

# Your path to AI maturity

Strategische juridische afwegingen voor HR bij AI

## HRExecutive

1

---

---

---

---

---

---

---

---

### Erken in welke stadium je zit

- Emerging
- Operational
- Strategic
- Transformatieve

## HRExecutive

**holla**  
legal & tax

2

---

---

---

---

---

---

---

---

### 6 belangrijke pijlers om te regelen

- Governance en verantwoording
- Data-ethiek
- Intellectuele eigendom
- Strategie
- Talent
- Contractering

## HRExecutive

**holla**  
legal & tax

3

---

---

---

---

---

---

---

---

### 5 kernaanbevelingen

- Iemand moet verantwoordelijk zijn
- 'Needs led, geen 'tech led'
- Infrastructuur is key
- Mensen zijn essentieel
- Lange termijn strategie

HRExecutive

holla  
legal & tax

4

---

---

---

---

---

---

---

---

### Iemand moet verantwoordelijk zijn

- Zet een specifieke bestuursstructuur op met duidelijke afspraken gedefinieerde rollen en verantwoordelijkheden voor het toezicht op AI-initiatieven.
- CLO, Data Ethics Officer?
- Ontwikkel beleid en procedures om het gebruik van AI te regelen
- waaronder dataprivacy, informatiebeveiliging, protocollen, transparantie van algoritmen

HRExecutive

holla  
legal & tax

5

---

---

---

---

---

---

---

---

### Iemand moet verantwoordelijk zijn

- waaronder dataprivacy, informatiebeveiliging, protocollen, transparantie van algoritmen
- Voer regelmatig audits en beoordelingen uit om de naleving te controleren en
- Daarnaast zorg je voor voortdurende training en opleiding om
- medewerkers bewust te maken/houden van juridische implicaties

HRExecutive

holla  
legal & tax

6

---

---

---

---

---

---

---

---

### Mensen zijn essentieel

- Benadruk samenwerking en interdisciplinair teamwerk
- Stimuleer een cultuur van crossfunctioneel samenwerking tussen juridische zaken, IT, compliance, en andere relevante afdelingen om de afstemming van AI te garanderen
- Zorg voor uitgebreide training- en opleidingsprogramma's voor mensen om hun begrip van AI-technologieën te vergroten,
- Voeg ten slotte menselijk toezicht toe aan uw AI-processen.
- Van zowel een kwaliteitsborging als een governance-perspectief.

7

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### AI Act (Verordening): status



8

---

---

---

---

---

---

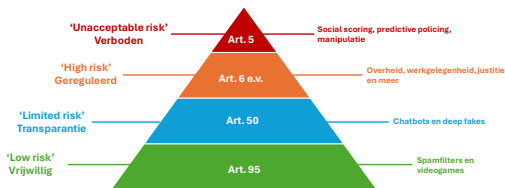
---

---

---

---

### AI Act: risk based approach



9

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### AI-geletterdheid: 2 februari 2025!

In art. 3 sub 56 van de AI-verordening vind je een definitie van het begrip 'AI-geletterdheid':

vaardigheden, kennis en begrip die aanbieders, gebruiksverantwoordelijken en betrokken personen, rekening houdend met hun respectieve rechten en plichten in het kader van deze verordening, in staat stellen geïnformeerd AI-systemen in te zetten en zich bewuster te worden van de kansen en risico's van AI en de mogelijke schade die zij kan veroorzaken.

**HRExecutive**

10

---

---

---

---

---

---

---

---

### AI-geletterdheid: 2 februari 2025!

Aanbieders en gebruiksverantwoordelijken van AI-systemen nemen maatregelen om, zoveel als mogelijk, te zorgen voor een toereikend niveau van AI-geletterdheid bij hun personeel en andere personen die namens hen AI-systemen exploiteren en gebruiken, en houden daarbij rekening met hun technische kennis, ervaring, onderwijs en opleiding en de context waarin de AI-systemen zullen worden gebruikt, evenals met de personen of groepen personen ten aanzien van wie de AI-systemen zullen worden gebruikt.

**HRExecutive**

11

---

---

---

---

---

---

---

---

### AI Act: op wie van toepassing? (i)

- **Aanbieders, importeurs of distributeurs** van AI-systemen, of hun gemachtigde vertegenwoordigers
- **Gebruikers** van AI-systemen
- **Getroffen personen** van wie de gezondheid, veiligheid of grondrechten negatief wordt beïnvloed door AI-systemen

AI Act geldt ook voor organisaties buiten de EU, maar met aanbod in de EU

**HRExecutive**

12

---

---

---

---

---

---

---

---

## AI Act: verboden praktijken

Gedragmanipulatie om de vrije wil te omzeilen	Uitbuiting van kwetsbaarheden van personen (zoals leertijd of handicap)	Sociale scoring op basis van gedrag of persoonlijke kenmerken	Individual predictive policing, tenzij
Niet-gericht 'scrapen' van gezichtsoptnamen voor databanken	Emotieherkenning op de werkplek of in het onderwijs ('proctoring'), tenzij	Biometrische categorisering op basis van gevoelige kenmerken (zoals ras of geloof), tenzij	'Real-time' biometrische identificatie op afstand in openbare ruimten, tenzij

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

HRExecutive

13

## AI Act: verplichtingen voor gebruikers hoog risico AI

Passende technische en organisatorische maatregelen	OR consulteren en werknemers informeren
Gebruik in overeenstemming met gebruiksaanwijzingen	Registreren EU-databank (overheden)
Competent en getraind menselijk toezicht	Data protection impact assessment ('DPIA' indien AVG van toepassing) uitvoeren
Monitoren werking systeem op basis van gebruiksaanwijzingen	Samenwerking met nationale bevoegde autoriteiten bij alle maatregelen
Informeren aanbieder en toezichthouder bij ernstige incidenten	Fundamental rights impact assessment ('FRIA') uitvoeren
Logs bewaren voor 6 maanden	Getroffen personen besluitvorming AI informeren

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

HRExecutive

14

## AI Act: wanneer een hoog risico? (i)

- AI-systeem is een (veiligheidscomponent voor een) product gereguleerd door bepaalde EU-wetgeving (zoals medische apparaten), én het product ondergaat een conformiteitsbeoordeling o.b.v. die wetgeving, of
- AI-systeem met een 'significant risico op schade voor de gezondheid, veiligheid of de grondrechten' en die bedoeld is voor o.a. (bijlage III):
  - biometrische identificatie op afstand
  - onderwijs en beroepsopleiding
  - werkgelegenheid, personeelsbeheer en toegang tot zelfstandige arbeid (werven en selectie + uitvoeren arbeid - toewijzen taken, monitoren en evalueren prestaties en gedrag)
  - rechtshandhaving

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

HRExecutive

15

### AI Liability Act

- In de richtlijn is een omkering van de bewijslast opgenomen.
- Zodra een betrokkene schade lijdt en het aannemelijk is dat deze schade door een fout in het AI-systeem is ontstaan als gevolg van onzorgvuldig handelen van de verweerder, zal de verweerder dit moeten ontzenuwen.
- Lukt dit niet, dan wordt aangenomen dat de schade is ontstaan door het AI-systeem

---

---

---

---

---

---

---

---

**HR**Executive

16

### AI Liability Act




---

---

---

---

---

---

---

---

**HR**Executive

17

### AI Liability Act

- De AI-aansprakelijkheidsrichtlijn geeft nationale rechtbanken ook de bevoegdheid om openbaarmaking te gelasten van bewijsmateriaal over AI-systemen met een hoog risico die ervan worden verdacht schade te veroorzaken, om slachtoffers te helpen toegang te krijgen tot relevant bewijsmateriaal om de perso(o)n(en) te identificeren die aansprakelijk kunnen worden gesteld.

---

---

---

---

---

---

---

---

**HR**Executive

18

## Verschillen AVG en AI Act

- AI Act is een verordening voor productveiligheid, AVG geeft regels voor verwerking persoonsgegevens
- AI Act ruimere scope, ook andere fundamentele rechten
- Onder de AVG is een grondslag (en uitzonderingsgrond) nodig
- AI Act biedt een nieuwe uitzonderingsgrond om biases in trainingsdata te voorkomen

HRExecutive

19

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## AVG: geautomatiseerde besluitvorming

- Betrokkenen hebben het recht niet te worden onderworpen aan een **uitsluitend op geautomatiseerde verwerking**, waaronder **profilering**, **gebaseerd besluit** waaraan voor hem **rechtsgevolgen zijn verbonden** of dat hem anderszins in **aanmerkelijke mate tref**.
- Tenzij: uitdrukkelijke toestemming, wettelijke bepaling of uitvoering overeenkomst
- In die gevallen wel passende maatregelen, zoals:
  - menselijke blik (zie ook artikel 86 AI Act);
  - recht om standpunt kenbaar te maken; en
  - recht om besluit aan te vechten.
- Profilering is altijd een toepassing van een hoog risico AI

HRExecutive

20

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Zorg AI: 'algoritmisch management'

Uit de kwantitatieve analyse komt naar voren dat een grote en groeiende groep werknemers te maken lijkt te hebben met vormen van algoritmisch management. Zo geeft 28% van de Nederlandse werknemers aan het afgelopen jaar meer controle te ervaren als gevolg van nieuwe technologie op de werkvloer. De verschillen tussen groepen zoals sectoren, beroeps-groepen, leeftijdsgroepen en opleidingsniveau zijn beperkt. Er lijkt dan ook sprake van een thema dat allerlei werknemers aangaat.

Verder blijkt dat toepassingen van algoritmisch management bij reguliere organisaties een negatieve impact kunnen hebben op de kwaliteit van arbeid. Dit zien we het duidelijkst terug bij technologie die wordt ingezet voor het controleren van werknemers. Deze kan negatief uitpakken voor de ervaren autonomie en mentale belasting. De groep werknemers die meer controle door technologie ervaart, ervaart ook minder autonomie, meer werkdruk en meer burn-outlachten. Dit is een groot risico voor de kwaliteit van arbeid van grote groepen werknemers.

Bron: THO / Rathenau Instituut (2024) Eigen ritme of algoritme? – Een verkenning van algoritmisch management voorbij de

HRExecutive



21

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Mogelijkheden OR

- 1. Uitoefenen recht opvragen informatie artikel 31(1) WOR: informatie opvragen over de wijze waarop de onderneming de verplichtingen naleeft op het gebied van het inzetten van AI
- 2. Uitoefenen adviesrecht artikel 25(1)k WOR: over voorgenomen besluiten met betrekking tot de invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening.
- 3. Artikel 27 WOR!!!

---

---

---

---

---

---

---

---

**HRExecutive**

22

### Wat kan nu al worden gedaan? **AI-scan**

- 1. Breng de AI-systemen binnen de organisatie in kaart
- 2. Bepaal de rollen onder AI Act (en AVG)
- 3. Bepaal alvast de risiconiveaus onder AI Act
- 4. Stop met verboden AI-praktijken en zorg voor AI-geletterdheid
- 5. Voer de nodige assessments uit, zoals IAMA of FRIA (en DPIA)
- 6. Stel een beleid op om te bepalen hoe de organisatie omgaat met bestaande en toekomstige AI-systemen
- 7. Zorg voor overeenstemming andere juridische kaders
- 8. Zorg voor de juiste contractuele afspraken

---

---

---

---

---

---

---

---

**HRExecutive**

23

### Vragen?

.....



**Ralph Jan van der Ham**  
 Advocaat  
 Arbeidsrecht  
 r.vanderham@holla.nl  
 088-4402306



LEADING FIRM  
**Legal500**  
 TOP FIRM  
**2024**  
 DATA PROTECTION

**holla**  
 LEGAL & HR

**HRExecutive**

24

---

---

---

---

---

---

---

---