



Persbriefing

Veilig en gezond werken in een digitale
samenleving

[#EUhealthyworkplaces](https://twitter.com/EUhealthyworkplaces)



Inhoud

Waar hebben we het over?	2
Campagnedoelstellingen	2
EU-politieke context	3
Belangrijke data.....	5
Awards voor goede praktijken voor een gezonde werkplek	5
Prevalentie van digitale technologieën	5
De impact van digitalisering.....	6
▪ Kansen.....	6
▪ Risico's	6
Bewustzijn van de impact van digitalisering.....	7
Prioriteitsgebieden.....	8
▪ Digitaal platformwerk	8
▪ Automatisering van taken	9
▪ Werk op afstand en hybride werk	9
▪ Op AI gebaseerd personeelsbeheer.....	10
▪ Slimme digitale systemen.....	10
Specifieke groepen en sectoren die risico lopen.....	11
Hoe kunnen de risico's beheerd worden?.....	11
Wetgeving	12

Waar hebben we het over?

Digitalisering is een verschijnsel dat betrekkelijk nieuw is maar een snelle ontwikkeling doormaakt, met als gevolg dat technologieën zoals artificiële intelligentie (AI), big data, cloudcomputing, algoritmen, collaboratieve robots of cobots, toegevoegde realiteit, additieve productie enz. in verschillende domeinen van ons leven ingang vinden. De impact van deze technologieën op de samenleving als geheel, en met name de wereld van het werk, is onmiskenbaar. Door digitale technologieën werken we op andere manieren, op andere locaties, op andere tijden en in een andere arbeidsmarkt. Dit leidt tot nieuwe soorten banen en manieren waarop banen worden georganiseerd en beheerdⁱ. Deze trends kunnen leiden tot nieuwe kansen voor veiligheid en gezondheid op het werk, zoals het uitbannen van repetitieve taken en het beschermen van werknemers tegen gevaarlijke omgevingen. Anderzijds leidt dit ook tot nieuwe risico's en uitdagingen (bijv. verlies van controle over het werk of continu digitaal toezicht)ⁱⁱ.

De potentiële negatieve gevolgen van digitalisering (bijv. baanonzekerheid, verkeerde interpretatie van gegevens of inbreuk op privacy) kunnen worden beperkt als digitale technologieën zodanig worden ontworpen, uitgevoerd, beheerd, gereguleerd en gebruikt dat een mensgerichte aanpak in acht wordt genomenⁱⁱⁱ. Hoewel deze technologieën steeds vaker op de werkplek te vinden zijn, is de invloed ervan op de veiligheid en gezondheid van werknemers nog steeds niet volledig onderzocht. Bovendien vloeien er veel risico's voort uit het feit dat er weinig specifieke regelgeving op dit gebied is en dat de steeds voortschrijdende digitalisering voorloopt op de wettelijke kaders^{iv}. Het is daarom van cruciaal belang om mensen bewust te maken van de risico's die met digitalisering samenhangen, en met name om beoordeling, preventie en beheer te bevorderen, zodat de voordelen van nieuwe technologieën voor veiligheid en gezondheid op het werk (VGW) optimaal worden benut. Dit is precies de focus van de campagne voor een gezonde werkplek 2023-2025 "[Veilig en gezond werken in een digitale samenleving](#)"^v.

De campagne maakt uitgebreid gebruik van de onderzoeksresultaten, outputs en hulpmiddelen die zijn ontwikkeld in het kader van het [VGW-overzicht over digitalisering](#), evenals van onderzoek van EU-OSHA op andere gebieden (bijv. [de Foresight-studies](#), het [overzicht over ondersteuning van naleving van VGW-voorschriften](#)), en is in overeenstemming met de "Vision Zero"-aanpak van de Europese Commissie ter bevordering van een cultuur van preventie, een belangrijke prioriteit van het [strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027](#).

In deze persbriefing worden de belangrijkste doelstellingen, bredere politieke context en belangrijkste data van de campagne uiteengezet en wordt achtergrondinformatie gegeven over digitalisering en VGW, waarbij de nadruk ligt op:

- de bredere politieke context;
- de prevalentie van digitale technologieën;
- de impact van digitalisering en bewustmakingsactiviteiten;
- de prioriteitsgebieden van de campagne, waaronder kansen, risico's en uitdagingen met betrekking tot elk onderwerp;
- specifieke groepen en sectoren die risico lopen;
- de manieren waarop risico's kunnen worden beheerd;
- het relevante rechtskader.

Campagnedoelstellingen

1. Mensen bewust maken van het belang, de relevantie en de gevolgen voor de veiligheid en gezondheid op het werk (VGW) van de digitale transformatie van werk, met inbegrip van het maken van een businesscase door feiten en cijfers te verstrekken;
2. Het bewustzijn en de praktische kennis van iedereen over een veilig en productief gebruik van digitale technologieën op het werk vergroten in alle sectoren, op diverse werkplekken en voor alle specifieke groepen werknemers (bijv. vrouwen, migranten);
3. De kennis over nieuwe en opkomende risico's en kansen in verband met de digitale transformatie van werk verruimen;
4. Risicobeoordeling en gezond en veilig proactief beheer van de digitale transformatie van werk bevorderen door toegang te bieden tot relevante hulpmiddelen (bijv. goede praktijken, checklists, instrumenten en richtlijnen), en

5. Belanghebbenden samenbrengen om de uitwisseling van informatie, kennis en goede praktijken te vergemakkelijken en samenwerking te stimuleren met het oog op een veilige en productieve digitale transformatie van werk.

EU-politieke context

De campagne voor een gezonde werkplek 2023-2025 is bijzonder actueel omdat deze goed past in het steeds bredere scala aan initiatieven van de EU en haar instellingen en organen ter ondersteuning van de digitale transitie van de Europese economie en samenleving in het algemeen, en doeltreffend kan bijdragen tot de verwezenlijking van de belangrijkste doelstellingen van dergelijke initiatieven.

De campagne is in overeenstemming met de [Europese digitale strategie](#). Met name wordt in de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's van 2021 over het "[Digitaal kompas 2030: de Europese aanpak voor het digitale decennium](#)" een duidelijk traject uitgestippeld naar een gemeenschappelijke visie en acties om Europa te doen slagen in het digitale decennium, zowel op eigen bodem als wereldwijd. De strategie is gericht op een digitaal beleid dat mensen en bedrijven in staat stelt de voordelen te benutten van een mensgerichte, duurzame en welvarender digitale toekomst. Een van de belangrijkste pijlers is de "digitale transformatie van bedrijven".

De [Europese verklaring over digitale rechten en beginselen van 2023](#) streeft naar "het centraal stellen van de mens in de digitale transformatie" (hoofdstuk I) en, in het kader van hoofdstuk II ("Solidariteit en inclusie"), het waarborgen van "rechtvaardige en billijke arbeidsomstandigheden en -voorwaarden".

In het bijzonder stelt punt 5: "*Iedereen heeft recht op eerlijke, rechtvaardige, gezonde en veilige arbeidsomstandigheden en op passende bescherming, zowel in de digitale omgeving als op een fysieke werkplek, ongeacht de arbeidssituatie en de modaliteit of de duur van een betrekking.* In punt 6 worden vakbonden en werkgeversorganisaties opgeroepen een belangrijke rol te spelen bij de digitale transformatie, met name bij het bepalen van wat eerlijke en rechtvaardige arbeidsomstandigheden zijn, onder meer met betrekking tot het gebruik van digitale hulpmiddelen op het werk.

Op dit gebied verbinden de ondertekenende EU-instellingen (de voorzitters van het EP, de Raad en de Commissie) zich ertoe om:

- a. ervoor te zorgen dat iedereen in een digitale omgeving de mogelijkheid heeft om niet bereikbaar te zijn en een evenwicht tussen werk en privéleven te vinden;
- b. ervoor te zorgen dat digitale hulpmiddelen op de werkvloer de lichamelijke en mentale gezondheid van werknemers op geen enkele wijze in gevaar brengen;
- c. ervoor te zorgen dat de grondrechten van werknemers in de digitale omgeving worden gewaarborgd, met inbegrip van hun recht op privacy en het recht om zich te verenigen, het recht op collectieve onderhandelingen en collectieve actie, en voorts dat werknemers beschermd zijn tegen onrechtmatig en ongerechtvaardigd toezicht;
- d. ervoor te zorgen dat gebruik van artificiële intelligentie op de werkvloer op transparante wijze gebeurt, middels een risico-gebaseerde aanpak, en dat overeenkomstige preventiemaatregelen worden getroffen om een veilige en gezonde werkomgeving in stand te houden;
- e. er met name voor te zorgen dat er bij belangrijke beslissingen met gevolgen voor werknemers te allen tijde menselijk toezicht is, en dat werknemers in het algemeen worden geïnformeerd over dat zij met een AI-systeem te maken hebben.

De campagne voor een gezonde werkplek 2023-2025 kan een effectieve bijdrage leveren aan de verwezenlijking van de doelstellingen van de EU die zijn vastgelegd in de **Europese digitale strategie** en in het bijzonder in de beginselen van de **Europese verklaring over digitale rechten en beginselen voor het digitale decennium**.

De campagne zal mensen bewust maken van het gebruik van digitale technologieën op het werk, die – als ze worden ontworpen, uitgevoerd, beheerd en gebruikt met respect voor de mensgerichte benadering – veilig en productief zullen zijn. De campagne stimuleert samenwerking voor een veilige en productieve digitale transformatie van het werk. Eén manier om dit te doen is een strategische planning op basis van de voornoemde vijf hoofddoelstellingen.

De campagne is gericht op het versterken van de preventiecultuur op alle niveaus en is in overeenstemming met de **“Vision Zero”-aanpak van de Europese Commissie** om werkgerelateerde sterfgevallen uit te bannen, een kernprioriteit van het [strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027](#).

De campagne is ook een van de vlaggenschipinitiatieven die zijn opgenomen in de [mededeling van de Europese Commissie van 2023 over een alomvattende aanpak van mentale gezondheid](#) om psychosociale risico's op het werk aan te pakken, en zal derhalve bijdragen tot de verwezenlijking van de doelstellingen van de mededeling.

Tot slot zal de campagne ook de gelegenheid bieden om kennis te bevorderen en te verspreiden over en steun te verlenen aan de uitvoering van de meest recente wetgevings- en niet-wetgevingsinitiatieven met gevolgen voor werknemers, werkplekken en VGW op gebieden die verband houden met digitalisering die door de EU zijn voorgesteld, met inbegrip van, maar niet beperkt tot:

- [Verklaring van samenwerking op het gebied van artificiële intelligentie](#)
- [Mededeling van de Europese Commissie “Kunstmatige intelligentie voor Europa”](#)
- [Mededeling “Vertrouwen kweken in mensgerichte kunstmatige intelligentie”](#)
- [Witboek over kunstmatige intelligentie – Een Europese benadering op basis van excellentie en vertrouwen](#)
- [Europese datastrategie](#)
- [Mededeling “Bevordering van een Europese benadering van artificiële intelligentie”](#)
- [Voorstel van de Europese Commissie voor een verordening tot vaststelling van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie \(wet betreffende AI\)¹](#)
- [Briefing van het Europees Parlement over de voorgestelde wet betreffende artificiële intelligentie](#)
- [Maatregelen van de Europese Commissie om risico's in verband met platformwerk aan te pakken](#)
- [Voorstel van de Europese Commissie voor een richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk](#)
- [Mededeling over Betere arbeidsvoorwaarden voor een sterker sociaal Europa: alle voordelen van de digitalisering voor het werk van de toekomst benutten](#)

Bovendien zal de campagne ook de aandacht vestigen op en bijdragen tot de verspreiding van kennis over de toepasbaarheid van bestaande wetgeving om risico's in verband met de digitalisering te voorkomen en te beheren, met inbegrip van [Richtlijn 89/391/EEG – het VGW-kader](#), die door nationale wetgeving van de lidstaten is omgezet in wetgeving of andere specifieke richtlijnen, waaronder:

- [Richtlijn 90/270/EEG – beeldschermapparatuur](#)
- [Richtlijn 2009/104/EG – gebruik van arbeidsmiddelen](#)
- [Richtlijn 2006/42/EG – machines²](#)
- [Richtlijn 89/654/EEG – werkplaatsvoorschriften](#)
- [Richtlijn 2003/88/EG – arbeidstijd](#)
- [Richtlijn 2002/14/EG – informatie en raadpleging van werknemers](#)

Kennis over de toepasbaarheid van andere wetgevingsteksten die betrekking hebben op aspecten van de impact van digitalisering op het werk, zoals de [algemene verordening gegevensbescherming](#) (bepalingen inzake het verzamelen en gebruiken van gegevens van werknemers), het reeds genoemde strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 en [richtlijnen betreffende persoonlijke beschermingsmiddelen \(PBM\)](#), zal ook via de campagne worden verspreid.

¹ Over de wet betreffende AI worden nog steeds dialoogonderhandelingen gevoerd en de wet zal naar verwachting eind 2023 worden goedgekeurd.

² [Verordening \(EU\) 2023/1230 betreffende machines](#) is bekendgemaakt op 29 juni 2023 en treedt in de plaats van de machinerichtlijn (Richtlijn 2006/42/EG). De verordening zal op 20 januari 2027 in werking treden. Aangezien er geen overgangsbepalingen zijn, zullen fabrikanten tot dan moeten voldoen aan de huidige machinerichtlijn en vanaf 20 januari 2027 aan de nieuwe machineverordening.

Belangrijke data

- Bijeenkomst van het EU-campagnepartnerschap: september 2023
- Start van de campagne: oktober 2023
- Publicatie van officiële campagnewebsite: oktober 2023
- Start van de awards voor goede praktijken voor een gezonde werkplek: oktober 2023
- Europese weken voor veiligheid en gezondheid op het werk: oktober 2023, 2024, 2025
- Activiteiten georganiseerd door focal points en andere campagnepartners: gedurende 2023, 2024, 2025
- Awards voor goede praktijken – uiterste datum voor het indienen van nationale voorbeelden: november 2024
- Awards voor goede praktijken – selectie van op de shortlist geplaatste voorbeelden: begin 2025
- Evenement voor de uitwisseling van goede praktijken op het werk met officiële campagnepartners: voorjaar 2025
- Awards voor goede praktijken – bekendmaking van de winnaars en prijzenswaardige voorbeelden: april 2025
- Topbijeenkomst “Een gezonde werkplek” en uitreikingsceremonie van de awards voor goede praktijken: november 2025

Awards voor goede praktijken voor een gezonde werkplek

Met de awards voor goede praktijken voor een gezonde werkplek, die integraal deel uitmaken van elke campagne “Een gezonde werkplek”, worden duurzame en innovatieve oplossingen voor het beheer van VGW erkend. De huidige editie richt zich op organisaties die zich actief bezighouden met het voorkómen van risico's op gebied van VGW in verband met de invoering van digitale systemen op de werkplek. De resultaten van de op de shortlist geplaatste, bekroonde en geprezen cases worden in heel Europa op grote schaal gepromoot en dienen als voorbeelden voor andere organisaties om hun strategie op het gebied van VGW vorm te geven met beste praktijken.

Aan de awards kan worden deelgenomen door alle organisaties die gevestigd zijn in de Europese Unie, kandidaat-lidstaten, potentiële kandidaat-lidstaten of leden van de Europese Vrijhandelsassociatie (EVA). De nationale focal points van EU-OSHA verzamelen de inzendingen en nomineren nationale winnaars die op Europees niveau meedingen.

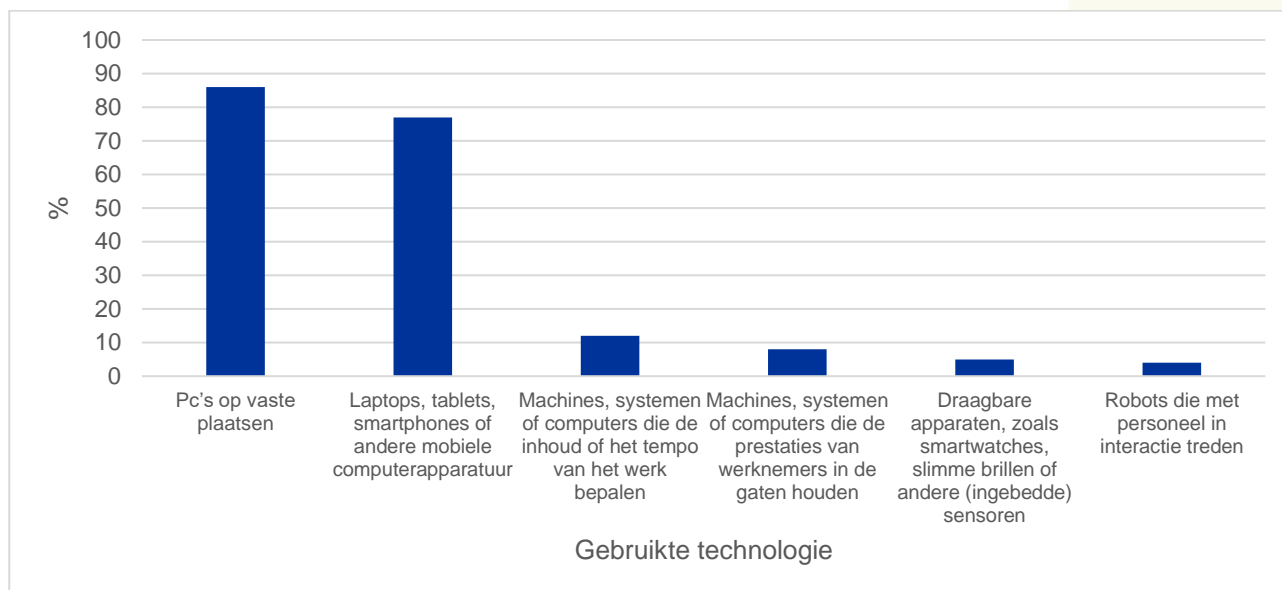
Prevalentie van digitale technologieën

Digitale technologieën raken binnen bedrijven en onder werknemers in Europa steeds meer verspreid, zoals blijkt uit recente gegevens (studies [Esener 2019](#) en [Vinger aan de pols 2022](#)).

- Meer dan 80% van de ondernemingen in de EU gebruikt pc's, laptops, tablets, smartphones en andere mobiele apparaten. Van de werknemers gebruikt 89% ten minste één digitaal apparaat op het werk. In grote bedrijven (250+ werknemers) gebruikt 93% en in micro-ondernemingen gebruikt 85% van de werknemers digitale apparaten op het werk. 73% van de werknemers maakt gebruik van laptops, tablets, smartphones en andere draagbare digitale apparaten, 60% gebruikt desktopcomputers, 11% draagbare apparaten, zoals slimme brillen, activiteittrackers of andere sensoren, 5% machines of robots waarin AI is verwerkt, en 3% meewerkende robots.
- In 2022 werkte 17% van de werknemers voornamelijk vanuit huis, waarbij 90% van hen gebruikmaakte van een laptop, tablet, smartphone of een ander draagbaar apparaat.
- Vóór de COVID-19-pandemie, in 2019, gaf slechts 12% van de werkgevers in de EU hun werknemers toestemming om thuis te werken met behulp van digitale technologieën^{vi}.
 - Digitale technologieën worden door bedrijven gebruikt om geluidsniveaus, chemische stoffen, stof en gassen in de werkomgeving van 19,2% van de Europese werknemers te monitoren. Metingen van onder meer hartslag, bloeddruk en lichaamshouding worden voor 7,4% van de werknemers persoonlijk door technologie bijgehouden.
- 30% van de werknemers in de hele EU geeft aan dat hun organisatie digitale apparaten gebruikt om het werk te organiseren (automatische taakverdeling, ploegendiensten), 27% meldt dat hun prestaties

via een digitale technologie worden beoordeeld door derden (bijv. klanten, collega's, patiënten enz.) en 25% meldt dat de technologie wordt gebruikt om hun werk en gedrag te controleren of te monitoren.

Werkplekken waar digitale technologieën worden gebruikt, 2019



NB: De gegevens hebben betrekking op alle werkplekken in de EU-27_2020 en zijn afkomstig uit Esener 2019.

De impact van digitalisering

De bovengenoemde digitaliseringsprocessen kunnen positieve en negatieve gevolgen hebben voor werknemers en werkplekken. De onderstaande cijfers zijn gebaseerd op de gegevens van [Esener 2019](#) en [Vinger aan de pols 2022](#).

Kansen

- Meer flexibiliteit voor werknemers in termen van tijd en ruimte werd gemeld door 63% van de werkplekken.
- In vergelijking met het totale aantal werknemers maakt 14,4% van degenen die thuis op afstand werken minder vaak melding van gebrek aan autonomie of invloed op het werktempo of de werkprocessen.
- Thuiswerkers lopen ook minder kans op geweld of verbaal misbruik van klanten, patiënten of leerlingen (gemelde blootstelling in slechts 7,9% van de gevallen, in vergelijking met 15,7% in de totale beroepsbevolking) en ook intimidatie of pesten (slechts 4,4% van de gevallen tegenover 7,3% van de totale beroepsbevolking).
- Verbeterde toegang tot de arbeidsmarkt voor kwetsbare werknemers (bijv. personen met een handicap, migranten).
- Automatisering van repetitieve en/of risicovolle taken en daardoor verminderde blootstelling aan gevaarlijke situaties.
- Digitale technologieën worden gebruikt om geluidsniveaus, chemische stoffen, stof en gassen in de werkomgeving van 19% van de Europese werknemers te monitoren.
- Digitale technologieën worden gebruikt om de hartslag, bloeddruk, houding en andere vitale functies van 7,4% van de werknemers bij te houden.

Risico's

- Van de werkplekken maakte 77% melding van de noodzaak tot voortdurende opleiding om vaardigheden op peil te houden, 65% van het probleem van langdurig zitten en 21% van de angst voor baanverlies in verband met de digitalisering waarover gesprekken gaande waren.
- Eén op de drie werknemers (33%) geeft aan dat het gebruik van digitale technologieën de werklast verhoogt, 44% dat het gebruik van deze technologieën ertoe leidt dat ze alleen moeten werken, 37% dat er meer toezicht op hen wordt uitgeoefend, 19% dat hun autonomie op het werk vermindert en 52% dat de technologieën de snelheid of het tempo van hun werk bepalen.

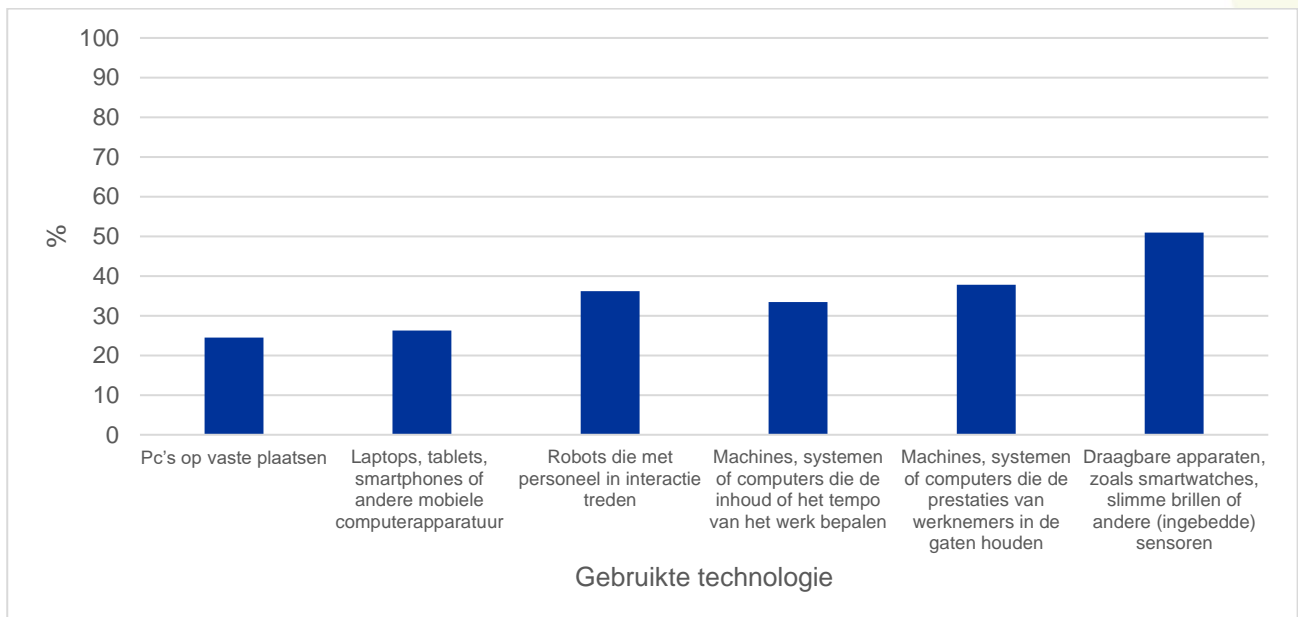
- Thuiswerkers op afstand melden vaker dan het totale aantal werknemers dat de werklast is toegenomen (33,2%), dat de snelheid of het werktempo wordt bepaald door nieuwe technologieën (61,2%), dat er sprake is van sociale isolatie (56,8%) en zware tijdsdruk of overbelasting (46,9%).
- Het toegenomen gebruik van digitale technologieën op de werkplek gaat gepaard met psychosociale risico's, zoals tijdsdruk, slechte communicatie of samenwerking, baanonzekerheid en het werken in lange ploegendiensten of op onregelmatige tijden.

Bewustzijn van de impact van digitalisering

In de vorige paragraaf is erop gewezen dat de volledige impact van digitalisering voor bedrijven en werknemers nog niet volledig duidelijk is. Dit wordt geïllustreerd door verschillende cijfers die hieronder worden gepresenteerd, eveneens op basis van Esener 2019.

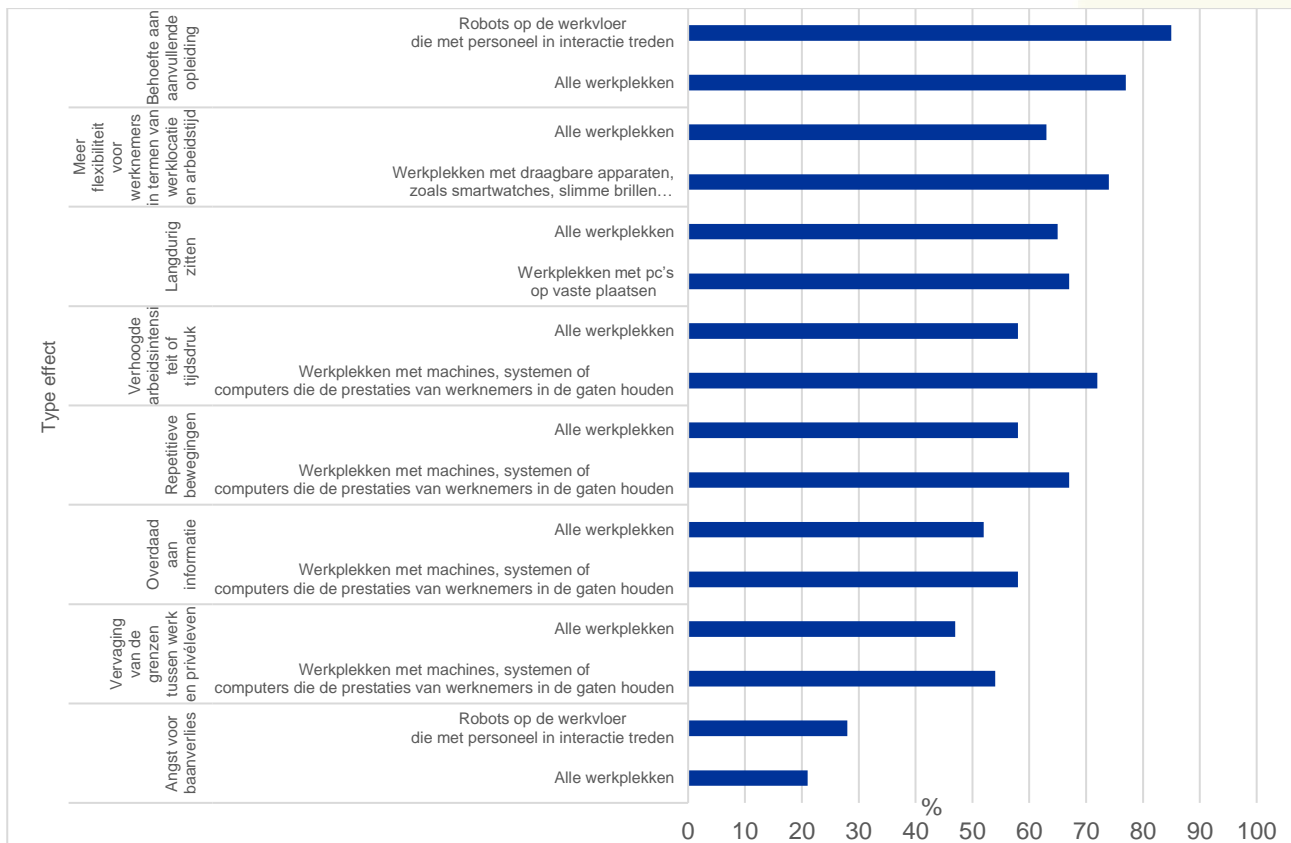
- De mogelijke impact van digitale technologieën op veiligheid en gezondheid van werknemers is op minder dan één op de vier werkplekken (24%) onderwerp van gesprek geweest.
- Wat specifieke sectoren betreft, is vaker gemeld dat over de impact van digitale technologieën is gesproken op werkplekken in de informatie- en communicatiesector (31%) en in financiën en verzekeringen (31%), en minder vaak in de bouw, de afvalverwerking, de water- en elektriciteitsvoorziening (21%) en de industrie (21%).
- Van gesprekken over de mogelijke gevolgen voor VGW wordt het vaakst melding gemaakt bij werkplekken waar draagbare apparaten worden gebruikt (51%) en waar machines, systemen of computers worden gebruikt die de prestaties van de werknemers in de gaten houden (38%).
- 75% van de werkgevers in de EU voert regelmatig risicobeoordelingen uit, maar bij slechts 31% wordt dit ook bij telewerkers thuis gedaan.

Werkplekken waar digitale technologieën worden gebruikt, 2019



NB: De gegevens hebben betrekking op alle werkplekken in de EU-27_2020 en zijn afkomstig uit Esener 2019.

Meest besproken effecten op veiligheid en gezondheid per soort technologie, 2019



NB: De gegevens hebben betrekking op alle werkplekken in de EU27_2020 die (1) het gebruik van ten minste één digitale technologie melden en (2) de impact daarvan op de veiligheid en gezondheid van hun werknemers bespreken (afkomstig uit Esener 2019).

Prioriteitsgebieden

De campagne is georganiseerd op vijf prioriteitsgebieden, waarbij wordt gekeken naar specifieke onderwerpen op het gebied van VGW en digitalisering.

Digitaal platformwerk

Definitie

Alle betaalde arbeid die op of via een online platform wordt verricht^{vii}. Deze platforms brengen de vraag naar en het aanbod van arbeid bij elkaar die door een platformwerker online (bijv. softwareprogrammering, grafisch ontwerp) of op locatie (bijv. voedselbezorging, handwerk) wordt geleverd^{viii}.

Kansen

Gemaximaliseerd als de uitdagingen worden aangepakt door bevordering van algoritmische transparantie, een correcte indeling van werknemers en raadpleging van werknemers^{ix}:

- meer flexibiliteit en autonomie voor de werknemers met betrekking tot werktijden en werklast;
- meer arbeidsmogelijkheden in geografische gebieden waar weinig vacatures zijn en voor groepen werknemers die moeilijk toegang krijgen tot de arbeidsmarkt (bijv. migranten).

Risico's en uitdagingen

- Isolatie en alleen werken;
- intensivering van werk;
- lange en/of onregelmatige werktijden;
- algoritmisch management;
- digitale monitoring en surveillance;
- vervaging van de grens tussen werk en privéleven;

- gebrek aan professionele identiteit of zinloze taken of banen;
- beperkte toepasbaarheid van VGW-bepalingen en arbeidsregelgeving op digitale platformwerkers in de meeste EU-lidstaten, aangezien deze platformwerkers gewoonlijk als zelfstandige worden geclassificeerd.

Automatisering van taken

Definitie

Gebruik van systemen of technische procedures met een zekere mate van autonomie, voor het uitvoeren van fysieke of cognitieve taken die voorheen door een mens werden uitgevoerd of die door een mens kunnen worden uitgevoerd. Het kan hierbij gaan om belichaamde (robotica) of niet-belichaamde techniek (slimme toepassingen)^x.

Kansen

Gemaximaliseerd als werknemers op transparante wijze de controle over het gehele werkproces behouden^{xi}:

- werknemers hoeven niet langer risicovolle of niet-creatieve, repetitieve taken uit te voeren die dagelijks moeten worden uitgevoerd;
- werknemers hoeven niet meer in gevaarlijke omgevingen en aan gevaarlijke taken te werken;
- werknemers hebben meer tijd voor permanente educatie, om hun creativiteit aan te wenden of verder te ontwikkelen.

Risico's en uitdagingen

- Verlies van aandacht voor de menselijke situatie;
- overmatige afhankelijkheid van dergelijke technologie;
- mogelijk verlies van specifieke vaardigheden van werknemers.

Het is belangrijk op te merken dat de kansen en uitdagingen van automatisering afhangen van welke en hoeveel functies geautomatiseerd zijn.

Werk op afstand en hybride werk

Definitie

Elk type werkregeling waarbij digitale technologieën (bijv. pc's, smartphones, laptops enz.) worden gebruikt om gedurende het (grootste) deel van de arbeidstijd thuis of, meer in het algemeen, buiten de gebouwen van de werkgever of op een vaste locatie te werken. De combinatie van werk op afstand met werk in de gebouwen van de werkgever wordt ook hybride werk genoemd. De term telewerk wordt ook wel gebruikt om naar thuiswerk op afstand te verwijzen^{xii}.

Kansen

Gemaximaliseerd als er duidelijke beleidslijnen, risicobeoordeling en preventieve maatregelen zijn geregeld^{xiii}:

- meer flexibiliteit en dus een beter evenwicht tussen werk en privéleven, een toename van de motivatie en betrokkenheid en daarmee van de productiviteit van werknemers;
- afname van de tijd die gemoeid is met woon-werkverkeer en van arbeidsongevallen;
- lagere kantoorgelateerde kosten;
- werknemers hoeven niet meer te werken in omgevingen met een hoog risico of in afgelegen omgevingen en hoeven geen risicovolle taken uit te voeren.

Risico's en uitdagingen

- Vervagende grenzen en conflicten tussen privé- en beroepsleven;
- Isolatie en alleen werken;
- "her en der" werken (bijv. niet op een vaste locatie in een gebouw), en daarmee een toename van het aantal verkeersongevallen;
- intensivering van werk;
- lange of onregelmatige werktijden;
- gevraagde permanente beschikbaarheid;

- loskoppeling van de werkelijkheid;
- algoritmisch management;
- digitale monitoring en surveillance;
- het gebrek aan informatie over VGW-preventie in geval van werk op afstand en virtuele werkplekken;
- gebruik van ongepaste apparatuur (zowel ergonomische als digitale apparatuur);
- uitdaging om risicobeoordelingen buiten de gebouwen van de werkgever uit te voeren.

Op AI gebaseerd personeelsbeheer

Definitie

Digitale managementsystemen en -instrumenten die vanuit verschillende bronnen realtimegegevens verzamelen over werknemers, het gedrag van werknemers en de werkruimte, met als doel het management te informeren en geautomatiseerde of semi-geautomatiseerde beslissingen te ondersteunen (bijv. taken verdelen, werkzaamheden organiseren of vaststellen hoe werknemers worden gesanctioneerd of beloond). Deze systemen kunnen gebaseerd zijn op algoritmen of geavanceerdere vormen van AI, die in tegenstelling tot algoritmen rekening houden met de veranderingen in de omgeving^{xiv}.

Kansen

Gemaximaliseerd als een mensgerichte, transparante, veilige en gezonde aanpak op basis van de betrokkenheid en het vertrouwen van de werknemers wordt ondersteund^{xv}:

- betere taakverdeling en planning;
- optimalisering van de werkorganisatie;
- verschaffing van informatie die nuttig is voor het identificeren van VGW-kwesties, waaronder psychosociale risico's, en gebieden waar maatregelen op het gebied van VGW vereist zijn;
- realtime-advies op maat van het individu om het gedrag van de werknemers te beïnvloeden en hun veiligheid en gezondheid te verbeteren.

Risico's en uitdagingen

- Minder controle over eigen werk en meer micromanagement;
- hogere werklast en werktempo;
- competitieve omgeving;
- individualisering;
- sociale isolatie;
- vervaging van de grens tussen werk en privéleven;
- invloed op het privéleven.

Slimme digitale systemen

Definitie

Intelligente toepassingen of digitale systemen die gebruikmaken van AI, draagbare apparatuur en/of snelle draadloze netwerken, in combinatie met sensortechnologieën om de veiligheid en gezondheid van werknemers te verbeteren (bijv. slimme persoonlijke beschermingsmiddelen, draagbare apparaten of drones die hoge gas- of geluidsniveaus, hoge risicotemperaturen of gevaarlijke werkgebieden kunnen detecteren)^{xvi}.

Kansen

Gemaximaliseerd als de systemen op een transparante, betrouwbare, zelfbeschikking bevorderende en begrijpelijke manier worden beheerd^{xvii}:

- preventie of minimalisering van benadeling van werknemers en bevordering van VGW via verzamelde gegevens over de werkomgeving;
- meer toegankelijkheid tot werk voor mensen met gezondheidsproblemen of oudere werknemers en een algemene verbetering van het welzijn van de beroepsbevolking door het volgen van de veiligheid en gezondheid van werknemers;
- meer opleidingsmogelijkheden in een virtuele omgeving;
- betere naleving op het gebied van VGW (bijv. door het verstrekken van realtimegegevens over het correcte gebruik van PBM);

- beter onderbouwde beslissingen of besluitvorming;
- doeltreffende handhaving door het in kaart brengen van risico's op geaggregeerd niveau.

Risico's en uitdagingen

- De gegevens die via systemen worden verzameld, kunnen soms onnauwkeurig of beperkt zijn of fouten bevatten;
- de verzamelde gegevens kunnen zeer gevoelige persoonlijke gegevens zijn;
- de gegevens worden mogelijk niet alleen gebruikt voor veiligheids- en gezondheidsdoeleinden, maar ook voor monitoring- en toezichtactiviteiten;
- werknemers kunnen overmatig op dergelijke technologie gaan vertrouwen, wat tot meer ongevallen kan leiden;
- werknemers kunnen het gevoel hebben dat zij de controle over de door hen uitgevoerde taken verliezen;
- de beschikbaarheid van normen op dit gebied is minimaal.

Specifieke groepen en sectoren die risico lopen

De campagne is gericht op alle soorten werknemers en bedrijven en houdt ook rekening met de uitdagingen en risico's op het gebied van VGW van specifieke groepen werknemers, waaronder migranten, vrouwen, mensen met een handicap en oudere werknemers. De door technologie en digitalisering teweeggebrachte veranderingen in de organisatie van het werk kunnen een onevenredig effect hebben op werknemers, zoals een toename van atypische arbeid die leidt tot intensivering van het werk en baanonzekerheid, hogere eisen voor opleiding en omscholing van specifieke groepen, alsmede uitdagingen in verband met taalbarrières of discriminatie^{xviii}.

De campagne legt daarom ook de nadruk op werknemers met flexibele arbeidsregelingen, werknemers die buiten het gebouw van de werkgever werken, die "her en der" werken of die klanten bezoeken, op gedecentraliseerde locaties (bijv. werknemers op afstand, platformwerkers) en micro- en kleine ondernemingen^{xix}.

In het geval van digitaal platformwerk zijn er een aantal uitdagingen en risico's voor VGW die voortvloeien uit dit type werk, met name voor de lager geschoolde platformwerkers op locatie, van wie de prestaties in hoge mate onder controle staan (bijv. in de verzorgings- en transportsector).

De risico's in verband met digitalisering zijn echter niet beperkt tot banen die door digitale platforms worden beheerd. Ook sectoren en beroepen, zoals de gezondheidszorg en de sociale zorg, lopen nieuwe risico's als gevolg van de opkomst van digitale systemen.

Ongeacht de sector kan de algemene angst voor baanverlies als gevolg van digitalisering stress en vermoeidheid veroorzaken en een negatieve impact hebben op het psychosociale welzijn van werknemers.

Hoe kunnen de risico's beheerd worden?

Met de juiste aanpak kunnen de risico's en uitdagingen in verband met VGW als gevolg van de digitaliseringsprocessen doeltreffend worden aangepakt en beheerd. Met de volgende aspecten moet rekening worden gehouden^{xx}:

- een mensgerichte aanpak invoeren waarbij de mens centraal staat, wat betekent dat menselijke controle en beslissingen moeten worden ondersteund, en niet vervangen, door AI en digitale technologieën – dit om te voorkomen dat menselijke eigenschappen als empathie, medeleven en zorg voor werknemers worden vervangen door geautomatiseerde besluitvorming;
- gelijke toegang tot informatie garanderen voor werkgevers, managers, werknemers en hun vertegenwoordigers;
- betrokkenheid en raadpleging van werknemers en hun vertegenwoordigers bij het besluitvormingsproces in verband met het ontwerp, de uitvoering en het gebruik van digitale technologieën en systemen;
- zorgen voor transparantie over de werking van digitale hulpmiddelen en de voordelen en risico's ervan;

- een holistische benadering bevorderen als het gaat om de evaluatie van digitale technologieën en de impact ervan op werknemers en de samenleving in het algemeen;
- de uitvoering van regelmatige risicobeoordelingen aanmoedigen en vergemakkelijken. De onlinetool voor interactieve risicobeoordeling ^{xxi} (OiRA) van EU-OSHA en de checklist ^{xxii} voor de risicobeoordeling van telewerken kunnen bijvoorbeeld ondersteuning bieden aan werkgevers en werknemersvertegenwoordigers om werk op afstand op een veilige manier te implementeren.

In het algemeen moet de invloed van digitale technologieën op de veiligheid en gezondheid van werknemers vanaf het allereerste stadium van het ontwerp van dergelijke technologieën in aanmerking worden genomen, aangezien dit in de implementatiefase al te laat kan zijn. Daarom is het raadzaam om ook in de eerste fasen van het ontwerp programmeurs en ontwikkelaars te betrekken.

Om de kansen die digitalisering biedt optimaal te benutten, is het bovendien van cruciaal belang om de digitale geletterdheid van werknemers en werkgevers te bevorderen door middel van opleiding en stimulering van de ontwikkeling van kwalificaties en vaardigheden voor digitale toepassingen^{xxiii}. Bijscholing en omscholing van werknemers (d.w.z. het verbeteren van hun bestaande vaardigheden en het aanleren van nieuwe vaardigheden) is daarom cruciaal om VGW-risico's in verband met digitalisering te voorkomen; in dit opzicht sluit de campagne "Een gezonde werkplek" goed aan bij het door de Europese Commissie georganiseerde [Europees Jaar van de Vaardigheden](#).

Wetgeving

Het regelgevingskader over veiligheid en gezondheid in het tijdperk van digitalisering omvat specifieke VGW-wetgeving en een aantal initiatieven op dit gebied, die op EU-niveau worden uitgevoerd^{xxiv}.

De belangrijkste wetgevingshandeling over risico's voor veiligheid en gezondheid van werknemers op de werkplek, met inbegrip van risico's in verband met digitalisering, is [Richtlijn 89/391/EEG – het VGW-kader](#), en is door de nationale wetgevende instanties van de lidstaten omgezet in wetgeving.

Bepaalde risico's die voortvloeien uit het gebruik van digitale technologieën worden ook aangepakt door andere bijzondere richtlijnen, waaronder:

- [Richtlijn 90/270/EEG – beeldschermapparatuur](#)
- [Richtlijn 2009/104/EG – gebruik van arbeidsmiddelen](#)
- [Richtlijn 2006/42/EG – machines](#)
- [Richtlijn 89/654/EEG – werkplaatsvoorschriften](#)
- [Richtlijn 2003/88/EG – arbeidstijd](#)
- [Richtlijn 2002/14/EG – informatie en raadpleging van werknemers](#)

Op het gebied van digitalisering heeft de EU verschillende wetgevings- en niet-wetgevingsvoorstellen ingediend die gevolgen hebben voor werk en VGW, waaronder:

- [Verklaring van samenwerking op het gebied van artificiële intelligentie](#)
- [Mededeling van de Europese Commissie "Kunstmatige intelligentie voor Europa"](#)
- [Mededeling "Vertrouwen kweken in mensgerichte kunstmatige intelligentie"](#)
- [Europese digitale strategie](#)
- [Witboek over kunstmatige intelligentie – Een Europese benadering op basis van excellentie en vertrouwen](#)
- [Europese datastrategie](#)
- [Voorstel voor een verordening tot vaststelling van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie](#)
- [Mededeling "Bevordering van een Europese benadering van artificiële intelligentie"](#)
- [Maatregelen van de Europese Commissie om risico's in verband met platformwerk aan te pakken](#)
- [Mededeling over Betere arbeidsvoorwaarden voor een sterker sociaal Europa: alle voordelen van de digitalisering voor het werk van de toekomst benutten](#)
- [Voorstel voor een richtlijn ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden van mensen die via een digitaal arbeidsplatform werken](#)

Bovendien zijn er andere wetgeving en initiatieven die betrekking hebben op de impact van digitalisering op het werk, zoals de [algemene verordening gegevensbescherming](#) (bepalingen inzake het verzamelen en

gebruiken van gegevens van werknemers), het reeds genoemde strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 en de [richtlijnen betreffende persoonlijke beschermingsmiddelen \(PBM\)](#)^{xxv}.

Op het niveau van de lidstaten heeft de COVID-19-pandemie ook de aanzet gegeven tot diverse initiatieven, met name met betrekking tot werken op afstand en hybride werken, zoals blijkt uit diverse nationale wet- en regelgeving.

ⁱ EU-OSHA, campagne “Een gezonde werkplek 2023-2025: Veilig en gezond werken in een digitale samenleving” – campagnegids, 2023, beschikbaar op <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age>

ⁱⁱ Ibid.

ⁱⁱⁱ Ibid.

^{iv} Ibid.

^v Ibid.

^{vi} EU-OSHA, “Derde Europese bedrijvenenquête over nieuwe en opkomende risico's” (Esener 3), 2019, beschikbaar op <https://osha.europa.eu/en/publications/home-based-teleworking-and-preventive-occupational-safety-and-health-measures-european-workplaces-evidence-esener-3>

^{vii} EU-OSHA, Campagne “Een gezonde werkplek 2023-2025, Veilig en gezond werken in een digitale samenleving” – campagnepresentatie (PPT), 2023, beschikbaar op <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age>

^{viii} EU-OSHA, Campagne “Een gezonde werkplek 2023-2025, Veilig en gezond werken in een digitale samenleving” – campagnepresentatie (PPT), 2023, beschikbaar op <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age>

^{ix} EU-OSHA, campagne “Een gezonde werkplek 2023-2025: Veilig en gezond werken in een digitale samenleving” – campagnegids, 2023, beschikbaar op <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age>

^x EU-OSHA, Campagne “Een gezonde werkplek 2023-2025, Veilig en gezond werken in een digitale samenleving” – campagnepresentatie (PPT), 2023, beschikbaar op <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age>

^{xi} EU-OSHA, campagne “Een gezonde werkplek 2023-2025: Veilig en gezond werken in een digitale samenleving” – campagnegids, 2023, beschikbaar op <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age>

^{xii} EU-OSHA, Campagne “Een gezonde werkplek 2023-2025, Veilig en gezond werken in een digitale samenleving” – campagnepresentatie (PPT), 2023, beschikbaar op <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age>

^{xiii} EU-OSHA, campagne “Een gezonde werkplek 2023-2025: Veilig en gezond werken in een digitale samenleving” – campagnegids, 2023, beschikbaar op <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age>

^{xiv} EU-OSHA, Campagne “Een gezonde werkplek 2023-2025, Veilig en gezond werken in een digitale samenleving” – campagnepresentatie (PPT), 2023, beschikbaar op <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age>

^{xv} EU-OSHA, campagne “Een gezonde werkplek 2023-2025: Veilig en gezond werken in een digitale samenleving” – campagnegids, 2023, beschikbaar op <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age>

^{xvi} EU-OSHA, Campagne “Een gezonde werkplek 2023-2025, Veilig en gezond werken in een digitale samenleving” – campagnepresentatie (PPT), 2023, beschikbaar op <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/power-point-presentation-safe-and-healthy-work-digital-age>

^{xvii} EU-OSHA, campagne “Een gezonde werkplek 2023-2025: Veilig en gezond werken in een digitale samenleving” – campagnegids, 2023, beschikbaar op <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/en/publications/campaign-guide-safe-and-healthy-work-digital-age>

^{xviii} EU-OSHA, OSHWiki, “Psychosocial risks and vulnerable groups”, beschikbaar op <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-vulnerable-groups>

^{xix} Ibid.

^{xx} Ibid.

^{xxi} Ga naar de OIRA-website voor meer informatie over de beschikbare -tools: <https://oiraproject.eu/>

^{xxii} EU-OSHA, OSHWiki, “Risk assessment and telework – Checklist”, beschikbaar op https://oshwiki.eu/wiki/Risk_assessment_and_telework_-_checklist

^{xxiii} EU-OSHA, OSHWiki, “Psychosocial risks and vulnerable groups”, beschikbaar op <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-vulnerable-groups>

^{xxiv} EU-OSHA, Wetgeving inzake veiligheid en gezondheid, beschikbaar op <https://osha.europa.eu/en/safety-and-health-legislation>

^{xxv} Europese Commissie, richtlijnen betreffende persoonlijke beschermingsmiddelen of PBM, beschikbaar op https://single-market-economy.ec.europa.eu/sectors/mechanical-engineering/personal-protective-equipment-ppe_en