

De rol en positie van de OR bij de invoering van AI op het werk

De opkomst van kunstmatige intelligentie (AI) heeft grote impact op de manier waarop organisaties functioneren. AI-toepassingen beïnvloeden werkprocessen, besluitvorming, toezicht en zelfs werving en beoordeling. Deze veranderingen raken de onderneming en werknemers, dus is er een rol voor de ondernemingsraad. Wat is in dit krachtenveld de rol van de OR, en hoe kan de ambtelijk secretaris de OR daarin adviseren en ondersteunen?

Door Maarten van Kempfen

AI, de kansen en bedreigingen

AI biedt veel kansen. Het Rathenau Instituut deelt deze in in drie categorieën:

1. AI als productietool
2. AI als leerinstrument
3. AI als probleemoplosser

Steeds meer organisaties zetten AI in om meer efficiency te bewerkstelligen. Het kan immers ondersteunend zijn aan bepaalde taken – denk bijvoorbeeld aan notuleren – of zelfs hele takenpakketten overnemen. Als leerinstrument heeft AI zijn nut doordat het heel behulpzaam is bij het vergaren van informatie. Als complexe

probleemoplosser is AI op dit moment actief binnen de zorg, bijvoorbeeld bij medicijnontwikkeling en diagnostiek.

Een belangrijke bedreiging van AI ligt in de eerste plaats in de technologie zelf. Het trainen van een voorspellend AI-model (op basis van historische data) kan bijvoorbeeld leiden tot eenzijdige uitkomsten. Denk aan het trainen van AI voor werving en selectie op basis van oude gegevens. Als de te gebruiken datasets niet zorgvuldig worden opgezet is er grote kans dat volgens AI de ideale leraar basisschool een vrouw is en dat de top van het bedrijfsleven het best bestuurd kan worden door een man. Een ander punt van zorg is het feit dat organisaties op dit moment nagenoeg volledig afhankelijk zijn van een klein groepje Amerikaanse technologiebedrijven. Deze kleine groep ontwikkelt en beheert bijna de gehele technologie en infrastructuur. Niet alleen voor AI, maar ook de cloud waarin we onze data opslaan en voor het data- en e-mailverkeer. En veiligheid is natuurlijk ook een punt van zorg. Steeds meer organisaties ondervinden last van cyberaanvallen. Hoe houden we onze data safe?

Samenloop advies- en instemmingsrecht

Bij de invoering van AI-systemen kunnen advies- en instemmingsplichtige besluiten ook samenkomen. Dat maakt dergelijke medezeggenschapstrajecten complex. Zo hoeft een advies, mits er sprake is van een ordentelijk verlopen adviestraject, op zich niet te worden opgevolgd door de ondernemer. Dat geldt natuurlijk niet voor de instemmingsplichtige onderwerpen. Daarvoor moet de ondernemer vervangende instemming vragen bij de kantonrechter als de OR de instemming weigert. Het is dan ook goed om als OR onderscheid te maken tussen die onderdelen van het voorgenomen besluit die adviesplichtig zijn en die delen die mogelijk instemmingsplichtig zijn.

Praktische strategieën voor de OR

Tijdige signalering en agendering

Gelet op de hoeveelheid mogelijke AI-toepassingen is het agenderen van dit onderwerp van groot belang. De OR moet ervoor zorgen vroegtijdig betrokken te worden bij AI-projecten. Juist hier is proactief handelen van de OR geboden. De ontwikkelingen gaan immers razendsnel. Vraag bijvoorbeeld in het

Instemmingsrecht (artikel 27 WOR)

Wanneer AI-systemen invloed hebben op regelingen rond:

- arbeidsomstandigheden,
- werktijden,
- personeelsbeoordeling of privacy,

is instemming van de OR vereist. Denk bijvoorbeeld aan:

- AI-systemen die medewerkers monitoren (bijvoorbeeld productiviteitsmetingen),
- automatische beoordelings- of wervingssoftware,
- robotisering of algoritmen die tot taakherverdeling leiden.

Adviesrecht (artikel 25 WOR)

Bij belangrijke organisatorische of technologische veranderingen, zoals de invoering van AI-systemen, heeft de OR adviesrecht. Dit geldt bijvoorbeeld voor:

- de invoering van nieuwe technologieën of productieprocessen,
- reorganisaties als gevolg van AI-automatisering,
- uitbesteding van taken aan AI-diensten.

Het gaat hier over nut en noodzaak aan de ene kant - voor welk probleem is AI hier een oplossing? En aan de andere kant zijn er de gevolgen voor het personeel dat met de AI-tools te maken krijgt.

artikel 24-overleg actief naar voornemens op dit vlak. Of organiseer eens een gezamenlijke workshop voor OR en management over dit onderwerp onder het mom: wat kan AI voor onze organisatie betekenen? Bedenk hierbij dat dit onderwerp ook bij de raad van commissarissen in veel organisaties inmiddels hoog op de agenda staat.

Transparantie en uitleg

AI is complex en de ontwikkelingen gaan razendsnel. Van een OR kan niet worden verwacht dat het deze materie direct beheerst. Zorg dan ook voor voldoende deskundigheid, al dan niet extern (artikel 16 WOR). Het is zeker aan te raden om als OR eens een dag stil te staan bij de ontwikkelingen van AI. Dat kan ook gezamenlijk met de bestuurder. Vraag altijd om begrijpelijke uitleg van gebruikte algoritmes (wat is eigenlijk een algoritme?). Neem ook niet zomaar genoegen met 'black box'-systemen waarbij je niet weet hoe besluiten van het systeem tot stand komen.

Belangrijke vraag is hoe de mogelijke toepassing van AI past binnen de missie en strategie van de onderneming. Het heeft niet veel zin om 'iets aan AI te doen'. Wat is het doel en hoe helpt de inzet van AI dat doel te verwezenlijken?

De OR kan erop aandringen dat AI wordt ingezet als hulpmiddel dat de mens ondersteunt, maar niet vervangt of ondermijnt. Dit betekent dat AI besluitvorming wel mag ondersteunen, maar niet zonder menselijke tussenkomst over zaken met impact op mensen (bijvoorbeeld ontslag en beoordeling). Werknemers moeten ook in staat blijven te begrijpen hoe beslissingen tot stand komen.

AI-systemen kunnen onbedoeld discriminatie in de hand werken, bijvoorbeeld op basis van leeftijd, geslacht of afkomst. Vertekeningen in de data waarop algoritmes zijn getraind of verkeerde aannames in het ontwerp van het systeem maken dat mogelijk. Het is dan ook zaak dat de OR aandacht vraagt voor het inzetten van een brede groep betrokkenen bij de ontwikkeling en inzet van AI. Dit is niet het exclusieve domein van ICT. Vraag dus aandacht voor:

- audits van algoritmes op bias en discriminatie,
- duidelijke toetsingscriteria,
- betrokkenheid van divers samengestelde commissies bij AI-beoordelingen.

Steeds meer organisaties ontwikkelen interne ethische richtlijnen voor het gebruik van AI. De OR kan hier actief aan deelnemen of deze kaders mede initiëren. Elementen kunnen zijn:

- richtlijnen over transparantie, privacy, toezicht en menselijke controle,
- principes van 'responsible AI',
- samenwerking met externe toezichthouders of ethische commissies.

Conclusie

De invoering van AI op de werkvloer biedt kansen maar ook risico's. De OR heeft een rol en ook bevoegdheden om ervoor te zorgen dat deze technologie op een eerlijke, transparante en mensgerichte manier wordt geïntroduceerd. Door tijdige betrokkenheid, juridische instrumenten en strategische samenwerking kan de OR daadwerkelijk invloed uitoefenen op de toekomst van werk.A



MAARTEN VAN KEMPEN

Advocaat Pallas Advocaten in Rotterdam



PALLAS Advocaten

www.pallas.nl
T: 085 070 47 12
M: info@pallas.nl