Dr. J.R. Popma & mr. drs. W.W.P. Damen[1]

Medezeggenschap bij de introductie van algoritmisch management

TRA 2025/32

Artificiële intelligentie doet in toenemende mate zijn intrede op de werkvloer. Het is wenselijk dat er bij de introductie van nieuwe technologieën voldoende aandacht is voor de kwaliteit van de (resterende) arbeid. Hierbij is een belangrijke rol weggelegd voor ondernemingsraden. De nieuwe Artificial Intelligence Act (AIA) lijkt ondernemingsraden daarbij vooralsnog weinig handvatten te bieden. Maar de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) en de Arbowet bieden wél aanknopingspunten om nieuwe technologieën in de juiste richting te sturen. Al vergt dat nog wel een verdere uitwerking van de risicobeoordeling zoals bedoeld in de Arbowet en de AIA. De voorliggende bijdrage geeft een eerste aanzet.

1. Inleiding: de opmars van artificiële intelligentie

De ontwikkelingen op het gebied van artificiële intelligentie voltrekken zich met een snelheid die nauwelijks nog te bevatten is. Verwacht wordt dat de markt voor artificieel intelligente systemen de komende tien jaar minstens vervijfvoudigt.[2] Die snelle ontwikkelingen zullen ook ingrijpende effecten hebben op de arbeid. In diverse studies over de effecten van AI op arbeid wordt vooral gefocust op de gevolgen voor de werkgelegenheid. In sommige studies, maar ook in media, wordt gevreesd voor sterk oplopende werkloosheid.[3] Andere onderzoeken wijzen er echter op dat er ook nieuwe banen worden gecreëerd. De statistieken buitelen dus over elkaar heen,[4] maar de interpretaties en scenario's wisselen nogal.

Behalve zorgen over de kwantiteit van banen, is er ook reden tot zorg over de kwaliteit van de *resterende* banen.[5] In sommige gevallen, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, is de werker[6] niet meer dan het verlengde van het AI-systeem, waarbij nauwelijks nog sprake is van autonomie van de werker, de werkdruk moordend is en de verdiensten laag, en ook de privacy dreigt te eroderen door permanente monitoring van de werker. Niet voor niets wordt een aantal technologieën in de recent aangenomen Verordening Artificiële Intelligentie (verder afgekort tot AIA, Artificial Intelligence Act[7]) geclassificeerd als 'hoog risico' (zie uitgebreider par. 4 van deze bijdrage). Te denken valt aan de inzet van het gebruik van AI bij werving en selectie, maar ook bij (geautomatiseerd) ontslag op basis van data.[8] Het accent in deze bijdrage ligt echter op de kwaliteit van de arbeid, in het bijzonder het voorkómen van werkgerelateerde stress, bij de inzet van 'algoritmisch management' of, in termen van de AIA, het gebruik van "AI-systemen die bedoeld zijn om te worden gebruikt voor het toewijzen van taken op basis van individueel gedrag of persoonlijke eigenschappen of kenmerken, of voor het monitoren en evalueren van prestaties en gedrag van [werkenden]" (AIA, Bijlage III, sub 4b).

De nieuwe Europese AI-wetgeving bevat vooralsnog echter betrekkelijk weinig houvast voor het beschermen van de kwaliteit van de arbeid. Deze bijdrage onderzoekt daarom ook andere juridische handvatten die voor dit doel te vinden zijn in twee andere rechtsgebieden, te weten het

1 Jan Popma, gastonderzoeker Arbeid, Risico en Recht, Vrije Universiteit Amsterdam; Wes Damen, promovendus Sociaal Recht, Vrije Universiteit Amsterdam. Laatstgenoemde dankt het Instituut GAK voor de financiering van het onderzoek dat deze bijdrage mede mogelijk heeft gemaakt.

2 Fortune Business Insights, 2 december 2024 (Artificial Intelligence [AI] Market Size, Share, Trends | Growth Report).

3 Een vroege studie van Frey & Osborne (2013) schatte dat 47% van de banen 'at risk' zou kunnen zijn. C.B. Frey & M. Osborne (2013), *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, Oxford: Oxford Martin Programme Working Paper. Meer recent World Economic Forum (2023), *Future of Jobs Report 2025*, dat een vergelijkbaar percentage 'jobs at risk' noemt.

4 Voor een recent overzicht zie AI Replacing Jobs Statistics and Facts [2024], meest recent gelezen update van 12 december 2024.

5 Voor een goede introductie van verschillende toepassingen van algoritmen in de arbeidssituatie zie: A. Rosenblat (2018), *Uberland: how algorithms are rewriting the rules of work* (Oakland, University of California Press, 2018); J. Bloodworth, *Hired: six months undercover in low-wage Britain* (London, Atlantic Books); Ph. Moore, S. Joyce (2019), 'Black box or hidden abode? The expansion and exposure of platform work managerialism', *Review of international political economy*, 2019, 926-948; J. Kloostra (2020), 'Ondergeschikt aan het algoritme', in: *TRA* 2020/71; ook opgenomen in: J. Kloostra (2024), *De positie van de werker bij platformwerk: een onderzoek vanuit het arbeidsrecht en het mededingingsrecht* (PhD thesis, Radboud Universiteit Nijmegen, 26 juni 2024, Deventer: Wolters Kluwer); T. de Lombaert, A. Rijal, R. Costrasal, M. Molè (2024), 'Mass collection of workers' data in warehouse facilities: reflections on privacy and workforce well-being', *Italian Labour Law e-Journal*, 2024/17, 2, 145-168; M. Molè (2024), 'Commodified, outsourced authority: a research agenda for algorithmic management at work, *Italian Labour Law e-Journal*, 2024/2, 17, 169-188.

6 We gaan hier niet in op de juridische status van de werker/werknemer die via een platform wordt aangestuurd. Zie hierover de recente Richtlijn Platformwerk (Richtlijn (EU) 2024/2831 van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *PB L* van 11 november 2024. Omdat de kwalificatievraag niet centraal staat in deze bijdrage, wordt zowel het woord 'werker' als 'werknemer' gebruikt.

7 Verordening (EU) 2024/1689 van het Europees Parlement en de Raad van 13 juni 2024 tot vaststelling van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie.

8 Zie ook R.J. de Jager (2024), De Europese Artificiële Intelligentie-Verordening en algoritmen op het werk: voldoende future-proof?, in: *TRA* 2024/45, 3 - 8.

medezeggenschapsrecht en het arbeidsomstandighedenrecht. Meer in het bijzonder gaan wij in op de vraag hoe ondernemingsraden, door gebruik te maken van de juridische middelen in zowel de AIA als de Arbowet, sturing kunnen geven bij de introductie van 'hoog risico'-technologieën.

Vragen die hierbij aan de orde komen:

- Welke juridische mogelijkheden biedt de Wet op de ondernemingsraden bij de introductie van nieuwe technologieën? (par. 3)
- Welke handvatten biedt de Artificial Intelligence Act? (par. 4)
- Waar zitten aangrijpingspunten in de arbeidsomstandighedenwetgeving? (par. 5)
- Hoe kunnen de algemene verplichtingen in de arbowetgeving nader worden ingevuld? (par. 6)

Voordat gekeken wordt naar de bepalingen uit de drie genoemde juridische domeinen, kijken wij echter eerst kort naar de risico's waarmee de inzet van artificiële intelligentie in arbeidsprocessen gepaard kan gaan.

2. Risico's

Artificiële intelligentie wordt op verschillende manieren ingezet bij werkprocessen. Belangrijke ontwikkelingen zijn de integratie van AI in machines, de inzet van slimme robots,[9] en zogeheten algoritmisch management – het gebruik van artificiële intelligentie en data-analyse om verschillende managementtaken te ondersteunen of zelfs geheel over te nemen, in het bijzonder taakallocatie en toezicht op de uitvoering van de werkzaamheden.[10] Deze systemen beogen de uitvoering van werkzaamheden te 'optimaliseren'. De vraag is hierbij wel in wiens belang wordt geoptimaliseerd. De belangen van de werkgever zijn helder, maar voor werkers dragen 'optimale' systemen het risico in zich van toenemende werkdruk, doordat de 'lucht' uit functies wordt gehaald en de rusttijd tussen taken wordt geminimaliseerd. Ook worden door inzet van AI onderdelen van HRM als prestatiebeoordeling en feedback naar werkers ondersteund, wat tot intensievere surveillance en een 'big brother'-gevoel kan leiden – en daarmee tot psychosociale arbeidsbelasting.

In diverse publicaties[11] wordt dan ook gewezen op met name die psychosociale arbeidsbelasting en een verschralende functie-inhoud:

- afnemende autonomie van de werkers, geen invloed op de volgorde van de werkzaamheden;
- taakversmalling door micro-tasking (click work, digital Taylorism);
- intensivering van het werk (hogere werkdruk);
- minder rust en langere werktijden;
- fysieke en geestelijke overbelasting (of juist onderbelasting, indien alle taken door robots of beslissystemen worden overgenomen);
- gebrek aan sociale cohesie op het werk door minder contact met collega's;
- mentale druk door permanente prestatiebeoordeling (zeker voor werkers die op tijdelijk contract werken, en soms van de ene op de andere dag uitgerangeerd worden).

Werkers die onder het digitale vergrootglas liggen als gevolg van de toenemende inzet van technologie, ervaren minder autonomie, meer mentale belasting en meer burn-outklachten.[12] En zoals samenvattend wordt gesteld in een recent rapport over algoritmisch management, zetten bedrijven artificiële intelligentie vooral in voor efficiency, en "zelden of nooit ter verhoging van het welzijn van de werknemers".[13] De juiste interpretatie van de term 'welzijn' is overigens wel cruciaal voor de beoordeling van de kwaliteit van de arbeid. We komen hier in paragraaf 6 op terug.

3. Medezeggenschap bij nieuwe technologieën

Het gebruik van artificiële intelligentie bij arbeidsprocessen kent dus meerdere risico's voor de veiligheid en gezondheid van werknemers. Bij het beschermen van de veiligheid en gezondheid van werknemers ligt de verantwoordelijkheid primair bij de werkgever (art. 3 Arbowet, art. 7:658 BW). Daarnaast is echter een belangrijke rol weggelegd voor de ondernemingsraad (art. 12 Arbowet, art. 28 lid 1 WOR). Bij de invulling van die rol heeft de OR meerdere rechten en bevoegdheden, die in deze paragraaf kort aan de orde zullen komen.

Het primaire aanhaakpunt bij de introductie van nieuwe technologieën is het adviesrecht van de ondernemings-

9 Met betrekking tot de veiligheidsaspecten van AI in machines en robots treedt in 2027 de nieuwe Machineverordening 2023/1230 in werking. De fysieke veiligheidsaspecten van AI worden hier verder niet besproken. Overigens is het gebruik van geautomatiseerde taakallocatie niet geheel nieuw. Ook lopende-bandwerk of work-flowsystemen bij computergebonden werkzaamheden zijn een vorm van automatische taakallocatie.

10 C. van Gulijk et al (2023), *Algoritmisch Management*, Leiden: TNO, p. 34. TNO noemt ook een aantal beroepsgroepen die waarschijnlijk meer *at risk* zijn dan andere.

11 A. Cefaliello & J.R. Popma (2024), 'How can workers protect themselves against the risks of new technologies?', in: *HESAMAG* #29; Nederlandse Arbeidsinspectie (2024), *Algoritmisch Management: inzicht en gevolgen voor de werkvloer*; (2024) D. Das et al. (2024), *Eigen ritme of algoritme? – Een verkenning van algoritmisch management voorbij de platformeconomie*, Leiden/Den Haag: TNO/Rathenau Instituut, p. 52-55. Van Gulijk a.w., p. 37-43; A. Cefaliello, P.V. Moore & R. Donoghue (2023), 'Making algorithmic management safe and healthy for workers: addressing psychosocial risks in new legal provisions', in: *European Labour Law Journal* 14 (2), p. 192-210; Rosenblat, *Uberland*; Bloodworth, *Hired*; De Lombaert e.a., *Mass collection of workers' data*. Ch. Degryse (2017), Shaping the World of Work in the Digital Economy, Brussel: ETUI Research Paper-Foresight Brief.

12 D. Das, a.w., p. 55.

13 C. van Gulijk et al a.w., p. 37.

raad. De Wet op de ondernemingsraden kent de OR adviesrecht toe bij voorgenomen besluiten tot "invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening" (art. 25 lid 1 (k) WOR). Overigens zal de introductie van AI-systemen ook al snel kwalificeren als een belangrijke investering (art. 25 lid 1, onderdeel h). De drempel dat het moet gaan om 'belangrijke' besluiten lijkt ons, in tegenstelling tot De Jager,[14] niet al te hoog, aangezien sprake is van disruptieve technologieën die vaak grote invloed hebben op de werkgelegenheid én op de surveillance, sturing en controle op de werkvloer.

Overigens moet medezeggenschap bij nieuwe technologieën ook in kleinere ondernemingen gewaarborgd zijn. Dat het adviesrecht, blijkens art. 35c, lid 3, WOR niet toekomt aan werknemers(vertegenwoordigers) in kleinere organisaties ontslaat de bestuurder/werkgever namelijk niet van zijn verplichting tot overleg als bedoeld in art. 6 lid 3 (c) van de Europese Kaderrichtlijn ter bevordering van de veiligheid en gezondheid van werknemers.[15] De bepaling in art. 26 lid 7 AIA dat werknemers(vertegenwoordigers) uitsluitend dienen te worden '*geïnformeerd*' dat zij "zullen worden onderworpen aan het gebruik van het AI-systeem met een hoog risico", schiet onzes inziens dan ook zeer tekort in het licht van de Kaderrichtlijn (en de WOR).[16]

Uit lid 3 van art. 25 WOR blijkt voorts dat de bestuurder de OR in ieder geval inzicht moet geven in "de beweegredenen voor het besluit, alsmede van *de gevolgen* die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben en van de naar aanleiding daarvan voorgenomen maatregelen". Hoewel de terminologie in de WOR iets anders luidt, impliceert dit dat de werkgever een risicobeoordeling zal moeten uitvoeren. Dit zowel op grondslag van de AIA als op grond van de arbeidsomstandighedenwetgeving.

Dat de werkgever hiertoe verplicht is, blijkt ten eerste uit de systematiek van AIA. De AIA kent vier categorieën risico's, waarbij art. 6 lid 2 verplichtingen oplegt aan systemen die dienen te worden geclassificeerd als 'hoog risico'. Bijlage III bij de AIA bepaalt dat bepaalde toepassingen in arbeid als 'hoog risico' dienen te worden aangemerkt. Daarmee moet zowel de aanbieder van het systeem als de gebruiker, in casu de werkgever, een systeem van risicobeheer opzetten (zie hieronder uitgebreider). De verplichting tot een risicobeoordeling volgt ten tweede uit de Arbowet. Artikel 5 Arbowet verplicht de werkgevers een zogeheten risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit te voeren (art. 5 lid 1) én een plan van aanpak met "voorgenomen maatregelen" op te stellen (art. 5 lid 2). Deze verplichting is zeer open gesteld (zie verder par. 5), maar is niet limitatief[17] – óók nieuwe technologieën vallen onder de reikwijdte van artikel 5 Arbowet. De samenhang tussen beide vormen van risicobeheersing wordt verderop in deze bijdrage nader uitgewerkt.

Het OR-advies moet bovendien "op een zodanig tijdstip worden gevraagd, dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit" (art. 25 lid 2 WOR). Dit impliceert naar onze mening dat de risicobeoordeling dient te worden uitgevoerd vóórdat het artificieel intelligente systeem wordt aangeschaft.[18] De kwalificatie *voorgenomen* besluit in art. 25 WOR duidt in dezelfde richting. Risico's moeten niet pas worden beoordeeld nadat het besluit om een AI-systeem aan te schaffen al is genomen.

Dat voorafgaand aan de adviesaanvraag de risico's dus al in kaart moeten zijn gebracht, biedt de ondernemingsraad een belangrijk strategisch wapen om de besluitvorming in de juiste richting te sturen. De risicobeoordeling kan immers worden gezien als een 'risico-inventarisatie' als bedoeld in de Arbowet, en is daarmee instemmingsplichtig.[19] Indien de risicobeoordeling niet voldoet aan de wensen van de OR of, iets preciezer, onvoldoende inzicht biedt in "de gevolgen […] voor de in de onderneming werkzame personen", kan de OR weigeren instemming te geven aan de RI&E. En zonder risicobeoordeling géén advies.

Het is dus evident dat overleg met de medezeggenschap is voorgeschreven vanuit de WOR én de Kaderrichtlijn/Arbowet. Daarbij vormt de risicobeoordeling het startpunt van het overleg. Die risico's dienen te worden geadresseerd op grond van zowel de AIA als de Arbowet, wat zowel overlap als spanning oplevert, in het bijzonder onduidelijkheid in de verantwoordelijkheidsverdeling. Daarnaast is noch in de AIA noch in de arbowetgeving helder omschreven hoe die risicobeoordeling dient te worden ingericht. De meest relevante bepalingen uit de AIA en de Arbowet worden in de volgende twee paragrafen besproken.

4. Eisen vanuit de Artificial Intelligence Act

De Verordening Artificiële Intelligentie is vastgesteld in 2024, en treedt gefaseerd in werking. De AIA heeft onder meer ten doel bij de ontwikkeling van artificieel intelligente systemen "te zorgen voor een hoge mate van bescherming van de gezondheid, de veiligheid en de grondrechten zoals vastgelegd in het Handvest van de

14 De Jager a.w., par. 3. De Jager meldt overigens zelf ook dat sprake kan zijn van een 'fundamentele verandering' in de werkzaamheden. Zie over de kwalificatie 'belangrijk' voorts *Asser/Kroese 2-I* 2021/641.

15 Richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk, *PB L 183* van 26 juni 1989.

16 De verwijzing, in Overweging 92 van de AIA, naar Richtlijn 2002/14/EG die ziet op de 'raadpleging' van werknemersvertegenwoordigers, biedt hier overigens wel houvast in die zin dat die raadpleging "overeenkomstig de nationale wetgeving" zal plaatsvinden, waardoor hier ook een rol is weggelegd voor de WOR. Zie over het belang van medezeggenschap ook 'High Level Expert Group on AI' (2019), *Ethics guidelines for trustworthy AI*.

17 HvJ EG 15 november 2001, C-49/00 (*Commissie/Italië*).

18 Ook art. 9 lid 8 AIA indiceert dat systemen vóóraf dienen te worden getest en beoordeeld, in casu "voordat het systeem in de handel wordt gebracht *of in gebruik wordt gesteld*". Dat eerste is een verantwoordelijkheid voor de leverancier, het tweede echter van de gebruiker.

19 *Kamerstukken II* 1997/98, 25 879, nr. 3, p. 19. Uitgebreider: J.R. Popma (2003), *Het arbo-effect van medezeggenschap*, Alphen a/d Rijn: Kluwer, p. 134ff.

grondrechten"[20] – óók bij AI-systemen die worden gebruikt tijdens de arbeid. De Verordening gaat uit van een risicogebaseerde aanpak en maakt onderscheid naar vier risiconiveaus: minimaal, beperkt, hoog en onaanvaardbaar. Systemen die kunnen worden misbruikt voor bijvoorbeeld emotieherkenning, manipulatie, uitbuiting en sociale controle zijn sinds februari 2025 verboden (art. 5 AIA). Voor hoogrisicosystemen moet een systeem voor risicobeheer worden opgezet. Deze verplichting geldt ook ten aanzien van de systemen die bedoeld zijn in bijlage III sub 4 AIA, waar diverse toepassingen op de werkplek expliciet worden genoemd.[21]

De verplichting tot risicobeheersing geldt primair voor de ontwikkelaar en aanbieder van het AI-systeem. Kern van die verplichting is "het vaststellen en analyseren van de bekende en de redelijkerwijs te voorziene risico's die het AI-systeem met een hoog risico kan inhouden voor de gezondheid, veiligheid of grondrechten" (art. 9 lid 2), zowel bij het beoogde gebruik als "redelijkerwijs te voorzien misbruik". De kwalificatie "redelijkerwijs *te voorziene* risico's" indiceert dat de risicobeoordeling – het zij nog maar eens herhaald – niet pas dient te worden uitgevoerd bij de ingebruikname van het systeem. Indien mogelijk sprake is van risico's, dienen "gepaste en gerichte risicobeheersmaatregelen" te worden getroffen om de vastgestelde risico's aan te pakken (art. 9 lid 2 sub d). De uitkomst van de risicobeoordeling (en met name de beheersmaatregelen) dient ook te worden opgenomen in de technische documentatie (art. 11 AIA) en de gebruiksinstructies (art. 13). Voorts dient de 'aanbieder' een EU-conformiteitsverklaring op te stellen (art. 16).

Voor de gebruiksverantwoordelijke, in casu de werkgever, geldt in principe slechts de verplichting dat deze zich houdt aan de gebruiksinstructies die door de aanbieder worden verstrekt (art. 26 lid 1 AIA).[22] Dat de gebruiksaanwijzing volgens de aanbieder voldoet aan de eisen of eventueel de conformiteitsbeoordeling door een derde partij doorstaat, is echter hooguit een *vermoeden* van conformiteit. Althans, de systematiek is ruwweg dezelfde als die in de Machinerichtlijn (thans Machineverordening), waarbij een CE-markering ook niet per definitie betekent dat de machine in overeenstemming is met de vereisten in het Arbobesluit. De werkgever houdt een zelfstandige onderzoeksplicht.[23] Voorts stelt art. 26 lid 3 AIA dat geen afbreuk wordt gedaan aan andere verplichtingen van gebruiksverantwoordelijken op grond van het Unie- of nationaal recht. Dit betreft ook de verplichting om een risicobeoordeling uit te voeren op grond van art. 6 Kaderrichtlijn 89/391/EEG (zoals geïmplementeerd in art. 5 Arbowet, zie hieronder). Dit biedt een concreet aanknopingspunt in bestaande regels ter waarborging van de kwaliteit van de arbeid waar deze door de inzet van AI op de werkvloer kan worden bedreigd.

Een serieuze beperking is overigens dat (vooralsnog) onduidelijk is hoe bij AI-systemen op de werkvloer de bedoelde risicobeoordeling eruit zou moeten zien. Het is de bedoeling dat de Europese Commissie gaat werken aan Guidance Documents, maar die laten nog wel even op zich wachten. Het ontbreken van duidelijke 'guidance' is een kwestie die evenzeer speelt met betrekking tot de risicobeoordeling op grond van de arbeidsomstandighedenwetgeving (zie par. 5).

5. Eisen vanuit de arbowetgeving

De tweede relevante bron van regels gericht op het voorkomen of beperken van de risico's die gepaard (kunnen) gaan met de inzet van AI op de werkvloer, en waar de nieuwe AIA zich dus ook toe moet verhouden, is de arbeidsomstandighedenwetgeving. Deze wetgeving legt een algemene zorgplicht op de werkgever om te voorkomen dat werknemers worden blootgesteld aan veiligheidsrisico's of schade ondervinden aan hun gezondheid (art. 3 Arbowet). Hiertoe dient de werkgever een 'arbobeleid' te voeren, dat gebaseerd is op een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Dat ook AI-systemen vallen onder de verplichtingen van de Arbowet, in het bijzonder onderworpen zijn aan artikel 5 (risico-inventarisatie en -evaluatie), is evident. Dit geldt niet alleen voor AI-systemen die onderdeel zijn van (potentieel gevaarlijke) machines, maar ook voor systemen die kunnen leiden tot psychosociale arbeidsbelasting.[24]

Maar net zoals de AIA (vooralsnog) weinig 'guidance' biedt voor de risicobeoordeling, stelt de Nederlandse arbeidsomstandighedenwetgeving nauwelijks eisen aan de wijze waarop risico's in kaart moeten worden gebracht – zeker niet met betrekking tot de risico's van artificieel intelligente systemen. Aangenomen mag worden dat de gebruiksaanwijzing die de aanbieder van het systeem heeft verstrekt aan de werkgever (gebruiker in zin der AIA) als eerste stap kan worden gezien in de RI&E, maar ook niet meer dan dat – een eerste stap. De vraag is dan, hoe de werkgever invulling dient te geven aan de RI&E.

Nu worden vanuit de overheid, of preciezer, vanuit verschillende branches, wel RI&E-instrumenten aangeboden,

20 AIA, Overweging (1).

21 Zie eerder noot 8.

22 Daarnaast dient de werkgever ervoor te zorgen dat er 'menselijk toezicht' op het gebruik van het systeem wordt georganiseerd (art. 14 resp. art. 26, lid 2, AIA). Hoe dit menselijk toezicht er in de praktijk op de werkvloer uit zou moeten zien, is echter (nog) niet helder.

23 Rb. Overijssel, 14 oktober 2019 (ECLI:NL:RBOVE:2019:3659); Raad van State, 2 oktober 2013, (ECLI:NL:RVS:2013:1372). Zie ook Prevent (2023), Verslag Nederland over de praktische tenuitvoerlegging van Arborichtlijnen periode 2018-2022, p. 77.

24 Overigens biedt de aanwezigheid van een RI&E geen waarborg dat de werkgever ten volle aan zijn zorgplicht heeft voldaan. J.P. Kroon (2023), art. 7:658 BW, aant. 2.3.3, in: S.S.M. Peters, *Arbeidsovereenkomst*.

met name via het Steunpunt RI&E.[25] Die zijn echter zelden gericht op de nieuwe risico's van algoritmisch management of andere AI-systemen. Ook de zogeheten arbocatalogi bieden weinig houvast. Het is dan ook wenselijk dat de werkgever/bestuurder en de OR, bij een voorgenomen investering in een artificieel intelligent systeem, gezamenlijk afspraken maken over hoe "de gevolgen die het besluit naar te verwachten valt voor de in de onderneming werkzame personen zal hebben" in kaart worden gebracht. Een goede manier om de kwaliteit van de arbeid te waarborgen is onzes inziens aan te sluiten bij het concept 'welzijn', en meer in het bijzonder de criteria die daarvoor in het verleden zijn ontwikkeld.

6. Beoordelingscriteria

De Nederlandse arbeidsomstandighedenwetgeving kenmerkt zich door open normen, die door de sociale partners nader ingevuld dienen te worden. Zoals gezegd, geldt dat ook voor de wijze waarop de RI&E dient te worden uitgevoerd. Deze werkwijze maakt 'maatwerk' mogelijk. Nog los van de vraag of maatwerk effectief is (de kwaliteit van RI&E's is vaak heel matig, en veel werkgevers hebben überhaupt geen RI&E, blijkt uit diverse onderzoeken van de arbeidsinspectie[26]), is dit ook niet erg efficiënt. Het is wenselijk een aantal duidelijke richtsnoeren aan te reiken waar bedrijven mee aan de slag kunnen – en eventueel van af kunnen wijken indien dat de kwaliteit van het arbobeleid daadwerkelijk verbetert. Vooralsnog ontbreken dergelijke richtsnoeren.

Toch zijn er wel degelijk handvatten te vinden in de zoektocht naar normen die de kwaliteit van de arbeid kunnen waarborgen. Zo bestond in de jaren 90 al een systematiek voor het beoordelen van de kwaliteit van de arbeid. Een belangrijk kenmerk van deze oudere systematiek is dat zij aanhaakte bij de al eerder genoemde term 'welzijn'. Maar terwijl tegenwoordig welzijn vooral wordt gezien als *subjectief* welbevinden van de individuele *werknemer*, beoogde het concept 'welzijn' in de jaren 90 vooral een *objectieve* benadering van de kwaliteit van *functies*. Het huidige artikel 3 Arbowet handelt weliswaar nog over psychosociale arbeidsbelasting en het beperken van monotone en tempogebonden arbeid (art. 3 lid 1 sub d), maar in de oorspronkelijke tekst van de Arbowet 1980 was de bepaling over 'welzijn bij de arbeid' aanmerkelijk ruimer. Essentieel was de bepaling dat arbeid zou moeten "[bijdragen] tot de vakbekwaamheid van de werknemer en [wel] zodanig dat de werknemer voldoende mogelijkheden heeft om het werk naar eigen inzicht te verrichten, contacten met andere werknemers te onderhouden en zich op de hoogte te stellen van het doel en resultaten van het eigen werk". Het begrip "welzijn bij de arbeid" is echter bij de wetswijziging in 2007 geschrapt,[27] op gronden die duidelijk laten zien dat de oorspronkelijke, ambitieuze doelstelling van *humanisering van de arbeid* hetzij niet werd begrepen door de beleidsmakers van SZW hetzij niet langer gewenst werd geacht. Belangrijk gevolg hiervan is dat het concept 'welzijn' te snel wordt geframed als probleem van de geïndividualiseerde werker en niet als een tekortkoming in de inrichting van de werkplek of het arbeidsproces.

De oorspronkelijke welzijnsbepalingen lagen echter wel ten grondslag aan een gevalideerde methode om de kwaliteit van de *arbeid* te beoordelen – de zogeheten WeBA-methodiek.[28] Deze systematiek kan onzes inziens vrijwel onverkort gebruikt worden als uitgangspunt voor de beoordeling van het werken met inzet van AI-systemen, en kan in ieder geval bijdragen aan een goed overleg over de invoering van nieuwe technologieën – waaronder AI-systemen.

De kwaliteit van de arbeid kan, op grond van de WeBA-methodiek, worden beoordeeld aan de hand van zeven criteria:

1. Vakmatige volledigheid van een functie (een goede mix van voorbereidende, uitvoerende en ondersteunende taken).
2. Moeilijkheidsgraad (niet te moeilijk, maar zeker ook niet te makkelijk, vanuit de gedachte dat werknemers zouden moeten kunnen leren van hun werk).
3. Weinig kort-cyclische taken.
4. Autonomie in het werk.
5. Organiserende taken, zeggenschap over het werk.
6. Contactmogelijkheden (functioneel én sociaal).
7. Adequate informatievoorziening en terugkoppeling van werkzaamheden, ook vanuit de gedachte dat werknemers moeten kunnen leren en zich verder moeten kunnen ontwikkelen.

In het licht van algoritmisch management, dat de AIA beoogt te reguleren, zijn met name de aspecten 4-6 in het geding, al is bijvoorbeeld ook 'micro-tasking' een relevant risico, dat met name bij platformwerk (aspect 1-3) speelt.

De WeBA-systematiek sluit voorts goed aan op art. 6, lid 2 (d) van de Europese Kaderrichtlijn, waarin sprake is van "aanpassing van het werk aan de mens" – wat onzes inziens helderder is dan de huidige formulering in art. 3 lid 1(c) Arbowet ("aanpassing aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers"). De formulering in de Kaderrichtlijn geeft evident aan dat de werknemer geen verlengstuk mag zijn van de machine, terwijl de huidige formulering in de Arbowet dat niet expliciet uitsluit. De

25 https://www.rie.nl/. Het Steunpunt RI&E is een initiatief van de overheid in samenwerking met de sociale partners en beoogt met name werkgevers in het MKB te ontzorgen rond hun verplichtingen rond de RI&E. Werkgevers met minder dan 25 werknemers die gebruikmaken van een (goedgekeurd) instrument dat is aangemeld bij het Steunpunt, hoeven hun RI&E ook niet te laten toetsen door een externe deskundige. Zie uitgebreider J.R. Popma (2023), *ArboPocket Wet- en Regelgeving*, Alphen a/d Rijn: Vakmedianet, p. 18-20.

26 Nederlandse Arbeidsinspectie (2023), *De Staat van Gezond Werk*; Inspectie SZW (2021), *Beroepsziekten beter in beeld*.

27 *Kamerstukken II*, 2005/06, 30 552, nr. 3, p. 31.

28 F. Pot et al (1990), *De WEBA-methodiek: Een instrument voor het beoordelen van kwaliteit van de arbeid*, Leiden/Amsterdam: Instituut voor Praeventieve Gezondheidszorg/Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden. Voor een iets recentere conceptualisering zie D. Das, a.w., p. 15.

WeBA-methode kan onzes inziens nog steeds worden gezien als inspiratie of zelfs stand van de wetenschap bij de beoordeling van de kwaliteit van functies (taak-/risicoanalyse). In ieder geval geeft zij zowel de werkgever/bestuurder als de OR houvast om de risico's van AI-systemen voor de kwaliteit van de arbeid te beoordelen.

7. Slotbeschouwing

De opmars van artificiële intelligentie op de werkplek zal mogelijk vergaande gevolgen hebben voor de arbeidsomstandigheden van werknemers – in het bijzonder voor de psychosociale arbeidsbelasting. Het is daarom wenselijk dat werknemers mee kunnen denken over het gebruik van AI-systemen op de werkvloer. Het is bovendien niet alleen wenselijk, het is ook wettelijk verplicht. De recente Verordening Artificiële Intelligentie schiet echter tekort op het gebied van medezeggenschap – althans de loutere meldingsplicht (art. 27 lid 7 AIA) richting werknemers dat zij worden onderworpen aan het gebruik van het AI-systeem met een hoog risico.[29] De term 'onderworpen' is overigens veelbetekenend.

In deze bijdrage hebben wij gepoogd handvatten aan te reiken aan ondernemingsraden of andere werknemersvertegenwoordigers om sturing te geven aan de introductie van nieuwe technologieën. Een deel is hierboven al uitgebreider besproken, in het bijzonder het gebruik van het adviesrecht. Daarbij geldt dat bij een voorgenomen besluit ook rekening dient te worden gehouden met de mogelijke gevolgen voor de werknemers (art. 25 lid 3 WOR). Het in kaart brengen van die *mogelijke* gevolgen impliceert dat vóóraf een risicobeoordeling dient te worden uitgevoerd. Een OR zou nooit moeten adviseren zolang de gevolgen (voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers) van het voorgenomen besluit om AI-systemen te introduceren niet helder zijn. Indien de risicobeoordeling niet voldoet aan de eisen van de OR, kan hij weigeren instemming te verlenen aan de RI&E. Dit geeft de OR een krachtig wapen in handen.

Daarnaast kan de OR echter nog een aantal andere rechten in stelling brengen. In ieder geval heeft de OR, op grond van art. 31 WOR, het recht om de door de leverancier ontwikkelde gebruiksaanwijzing te ontvangen, zodat hij zich zelfstandig een oordeel kan vormen over de risico's die aan het systeem kleven. Aangezien de risicobeoordeling door de OR onderdeel zal uitmaken van het advies, wijzen wij daarnaast op het recht van de OR om daarbij deskundige ondersteuning in te huren (art. 22 WOR).

Voorts is het wenselijk dat nieuwe systemen *geleidelijk* worden geïntroduceerd.[30] Sterker: het is niet alleen wenselijk, het vloeit ook voort uit art. 9 lid 2 AIA, waaruit blijkt dat het systeem voor risicobeheer "een tijdens de gehele levensduur van een [hoog-risico] systeem doorlopend en gepland iteratief proces" moet zijn, "dat periodieke systematische toetsing en actualisering vereist".[31] Het is dan ook raadzaam dat ondernemingsraden afspraken maken over (regelmatige) tussentijdse evaluatie van de introductie van het systeem. Hierbij zou de OR ook een onderzoek kunnen uitzetten onder of in gesprek kunnen gaan met de achterban (art. 18 WOR).

Ten slotte is het onzes inziens wenselijk dat de Arbeidsinspectie of de Autoriteit Persoonsgegevens duidelijke 'guidance' geeft voor de beoordeling van AI-systemen. De Arbeidsinspectie zal immers, net zoals zij dat doet voor andere veiligheidskritische arbeidsmiddelen, toezicht moeten houden op de veiligheids- en gezondheidsrisico's in de praktijk bij de inzet van AI-systemen. De aandachtspunten die de arbeidsinspectie daarbij hanteert, veelal neergelegd in een interne werkinstructie,[32] zouden ook aanknopingspunten kunnen bieden voor ondernemingsraden. Nu dergelijke guidance rond AI vooralsnog ontbreekt, zouden de criteria in de WeBA-methode de OR voorlopig handvatten kunnen bieden om de bestuurder te bevragen op de risico's van algoritmisch management.

29 Ook De Jager spreekt terecht over een "marginale rol van werknemers als eindgebruikers in AI-Verordening", De Jager (2024).

30 High Level Expert Group on AI (2019), punt 82 en 110.

31 Cefaliello & Popma (2024), p. 17. Cefaliello, Moore & Donoghue (2023), p. 9-13.

32 Werkinstructies Nederlandse Arbeidsinspectie.