

# AI en de impact op werknemers

randstad groep

David Graus  
Joke de Groot  
Classificatie: openbaar

**tempo team** YACHT  randstad



# agenda

---

Korte introductie AI & impact op werknemers 3

---

Ontwikkelingen 1: Nederland, wet toezicht gelijke kansen bij W&S 8

---

Ontwikkelingen 2: Europa, AI act

---

Rol medezeggenschap 13

---

Tips & take-homes 16

---

---

---




---


---

# introdunctie

# wat is AI?

## ChatGPT

 Examples	 Capabilities	 Limitations
"Explain quantum computing in simple terms" →	Remembers what user said earlier in the conversation	May occasionally generate incorrect information
"Got any creative ideas for a 10 year old's birthday?" →	Allows user to provide follow-up corrections	May occasionally produce harmful instructions or biased content
"How do I make an HTTP request in Javascript?" →	Trained to decline inappropriate requests	Limited knowledge of world and events after 2021

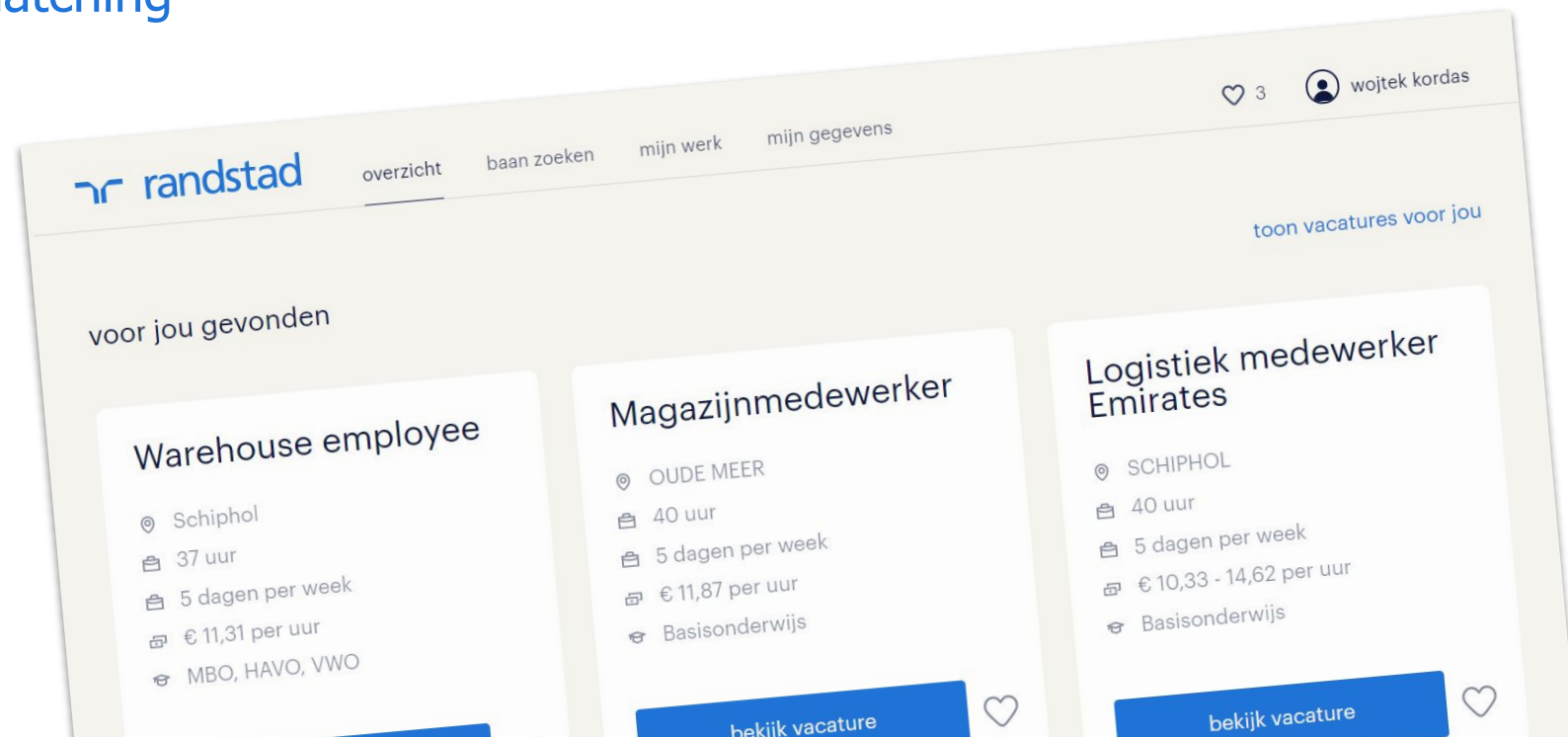
Send a message. 

Free Research Preview. ChatGPT may produce inaccurate information about people, places, or facts. [ChatGPT May 24 Version](#)

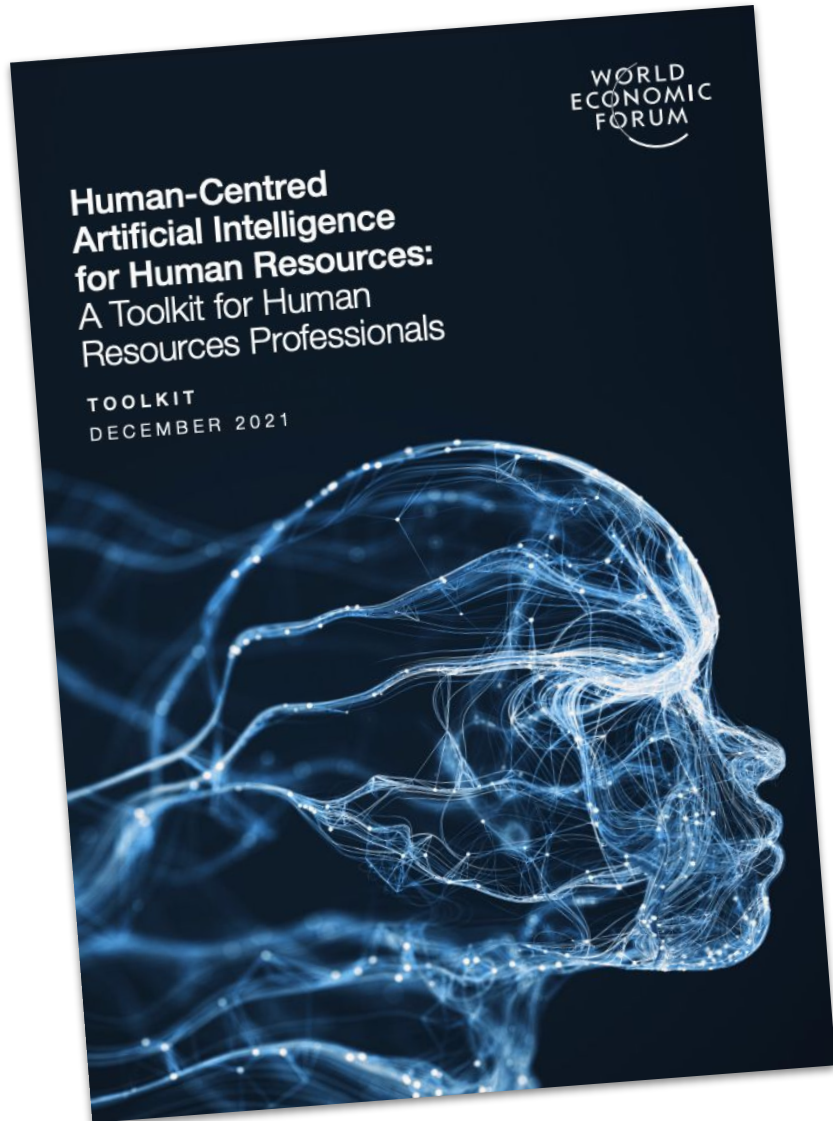
# “traditionele” AI projecten

bij randstad

- omzet + demand voorspellingen
- informatie-extractie uit vacaturedata
- salaris voorspelmodellen
- talentsegmentatie
- aanbevelingssystemen voor matching



# “traditionele” AI en impact op werknemers



stelling:

**Binnen ons bedrijf zijn wij volledig op de hoogte en volgen wij de ontwikkelingen  
tav AI en de impact op werknemers nauwgezet**

# ontwikkelingen



# Ontwikkelingen Nederland

## Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

- Verplichting voor alle werkgevers in Nederland om een werkwijze te hebben die gericht is op het voorkomen van discriminatie bij de werving en selectie van werknemers.
- Werkgevers (ook intermediairs) met 25 of meer werknemers moeten deze werkwijze schriftelijk vastleggen.
- Dit geldt ook voor buitenlandse werkgevers en intermediairs die actief zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt.
  
- **Vergewisplicht**
  - Als een ander werkzaamheden uitvoert in het kader van werving en selectie, dan moet werkgever nagaan of deze een goede werkwijze heeft tegen arbeidsmarktdiscriminatie.
  - Als voor werving en selectie (deels) een geautomatiseerd systeem wordt gebruikt. Verplichting dat toepassing van dit systeem niet kan leiden tot discriminatie.
  
- **meldplicht**
  - Alleen voor intermediairs
  - Procedure hoe te reageren bij discriminerende verzoeken.
  - Indien na volgen van de procedure nog steeds tot (vermoedelijke) arbeidsmarktdiscriminatie, dan moet de intermediair dit aan de Arbeidsinspectie melden.

# Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie

## Artikel 2b Vergewisplicht

1. Als een werkgever een ander dan zijn werknemer werkzaamheden laat uitvoeren bij de aanbidding van een betrekking of de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking, vergewist de werkgever zich ervan dat die ander over een werkwijze beschikt die gericht is op voorkoming van arbeidsmarktdiscriminatie. Uit de werkwijze blijkt dat de procedure van werving en selectie is gebaseerd op voor de functie relevante functie-eisen, inzichtelijk en controleerbaar is, en systematisch is ingericht.

2. Als de werkgever bij de aanbidding van een betrekking of de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking gebruik maakt van een geautomatiseerd systeem, vergewist hij zich ervan dat de uitkomsten voor zover hij redelijkerwijs kan beoordelen geen arbeidsmarktdiscriminatie met zich brengen.

3. De werkgever neemt een document in zijn administratie op waaruit blijkt dat hij heeft voldaan aan de verplichtingen, bedoeld in het eerste en tweede lid. Deze documenten worden bewaard tot ten minste drie jaar na het einde van het kalenderjaar waarin de werkzaamheden van de ander zijn beëindigd of het gebruik van geautomatiseerde systemen is beëindigd.

# Ontwikkelingen EU

## AI Act

### Algemeen:

- De AI-verordening, de allereerste uitgebreide AI-wet ter wereld, bevat regels voor het gebruik van artificiële intelligentie in de EU.
  - [De prioriteit van het Parlement](#) is te zorgen dat AI-systemen die in de EU worden gebruikt veilig, transparant, traceerbaar, niet-discriminerend en milieuvriendelijk zijn.
  - Het Parlement vindt dat AI-systemen nooit volledig geautomatiseerd mogen zijn, maar altijd onder menselijk toezicht moeten staan om schadelijke gevolgen te kunnen voorkomen.
  - Hierin wordt voorgesteld de diverse AI-toepassingen te analyseren en in te delen volgens het risico dat zij inhouden voor gebruikers.
  - Afhankelijk van het risiconiveau gelden er meer of minder regels.
- 
- [AI-verordening: eerste regels voor artificiële intelligentie | Nieuws | Europees Parlement](#)

# AI Act

## Verschillende regels naargelang het risico

- **Onaanvaardbaar risico**
  - Systemen die als een gevaar voor de mens worden beschouwd. Deze zullen worden verboden.
- **Hoog risico**
  - AI-systemen die een negatief effect hebben op de veiligheid of de grondrechten worden onderverdeeld in twee categorieën:
    - 1) AI-toepassingen in producten die onder [de EU-wetgeving op het gebied van productveiligheid](#) vallen. Bijv speelgoed, luchtvaartuigen, auto's, medische hulpmiddelen en liften.
    - AI-systemen op acht verschillende gebieden, die in een EU-databank moeten worden geregistreerd, w.o.:
      - onderwijs en beroepsopleiding;
      - **werkgelegenheid, personeelsbeheer en toegang tot zelfstandige arbeid;**

# Rol medezeggenschap

stelling:

**Ik weet wat onze rol is als OR op dit punt**

# Rol van medezeggenschap

## Wet toezicht gelijke kansen bij Werving & Selectie

- Op basis van artikel 27 lid 1 sub e WOR instemmingsrecht voor elk voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van aanstellingsbeleid.
- De werkwijze voor werving en selectie is te beschouwen als een regeling op het gebied van aanstellingsbeleid en behoeft dus instemming van de OR.
- Als er geen OR is ingesteld, maar wel een personeelsvertegenwoordiging (**PVT**), dan dient de werkwijze besproken te worden tijdens het overleg met de PVT. Als er ook geen PVT is ingesteld, dan kan de werkwijze op initiatief van de werkgever of werknemers worden besproken tijdens de (verplichte) personeelsvergadering.

## EU AI Act

- Lopende ontwikkelingen
- Voor gebruikers van AI-systemen met een hoog risico gelden de volgende verplichting:
  - Competent en getraind menselijk toezicht: Ondernemingsraad consulteren en werknemers informeren (bron: [AI-blogreeks deel 1: introductie op AI en de AI-verordening](#))

# take-homes



# Tips & take-homes

- Ontwikkelingen gaan snel: belangrijk je te blijven informeren
  - Stukken eerste/tweede kamer
  - AWWN
  - College voor de Rechten van de Mens
    - [Checklist voor werkgevers bij de inzet van werving- en selectie-algoritmes](#)
  - EU Wetgeving & ontwikkelingen: [EURACTIV.com](#)
- Interne kennisdeling: “Collegiale interessegroepjes”
  - Mensen bijeenbrengen die obv interesse kennis kunnen delen
- Externe kennisdeling: meetups en bijeenkomsten
  - Bijv. [Considerati Conferentie 2023: Privacy in het AI-tijdperk](#)
  - [Digital Talk | De AI act: Zo bereid jij je optimaal voor – DDMA](#)
- [...]

# Vragen?

randstad

groep.

