

AI en vakbondswerk



Handreiking

Uitgave van de
Vakcentrale voor Professionals

Inhoudsopgave

- 3 Introductie
- 5 AI-gebruik in het werk
- 7 Uitdagingen en focuspunten
 *voor vakbonden en medezeg-
 genschap*
- 9 Cao-overleg
- 12 OR en medezeggenschap

Bijlagen:

- 16 *Wettelijk kader*
- 21 *Eurocadres ethical AI
 assessment (concept)*
- 22 *Eurocadres ethical AI
 assessment (checklist)*
- 24 *Praktijkvoorbeelden*



Colofon

Vakcentrale voor Professionals
Uitgave mei 2026

Auteur/ beleidsmedewerker: Amerik Klapwijk
Voor informatie: info@vcp.nl

Met dank aan:
Emanuel Geurts (De Unie), Harry van Geijn
(voormalig OR-voorzitter Microsoft NL, gepen-
sioneerd), Djurre Das (SCP), Frans van Bruggen
(AIC4NL), Ruben Houweling (hoogleraar Arbeids-
recht en voorzitter SER-CBM), Daniël Koudijs
(De Argumentenfabriek)

Introductie

Inleiding

Artificiële intelligentie (AI) heeft steeds meer invloed op de arbeidsmarkt, al verschilt de impact sterk naargelang de toepassing, de sector en functie. De VCP vindt het belangrijk dat werknemersvertegenwoordigers zich verdiepen in dit thema en weten wat er binnen hun bedrijf of sector gebeurt (of juist niet) op vlak van AI. AI is een zogeheten systeemtechnologie en geen neutraal productiviteitsinstrument, maar een technologie die arbeid, zeggenschap en menselijke waardigheid structureel herschikt. Dit brengt kansen en risico's met zich mee zowel voor werknemers als voor werkgevers. Tegen die achtergrond is het belangrijk dat vakbonden een institutionele tegenmacht bieden, waardegedreven en normstellend.

Om werknemers en professionals goed te kunnen vertegenwoordigen is het belangrijk dat vakbonden onafhankelijk kunnen opereren van werkgevers. De VCP is als vakcentrale een netwerkorganisatie en een nationale vertegenwoordiger; de aangesloten verenigingen bij de VCP zijn onafhankelijk en bepalen zelf hun sectorale of bedrijfsposities. Deze handreiking dient als hulp en versterking van het werk voor de aangesloten (vak)verenigingen. Deze handreiking is opgesteld door de VCP met behulp van verscheidene experts. Wij zijn hen zeer erkentelijk voor hun tijd en het delen van hun expertise.

Waardig werk als fundament voor innovatie

De introductie van AI op de werkvloer is geen louter technische exercitie, maar een fundamentele herontwerpvrage die de kern van waardig werk raakt. Terwijl de Technological

Readiness Levels (TRL) meten of een techniek geschikt is voor de markt, kan er aan de hand van het Deense Societal Readiness Levels (SRL)¹ model bepaald worden of de innovatie ook sociaal en organisatorisch 'landt'. Het project 'Making Tech Work'² onderbouwt dat technologie pas echt werkt als deze aansluit bij menselijke praktijken en de kwaliteit van de arbeid verhoogt door autonomie en vakmanschap te ondersteunen. TNO's Societal Embeddedness Level (SEL)³ vult dit aan door de impact op de werkomgeving en de menselijke waardigheid vanaf het begin zwaar mee te laten wegen in het ontwerp. In deze denklijn is een AI-systeem pas geslaagd wanneer het niet alleen efficiënt is, maar ook bijdraagt aan versterking en de professionele verantwoordelijkheid van werkenden. Zoals de SER benadrukt,⁴ is sociale innovatie hierbij de motor: we moeten techniek zo inzetten dat deze de werknemer versterkt en niet reduceert tot een uitvoerder van algoritmes. Het is dan ook van belang kritisch te bekijken of de AI-toepassing de inhoud van het werk verrijkt en de menselijke regie waarborgt. Alleen wanneer de technische en de sociale ontwikkeling op elk niveau (individueel, team en organisatie) samengaan, creëren we innovaties die écht werken. Zo kan technologische vooruitgang gebruikt worden voor een gezondere, rechtvaardiger en betekenisvolle werkvloer.

¹ https://innovationsfonden.dk/sites/default/files/2019-03/societal_readiness_levels_-_srl.pdf

² <https://sshraad.nl/en/progress-social-sciences/theme-3-the-human-factor-in-new-technologies/>

³ <https://vector.tno.nl/artikelen/societal-embeddedness-level/>

⁴ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/advies-sociale-innovatie>

Om hier invulling aan te geven stelt Eurocadres⁵ een kader voor, waarin mensgerichte AI en werknemer centraal staan om de veiligheid, transparantie en ethische inzet van technologie op de werkvloer te waarborgen (zie bijlage voor het kader). Deze methodiek operationaliseert principes van maatschappelijke inbedding en sociale innovatie door ethische vereisten direct te koppelen aan toezicht in elke fase van de AI-levenscyclus.

Doel handreiking

Deze handreiking is een praktisch hulpmiddel om de werknemersvertegenwoordigers, in het bijzonder cao-onderhandelaars en OR-leden, te versterken en te helpen bij de discussies over AI in sectoren en ondernemingen. Het document pretendeert niet allesomvattend te zijn en zal een levend document worden dat met de ontwikkelingen kan worden geüpdatet. De inzet van AI is iets waar steeds meer werkgevers mee aan de slag gaan. Waarbij de beloften van AI groot zijn, maar ook potentieel veel impact kunnen hebben op de werkvloer. De inzet van AI is geen natuurverschijnsel, maar kent keuzes en dient nog steeds te gebeuren binnen de juridische context. In Nederland hebben werknemers op tal van manieren invloed op de werkvloer, ook bij de inzet van systeemtechnologie als AI. Dit document schetst mogelijkheden voor vakbonden om via cao's of medezeggenschap aan de slag te gaan met de vraagstukken en handelingsmogelijkheden rondom de inzet van AI. Welke afspraken kunnen er worden gemaakt? Waar moet op worden gelet? Welke kansen en risico's kunnen er zijn? En waar liggen nu al de wettelijke aanknopingspunten? Tegen deze achter

grond kunnen vakbonden zich positioneren als mede-architecten van een verantwoorde AI-inzet in setoren en organisaties.

Leeswijzer

Deze handreiking begint met een kijk op het gebruik van AI op de werkvloer. Middels casussen (beschreven in de bijlage) wordt bekeken welke kansen en risico's er zijn/waren in die specifieke casussen. Let op, dit betekent niet dat alle kansen en risico's beschreven zijn, maar is bedoeld als bewustwording en inspiratie. Daarna gaan we in op de mogelijkheden van vakbonden. Hierbij wordt uiteengezet wat de vragen in het algemeen zouden kunnen zijn voor vakbonden, wat de vraagstukken en mogelijkheden zijn op cao-niveau en wat een OR zou kunnen doen. Tot slot wordt in een aantal bijlages extra informatie gegeven: wettelijke kaders, Eurocadres verantwoorde AI-checklist en uitgewerkte casussen.



⁵ Eurocadres is de Europese vakorganisatie voor professionals en managers. De VCP is lid van deze vakorganisatie.

AI-gebruik in het werk

In de onderstaande tabel vatten we een aantal AI-toepassingen samen, die momenteel de werkvloer transformeren. Hierbij is het cruciaal om te erkennen dat AI veel breder is dan de populaire generatieve tools zoals ChatGPT of Midjourney; ook onzichtbare algoritmes voor monitoring, logistiek en personeelsbeheer hebben een diepgaande impact op het werk en dus op cao- en OR-vraagstukken.

De praktijk laat zien dat de uitkomst van deze technologische verschuiving niet vaststaat. Of AI leidt tot een verbetering van de arbeidskwaliteit of juist tot uitholling van het vakmanschap, hangt sterk af van de gemaakte keuzes bij de inzet. Een essentieel en vaak overzien aspect is de bron van het initiatief:

- **Top-down inzet:** Deze benadering kan de noodzakelijke regie en risicobeheersing waarborgen en voorkomt mogelijk dat ongecontroleerd experimenteren leidt tot ongewenste verschillen tussen werknemers. Tegelijk liggen de risico's bij het breed uitrollen van systemen door een werkgever vaak bij surveillance, strikte kaders en een verhoogde productiviteitsnorm.
- **Bottom-up initiatief:** Wanneer werknemers zelf experimenteren met AI-tools, ontstaan er nieuwe managementvraagstukken. Het actief betrekken van werknemers bij innovatie is essentieel omdat zij, door hun praktijkkennis, onbenutte technologische kansen identificeren en de werkelijke efficiëntiewinst vaak beter kunnen beoordelen. Tegelijk kan het leiden tot ongewenste verschillen op de werkvloer, waarbij de ene

werknemer zijn werkdruk verlaagt met AI, terwijl de ander achterblijft of tegen veiligheidslimieten aanloopt.

AI is geen natuurverschijnsel dat ons overkomt, maar een innovatieproces dat sturing behoeft. Een transitie is pas geslaagd als er vooraf gezamenlijke doelen worden gesteld, die verder gaan dan louter efficiëntie. Er moeten afspraken worden gemaakt over het bewaken van de menselijke maat, het borgen van de professionele autonomie en het voorkomen van sluipende werkintensivering. Er zullen ook afspraken nodig zijn over de kansen en risico's voor bedrijven; de risico's bij AI beperken zich niet tot werknemers, maar kunnen ook grote gevolgen hebben voor het bedrijf zelf.

In de tabel hieronder zijn de casussen uit de bijlage kort samengevat naar onderwerp, risico's en kansen. Dit gaat om de casussen in de bijlage. Hierdoor kan het zijn dat de casus negatief is, maar de AI-inzet kan onder betere condities natuurlijk wel nuttig en effectief zijn. Ook zijn deze voorbeelden niet alles dekkend qua risico's of vraagstukken die spelen bij de inzet van AI. De casussen dienen slechts ten voorbeeld om meer gevoel te krijgen bij de onderwerpen, maar zijn generlei allesomvattend.⁶

⁶ Bijvoorbeeld bij algoritmisch management gaat de casus over werving en selectie, maar voor OR en cao zal ook gekeken moeten worden naar inzet in normale werkprocessen.

Thema	Casus & kern	Risico's & effecten op werk	Kansen & voordelen
Privacy & info	AI-ondersteunde documentzoekfunctie binnen bestaande autorisatie en toegangsstructuren.	Privacylekken tussen collega's; schade bij datalekken of hacks; verlies van onderling vertrouwen.	Snellere toegang tot relevante vakkennis; minder tijd kwijt aan het zoeken naar documenten.
Werkdruk	Hogere werksnelheid; vervaging werkprivé; risico op burn-out bij gebrek aan hersteltijd.	Hogere werksnelheid; vervaging werk-privé; risico op burn-out door gebrek aan hersteltijd.	Automatisering van 'corveetaken' (notuleren, mailbeheer); meer focus op creativiteit en strategie.
Veiligheid	Optimalisatie informatie-uitwisseling en herstel automatisch menselijke datafouten.	Fouten zijn groter door systembugs en brengt onduidelijke aansprakelijkheid met zich mee; blind vertrouwen op haperende techniek.	Menselijke fouten in data-entry of berekeningen worden vroegtijdig gesignaleerd en hersteld.
Vakmanschap	Beperkingen in inhoudelijke betrouwbaarheid en bronvermelding bij generatieve AI.	Verlies van vakkennis; tuchtrechtelijke risico's; uitholling van de professionele standaard.	AI als 'sparringpartner' die snel tegenargumenten of alternatieve perspectieven aandraagt.
Bronselectie	Alsystemen met toegang tot een vooraf gedefinieerde set databronnen.	Schijnzekerheid; incomplete of onjuiste adviezen door eenzijdig brongebruik.	Mogelijkheid om enorme hoeveelheden ongestructureerde data (bijv. oude dossiers) bruikbaar te maken.
Autonomie	Geautomatiseerde besluitvorming met variërende mate van menselijke tussenkomst.	Ondoorzichtige besluitvorming; onduidelijke verantwoordelijkheid bij fouten.	Versnelling van standaardprocedures, waardoor de professionals zich kunnen richten op uitzonderingen.
Fysieke veiligheid	AI-ondersteuning bij besturing, monitoring en besluitvorming in veiligheidscritische vervoerssystemen.	Systeemfalen bij nood; verlies handmatige skills; stress bij solo-operaties.	Minder ongevallen door vermoeidheid; ondersteuning bij complexe manoeuvres.
Arbeidsrecht	Voorkomen van shadow-IT: beleid waarin uitsluitend geautoriseerde AI-tools mogen worden gebruikt binnen de organisatie.	Surveillance van digitaal gedrag; zware sancties op (onbewuste) fouten.	Een veilige, afgeschermdde omgeving waarin werknemers zonder risico op datalek kunnen experimenteren.
Controle & HR	AI-ondersteuning bij HR-processen zoals monitoring, beoordeling en werving & selectie.	Verborgene discriminatie; verlies menselijke maat; ondoorzichtige prestatiedruk.	Objectievere selectie (als de bias eruit is); snellere matching van talent.
Dienstverlening (zorg & wonen)	Alondersteuning bij administratieve processen, verslaglegging en dataanalyse.	Verschuiving naar controletaken; noodzaak tot bijscholing; beperkte personeelsgroei.	Meer tijd voor de menselijke kant van het werk; snellere signalering van trends.
Onderwijs	Leren op maat: AI voor lesvoorbereiding en gepersonaliseerde leerlingbegeleiding.	Rolverhuizing (van docent naar coach); privacy leerlingdata; integriteit van toetsing.	Sterkere differentiatie mogelijk in volle klassen; directe feedback voor leerlingen op hun eigen niveau.
Veiligheid & politie	Dataondersteunde analyse ter ondersteuning van operationele besluitvorming in de veiligheidssector.	Etnisch profileren; verlies van professionele intuïtie; interne surveillance.	Verhoogde veiligheid voor agenten door snelle dreigingsanalyse; sneller oplossen van complexe misdaadpatronen.

Uitdagingen en focuspunten voor vakbonden en medezeggenschap

Vakbond algemeen

Er wordt veel gesproken over AI, maar we staan in feite nog maar aan het begin. Des te belangrijker om nu al bezig te zijn met de inzet van AI. Deze inzet kan op verschillende manieren uitwerken op het werk, werknemers, de organisatie of de sector. Vakbonden hebben op verschillende niveaus tal van plekken waar ze kunnen meedenken en afspraken kunnen maken. Het is hierbij soms moeilijk om te weten waar je moet beginnen. Ook de hoge verwachtingen van AI betekenen nog niet dat resultaten vanzelf komen. Vakbond en OR kunnen met bedrijven en sectoren het gesprek aangaan over welke richting het opgaat. Wat is de business case voor de inzet van AI? De kosten kunnen heel hoog zijn, maar wat levert het echt op en welke risico's brengt het met zich mee?

Op verschillende niveaus kunnen vakbonden en medezeggenschap de inzet van AI bespreken. Hierbij valt te denken aan de volgende onderwerpen:

- Arbeidsinhoud: afwisseling, zinvol werk, mate van autonomie.
- Arbeidsomstandigheden: werktijden, tempo, veiligheid.
- Arbeidsverhoudingen: arbeidsrelaties, contact met collega's, leidinggevend, inspraakmogelijkheden.
- Arbeidsvoorwaarden: inkomen en secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Discriminatie door AI.
- Gegevensbescherming en toezicht.

- Verantwoorde (inzet) AI (met behulp van bijv. Assessment List for Trustworthy AI (ALTAI))⁷.
- Opleiding en digitale geletterdheid op het vlak van AI.
- Ongelijkheid tussen werkenden.

Belangrijke lijn is dat organisaties nadenken over de inzet van AI en wat ze willen bereiken. Hoewel het deels buiten de vakbond omgaat, is het belangrijk om zelf ook na te denken als OR of vakbond of de inzet van AI logisch is binnen de doelstellingen en strategie, en of de achterliggende vraagstukken worden benaderd. Hierbij is het belangrijk om te kijken naar prioriteiten, ruimte voor maatwerk, situationele omstandigheden en het meten van effecten. In feite zijn er drie manieren waarop AI kan worden ingezet: een handig tooltje, een technologisch hulpmiddel dat delen van bedrijfsprocessen overneemt of AI vormt de basis van al het werk in de organisatie. Het is ook geen onderwerp waar je één keer een oordeel over geeft; juist omdat de technologie en de impact nog veel wijzigen, is het belangrijk dat er regelmatig monitoring en aanpassing plaatsvinden.

Hieronder is kort uiteengezet waar een organisatie of sector over zou moeten nadenken. Voor het gemak zijn er al aanknopingspunten voor cao, OR of vakbond aan toegevoegd. Dit is niet limitatief, maar heeft ten doel een eerste richting te geven waaraan gedacht kan worden. Sommige elementen die benoemd worden, zijn verplicht onder de AI Act wanneer het hoogrisico AI betreft.

	Actiepunten en strategische vragen	Niveau & instrument (OR, CAO, Vakbond)
Doelstellingen en strategie	<ul style="list-style-type: none"> • Bepaal wat u met AI wilt bereiken. • Hoe past AI in de algehele bedrijfsstrategie? • Identificeer specifieke problemen die AI kan oplossen en identificeer kansen die ontstaan of kunnen worden vergroot vanwege de toepassing van AI. 	<p>OR: Adviesrecht (Art. 25 WOR) bij belangrijke technologische wijzigingen. Risicoclassificatie (Art. 6 & Annex III AI Act)</p> <p>Vakbond: Strategische dialoog over de toekomstbestendigheid van de sector.</p>
Ethiek en verantwoordelijkheid	<ul style="list-style-type: none"> • Zorg voor ethisch gebruik van AI. • Stel richtlijnen op voor verantwoord AI-gebruik. • Behandel vooroordelen en discriminatie in AI-systemen. • Wat zijn de effecten op kwaliteit van werk (menselijke autonomie, gezondheid, veiligheid). 	<p>OR: Initiatiefrecht (Art. 23 WOR) om een ethische AI-code of «algoritmekader» voor te stellen. Instemmingsrecht rondom arbobeleid (Art. 27 WOR). Ook de AI Act biedt hier mogelijkheden en ALTAI kan hierbij helpen. Fundamental Rights Impact Assessment (Art. 27 AI Act).</p> <p>CAO: Sectorale afspraken over het verbod op algoritmische discriminatie of op welke thema's je besluit om AI bewust niet in te zetten. Of wat je moet meenemen in een arbocatologus, branche RI&E? Afspraken maken zodat de inzet juist tot verbetering van werkt leidt.</p>
Data en privacy	<ul style="list-style-type: none"> • Identificeer benodigde data voor AI-toepassingen. • Zorg voor privacy en beveiliging van data. • Zorg voor naleving van relevante wet- en regelgeving (bijv. AVG/GDPR). 	<p>OR: Instemmingsrecht (Art. 27 lid 1k WOR) op systemen die persoonsgegevens verwerken. Data Governance (Art. 10).</p> <p>Vakbond: Politieke lobby voor borging van privacyrechten op de werkvloer.</p>
Technologie en infrastructuur	<ul style="list-style-type: none"> • Bepaal benodigde technologieën en tools. • Zorg voor de juiste infrastructuur. • Identificeer partners of leveranciers. • Hoe wordt menselijk toezicht georganiseerd? Welke kennis, erkenning en waardering horen hierbij? 	<p>OR: Informatierecht (Art. 31 WOR) om de betrouwbaarheid en herkomst van gebruikte systemen te toetsen. Zorg dat de OR vooraan staat met inrichten van menselijk toezicht (Art 14 AI Act).</p>
Mensen en vaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> • Identificeer benodigde vaardigheden binnen uw team. • Opleiden en ondersteunen van medewerkers. • Evalueer de impact van AI op werkgelegenheid. • Draagvlak onder werkenden. 	<p>OR: In samenspraak met vakbonden afspraken maken over sociaal plan en scholingsregelingen (Art. 27 lid 1g WOR).</p> <p>CAO: Afspraken over individueel AI-scholingsbudget en «recht op omscholing». Van werk naar werk, sectoraal sociaal plan. Monitoring functieveranderingen. AI-geletterdheid (Art. 4 AI act).</p>
Prioriteiten stellen	<ul style="list-style-type: none"> • Analyseer de huidige situatie, doelstellingen en middelen. • Bepaal of AI een prioriteit is of dat andere basisvragen eerst aangepakt moeten worden. • Overweeg strategische doelstellingen, huidige capaciteiten, markten concurrentiedruk, risico's en visie/leiderschap. 	<p>OR: Halfjaarlijks overleg (Art. 24 WOR) over de algemene gang van zaken. Transparantieverplichting (Art. 50 AI Act).</p> <p>Vakbond: Monitoren van werkgelegenheidscijfers, arbeidsomstandigheden, werkbeleving, etc. en vinger aan de pols bij politiek.</p>
Stappenplan/ Routekaart	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe hiermee aan de slag? • Welke stappen moeten er gezet worden? • Welke kennis is nodig? Wat kan de AI wel en niet? • Welke afspraken zijn nodig? • Hoe richten we het proces van evaluatie in? 	<p>Vakbond: Maak een routekaart hoe dit onderwerp aan te pakken binnen cao's en/of OR. Bijv. langs de lijn: signaal › gesprek › pilot › afspraken › evaluatie. Zorg ook voor een afsprakenformat, waarmee de OR aan de slag kan.</p> <p>OR: Gebruik een routekaart en format voor hoe binnen de specifieke organisatie hiermee aan de slag te gaan.</p>

Cao-overleg

Uitgaande van de eerdergenoemde focuspunten is het belangrijk om op cao-niveau te bezien wat de bredere impact is op werk en arbeidsvoorwaarden. Werk kan verdwijnen of veranderen door de inzet van AI, maar nieuw werk kan ook ontstaan. Tegelijk is er een risico op uitholling van competenties en een toename van onzekere arbeid. Dit alles kan de arbeidsvoorwaarden en autonomie van werknemers onder druk zetten. AI heeft hierbij de potentie om juist hogere cognitieve vaardigheden te raken. Door digitale monitoring of simplificatie van taken kunnen werkplezier en autonomie verminderd worden en werkdruk verhoogd.^{8 9}

Op welke manier wordt voorkomen dat AI bestaande maatschappelijke vooroordelen versterkt bij werving en selectie en ander personeelsbeleid? In potentie kan de inzet van AI discriminatie op de werkvloer versterken. Tegelijk kan AI ook ingezet worden om het werk te verbeteren, werkplezier te verhogen en werkdruk te verlagen. Er zijn risico's, maar ook kansen; door goede afspraken te maken kunnen de risico's gemitigeerd worden en de kansen ten volle benut. In dit kader is de inzet van AI ook een vraag voor duurzame inzetbaarheid, leven lang ontwikkelen en van werk naar werk.¹⁰

AI-toepassingen voor het toezicht op de werkvloer roepen daarbij ernstige vragen rond privacy op. Ondanks de AVG blijven er hiaten bestaan in de naleving van de wetgeving. Werknemers moeten inspraak hebben in de manier waarop gegevens over hen worden verzameld en bepaalde praktijken, zoals monitoring van emoties en vakbondslidmaatschap, zijn verboden in de AI-verordening. Verder is het belangrijk om na te denken over het ethisch gebruik van AI, het vastleggen van gebruik en verantwoordelijkheden en het menselijk toezicht, opdat AI benut kan worden om het werk te verbeteren.

Om de inzet van AI op een menswaardige en productieve wijze in te zetten op de werkvloer hebben werknemers behoefte aan voortdurende opleiding over AI en de toepassingen hiervan. Een eenmalige cursus is onvoldoende in een fase waarin de technologie en de toepassing ervan steeds verandert en uitbreidt. Werkgevers moeten zulke opleidingen aanbieden en samen met vakbonden bekijken hoe deze vorm van leven lang ontwikkelen structureel onderdeel wordt van werk.^{11 12}

8 Werk op waarde geschat, Rathenau Instituut: <https://www.rathenau.nl/sites/default/files/2020-04/RAPPORT%20Werken%20op%20waarde%20geschat%20-%20Rathenau%20Instituut%202020.pdf>

9 <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/actueel/betekenisvolle-menselijke-tussenkomenst-bij-algoritmische-besluitvorming>

10 Alle cao-aanbevelingen vanuit de Stichting van de Arbeid: <https://www.stvda.nl/-/media/stvda/downloads/publicaties/2025/Overzicht-aanbevelingen-handreikingen-cao-partijen.pdf>

11 <https://www.academievoorwerkplekieren.nl/sites/default/files/2026-01/AI%20gaat%20pas%20echt%20renderen%20als%20organisaties%20hun%20leerstrategie%20fors%20verbreiden%20%28%29.pdf>

12 https://www.academievoorwerkplekieren.nl/sites/default/files/2026-01/5.2%20C2%A0AI%20maakt%20het%20A0leren%20A0op%20het%20werk%20A0aan%20aantrekkelijk%20en%20betekenisvoller%20%28%29_0.pdf

In de cao, situationeel afhankelijk en maatwerk, zou je dus dingen kunnen vastleggen als:

1. **Maak arbeidsvoorwaardelijke afspraken over AI-training:** de inzet van AI op de werkvloer gaat gepaard met gebruikmaking van bestaande kennis en de AI wordt beter door training op de gebruikers. Leg een compensatie hiervoor vast. (o.m. Art 4 AI Act en functionele scholing BW 7:611a).
2. **Recht op omscholing (Leven Lang Ontwikkelen):** wordt er een individueel 'AI-leerbudget' of een transitiefonds afgesproken voor werknemers van wie het takenpakket door AI fundamenteel verandert? Zorg dat professionals de ruimte krijgen om te leren en te experimenteren. Veel van dit leren zal informeel zijn en kan niet altijd worden gevat in standaard scholing.
3. **Garantie op menselijke tussenkomst:** kan er een verbod worden vastgelegd op ontslag of disciplinaire maatregelen die uitsluitend op basis van algoritmische besluitvorming zijn genomen? (Art 14 AI Act).
4. **Afspraken over (on)bereikbaarheid:** worden de grenzen van de digitale werkdag vastgelegd (bijv. geen verplichte reactie op AI-gestuurde meldingen tussen 20:00 en 08:00 uur)? (o.m. Art. 27 AI Act).
5. **Afspraken over het (niet) meten van werk:** alle werk met AI kan in principe gemonitord worden; dit zet autonomie van werkenden onder druk. Werkenden moeten de vrijheid kunnen hebben om fouten te maken, om niet op alles gemeten te worden. (o.m. Annex III AI Act).
6. **Afspraken over het meenemen van werknemers:** inzet van AI is een grote ontwikkeling die veel met zich meebrengt voor werknemers. Het is belangrijk voor draagvlak en implementatie dat werknemers meegenomen worden. (o.m. Art 26 AI Act).
7. **Oprichting van een sectorale AI-monitor:** kan er een gezamenlijk (bonden/werkgevers) platform komen dat de impact van AI op de werkgelegenheid in de sector monitort? Of hoe de kwaliteit van het werk verandert?
8. **Maak afspraken over van werk naar werk:** is er impact op werkgelegenheid, zorg dat mensen gemakkelijker naar nieuw werk kunnen, bijvoorbeeld via een sectoraal sociaal plan.
9. **Monitor en pas aan op basis van functieveranderingen:** veranderen functies, veranderen taken? Herbezie functies en functiewaarderingen en pas aan waar nodig. (bijv. Wet AVV van belang).
10. **Maak afspraken over AI in werving en selectie:** AI-systemen reproduceren en versterken vaak bestaande maatschappelijke vooroordelen, wat een invloed kan hebben op ongelijkheden bij onder meer werving,

11. promotie en ontslag.¹³
(Art. 10 en 13 en Annex III AI Act).
12. **Maak afspraken over menselijk management:** in het verlengde van 9 is het belangrijk om afspraken te maken op welke manier werknemers aangestuurd kunnen en mogen worden. (Art. 14 AI Act).
13. **Productiviteitsdeling:** hoe vloeit de efficiëntiewinst door AI terug naar de werknemer? (Bijvoorbeeld via kortere werkweken bij gelijkblijvend loon of extra verlof).
14. **Maak afspraken over welke opgebouwde AI-kennis meegenomen kan worden:** mag ik de instructies, opzet, workflows van mijn AI-agent meenemen naar mijn volgende werkgever? Is dit onderdeel van mijn vakmanschap?

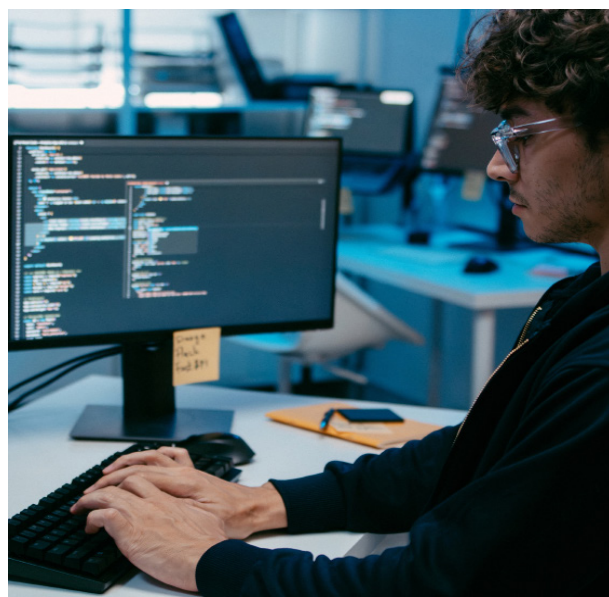
Een aantal van de afspraken die gemaakt worden op cao-niveau, zijn mogelijk ook algemeen verbindend te verklaren via de minister. De mogelijkheden hiertoe zullen bekeken worden langs de lat van het toetsingskader.¹⁴ Niet alle bepalingen zullen avv-baar zijn.

Naast afspraken in cao's kan er meer. Binnen bijvoorbeeld het periodiek overleg van de cao-partijen kan er gesproken worden over de inzet van AI. Het zou nuttig kunnen zijn om de inzet van AI als vast gespreksonderwerp te hebben. Op deze manier

kan er bekeken worden of cao-afspraken over de inzet van AI gevolgd worden, of dat er bijgestuurd moet worden, maar ook of er ontwikkelingen zijn, die in de cao-afspraken nog niet voorzien waren. Deze vorm van monitoring is belangrijk in het licht van een technologie die nog sterk in ontwikkeling is en waarvan nog niet bekend is hoe en op welke manier deze op de werkplek ingezet wordt of welke effecten die met zich mee zal brengen.

¹³ Een basisafpraak kan langs de lijn van de NVP-sollicitatiecode: <https://www.nvp-hrnetwerk.nl/l/library/download/urn:uuid:c902b6f9-dcac-4c26-9a13-8b90f4d2fe5f/mos25068+brochure+sollicitatiecode+online.pdf>

¹⁴ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0028909/2024-06-26>



OR en medezeggenschap

Een OR is een belangrijke speler binnen een organisatie en de wet kent de OR verscheidene taken toe op het gebied van arbeidsomstandigheden, privacy, impact van technologie op het werk, reorganisaties, arbeidsverhoudingen/arbeidsvoorwaarden en scholingsbeleid. Het management zal aangeven dat de implementatie van AI noodzakelijk is om de productiviteit te verhogen. De officiële lijn zal zijn dat technologie bedoeld is om werknemers te ondersteunen en niet om hen te vervangen. Tegelijk overzien bedrijven niet altijd de risico's van de inzet van AI voor het bedrijf zelf. Als medezeggenschapsorgaan¹⁵ zal ervoor gewaakt moeten worden voor een eenzijdige focus op efficiëntie. Het is zaak om bewijs te verlangen dat de inzet van AI daadwerkelijk ten goede komt aan de kwaliteit van de arbeid, en niet louter dient als instrument voor inkrimping van het personeelsbestand. AI en de impact daarvan zullen door de technologische ontwikkeling steeds weer veranderen. Afspraken op OR-niveau zullen dan ook vaak procesafspraken zijn en toestemming moet ook kunnen worden herzien.

De OR zou kunnen beginnen met het opbouwen van fundamentele kennis over AI en een gespecialiseerde werkgroep kunnen vormen om grip te houden op technologische veranderingen. Vervolgens nauwkeurig in kaart te brengen welke systemen de directie al gebruikt of plant, en wat

de specifieke risico's zijn voor de werkvloer. Met deze data in de hand kan er onderhandeld worden over harde garanties voor baan zekerheid, privacy en behoud van vakmanschap. Bepaal ook welke grenzen of randvoorwaarden gewenst zijn. Na implementatie is actieve controle (handhaving) noodzakelijk om te borgen dat de directie zich aan de gemaakte afspraken houdt.

Het is cruciaal dat een organisatie een mechanisme heeft waarin de ontwikkeling en toepassing van AI-systemen worden getoetst op de ethische, juridische (AVG etc.) en compliance aspecten. Belangrijk aandachtspunt hierbij is dat de organisatie/manager aansprakelijk is voor de correcte toepassing en in laatste instantie pas bijvoorbeeld een Raad van Bestuur (en niet de data analist of software bouwer). Tot slot is het belangrijk om werknemers te betrekken en te mobiliseren om collectieve druk uit te oefenen voor een mensgerichte technologie-aanpak.¹⁶



¹⁵ <https://www.ser.nl/nl/thema/medezeggenschap/belangrijke-themas/ai>

¹⁶ Een uitgewerkt stappenplan van ITF global kan als inspiratie dienen: https://www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/Dockers_AIToolkit_RGB-Web.pdf

Een aantal niet-limitatieve vragen kan helpen:

1. **Inzicht in AI of algoritmes (WOR Art. 31; Art 13 en 26 AI Act):** kunt u een begrijpelijke uitleg geven van de logica achter het algoritme dat [proces X] aanstuurt? Welke databronnen worden hiervoor gebruikt? Zijn deze databronnen geschikt? Eis het recht op evaluatie en herziening van toestemming, omdat de technologie kan veranderen waardoor mogelijk niet meer aan de oorspronkelijke afweging wordt voldaan. De OR zou periodiek inzicht moeten krijgen in de toepassing van dat mechanisme, zodat deze kan verifiëren dat het ook daadwerkelijk en effectief wordt ingezet en geen papieren tijger is.
2. **AI-geletterdheid en functionele scholing (Art 4 AI Act; 7:611a BW):** hoe borgt de organisatie de AI-kennis van medewerkers die met deze systemen moeten werken? Is er een trainingsplan? Krijgen werknemers de ruimte om te leren en experimenteren in het werk zelf? Slechts een cursus hier en daar zal onvoldoende zijn; hoe wordt leren onderdeel van de werkcultuur?
3. **Toetsing op welzijn (WOR art 27; Arbeidsomstandighedenwet/RI&E; 7:658 BW; Art 14 en 27 AI Act):** is de impact van algoritmische aansturing op de werkdruk en mentale gezondheid opgenomen in de meest recente Risico-Inventarisatie en -Evaluatie? Draagt de technologie bij aan een veiliger werkomgeving, of verhoogt het juist de werkdruk en de psychosociale arbeidsbelasting door constante monitoring of een hoger werktempo?
4. **AVG en DPIA (ook Art 10 AI Act):** is er voor dit AI-systeem een Data Protection Impact Assessment uitgevoerd? Wij willen de conclusies bespreken met de Functionaris Gegevensbescherming. Hoe worden vertrouwelijke documenten en emailverkeer beschermd? Hoe vindt databeheer plaats, waar gaan (vertrouwelijke) bedrijfsdata heen?
5. **Instemming op monitoring (WOR Art. 27; Art 5.1 en Annex III AI Act):** op welke wijze voorkomt dit systeem dat er sprake is van constante, individuele prestatiebewaking die de menselijke waardigheid aantast (ook in relatie tot arbeidsomstandigheden)?
6. **Arbeidsvoorwaarden (WOR Art. 27; Art 13 AI Act):** als er sprake is van aantoonbare productiviteitswinst, hoe vloeit dit terug naar de werkvloer? Wordt dit ingezet voor meer vrije tijd, kortere werkweken of een betere pensioenopbouw? Of wordt de winst enkel gebruikt om verdere bezuinigingen en ontslagen te rechtvaardigen? Op welke wijze worden medewerkers beloond voor het trainen van de AI?
7. **Menselijk management (Annex III AI Act en art 22. AVG):** Sta niet toe dat er acties worden ondernomen die mensen treft;

zorg dat output van AI zelf niet als toelaatbaar bewijs gebruikt wordt voor een be- of veroordeling. Dit houdt ook het werk menswaardig.

8. **Personeelsbeleid (WOR Art. 25; Art 10.2 en Annex III AI Act):** hoe wordt door AI versterkte discriminatie tegengegaan bij werving en selectie?
9. **Adviesrecht inzet van technologie met impact op organisatie (WOR Art. 25; Art 26.11 AI Act):** Wijs de werkgever hierop bij AI en verzoek een adviesvraag. Toets in dit advies bijvoorbeeld op zaken die effect hebben op de organisatie en kwaliteit van werk. Afspraken over AI zouden vooral procesafspraken kunnen zijn over hoe met elke toepassing van AI om te gaan. En afspraken over monitoring na ingebruikname, omdat AI-toepassingen, meer dan klassiek IT, de neiging hebben zich verder te ontwikkelen.

10. **Goed werkgeverschap (7:611 BW):** de OR kan hier de bovengenoemde zaken meenemen en/of specifieker vragen naar hoe de werkgever invulling hieraan geeft bij de inzet en implementatie van AI. Het niet voldoen aan de eisen uit de AI Act rondom bijvoorbeeld transparantie kan gezien worden als schending van zorgplicht.

TIP Hoe ga je aan de slag?

Voor de OR (en cao-partijen) kan het handig zijn om met een soort routekaart aan de slag te gaan waarbinnen de structuur van aanpak wordt gevangen langs de lijnen van signaal › gesprek › pilot › afspraken › evaluatie. Binnen deze cyclus kan dan ingevuld worden hoe de implementatie aan te pakken. Te denken valt aan bijv. afspraken over pilotvoorwaarden, menselijke tussenkomst, AI-leerbudget/tijd, monitoring & sanctieverbod op pilotdata, productiviteitsdeling, werving/selectie met daarbij een mini governance (Wie is eigenaar? Wie controleert? Hoe vaak evaluatie?). Aangezien dit alles per AI-inzet, per toepassing, per sector en bedrijf kan verschillen zal dat per keer invulling moeten krijgen. Een model hiervoor zou bijvoorbeeld door de verantwoordelijke vakbond (of een andere logische partij) ontwikkeld kunnen worden.

Bijlagen



Wettelijk kader

Europese wetgeving: AI Act en AVG

De EU AI Act (Verordening (EU) 2024/1689) vormt het eerste integrale juridische kader voor AI ter wereld. Alle bedrijven (ook die bedrijven, die buiten de EU gevestigd zijn) die in de EU willen opereren, zullen hieraan moeten voldoen. De verordening hanteert een risicogebaseerde aanpak, waarbij de strengheid van de regels afhangt van de impact op grondrechten en veiligheid:

- **Onaanvaardbaar risico:** Systemen die verboden zijn, zoals sociale score-systemen of bepaalde vormen van biometrische categorisering en emotieherkenning op de werkvloer.
- **Hoog risico:** Systemen die worden gebruikt voor werving, selectie, promotie, ontslag en monitoring van werknemers zijn expliciet als hoogrisico geclassificeerd (Annex III). Deze moeten voldoen aan strenge eisen voor menselijk toezicht, transparantie, datakwaliteit en robuustheid.
- **Beperkt risico:** Systemen zoals chatbots, waarbij enkel een transparantieplicht geldt (gebruikers moeten weten dat ze met AI communiceren).
- **Minimaal risico:** Vrij gebruik (zoals spamfilters), waarbij gedragscodes worden gestimuleerd.

Hoewel de AI Act strikt technologische kaders schept, is het geen vervanging voor het arbeidsrecht. Overweging 9 van de AI Act stelt expliciet

dat de verordening de lidstaten en sociale partners niet belemmert om specifiekere regels vast te leggen over de bescherming van werknemers. De AI Act vormt hiermee de ondergrens; de cao en de Wet op de ondernemingsraden (WOR) zijn de instrumenten om de kwaliteit van werk en de autonomie van de professional daadwerkelijk te borgen.

Relevante artikelen uit de AI Act voor vakbonden, cao en OR:

- **Overweging 9** (Relatie tot nationaal arbeidsrecht en de autonomie van sociale partners)
- **Artikel 4** (AI-geletterdheid / AI literacy: scholingsplicht voor personeel)
- **Artikel 5, lid 1, onder f** (Verbod op emotieherkenning in de werkomgeving)
- **Artikel 6** (Classificatie van hoogrisico systemen)
- **Bijlage III (Annex III), punt 4** (Lijst van hoogrisico AI voor werving, selectie, promotie, ontslag en monitoring)
- **Artikel 10** (Data en data governance: eisen aan datakwaliteit en bias-detectie)
- **Artikel 13** (Transparantie: verplichting om begrijpelijke informatie over de werking van het systeem te leveren)
- **Artikel 14** (Menselijk toezicht / Human oversight: borgen dat mensen de eindbeslissing nemen)

- **Artikel 26, lid 11** (Specifieke informatieplicht aan de OR/werknemersvertegenwoordiging vóór ingebruikname)
- **Artikel 27** (Grondrechteneffectbeoordeling / FRIA: verplichte analyse van de impact op o.a. arbeidsomstandigheden)
- **Artikel 50** (Algemene transparantieplichtingen: informatieplicht bij interactie met AI en markering van AI-content/deepfakes)

Als brug tussen wetgeving en de werkvloer kan gebruik worden gemaakt van de Assessment List for Trustworthy AI (ALTAI).¹⁷ Dit instrument vertaalt de zeven pijlers van betrouwbare AI (o.a. menselijke autonomie, privacy, en non-discriminatie) naar een praktische checklist. Voor sociale partners biedt ALTAI een concreet handvat om tijdens het overleg of de adviesaanvraag de werkgever te dwingen tot een ethische zelfreflectie, nog voordat een systeem wordt geïmplementeerd.

AVG:

De Algemene Verordening Gegevensbescherming is een Europees wettelijk kader dat sinds 2018 van kracht is. De verordening beschermt de persoonsgegevens van burgers en legt regels vast voor de verzameling, verwerking en opslag ervan. Elke verwerking moet een duidelijk omschreven en wettig doeleinde hebben, en er zijn sancties voorzien bij niet-naleving van de regels.

- **Transparantie:** werknemers moeten vooraf weten welke data een AI-systeem verzamelt

en met welk specifiek doel (art. 13 AVG).

- **DPIA (Data Protection Impact Assessment):** bij de inzet van AI met 'hoog risico' (zoals monitoring) is de werkgever verplicht een privacy-onderzoek te doen. (art. 35 AVG) De OR heeft hierbij vaak advies- of instemmingsrecht.
- **Recht op menselijke tussenkomst:** volgens art. 22 AVG mogen werknemers niet worden onderworpen aan een volledig automatisch besluit (zoals ontslag via algoritme) zonder menselijke blik.
- **Bredere privacyvraagstukken:** bescherming persoonlijke gegevens. Bij gebruik van AI wordt de grondslag, beschikbaarheid en bewaring van gegevens nog relevanter. (art. 5, 6, 9, 16, 17, 21).

Europees akkoord sociale partners digitalisering en SER-advies

In het Europees akkoord van sociale partners over digitalisering worden zaken benoemd waarvoor aandacht zou moeten zijn en waarover afspraken gemaakt zouden moeten worden.

- **Digitale vaardigheden & Werkzekerheid:** werkgevers zijn verantwoordelijk voor de kosten en organisatie van kwalitatieve omscholing. Het doel is interne mobiliteit en het behoud van werkgelegenheid tijdens de transitie.

¹⁷ <https://altai.insight-centre.org/>; <https://altai.insight-centre.org/Identity/Account/Register>

- **(On)bereikbaarheid:** er moet een duidelijke scheiding blijven tussen werk en privé. Dit vereist afspraken over bereikbaarheid buiten werktijd, werklastmetingen en procedures voor overwerkcompensatie.
- **AI & Menselijke controle (Human-in-Control):** AI mag nooit autonoom beslissingen nemen, die de rechtspositie of gezondheid van werknemers beïnvloeden. Transparantie over algoritmes en risicobeheersing zijn harde voorwaarden voor inzet.
- **Menselijke waardigheid & Toezicht:** digitale surveillance (zoals tracking of prestatie-monitoring) mag de waardigheid niet aantasten. Vertegenwoordigers hebben het recht om dataverzameling formeel te agenderen.

Ondernemingsraad

Burgerlijk Wetboek

- **7:611 BW:** goed werkgeverschap en goed werknemerschap.
- **7:611a BW:** plicht tot scholing om functie te kunnen blijven uitoefenen.
- **7:658 BW:** zorgplicht voor veilige werkomgeving, hieronder kan dus ook vallen de plicht tot het voorkomen van monotoon werk.

Inschakelen van deskundigen (WOR Art. 16)

AI is technisch complex. De OR heeft het recht om een externe deskundige (zoals een data-ethicus of jurist) uit te nodigen voor advies over de

implementatie van algoritmes, vaak op kosten van de werkgever.

Recht op scholing voor de OR zelf (WOR Art. 18)

OR-leden hebben recht op scholing om hun werk goed te kunnen doen. Gezien de snelle ontwikkelingen kan de OR-verzoeken om specifieke cursussen over AI en algoritmes om een volwaardige gesprekspartner te blijven.

Initiatiefrecht (WOR Art. 23)

De OR hoeft niet te wachten op de bestuurder. De OR mag zelf voorstellen doen voor regelingen rondom AI-gebruik, ethische kaders of een 'AI-code of conduct'. De OR kan dit recht ook inzetten op het gebied van de arbeidsomstandigheden.

Adviesrecht bij belangrijke technologische wijzigingen (WOR Art. 25)

Wanneer een bedrijf een AI-systeem invoert dat een 'belangrijke wijziging' in de organisatie, werkzaamheden of technologie betekent, heeft de OR-adviesrecht.

- **Toepassing:** AI die taken van werknemers overneemt (automatisering) of de organisatiestructuur verandert.
- **Reorganisaties:** Als AI leidt tot het vervallen van 20 of meer arbeidsplaatsen, is advies op basis van dit artikel verplicht.

Instemmingsrecht (WOR Art. 27):

De OR heeft instemmingsrecht bij regelingen voor de verwerking van persoonsgegevens en systemen voor controle op aanwezigheid of prestaties. Ook het arbobeleid valt onder dit artikel.

Zorgplicht (WOR Art. 28):

De OR heeft de wettelijke taak om de naleving van voorschriften op het ge-

bied van arbeidsomstandigheden te bevorderen.

Algemeen Informatierecht (WOR Art. 31)

De ondernemer is verplicht om de OR alle informatie te verstrekken die deze 'redelijkerwijze nodig heeft' voor de vervulling van zijn taak.

- **Algoritmes:** De OR kan specifieke uitleg vragen over hoe een algoritme werkt, welke data worden gebruikt en wat de verwachte impact is op het personeel.
- **Arbo:** ongevallen en verzuim.
- **Inspectierapporten:** De OR kan inspectierapporten bespreken. En heeft overigens ook de mogelijkheid meldingen te doen bij de inspectie.

Informatie over Sociaal Beleid & Scholing (WOR Art. 31b)

De werkgever moet de OR minimaal één keer per jaar informeren over het gevoerde sociale beleid, inclusief scholing.

- **AI-geletterdheid:** Sinds februari 2025 verplicht de EU AI Act werkgevers om te zorgen voor AI-geletterdheid bij personeel dat met AI werkt.¹⁸ De OR kan toetsen of er voldoende budget en plannen zijn voor deze (verplichte) bijscholing.

OR en de Arbeidsomstandighedenwet:

De Arbowet verplicht de werkgever om een veilig en gezond werkklimaat te bieden. AI en algoritmes vallen hier direct onder via het thema PSA.

De wet dicht ook de OR en personeelsvertegenwoordigers (pvt's) een belangrijke rol als het gaat om arbo-beleid; dit beleid dient gezamenlijk opgesteld te worden. (zie ook hierboven). Op het gebied van de Arbowet zijn er een aantal specifieke artikelen en onderwerpen die in de kader relevant zijn:

- **Aanstelling preventiemedewerker (Arbeidsomstandighedenwet art. 13):** De OR heeft een instemmingsrecht op profiel en persoon.
- **Contract met arbodienst (ook geregeld via art. 27 WOR):** De OR heeft een instemmingsrecht over het contract met de arbodienst
- **Contact met de Arbeidsinspectie (Arbeidsomstandighedenwet art. 24):** Recht op gesprek en begeleiding.

Een aantal onderwerpen rondom de inzet van AI en arbeidsomstandigheden zijn relevant om aandacht voor te hebben:

- **Mentale belasting:**
Algoritmisch management (bijv. apps die je werkritme bepalen) kan leiden tot extreme werkdruk en stress. De werkgever moet dit in de RI&E (Risico-Inventarisatie en -Evaluatie) opnemen. Ook effect op autonomie, werkdruk en vakinhoud kan effect hebben op de gezondheid van medewerkers. Wat is de impact op sociaal contact/ sociale steun van collega's en leidinggevende?
- **Sociale veiligheid:**
Toezichtsystemen kunnen een gevoel van constante controle veroorzaken, wat schadelijk is

¹⁸ Per moment van opstellen geldt deze verplichting in de AI Act. Binnen de onderhandelingen van de AI Omnibus wordt gesproken om de verplichting eraf te halen.

voor het welzijn. De Arbowet biedt de basis om «privacy-vriendelijke» werkprocessen af te dwingen. Dit moet ook opgenomen worden in de RI&E.

- **Fysieke veiligheid:** Autonome AI-machines en voertuigen kunnen ook de veiligheid onder druk zetten. Hoe wordt dit geborgd? Dit moet ook opgenomen worden in de RI&E.

Dit is slechts een selectie van onderwerpen binnen de arbeidsomstandigheden. Afhankelijk van het werk en de inzet van AI kan het zijn dat andere onderwerpen ook belangrijk worden, denk bijv. aan werken met chemische stoffen en de inzet van AI. Per bedrijf zal gekeken moeten worden wat de risico's zijn en hoe die gemitigeerd worden.

Naast de hierboven genoemde wetten regelgeving zijn nog een aantal andere wetten relevant voor vakbonden:

Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Wet CAO)

- Geeft de juridische ruimte om specifieke AI-clausules (zoals productiviteitsdeling of een AI-leerbudget) vast te leggen, die bindend zijn.

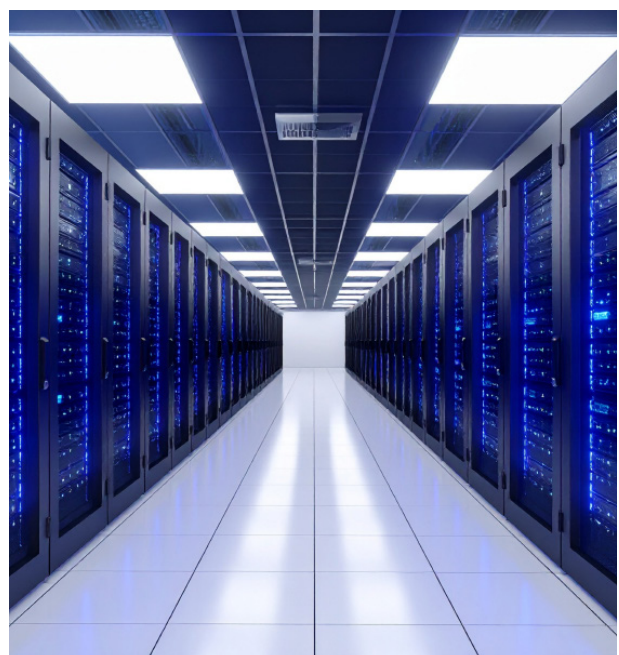
Wet op het algemeen verbindend verklaren (Wet AVV)

- Hiermee kunnen AI-afspraken in een sectorale cao (bijvoorbeeld over een gezamenlijk AI-transitiefonds of een sectorale monitor) door de minister van SZW voor de gehele sector

verplicht worden gesteld. Dit voorkomt oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden door bedrijven die de AI-regels niet willen volgen.

Grondwet (Art. 1 en 10)

- **Gelijkheid en privacy:** AI-systemen mogen niet leiden tot (indirecte) discriminatie en moeten de persoonlijke levenssfeer respecteren.



Eurocadres ethical AI assessment (concept)

Worker's oversight on AI systems at use in the workplace is essential to ensure only legitimate, fair, transparent and safe systems are used. A human-centric approach to the development, use and implementation of AI systems will ensure they act as designed, protecting workers and consumers. To address these issues, see the infographic below, which describes the key concepts, requirements and principles of ethical AI use. This is followed by a checklist, used to assess each step in how the AI systems that are used in your workplace can be assessed. Not everything is an AI system, they are more complex than traditional automated data processes. These differences can be seen when comparing the two methods:

Automation

- Designed for simple, repetitive tasks
- Cannot evolve or learn
- Rule-based operation
- Generates data but cannot analyze it

Artificial Intelligence

- Designed for more complex, non-repetitive tasks
- Designed to analyze and react to its environmental data
- Evolves or learns based on previous and current data
- Helps organizations analyze data
- Can identify pattern

PRINCIPLES

AI systems need to follow 4 key principles to make them.

Respect for
human
autonomy

Prevention
of harm

Fairness

Explicability

Key Requirements

The principles set 7 key requirements for systems, that they must meet to be considered trustworthy.

Human agency and oversight

Technical robustness and safety

Privacy and data governance

Transparency

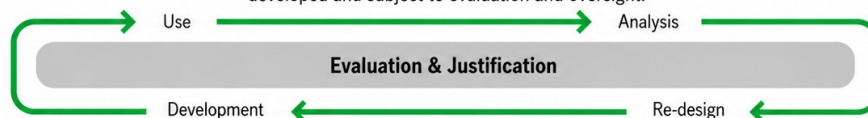
Diversity, non-discrimination and fairness

Societal and environmental wellbeing

Accountability

AI Lifecycle

These principles need to be assessed in different parts of the AI Lifecycle as these systems are constantly developed and subject to evaluation and oversight.



Eurocadres ethical AI assessment (checklist)

CHECKLIST

How & what to assess regarding the AI being used in your workplace: How can you make sure that the 7 key requirements are met? This checklist can be used to assess if the AI in your workplace respects the principles set for ethical systems.

1. HUMAN AGENCY AND OVERSIGHT

- ☐ Humans can easily discern when they are interacting with the AI system vs. a human
- ☐ Humans can easily discern when and why AI system is taking action or making decisions.
- ☐ Improvements will be made regularly to meet human needs and technical standards
- ☐ AI system decisions
 - ☐ Are explained clearly
 - ☐ Are reversible
 - ☐ Can be overridden by humans

2. TECHNICAL ROBUSTNESS AND SAFETY

- ☐ Providing understandable security methods
- ☐ Resilience to attacks
- ☐ Making AI system robust, valid and reliable

3. PRIVACY AND DATA GOVERNANCE

- ☐ Respecting privacy and data rights, GDPR compliance¹
- ☐ Only necessary data is collected

4. TRANSPARENCY

- ☐ The purpose, limitations, and biases of the AI system are explained in plain language
- ☐ Data sources have unambiguous respected sources, and biases are known and explicitly stated
- ☐ Algorithms and models are proportionate to the aim and verifiable

- ☐ Confidence and context are presented for humans to base decisions on
- ☐ Transparent justification for recommendations and outcomes is provided
- ☐ Straightforward and interpretable monitoring systems are provided

5. DIVERSITY, NON-DISCRIMINATION AND FAIRNESS

- ☐ Identifiable and discriminatory biases are removed in the data collection phase
- ☐ System's purpose, constraints, requirements and decisions are analysed and addressed in a clear and transparent manner
- ☐ Applications using AI system is user-centric and accessible by design
- ☐ Stakeholders are consulted throughout system life cycle

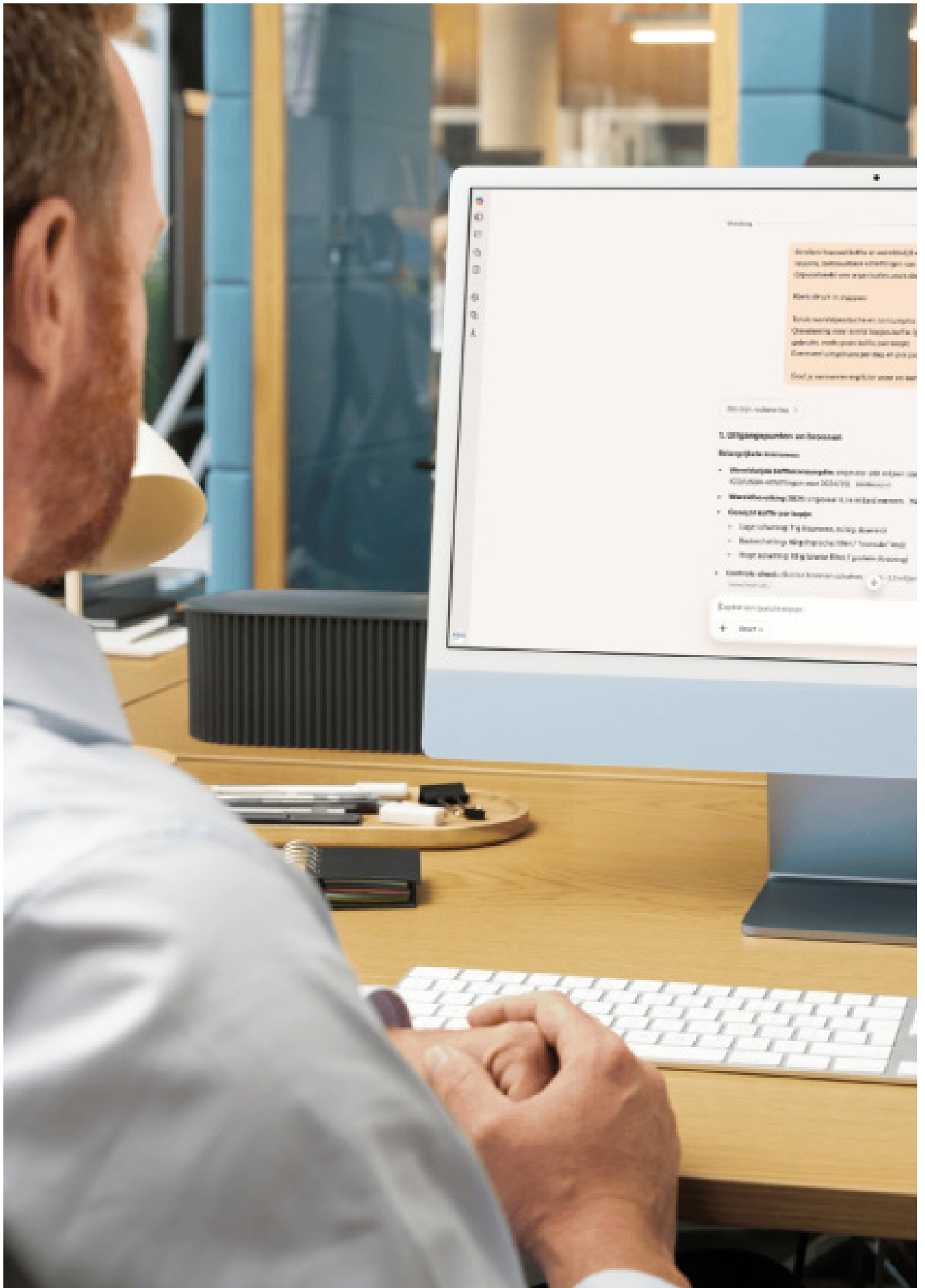
6. SOCIETAL AND ENVIRONMENTAL WELL-BEING

- ☐ Impact of development, deployment, use process and entire supply chain, are assessed.
- ☐ Effects on social agency are carefully monitored and considered.
- ☐ System is assessed from a societal perspective: institutions, democracy and society at large.

7. ACCOUNTABILITY

- ☐ Auditability
- ☐ Minimising and reporting negative impact
- ☐ Documenting trade-offs
- ☐ Ability to redress

¹ To familiarise yourself on what data is protected by the GDPR, please see [What is personal data? | European Commission \(europa.eu\)](https://europeancommission.europa.eu)



Praktijkvoorbeelden

Hieronder worden de casussen uit de tabel op pagina 2 uitgebreider weergegeven. Deze casussen zijn bedoeld om te laten zien op welke manier AI kan worden ingezet. Tegelijk brengt de inzet van deze technologie kansen en risico's met zich mee. In de casussen wordt dit ook weergegeven, waarbij sommige voorbeelden ook echt negatief in de praktijk uitwerkten en andere meer positief. Uiteindelijk hangt dit sterk af van implementatie. Om dit in goede banen te leiden ligt er een grote rol voor cao-partijen en OR. Ook zijn deze voorbeelden niet alles dekkend qua risico's of vraagstukken die spelen bij de inzet van AI. De casussen dienen slechts ten voorbeeld om meer gevoel te krijgen bij de onderwerpen, maar zijn generlei allesomvattend en hoeven dus bij goede implementatie niet negatief uit te werken.

- **Algoritmisch management (Monitoring & Werving)**
Automatiseren van HR-proces- sen zoals cv-selectie, urenre- gistratie, prestatiebeoordeling (KPI-tracking) en het identifice- ren van ontslagkandidaten op basis van data-analyses.

Kansen: Maakt een objectievere selectie mogelijk (mits bias is verwijderd) en zorgt voor een snellere match tussen intern ta- lent en vacatures.

Risico's: Discriminatie door bias, verlies van menselijke maat bij beoordelingen, on- doorzichtige besluitvorming ('black box') en verhoogde sur- veillancedruk.

- **AI-gestuurd werk**
Versnellen van routinematige tekstanalyse, dataverwerking

en rapportage.

Kansen: Automatisering van 'corvee-taken' (notuleren, mail- beheer) schept ruimte voor creativiteit, strategisch denken en inhoudelijke verdieping.

Risico's: Gewonnen tijd wordt vaak direct opgevuld met méér en complexer werk; vervaging werk-privé en risico op burn- out door gebrek aan hersteltijd.

- **Geïntegreerde generatieve on- dersteuning**

Het razendsnel samenvatten van interne documenten, agg- regeren van verspreide data en beantwoorden van vragen over organisatiebreed beleid (HR, strategie, projecten).

Kansen: Snellere toegang tot relevante vakkennis en aanzien- lijk minder tijdverlies bij het zoeken naar specifieke docu- menten in grote organisaties.

Risico's: AI fungeert als 'digita- le looper' die gevoelige data (sa- larissen, dossiers) ontsluit door gebrekkige autorisaties; priva- cy-lekken tussen collega's.

AI-ecosysteem

Geautomatiseerde gegevens- ontsluiting, dossierbeheer en informatie-uitwisseling via gro- te AI-ecosystemen.

Kansen: AI kan menselijke fou- ten in data-entry of complexe berekeningen juist vroegtijdig signaleren en automatisch her- stellen.

Risico's: Onvoorspelbare toegang tot bronnen door bugs, onduidelijke aansprakelijkheid bij fouten en het gevaar van blind vertrouwen op haperende techniek.

- **Juridische tool**

Opstellen van juridische argumentatie, samenvatten van jurisprudentie en het formuleren van standaard juridische correspondentie.

Kansen: AI fungeert als 'sparingpartner' die razendsnel tegenargumenten of alternatieve juridische perspectieven kan aandragen.

Risico's: Genereren van fictieve teksten (hallucinaties), uitholling van de professionele standaard en verlies van diepgaande dossierkennis door de professional.

- **Brononderzoek**

Uitvoeren van jurisprudentie-onderzoek, literatuuronderzoek en het opbouwen van juridische dossiers.

Kansen: Mogelijkheid om enorme hoeveelheden ongestructureerde data (zoals decennia aan oude papieren dossiers) eindelijk doorzoekbaar en bruikbaar te maken.

Risico's: Schijnzekerheid; incomplete of onjuiste adviezen doordat de AI slechts toegang heeft tot een beperkt aantal gekoppelde databases.

- **AI-Agents (Autonome afhandeling in bijvoorbeeld financiële sectoren)**

Volledig autonome afhandeling van verzekeringsclaims, beleggingsorders en klantcon-

tacten waarbij AI-agents van verschillende partijen direct met elkaar onderhandelen. Digitale afhandeling schadeproces/ declaraties, vastleggen klantgesprekken callcenter, samenvatten processtukken letselschadejuristen.

Kansen: Versnelling van standaardprocedures, waardoor de professional alleen nog naar de complexe 'uitzonderingen' hoeft te kijken (management by exception).

Risico's: 'Black box' besluitvorming zonder menselijke tussenkomst en een verantwoordelijkheidsvacuüm bij algoritme-fouten.

- **Autonome voertuigen en 'Single pilot' operations**

Volledige of gedeeltelijke automatisering van besturing, navigatie en monitoring van treinen, vrachtwagens en commerciële vliegtuigen (bijv. vliegen met één piloot in plaats van twee).

Kansen: Verminderen van ongevallen veroorzaakt door menselijke vermoeidheid; ondersteuning bij extreem complexe manoeuvres onder hoge druk.

Risico's: Systeemfalen bij nood waarbij de resterende menselijke capaciteit tekortschiet; verlies van handmatige vaardigheden en extreme stress bij solo-operaties.

- **Exclusieve bedrijfs-AI en ontslaggrond**

Gebruik van een afgeschermd, eigen genAI-tool voor dagelijkse werkzaamheden binnen een hoogbeveiligde omgeving.

Kansen: Biedt een veilige, afgeschermd 'zandbak' waarin werknemers vrij kunnen experimenteren met AI zonder risico op datalekken naar de buitenwereld.

Risico's: Surveillance van digitaal gedrag en zware arbeidsrechtelijke sancties (ontslag) bij het gebruik van niet-geautoriseerde externe tools.

- **Onderwijs en wetenschap**
AI-assistentie bij het ontwerpen van lesplannen, het maken van gedifferentieerd lesmateriaal (op verschillende niveaus) en het nakijken van toetsen. AI-tools die leerlingen op hun eigen tempo door de stof leiden en direct feedback geven op opdrachten. Automatiseren van verslaglegging, leerlingvolgsystemen en oudercommunicatie.

Kansen: Administratieve ontlasting (verslagen, oudercommunicatie) en gepersonaliseerd leren, waardoor er meer tijd ontstaat voor de rol van 'leercoach' en het begeleiden van kritisch denken.

Risico's: AI-bias benadeelt specifieke leerlinggroepen; uitholling van academische integriteit; verhoogde werkdruk door de verwachting van 'onderwijs op maat' voor elk individu.

- **Informatiegestuurd optreden in veiligheidssector (Big data & gezichtsherkenning)**
Het analyseren van enorme hoeveelheden data (misdaadcijfers, locaties, weer, sociale media) om te voorspellen waar en wanneer misdaad waarschijnlijk zal plaatsvinden. Systemen (zoals van gespecialiseerde data-analysebedrijven)

die verbanden leggen tussen personen, voertuigen en financiële transacties die voor een menselijke rechercheur onzichtbaar blijven. Gebruik van bodycams en drones met AI die automatisch wapens herkennen of personen vergelijken met databases van gezochte criminelen.

Kansen: Snellere signalering van maatschappelijke trends en het leggen van complexe verbanden tussen data (personen, locaties, objecten) die voor de menselijke rechercheur onzichtbaar blijven.

Risico's: Etnisch profileren door bevooroordeelde data; uitholling van professionele autonomie ('straat-intuïtie' legt het af tegen het algoritme); psychologische druk door constante AI-monitoring van eigen handelen.

- **AI-ondersteuning in de zorg**
Klinische verslaglegging & Diagnostiek: Automatische transcriptie van arts-patiëntgesprekken naar medische samenvattingen en verslagen. AI-analyse van elektronische patiëntendossiers om verslechtering van de gezondheidstoestand vroegtijdig te voorspellen. Razendsnel doorzoeken van medische literatuur en protocollen tijdens het behandeltraject.

Kansen: Burn-out preventie door significante tijdsbesparing op klinische verslaglegging en administratie; snellere diagnose door AI-analyse van patiëntendossiers.

Risico's: Capaciteitsdruk (gewonnen tijd wordt gebruikt

voor méér patiënten in plaats van rust); verschuiving van rollen naar 'AI-workflow manager'; onduidelijke juridische eindverantwoordelijkheid bij AI-adviezen.

- **Grassroots AI-transformatie (Low-code & AI-agents) in retail**

Werknemers bouwen zelf duizenden apps en workflows om routinetaken te automatiseren (bijv. logistieke checks in SAP). Gebruik voor het samenvatten van vergaderingen, opstellen van voorstellen en juridische compliance-checks op marketingteksten. AI-chatbots handelen FAQ's af en dragen complexe vragen over aan medewerkers.

Kansen: Werknemers kunnen zelf routinetaken automatiseren (low-code); snellere afhandeling van klantvragen door bots, wat de focus van personeel verschuift naar complexe innovatie.

Risico's: Risico op 'shadow-IT' (gebrekkige privacy-borging door amateur-bouwers); verhoogde productiviteitsnormen waarbij de tijdwinst enkel ten goede komt aan de aandeelhouder; noodzaak tot grootschalige omscholing.

- **Woningbouwcorporatie**

Een chatbot die de volledige beleids- en kennisbank doorzoekt om klantadviseurs direct antwoorden te geven op vragen van huurders. Automatisch transcriberen, samenvatten en categoriseren van alle telefoongesprekken om trends (zoals wateroverlast of subsidievragen) te signaleren. AI als inwerktuol/programma

waardoor nieuwe medewerkers sneller zelfstandig vragen kunnen beantwoorden zonder ervaren collega's te storen.

Kansen: Meer tijd voor de menselijke kant van het vak (de huurder) door directe AI-ondersteuning bij informatievoorziening; sneller inwerken van nieuwe collega's via AI-tools.

Risico's: Datagedreven management leidt tot hogere controledruk op medewerkers; uitholling van parate vakkennis; werk kan repetitiever worden omdat de AI de 'puzzelstukjes' al heeft opgelost.

Leestips

Kijk voor leestips en andere materialen op:

vcp.nl/handreiking-ai

