

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's "Betere arbeidsvoorwaarden voor een sterker sociaal Europa: alle voordelen van de digitalisering voor het werk van de toekomst benutten"

(COM(2021) 761 final)

en over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk

(COM(2021) 762 final)

(2022/C 290/16)

Rapporteur: **Cinzia DEL RIO**

Raadpleging	Europees Parlement, 17.1.2022 Raad van de Europese Unie, 4.5.2022
Rechtsgrond	Artikel 304 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie
Bevoegde afdeling	Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap
Goedkeuring door de afdeling	7.3.2022
Goedkeuring door de voltallige vergadering	23.3.2022
Zitting nr.	568
Stemuitslag (voor/tegen/onthoudingen)	149/80/18

1. Conclusies en aanbevelingen

1.1. De pandemie heeft een aantal veranderingen in de wereld van het werk, die al bezig waren, versterkt en de uitbreiding van allerlei vormen van platformwerk versneld, waardoor de groei en de impact van de digitale economie toenemen.

1.2. In het kader van de uitvoering van de Europese Pijler van sociale rechten is het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) ingenomen met het voorstel van de Europese Commissie voor een richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk (COM(2021) 762 final). Deze regelgeving moet erop gericht zijn duidelijke definities vast te stellen van de criteria voor de kwalificatie van arbeidsverhoudingen en voor het gebruik van algoritmen, en moet zorgen voor toegang tot sociale en arbeidsbescherming en -rechten.

1.3. Het EESC heeft in een aantal eerdere adviezen, die ook voor dit advies relevant blijven, al gewezen op de kansen en uitdagingen die platformwerk met zich meebrengt, en op de noodzaak om duidelijke en billijke regels vast te stellen teneinde te zorgen voor eerlijke concurrentie op de interne markt, daadwerkelijke toepassing van de rechten van werknemers en betere arbeidsomstandigheden. Het algemene doel is de interne markt te handhaven en te versterken door een gelijk speelveld voor alle actoren te waarborgen.

1.4. Het EESC heeft benadrukt dat de platformeconomie kansen biedt voor zowel bedrijven als werkenden. Bedrijven kunnen nieuwe markten aanboren, kosten verlagen en profiteren van innovaties in digitale technologieën en wereldwijde en lokale toegang tot arbeidskrachten om de efficiëntie te verbeteren en de productiviteit te verhogen. Werkenden krijgen nieuwe mogelijkheden om inkomen te genereren en werk te vinden, die steeds belangrijker en zelfs onmisbaar worden voor kwetsbare groepen, zoals jongeren, migranten en vrouwen. Deze kansen moeten op een sociaal duurzame manier worden aangegrepen.

1.5. De geuite zorgen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden in de platformeconomie zijn onder meer een beperktere toegang tot sociale bescherming en sociale zekerheid, gezondheids- en veiligheidsrisico's, onzekere arbeid, gefragmenteerde werktijden en ontoereikende inkomensniveaus, en moeilijkheden bij de erkenning van collectieve rechten. Deze zorgen moeten worden aangepakt en er moeten op passende niveaus evenwichtige oplossingen worden ontwikkeld — op Europees en nationaal niveau en via collectieve onderhandelingen waarbij de platforms betrokken zijn. Het EESC acht

het noodzakelijk te zorgen voor een gelijke behandeling van “traditionele” ondernemingen en ondernemingen die digitale middelen gebruiken op basis van de functies van algoritmisch beheer om het werk te organiseren en de arbeidsverhoudingen te beheren (aansturing, controle en/of organisatorisch vermogen).

1.6. Digitale arbeidsplatforms verschillen in omvang. Voor platform-kmo's (kleine en middelgrote ondernemingen) zijn er nog andere uitdagingen waarmee rekening moet worden gehouden, onder meer kwesties in verband met de kosten van infrastructuur, administratieve lasten en de aanpassing aan de digitale transformatie.

1.7. Het EESC erkent dat flexibele werktijden een positief kenmerk kunnen zijn van platformwerk, dat met name wordt toegejuicht door degenen die van platformwerk afhankelijk zijn als aanvullende bron van inkomsten. Flexibiliteit moet echter altijd gepaard gaan met de inachtneming van de fundamentele sociale en arbeidsnormen die door de EU-wetgeving worden gewaarborgd.

1.8. Het EESC is het er mee eens dat de juridische kwalificatie van de arbeidsverhouding en het duidelijke onderscheid met echte zelfstandige arbeid van cruciaal belang zijn om zowel ondernemingen als werkenden rechtszekerheid te bieden en de rechten en bescherming van werkenden te waarborgen. Deze kwestie wordt echter in de verschillende lidstaten verschillend benaderd. Wettelijke bepalingen op specifieke gebieden, rechterlijke uitspraken naar aanleiding van arbeidsgeschillen alsmede collectieve overeenkomsten in specifieke segmenten van platformwerk leiden tot een versnippering van de bestaande regelgeving in de EU en tot ongelijkheid in de manier waarop platformwerkers in de diverse lidstaten worden behandeld. Het is noodzakelijk de wettelijk verantwoordelijke werkgever duidelijk te bepalen, zowel met het oog op fiscale en socialezekerheidsbijdragen als ten bate van collectieve onderhandelingen.

1.9. Europa mag dezelfde vraagstukken niet met verschillende regelgevingsbenaderingen aanpakken. Het EESC steunt het doel van het wetgevingsvoorstel van de Europese Commissie om iets te doen aan de zeer uiteenlopende regelingen in de lidstaten.

1.10. Het EESC benadrukt dat de nieuwe regels van de richtlijn gebaseerd moeten zijn op het sociale acquis van de EU en duidelijke definities moeten bevatten, die niet strijdig mogen zijn met het wettelijke acquis, collectieve overeenkomsten of de jurisprudentie van de rechtbanken in de afzonderlijke lidstaten. De richtlijn moet een duidelijk rechtskader zijn dat op nationaal niveau moet worden aangepast aan de nationale wetten en praktijken, waarbij met name collectieve onderhandelingen worden aangemoedigd.

1.11. Verder gaat dit advies met name in op de volgende aspecten van de voorgestelde richtlijn:

Kwalificatiecriteria: het EESC benadrukt dat de indelingscriteria in artikel 4 van het voorstel geen recht doen aan de dynamische en snelle ontwikkeling van de digitale markt en voortdurend zouden moeten worden bijgewerkt, waardoor ze vaag en dubbelzinnig worden. Het zou passender zijn om te stellen dat het vermoeden van een arbeidsverhouding in het voordeel moet werken van mensen die hun arbeid en/of diensten verrichten onder de specifieke functies (aansturing, controle en/of organisatorisch vermogen) van algoritmisch beheer die door het betrokken digitale platform worden uitgeoefend, en om bijgevolg de criteria op basis van deze functies vast te stellen. Het EESC is het er mee eens dat platforms de mogelijkheid hebben om het vermoeden van een arbeidsverhouding te weerleggen.

1.12. Het EESC wijst erop dat de specifieke aspecten van algoritmisch beheer, die een aanzienlijke invloed hebben op de platformwerkers, wellicht niet van toepassing zijn bij de vaststelling van het vermoeden van een arbeidsverhouding met geregistreerde beroepsbeoefenaren of leden van nationale beroepsverenigingen, voor zover deze bestaan.

1.13. **Regels voor algoritmisch beheer:** het EESC is het er mee eens dat algoritmisch beheer een aanzienlijke impact heeft op de arbeidsomstandigheden en transparant moet zijn en een verantwoordingsplicht moet inhouden ten aanzien van werkenden en bedrijven. Algoritmisch beheer houdt toezicht, wijst taken toe, geeft directe instructies die de mate van autonomie beperken en evalueert werkenden, inclusief hun prestaties en gedrag, alsook hun verdiensten en arbeidsomstandigheden, en kan zelfs leiden tot ontslag. De richtlijn moet uitdrukkelijk bepalen dat de in hoofdstuk 3 vastgestelde rechten van toepassing zijn op alle situaties waarin algoritmisch beheer wordt gebruikt in het kader van een arbeidsverhouding.

1.14. Volgens het EESC moeten alle platformwerkers een gegarandeerd recht op gegevensoverdraagbaarheid hebben en hun gegevens van platforms kunnen downloaden, met inbegrip van gegevens over vaardigheden. Voorts moeten verdere bepalingen worden toegevoegd om het recht uit te oefenen om een geautomatiseerd of semi-geautomatiseerd besluit te herzien. Beslissingen die van wezenlijke invloed kunnen zijn op een arbeidsverhouding, moeten door mensen worden genomen. Het EESC waardeert het dat het voorstel van de Europese Commissie in deze richting gaat.

1.15. Het EESC onderstreept het belang van doeltreffende handhaving door middel van een nauwere samenwerking tussen autoriteiten voor gegevensbescherming en arbeidsinspecties en de noodzaak om te verduidelijken waar de verantwoordelijkheden liggen, ook in grensoverschrijdende situaties.

1.16. **Collectieve rechten:** het EESC benadrukt dat in artikel 14 van de richtlijn expliciet moet worden verwezen naar vakbonden, die het recht hebben om collectieve onderhandelingen te voeren. Voorts moeten het recht op informatie en raadpleging, alsmede het recht op collectieve onderhandelingen tot alle platformwerkers worden uitgebreid.

1.17. De richtlijn moet zorgen voor eerlijke ontslagprocedures voor platformwerkers en voor informatie- en raadplegingsprocedures in geval van collectief ontslag.

1.18. Conform de doelstellingen van de Europese vaardighedenagenda benadrukt het EESC het belang van een adequate opleiding en informatie voor platformwerkers, die in verschillende talen beschikbaar kan zijn, over hoe ze het platform in kwestie moeten gebruiken en hun digitale vaardigheden kunnen verbeteren.

2. Inleiding en achtergrond

2.1. De COVID-19-pandemie heeft het gebruik van platformwerk bespoedigd en bepaalde veranderingen op de arbeidsmarkt die al gaande waren, geaccentueerd. Het EESC heeft al benadrukt dat de platformeconomie kansen biedt voor zowel bedrijven als werkenden. Digitale arbeidsplatforms zijn in een aantal economische sectoren snel doorgedrongen. Bedrijven kunnen nieuwe markten aanboren, kosten verlagen en profiteren van innovaties in digitale technologieën en wereldwijde en lokale toegang tot arbeidskrachten om de efficiëntie te verbeteren en de productiviteit te verhogen. Werkenden krijgen nieuwe mogelijkheden om inkomen te genereren en werk te vinden, die steeds belangrijker en zelfs onmisbaar worden voor kwetsbare groepen, zoals jongeren, migranten en vrouwen.

2.2. Er zijn echter ook haken en ogen in verband met de rechten van werkenden, belastingen, vermogensverdeling en duurzaamheid, die op Europees niveau moeten worden aangepakt ⁽¹⁾. Platformwerk neemt een steeds belangrijkere plaats in op de nieuwe productiekaart van economische activiteiten die aan digitale ontwikkeling en de digitale transitie gekoppeld zijn. Het EESC heeft de kansen en risico's al in een aantal eerdere adviezen ⁽²⁾ (die ook voor dit advies relevant zijn) uiteengezet en daarin opgeroepen tot Europese regelgeving met vastomlijnde definities van de criteria voor de kwalificatie van arbeidsverhoudingen. In zulke regelgeving moeten tevens het gebruik van algoritmen en de toegang tot sociale en arbeidsbescherming en -rechten worden geregeld.

2.3. De zwakke economische positie van velen die via een breed scala van digitale arbeidsplatforms werken, leidt tot meer gezondheids- en veiligheidsrisico's ⁽³⁾ en tot meer baanonzekerheid ⁽⁴⁾, een ontwikkeling die lastig binnen exacte en specifieke nationale geografische grenzen af te bakenen valt. Bovendien worden in de meeste EU-rechtsstelsels de mechanismen voor de algemene en sociale bescherming van niet-standaard- en atypische werknemers steeds meer uitgehold.

2.4. Het EESC erkent dat flexibele werktijden een positief kenmerk kunnen zijn van platformwerk, dat vooral wordt toegejuicht door degenen die van platformwerk afhankelijk zijn als aanvullende bron van inkomsten, met name jongeren. Flexibiliteit moet echter altijd gepaard gaan met de inachtneming van de fundamentele sociale en arbeidsnormen die door de EU-wetgeving worden gewaarborgd, en kan worden geregeld bij nationale wetgeving of collectieve overeenkomsten op basis van het desbetreffende EU-rechtskader. Dit is met name nodig voor jongeren die gefragmenteerd werken, een laag en ontoereikend inkomen hebben en zelf hun sociale bijdragen moeten ophoesten om een toekomstig pensioen op te kunnen bouwen ⁽⁵⁾.

2.5. De in elke lidstaat weer andere arbeidsverhoudingen die op digitale arbeidsplatforms ontstaan en zich daar ontwikkelen, zijn niet bevorderlijk voor een uniforme nationale oplossing ter erkenning van de noodzakelijke sociale bescherming, de vereiste gezondheids- en veiligheidsmaatregelen op het werk, een passend inkomensniveau, een passende arbeidstijd en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden. Deze verschillende vormen van arbeidsverhoudingen en de geringe individuele en collectieve bescherming op nationaal niveau wegen op EU-niveau nog zwaarder door, wat de voorwaarden creëert voor sociale dumping en oneerlijke concurrentie, die de doeltreffendheid van de Europese en nationale arbeidsbeschermingsnormen zelf in gevaar brengen.

⁽¹⁾ PB C 286 van 16.7.2021, blz. 70, paragraaf 2.7.

⁽²⁾ PB C 429 van 11.12.2020, blz. 173; PB C 220 van 9.6.2021, blz. 1; PB C 194 van 12.5.2022, blz. 50; PB C 517 van 22.12.2021, blz. 61; PB C 286 van 16.7.2021, blz. 70.

⁽³⁾ Enquête JRC Colleem II.

⁽⁴⁾ Studie van de Commissie (2021).

⁽⁵⁾ Europees Jeugdforum, Position paper on Platform work.

2.6. Digitale arbeidsplatforms kunnen worden ingedeeld in twee grote categorieën: online webplatforms en op locatie gebaseerde platforms. Zij verschillen in grootte. Voor platform-kmo's (kleine en middelgrote ondernemingen) zijn er nog andere uitdagingen waarmee rekening moet worden gehouden, onder meer kwesties in verband met de kosten van infrastructuur, administratieve lasten en de aanpassing aan de digitale transformatie.

2.7. Het aantal mensen dat werkzaam is voor werkgevers die een onlineplatform gebruiken, neemt gestaag toe, niet alleen in de Europese Unie, maar in de hele wereld ⁽⁶⁾. Zoals de IAO en Eurofound hebben aangetoond, hebben traditionele bedrijven onder meer te kampen met oneerlijke concurrentie van platforms, waarvan sommige niet zijn onderworpen aan de conventionele belasting- en andere regelgeving met betrekking tot hun personeel. Bovendien blijkt uit een flinke hoeveelheid jurisprudentie dat sommige bedrijfsmodellen van platforms erop gericht zijn een concurrentievoordeel op te bouwen door te trachten de geldende regelgeving te omzeilen, of het nu gaat om sociale, milieu- of economische wetgeving ⁽⁷⁾. Zo'n strategie komt de economische duurzaamheid op lange termijn niet ten goede en schaadt eerlijke concurrentie, met name tussen grote en micro- of kleine platformbedrijven.

2.8. Door de digitale transitie, die door de EU sterk wordt gestimuleerd, zullen in de toekomst steeds meer sectoren en beroepen te maken krijgen met dit model van onlineplatforms. Het EESC heeft meerdere keren duidelijk gemaakt ⁽⁸⁾ dat de regulering van de interne markt moet worden aangescherpt en versterkt om een gelijk speelveld te waarborgen voor alle spelers en dat de digitalisering ten goede moet komen aan werkenden en bedrijven. Het is van essentieel belang een regelgevingskader op te zetten dat door middel van vastomlijnde rechten, verantwoordelijkheden en verplichtingen veilige, eerlijke en gezonde werkomgevingen en arbeidsvoorwaarden waarborgt.

2.9. Alle werkenden hebben recht op eerlijke en fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. Dit is een grondbeginsel van het internationaal arbeidsrecht en het EU-recht. Volgens artikel 4 van Richtlijn 2019/1152 zijn werkgevers verplicht hun werknemers informatie te bieden over de belangrijkste aspecten van de arbeidsovereenkomst of -verhouding. Platformwerkers moeten gebonden zijn aan dezelfde arbeidsrechtelijke bepalingen als die welke gelden in het land waar de dienst wordt verleend.

2.10. De kern van het probleem ligt bij een vastomlijnde definitie van "werknemer" en een duidelijk onderscheid tussen die term en een echte "zelfstandige". De doeltreffendheid van het hele regelgevingskader van de ontwerprichtlijn staat of valt met een duidelijke definitie van deze termen. Uit de genoemde studies ⁽⁹⁾ blijkt dat in veel gevallen platformwerkers wordt verzocht zich als zelfstandige te laten registreren, en de uitdaging is om schijnzelfstandigheid te voorkomen. Werkenden moeten de nodige informatie krijgen om te kunnen kiezen of zij werkelijk zelfstandig willen zijn of niet. Uit de studie van de Europese Commissie waarnaar wordt verwezen in het werkdocument van de diensten van de Commissie met de effectbeoordeling van de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, blijkt dat naar schatting 5,5 miljoen platformwerkers ten onrechte als zelfstandigen worden aangemerkt.

2.11. De lidstaten gaan op diverse manieren om met de wettelijke kwalificatie van arbeidsverhoudingen. Het risico dat arbeidsverhoudingen juridisch verkeerd worden gekwalificeerd, is vooral te wijten aan het gebrek aan wetgeving in nationale rechtssystemen en het gebrek aan juridische duidelijkheid. Geen enkele lidstaat is er nog in geslaagd om de wettelijke kwalificatie van arbeidsverhoudingen toereikend te regelen. Enkele lidstaten (Italië, Spanje en Frankrijk) hebben voor een sectorale wetgeving gekozen, in het bijzonder voor de vervoerssector en bezorgplatforms. Een groot aantal lidstaten (België, Duitsland, Griekenland, Spanje, Frankrijk, Ierland, Italië, Nederland en Zweden) heeft wel geprobeerd arbeidsverhoudingen met een onduidelijke kwalificatie te verduidelijken door middel van wetgeving, maar daarbij gaat het om algemene situaties op de arbeidsmarkt, zonder de specifieke kenmerken van platformwerk in aanmerking te nemen. In Italië en Spanje hebben collectieve onderhandelingen een grote rol gespeeld, met specifieke overeenkomsten en protocollen in afwachting van gerichte wettelijke bepalingen.

2.12. De opvatting dat het bestaande regelgevingssysteem in de diverse EU-landen zich momenteel niet leent voor het reguleren van de verschillende profielen van platformwerk, wordt bevestigd door de bijna honderd rechtsgeschillen die door werkenden en/of hun vakbonden aanhangig zijn gemaakt, alsook door het veelvoud aan oplossingen in de jurisprudentie van vele Europese landen. Aan de ene kant bevestigen deze het zelfstandige aspect van de arbeidsverhouding, maar aan de

⁽⁶⁾ Verslag van de IAO getiteld: The role of digital labour platforms in transforming the world of work; verslag van Eurofound uit 2018; document van de diensten van de Commissie over de cijfers en omzet die tijdens de pandemie verdrievoudigden (volgens statistieken van de IAO werd in 2020 in de EU een omzet van 12 miljard EUR behaald); eindverslag van het CEPS uit 2021 getiteld "Digital Labour Platforms in the EU"; onderzoek van EVI uit 2021 getiteld "The definition of worker in the platform economy: exploring workers' risks and regulatory solutions".

⁽⁷⁾ PB C 123 van 9.4.2021, blz. 1, paragraaf 3.2.7.

⁽⁸⁾ PB C 440 van 6.12.2018, blz. 1; PB C 123 van 9.4.2021, blz. 1; PB C 286 van 16.7.2021, blz. 70; PB C 367 van 10.10.2018, blz. 15.

⁽⁹⁾ Zie voetnoot 6.

andere kant erkennen deze ook steeds vaker dat er sprake is van werk in loondienst. En dan zijn er nog de oplossingen daartussenin, die de zaak juridisch onbeslist laten ⁽¹⁰⁾. Hoewel zulke juridische procedures vaak tot tegenstrijdige uitspraken hebben geleid, betreffen ze veelal bestel- en chauffeursdiensten (platformdiensten op locatie) en worden mensen die voor een platform werken (met name in de vervoers- en bezorgsector, waar de bescherming door middel van contracten en vanuit vakbonden waarschijnlijk het best is geregeld) meestal wel als werknemers bestempeld.

2.13. Een ander belangrijk punt is het effect van algoritmisch beheer op de arbeidsomstandigheden, dat inherent is aan het bedrijfsmodel van digitale arbeidsplatforms ⁽¹¹⁾. De aandacht moet uitgaan naar het waarborgen van transparantie en verantwoordingsplicht met betrekking tot algoritmen voor werkenden en bedrijven.

2.14. Om deze situatie te verbeteren, hebben bepaalde lidstaten (IT, ES) wetgevingsinitiatieven inzake algoritmisch beheer op de werkplek genomen. Andere lidstaten (AT, BE, CY, CZ, DK, EE, FI, DE, IE, LV, LT, LU, NL, SE) proberen algoritmisch beheer te reguleren door middel van maatregelen binnen hun privacy-, gegevensbeschermings- en non-discriminatiebeleid. In meerdere landen zijn relevante uitspraken door rechtbanken gedaan (FR, IT, NL, PL en LU) ⁽¹²⁾. Doordat de huidige wetgeving binnen de EU zo versnipperd is, hebben digitale arbeidsplatforms die in verschillende landen opereren ook te maken met verschillende wetten en regels. Gelet op de flexibele, mobiele en snel veranderende aard van de platformeconomie wordt het door het ontbreken van een gemeenschappelijke aanpak lastig om een gelijk speelveld tussen de lidstaten in stand te houden.

2.15. In dit verband valt het initiatief van de Europese instellingen toe te juichen, met specifieke verwijzing naar het pakket maatregelen dat de Europese Commissie op 9 december 2021 heeft ingediend ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden op platforms, in het kader van de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten. In het initiatief van de Europese Commissie wordt erkend dat er dringend iets moet worden gedaan aan de verschillende benaderingen van de lidstaten, wordt ingegaan op de hierboven geschetste haken en ogen en wordt een regelgevingsvoorstel met een richtlijn gepresenteerd.

3. Algemene overwegingen

3.1. Het EESC steunt het besluit van de Commissie om een ontwerprichtlijn op te stellen voor platformwerk dat zowel onlinedienstverlening omvat (bijvoorbeeld juridische diensten, vertaaldiensten of freelancers) als fysieke dienstverlening (bijvoorbeeld taxi's, bezorgdiensten of dienstverlening in huis). Zoals duidelijk verwoord in overweging 49 van het richtlijnvoorstel vraagt de zeer uiteenlopende aard van de omstandigheden, arbeidsvoorwaarden en wetgeving in elke lidstaat eerder om een richtlijn dan om niet-bindende rechtsinstrumenten, met name met het oog op het waarborgen van formele en daadwerkelijke dekking en toereikendheid en transparantie van de socialebeschermingsstelsels, vooral omdat de lidstaten verschillende niveaus van sociale bescherming bieden. Het hoge en alsmaar stijgende aantal rechtszaken en uitspraken waarin platformwerk als loonarbeid wordt aangemerkt, toont maar al te zeer aan dat deze kwestie onvoldoende gereguleerd is, zelfs in nationale rechtssystemen. De lidstaten kunnen het doel om de arbeidsvoorwaarden voor digitale platforms te verbeteren dan ook onvoldoende op eigen kracht bereiken. In overeenstemming met het subsidiariteitsbeginsel kan dat beter op EU-niveau worden gedaan.

⁽¹⁰⁾ Enkele voorbeelden van rechtszaken waarbij het vonnis luidde dat in de arbeidsrelatie sprake was van loonarbeid: het vonnis van het Franse Hof van Cassatie (*Chambre sociale*, nr. 374 van 4.3.2020) waarbij het werk van een Uber-chauffeur als loonarbeid werd aangemerkt; het vonnis van het Spaanse Hooggerechtshof (*Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sentencia 40/2020 van 17.1.2020*) waarbij de arbeidsrelatie tussen de bezorgers en het Deliveroo-platform als loondienst werd aangemerkt; het vonnis van de rechtbank van Barcelona van 13.1.2021 waarbij de arbeidsrelatie van maar liefst 748 bezorgers als loondienst werd aangemerkt. Op grond van het laatste vonnis is het noodzakelijk om nieuwe indexen te onderzoeken op basis waarvan de aard van de verhouding moet worden beoordeeld. De conclusie is dat de flexibele indeling in werkuren sowieso het resultaat is van een keuze van het bedrijf om de commercieel gunstigste uren eruit te pikken en zeker niet is bedoeld om een beter evenwicht tussen werk en privé van de bezorgers te realiseren. Daarom moeten die bezorgers als werknemers worden beschouwd. Daarnaast zijn er nog Belgische, Italiaanse en Nederlandse vonnissen die zelfstandigheid in de arbeidsverhouding uitsloten op grond van een relativering van de zogenaamde vrijheid die de bezorgers hadden bij de concrete invulling van de dienstverlening.

⁽¹¹⁾ Studie van de Commissie ter ondersteuning van de effectbeoordeling van de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk.

⁽¹²⁾ Studie van de Commissie ter ondersteuning van de effectbeoordeling van de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk.

3.2. In overweging 9 van de ontwerprichtlijn wordt terecht gezegd: “Wanneer platforms in verschillende lidstaten of over de grenzen heen actief zijn, is het vaak onduidelijk waar het platformwerk wordt verricht en door wie. Ook krijgen de nationale autoriteiten niet gemakkelijk toegang tot gegevens over de digitale arbeidsplatforms, zoals het aantal personen dat platformwerk verricht, hun arbeidsstatus en hun arbeidsvoorwaarden. Dit maakt het moeilijk de regels te handhaven, onder meer op het gebied van arbeidsrecht en sociale bescherming.” Het EESC had al gewezen⁽¹³⁾ op de noodzaak om in elke lidstaat een platformregister en een Europese gegevensbank van grote en kleine platforms aan te leggen.

3.3. Deze rechtsonzekerheid werkt in sommige situaties wellicht het ontstaan en de verspreiding van zwartwerk in de hand, evenals betreurenswaardige situaties van uitbuiting en wedijver tussen platformwerkers onderling, die mogelijk ook het slachtoffer zijn van illegale oderaannemingspraktijken. Het gaat vaak om migranten die in een objectief zwakke positie verkeren en niet bekend zijn met de beoogde minimale beschermingsrechten. De voorgestelde richtlijn bevat geen bepaling over oderaaneming en biedt deze platformwerkers dus geen bescherming tegen zulke praktijken⁽¹⁴⁾.

3.4. Een aantal punten in de tekst van het voorstel van de Commissie is vaag, algemeen en ambigu. Deze sluiten niet aan op de doelstellingen om sociale en arbeidsrechten te beschermen en te waarborgen, terwijl die doelstellingen in de overwegingen wel duidelijk geformuleerd zijn. Dit geldt met name voor de definitie van de persoon die platformwerk verricht (artikelen 2 en 5) en voor het recht van zowel platformwerkers als vakbondsvertegenwoordigers op informatie en raadpleging (artikel 9, waarin echter alleen specifiek wordt verwezen naar Richtlijn 2002/14/EG). Om te beginnen moet worden opgemerkt dat de bescherming van de rechten van werkenden in deze ontwerprichtlijn vaak gelijk wordt gesteld met de vrijheid van ondernemerschap. De rechten van werkenden en de fundamentele vrijheden moeten naar behoren worden gewaarborgd, overeenkomstig de wetgeving en het Handvest van de grondrechten.

3.5. Het EESC acht het noodzakelijk dat de richtlijn specifieke bepalingen over arbeidsvoorwaarden en sociale zekerheid bevat die gebaseerd zijn op het beginsel van non-discriminatie, ook met betrekking tot gelijksoortige en vergelijkbare werkenden in dezelfde sector. Dit zou de ontwikkeling van een uniforme contractuele bescherming voor sectoren bevorderen en sociale en fiscale dumping tegengaan.

3.6. Het EESC is ingenomen met de voorgestelde inspanningen van de Commissie om de uitwisseling van goede praktijken in het kader van haar programma voor wederzijds leren te ondersteunen, om de activiteiten van de Europese Arbeidsautoriteit te ondersteunen voor zover dat binnen haar mandaat ligt, en om de lidstaten in voorkomend geval te ondersteunen bij de toepassing van de regels inzake socialezekerheidscoördinatie, bij de opstelling van richtsnoeren daaromtrent en via EU-programma's (zoals Horizon Europa)⁽¹⁵⁾.

3.7. Volgens het EESC moet de ontwerprichtlijn duidelijke referentiecriteriën en beginselen bevatten als leidraad voor de nationale wetgevers en om collectieve onderhandelingen aan te moedigen, teneinde regels vast te stellen die zekerheid, veiligheid en voorspelbaarheid bieden in een sterk gedigitaliseerde productieomgeving. Zulke regels moeten een gelijk speelveld tussen digitale arbeidsplatforms en offlinedienstverleners bewerkstelligen. Zij mogen niet indruisen tegen het juridische acquis, mogen geen wijziging inhouden van de inhoud en de reikwijdte van de regels voor het vaststellen van de status van arbeidsverhoudingen in de dienstensector conform de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten, nationale kwalificatiesystemen of de jurisprudentie van de rechtbanken van de afzonderlijke lidstaten, en mogen de eerlijke concurrentie tussen ondernemingen niet ondermijnen.

3.8. Het EESC acht voorts een gelijke behandeling noodzakelijk van “traditionele” bedrijven en bedrijven die digitale controlemiddelen op basis van algoritmisch gegevensbeheer gebruiken. Zij moeten transparant en eerlijk met elkaar kunnen concurreren. De werknemersstatus van degenen die in de betrokken sectoren diensten verlenen en/of activiteiten uitvoeren, moet worden verduidelijkt. Het EESC is ook ingenomen met het streven van de Commissie om echte zelfstandigen te helpen meer helderheid te krijgen over hun status: “Ook zelfstandigen zullen indien nodig worden geholpen om hun status te verduidelijken.” De richtlijn zal zelfstandigen naar verwachting autonomer maken en hen ondersteunen bij het benutten van hun ondernemersmogelijkheden, bijvoorbeeld door hun klantenbestand te ontwikkelen. Degenen die al echte zelfstandigen zijn, zullen de voordelen in verband met hun arbeidssituatie behouden⁽¹⁶⁾.

⁽¹³⁾ PB C 429 van 11.12.2020, blz. 173, paragraaf 1.15.

⁽¹⁴⁾ Verslag Fairwork (2021); Fairwork response to the European Commission's Proposal for Directive on Platform Work.

⁽¹⁵⁾ Zie de mededeling van de Commissie.

⁽¹⁶⁾ Mededeling van de Commissie van 9 december 2021 aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's — Betere arbeidsvoorwaarden voor een sterker sociaal Europa: alle voordelen van de digitalisering voor het werk van de toekomst benutten (COM(2021) 761 final), tekstvak onderaan blz. 10.

3.9. In dit licht is het cruciaal dat het toepassingsgebied (artikel 1) wordt verbeterd en minder ambigu wordt, zodat de richtlijn onmiskenbaar van toepassing is op alle digitale arbeidsplatforms. Het is noodzakelijk de feitelijk en wettelijk verantwoordelijke werkgever duidelijk te bepalen, ook met het oog op fiscale en socialezekerheidsbijdragen én ten bate van collectieve onderhandelingen, zonder voorbij te gaan aan de specifieke kenmerken van micro- en kleine platformen.

De vermelding “de organisatie van het werk dat door personen wordt verricht” kan leiden tot de ongewenste uitsluiting van bepaalde digitale platformen.

4. Hoofdstuk 4 — Specifieke opmerkingen

4.1. In dit advies worden met name de volgende aspecten van de ontwerprichtlijn geanalyseerd:

- de criteria voor de kwalificatie als werknemer;
- algoritmisch beheer;
- collectieve rechten;

4.2. Kwalificatiecriteria

4.2.1. In artikel 4 van het voorstel wordt uiteengezet op basis van welke criteria het wettelijke vermoeden van een arbeidsverhouding wordt vastgesteld. Het EESC tekent aan dat de voorgestelde criteria de dynamiek van de digitale markt en de evolutie van bedrijfsmodellen en werkmethoden moeten weerspiegelen, en dat zij voortdurend moeten worden geactualiseerd. Helaas gaan de in artikel 4 vermelde criteria nog steeds vooral uit van de mate van zeggenschap die het digitale platform over de werkzaamheden van de platformwerker uitoefent. Het EESC meent dat de koppeling van arbeidsbescherming aan de mate van zeggenschap geen juiste afspiegeling is van de onevenwichtige machtsverhouding tussen platform en platformwerkers, en deze ook niet afdoende bijstuurt.

4.2.2. Daarnaast biedt artikel 4 van het voorstel de platformen te veel discretionaire bevoegdheid (voor het wettelijke vermoeden van een arbeidsverhouding moet aan ten minste twee van de vijf criteria worden voldaan). In een omgeving die constant verandert, zou het gemakkelijk zijn deze criteria te omzeilen. Een duidelijk omschreven arbeidsstatus, zelfs voor degenen die weinig uren werken, zou het recht op sociale bescherming, gezondheid en veiligheid, het recht om zich te organiseren en het recht op collectieve onderhandelingen met betrekking tot de gepresteerde arbeidstijd waarborgen, en zou dus de nodige flexibiliteit garanderen.

4.2.3. De criteria moeten specifieker het risico van verslechterende arbeidsnormen weerspiegelen. De voorkeur gaat dan ook uit naar één criterium voor het wettelijke vermoeden van een arbeidsverhouding, dat platformen kunnen weerleggen op grond van artikel 5, waarin de bewijslast bij het digitale platform wordt gelegd, dat wil zeggen dat het platform moet aantonen dat de platformwerker een zelfstandige is. Terecht wordt in het Commissievoorstel gesteld dat het aan de platformen is om het vermoeden van een arbeidsverhouding te weerleggen.

4.2.4. Zelfstandigen en arbeidsverhoudingen met echte zelfstandigen, waarvoor de richtlijn geen definitie geeft, moeten ook adequaat worden beschermd. Er zijn veel verschillende vormen van platformwerk, die niet in één categorie kunnen worden ondergebracht. Er zijn vormen van werk die kunnen worden beschouwd als vergelijkbaar met werk in loondienst, terwijl andere arbeidsvormen geschoolde beroepsbeoefenaren vereisen en zelfs hooggeschoolden, die in sommige landen vergelijkbaar zijn met degenen die zijn ingeschreven in beroepsregisters of die lid zijn van nationale beroepsverenigingen. De specifieke aspecten van algoritmisch beheer, die een aanzienlijke invloed hebben op de platformwerkers, zijn wellicht niet van toepassing bij de vaststelling van het vermoeden van een arbeidsverhouding met geregistreerde beroepsbeoefenaren of leden van nationale beroepsverenigingen, voor zover deze bestaan.

4.2.5. Het zou derhalve passender zijn om te stellen dat het wettelijke vermoeden van een arbeidsverhouding met betrekking tot digitale arbeidsplatformen in het voordeel moet werken van mensen die hun arbeid en/of diensten verrichten onder de aansturing, controle en/of het organisatorisch vermogen van een digitaal platform dat gebruik maakt van algoritmisch beheer.

Platformen moeten dit wettelijke vermoeden van een arbeidsverhouding kunnen weerleggen door aan te tonen dat ze geen commerciële zeggenschap uitoefenen over de manier waarop platformwerkers hun diensten/arbeid inrichten, ook niet indirect of impliciet⁽¹⁷⁾.

⁽¹⁷⁾ Zie de definitie in overweging 30 van de richtsnoeren van de Commissie over het mededingingsrecht en collectieve onderhandelingen: iii) hij omvat, als noodzakelijk en essentieel onderdeel, de organisatie van het werk dat door personen wordt verricht, ongeacht of dat werk online of op een bepaalde locatie wordt verricht. Platformen die het werk van personen niet organiseren, maar alleen de middelen verschaffen waarmee afzonderlijke zelfstandigen hun eindgebruikers kunnen bereiken, worden niet als digitale arbeidsplatformen beschouwd. Een platform dat bijvoorbeeld alleen de beschikbare aanbieders van diensten (bijvoorbeeld loodgieters) in een specifiek gebied groepeerd en zichtbaarheid geeft zodat klanten daar naar behoefte gebruik van kunnen maken, wordt niet als digitaal arbeidsplatform beschouwd aangezien de werkzaamheden van deze aanbieders niet hierdoor worden georganiseerd.

4.2.6. Een argument dat door rechtbanken vaak wordt aangevoerd in vonnissen over de aard van een arbeidsverhouding (ook bij zaken voor hoge nationale rechtbanken) is dat het platform (en in het bijzonder het algoritmisch beheer) een bepaalde vorm van toezicht had op de manier waarop de platformwerker de dienstverlening verrichtte. Hieruit kan feitelijk worden afgeleid dat de dienstverlening door de platformwerker helemaal in de bedrijfsvoering van het platform is geïntegreerd. Dit aspect op zich onderstreept de noodzaak om als tegenwicht tegen voornoemde zeggenschap voldoende individuele en collectieve waarborgen te bieden aan alle mensen die via een digitaal platform arbeid verrichten of diensten verlenen.

5. Specifieke opmerkingen over algoritmisch beheer

5.1. Algoritmisch beheer verwerkt een aanzienlijke hoeveelheid data, houdt toezicht, wijst taken toe, geeft directe instructies die de mate van autonomie beperken en evalueert werkenden, inclusief hun prestaties en gedrag, alsook hun verdiensten en arbeidsomstandigheden, en kan zelfs leiden tot ontslag. Het EESC is ingenomen met het feit dat de ontwerprichtlijn de beginselen van de AVG (algemene verordening gegevensbescherming) volgt. In overeenstemming met artikel 9 in de AVG moet de richtlijn de verwerking van gevoelige persoonsgegevens verbieden, met inbegrip van politieke kleur en lidmaatschap van een vakbond. In de richtlijn moet expliciet worden aangegeven dat de rechten in hoofdstuk 3 op alle gevallen van algoritmisch beheer van toepassing zijn, ook wanneer het platform kan aantonen dat het geen commerciële zeggenschap uitoefent over de manier waarop platformwerkers hun diensten inrichten, ook niet indirect of impliciet, en er dus geen sprake is van een arbeidsverhouding.

5.2. De systemen die door digitale arbeidsplatforms worden gebruikt, werken vaak met artificiële intelligentie (AI). Aangezien platforms zich aan de bepalingen van zowel deze richtlijn als de AI-wet (een productmarktregulering) moeten houden, verzoekt het EESC de Commissie om de ontwerprichtlijn en de AI-wet met elkaar te vergelijken om eventuele inconsistenties en mazen in de regelgeving te vermijden of te verhelpen.

5.3. Het EESC verzoekt de Commissie nogmaals⁽¹⁸⁾ om duidelijk vast te leggen wie bevoegd is voor gezondheid en veiligheid, gegevensbescherming, verzekering en wettelijke aansprakelijkheid, wat inhoudt dat de bestaande regelingen moeten worden beoordeeld, aangepast en geharmoniseerd. Het EESC heeft al eerder aangegeven dat door platforms gebruikte algoritmen moeten worden gelijkgesteld met mondelinge of schriftelijke instructies in standaardwerk⁽¹⁹⁾.

5.4. Het recht om (semi-)geautomatiseerde besluiten te toetsen, wordt bijzonder verwelkomd. Het EESC is echter van mening dat de Commissie met het oog op de praktische uitvoering van dit recht nog enkele bepalingen moet toevoegen die digitale arbeidsplatforms verplicht stellen om: a) hun algoritmen en systemen volgens het beginsel van veilig ontwerp te ontwikkelen, en b) in overstemming met de gedachte achter de voorgestelde AI-wet, hun eigen algoritmen aan een conformiteitsbeoordeling te onderwerpen, niet alleen voordat ze deze implementeren, maar ook wanneer platformwerkers de arbeid/diensten al verrichten. Een dergelijke conformiteitsbeoordeling moet een multidisciplinair karakter hebben en dus gezamenlijk worden uitgevoerd door de experts die door de vakbonden, het platform en arbeids-, socialezekerheids- en andere relevante instanties zijn aangedragen. Wanneer naar aanleiding van de toetsing van een door algoritmen ingegeven besluit een conflict ontstaat, moeten platformwerkers een beroep op onafhankelijke arbitrage kunnen doen.

5.5. Het EESC is echter van mening dat artikel 8 platformwerkers de mogelijkheid moet bieden om zich bij de toetsing van belangrijke besluiten te laten bijstaan door een vakbondsvertegenwoordiger.

5.6. Aangezien de recensies van klanten een grote rol spelen in het platformwerkmodel, moeten platformwerkers de mogelijkheden hebben om recensies (als essentieel gegevensonderdeel) op meerdere platforms te gebruiken en over te zetten. Het EESC is van mening dat overdraagbaarheid van gegevens voor alle platformwerkers gewaarborgd moet zijn. Sterker nog, de richtlijn moet platformwerkers garanderen dat zij hun profiel (inclusief hun vaardigheden) kunnen gebruiken om ander werk buiten de platformeconomie te vinden.

5.7. Het welslagen van het voorstel van de Commissie staat of valt met een effectieve handhaving. Volgens de voorgestelde richtlijn moeten gegevensbeschermings- en arbeidsautoriteiten met elkaar samenwerken. Het EESC wil de Commissie echter wijzen op het feit dat de gegevensbeschermingsautoriteiten in diverse landen niet de taak hebben om diepgravende onderzoeken naar arbeidskwesties uit te voeren, zeker niet als het om toezicht en verhaal gaat. Het EESC verzoekt de Commissie dan ook om de toegewezen bevoegdheden te verduidelijken en daarbij tevens rekening te houden met grensoverschrijdende zaken alsook met de diensten voor arbeidsinspectie.

⁽¹⁸⁾ PB C 429 van 11.12.2020, blz. 173.

⁽¹⁹⁾ PB C 429 van 11.12.2020, blz. 173, paragraaf 1.8.

6. Collectieve rechten

6.1. In het hoofdstuk van de richtlijn over rechtshandhaving wordt in artikel 14 gesproken over vertegenwoordigers van personen die platformwerk verrichten, niet over vakbonden. Dit is een kritisch punt, aangezien het belangrijk is expliciet te verwijzen naar vakbondsvetegenwoordigers. Zo wordt voorkomen dat vakverenigingen ad hoc worden opgericht en genieten platformwerkers het recht op collectieve vertegenwoordiging, ook bij geschillen.

6.2. Het EESC merkt op dat de richtlijn in informatie- en raadplegingsrechten voorziet. In artikel 9 wordt echter alleen naar Richtlijn 2002/14/EG tot vaststelling van een algemeen kader verwezen. Er moet ook expliciet worden verwezen naar Richtlijn 2001/23/EG inzake de overgang van ondernemingen, Richtlijn 98/59/EG inzake collectief ontslag en Richtlijn 2009/38/EG inzake de Europese ondernemingsraad. Het EESC merkt op dat in artikel 10 de arbeidsrechten uit hoofdstuk 3 van de richtlijn naar alle platformwerkers worden uitgebreid (ook naar degenen zonder arbeidsverhouding), maar dat dit niet geldt voor de informatie- en raadplegingsrechten uit artikel 9. Dit is onterecht. Een duidelijkere definitie van het recht op informatie en raadpleging is geboden ter ondersteuning van collectieve onderhandelingen, ook een recht dat voor alle platformwerkers moet worden erkend ⁽²⁰⁾.

6.3. Het EESC onderstreept dat de informatie- en raadplegingsrechten van de vakbondsvetegenwoordigers van platformwerkers (artikel 9) moeten worden gewaarborgd, ook met betrekking tot de parameters, regels en instructies die ten grondslag liggen aan de algoritmen of AI-systemen die invloed hebben op de besluitvorming of op de totstandkoming van besluiten die gevolgen kunnen hebben voor de arbeidsvoorwaarden, de beschikbaarheid van werk en het behoud van werk, met inbegrip van profilering.

6.4. Het EESC merkt op dat platformwerkers in verschillende Europese talen beschikbare, adequate en specifieke scholing moeten krijgen over het gebruik van en het werken op het platform en moeten worden opgeleid in de relevante digitale vaardigheden. Zoals in een eerder advies ⁽²¹⁾ is benadrukt, moet de uitvoering van het actieplan voor digitaal onderwijs 2021-2027 zorgen voor een doeltreffende sociale dialoog met en raadpleging van belanghebbenden, naleving en handhaving van de arbeidsrechten en het recht van werkenden op informatie, raadpleging en participatie, en het vermogen van werkenden om hun digitale en ondernemersvaardigheden te ontwikkelen, met name via beroepsonderwijs en -opleiding, volwasseneducatie en scholing voor werkenden, teneinde de vaardighedenkloof te dichten waarmee bedrijven te maken hebben.

6.5. Zoals al in een eerder advies aangegeven, herinnert het EESC er in verband met de invoering van nieuwe technologieën (zoals robots of intelligente machines) in zijn studie aan dat het belangrijk is dat de vertegenwoordigers van platformwerkers van tevoren geïnformeerd en geraadpleegd worden en dat collectieve onderhandelingen ter begeleiding van de veranderingen die deze technologieën met zich meebrengen, noodzakelijk zijn ⁽²²⁾. Deze raadpleging is op grond van de richtlijn betreffende de Europese ondernemingsraad bovendien verplicht ⁽²³⁾.

6.6. Onderhandelingen omvatten ook sectorale collectieve onderhandelingen, waarin voor een groot deel de rechten van werkenden worden vastgelegd. Toch wordt in de ontwerprichtlijn nergens over sectorale overeenkomsten gesproken.

6.7. Eerlijke ontslagprocedures voor platformwerkers en toegang tot onafhankelijke mechanismen voor geschillenbeslechting zijn belangrijke doelstellingen die in een regelgevingskader moeten worden opgenomen. In de ontwerprichtlijn wordt alleen over het ontslag van individuele personen gesproken, terwijl ook de informatie- en raadplegingsprocedures voor collectieve ontslagen aan bod moeten komen, onder verwijzing naar bestaande EU-wetgeving ⁽²⁴⁾.

Brussel, 23 maart 2022.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Christa SCHWENG

⁽²⁰⁾ PB C 123 van 9.4.2021, blz. 1, paragraaf 3.2.8.

⁽²¹⁾ PB C 286 van 16.7.2021, blz. 27.

⁽²²⁾ Studie van het EESC (2017).

⁽²³⁾ PB L 122 van 16.5.2009, blz. 28.

⁽²⁴⁾ Richtlijn 98/59/EG; Richtlijn 2001/23/EG.

BIJLAGE

Het volgende tegenadvies, dat minstens een kwart van het aantal uitgebrachte stemmen kreeg, werd tijdens de beraadslagingen verworpen (artikel 43, lid 2, van het reglement van orde):

WIJZIGINGSVOORSTEL 1**SOC/709 — Pakket arbeidsvoorwaarden — platformwerk**

Het hele advies door onderstaande tekst vervangen:

1. Conclusies

1.1. Digitale arbeidsplatforms bevorderen innovatieve diensten en nieuwe bedrijfsmodellen en creëren tal van kansen voor consumenten, bedrijven, werknemers en zelfstandigen. Het concept “digitaal platform” heeft betrekking op een breed scala aan activiteiten, diensten, werkzaamheden en bedrijfsmodellen. Dit betekent dat standaardoplossingen een belemmering kunnen vormen voor innovatie en voor investeringen in de oprichting en ontwikkeling van digitale platforms in de EU.

1.2. Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) erkent dat een aantal problematische aspecten van digitaal platformwerk dienen te worden aangepakt, daar waar die zich voordoen. Alle regelgeving inzake platformwerk moet echter zodanig worden vormgegeven dat flexibiliteit de doorslaggevende drijfveer kan blijven om dit soort werk te verrichten, maar tegelijkertijd de noodzakelijke waarborgen worden geboden voor een adequate bescherming van werknemers, waarbij er ook rekening mee wordt gehouden dat platformwerk voor velen van hen een aanvullende activiteit is ⁽¹⁾. Daarom kan het EESC zich in het algemeen vinden in de door de Europese Commissie in het pakket arbeidsvoorwaarden gevolgde aanpak, namelijk de inzet van verschillende instrumenten om het noodzakelijke gunstige klimaat te scheppen dat betere arbeidsvoorwaarden op de digitale platforms mogelijk maakt. Verder dienen de twee aanbevelingen van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming en de verbetering van de bescherming van de gezondheid en de veiligheid op het werk ⁽²⁾ correct te worden geïmplementeerd.

1.3. Een van de belangrijkste kwesties is het correct bepalen van het feit of er sprake is van een arbeidsverhouding en het aanpakken van mogelijk verkeerde kwalificaties. Dit betreft echter slechts een minderheid van de platformwerkers, wat ook blijkt uit cijfers van de Commissie: van 5,5 miljoen van de 28,8 miljoen platformwerkers dreigt de arbeidsstatus verkeerd te worden gekwalificeerd.

1.4. Hoe dan ook is het EESC van mening dat veel van de kwesties waarop de ontwerprichtlijn betrekking heeft, al in bestaande of toekomstige EU-wetgeving aan bod komen, zoals gegevensbescherming en het recht op informatie en raadpleging van werknemers. Dit betekent dat de uitvoering van die wetgeving indien nodig moet worden versterkt en verbeterd. Een nieuwe richtlijn waarin bestaande rechten worden gedupliceerd, leidt alleen maar tot verwarring en versnippering van het EU-acquis. Als tijdens de uitvoering blijkt dat er verduidelijkingen nodig zijn, moeten in de desbetreffende EU-rechtshandelingen wijzigingen worden aangebracht. Het EESC herinnert de EU-instellingen er in dit verband aan dat de EU vooral nu echt slimme regelgeving nodig heeft en nauwgezet moet nagaan wat de gevolgen van wetgeving voor het concurrentievermogen zijn, zodat bedrijven kunnen innoveren en groeien, banen kunnen scheppen en meerwaarde kunnen creëren voor samenleving en economie.

⁽¹⁾ Wat de snelheid betreft waarmee platformwerk in opkomst is, blijkt uit de gegevens van de Colleem I- en II-enquêtes dat deze vorm van arbeid in Europa langzaam maar gestaag toeneemt. Ook is vastgesteld dat voor slechts een klein deel van de beroepsbevolking, ongeveer 1,4%, platformwerk het voornaamste werk vormt. Verder laat de studie waarnaar wordt verwezen in het effectbeoordelingsverslag van de Commissie zien dat van ongeveer 5,5 miljoen van de 28,8 miljoen platformwerkers de arbeidsstatus verkeerd dreigt te worden gekwalificeerd. Zie JRC Publications Repository, Platformwerkers in Europa, uitkomsten van de Colleem-enquête (europa.eu) en JRC Publications Repository, Nieuwe feiten over platformwerkers in Europa (europa.eu), alsmede het werkdocument van de diensten van de Commissie met het effectbeoordelingsverslag. In een in opdracht van de Europese bezorgplatforms uitgevoerde studie verklaren de meeste bezorgers (72%) dat platformwerk voor hen een aanvullende activiteit is: 34% studeert ook en een andere groep (eveneens 34%) verricht platformwerk om extra inkomsten te hebben naast ander voltijd- of deeltijdwerk. Twee derde van de respondenten (67%) noemt flexibiliteit de belangrijkste reden om als bezorger te werken. Die flexibiliteit stelt hen in staat om hun bezorgwerk met ander werk, een studie of de zorg voor familieleden te combineren en om extra bij te verdienen naast andere inkomsten. Die flexibiliteit wordt ook genoemd (door 58% van de respondenten) als het meest aantrekkelijke aspect van het werken als bezorger.

⁽²⁾ Aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen en aanbeveling van de Raad betreffende de verbetering van de bescherming van de gezondheid en de veiligheid op het werk van zelfstandigen.

1.5. Om de rechtszekerheid te vergroten en onnodige geschillen te voorkomen, zou de nadruk moeten liggen op verduidelijking van de bestaande nationale bepalingen en definities betreffende de status van werknemer, met inachtneming van de regels die ondernemers en andere soorten zelfstandigen autonomie garanderen. Een wettelijke EU-definitie om te bepalen wie als werknemer en wie als zelfstandige platformwerker moet worden aangemerkt, zou niet pertinent noch effectief zijn, want zo'n definitie zou niet alle verschillende modellen van de lidstaten kunnen afdekken en altijd achterlopen op de dynamische ontwikkelingen op de arbeidsmarkten. De invoering van een dergelijke specifieke definitie voor een beperkte groep werknemers op digitale platforms zou leiden tot meer verwarring en rechtsonzekerheid en nationale definities ondermijnen.

1.6. Aanleiding tot verwarring geeft ook de poging van de Commissie om de richtlijn betrekking te laten hebben op zowel werknemers als zelfstandigen door twee afzonderlijke definities te introduceren van resp. "personen die platformwerk verrichten" en "platformwerkers". Door het in dezelfde richtlijn tegelijkertijd over verschillende categorieën werkenden te hebben en aan hen uiteenlopende rechten en plichten toe te kennen ontstaat rechtsonzekerheid en wordt de zaak ingewikkeld.

1.7. Er bestaat geen rechtvaardiging om de scheidslijn tussen echte zelfstandigen en werknemers te vervagen door regels in te voeren met gevolgen voor ondernemers/zelfstandigen op basis van artikel 153 WEU, dat helemaal geen geschikte rechtsgrond is voor het reguleren van de betrekkingen tussen ondernemingen.

1.8. In de ontwerprichtlijn wordt voorgesteld dat als aan twee van vijf criteria wordt voldaan, er bij elke contractuele verhouding sprake moet zijn van een wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding. Maar een groot deel van de in artikel 4, lid 2, voorgestelde criteria bevat standaardclausules voor de betrekkingen tussen ondernemingen, zoals in punt a) "het niveau van de vergoeding wordt daadwerkelijk bepaald of er worden bovengrenzen vastgesteld", punt c) "de kwaliteit van de resultaten van het werk wordt geverifieerd", punt d) "de vrijheid om zelf de arbeidstijd of perioden van afwezigheid te kiezen" en punt e) "de mogelijkheid om een klantenbestand op te bouwen". Dit betekent dat zelfs echte zelfstandigen ten onrechte als werknemers kunnen worden gekwalificeerd en dit vermoeden dan zullen moeten weerleggen als zij hun activiteiten willen blijven uitoefenen. De status van zelfstandige kan alleen worden bekrachtigd in een gerechtelijke of administratieve procedure, hetgeen onnodige administratieve rompslomp voor alle partijen, waaronder de betrokken overheidsinstanties, met zich meebrengt.

1.9. De instelling van een mechanisme om het wettelijke vermoeden van een arbeidsverhouding te weerleggen, is verwarrend en zal waarschijnlijk de juridische duidelijkheid verminderen gezien het feit dat een soortgelijk mechanisme al is opgenomen in de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden⁽³⁾ als een van de opties voor de lidstaten.

1.10. In plaats van dat aan twee van vijf criteria moet worden beantwoord, vindt het EESC dat op nationaal niveau en in overeenstemming met de jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie moet worden beoordeeld of wordt voldaan aan de criteria voor het vaststellen van de status van werknemer. In dit verband is het EESC ermee ingenomen dat de Commissie voorstelt zich te gaan inspannen voor de uitwisseling van goede praktijken.

1.11. Het EESC is van mening dat een afzonderlijke reeks regels voor kwesties die verband houden met platformwerk en algoritmisch beheer niet passend of noodzakelijk is. De bestaande regels in de algemene verordening gegevensbescherming (AVG)⁽⁴⁾ en de komende AI-wet zullen ook werknemers allerlei rechten met betrekking tot hun persoonsgegevens bieden, samen met een uitgebreide reeks vereisten op het gebied van risicobeheer, menselijk toezicht en transparantie om de risico's voor gezondheid en veiligheid en de grondrechten te beperken. Onnodige overlappingsen en dubbel werk moeten dan ook worden vermeden.

2. Algemene opmerkingen

2.1. In het proces van snelle transformatie van de economie en het bedrijfsleven is digitalisering een belangrijke strategische rol gaan spelen, zelfs zozeer dat zij alle sectoren doordringt en van invloed is op de hele waardeketen van producten en diensten, van grote ondernemingen tot kleine bedrijven en micro-ondernemingen. De gevolgen voor de arbeidswereld (nl. nieuwe vormen van werk en nieuwe vormen van bedrijfsorganisatie) zijn door zowel de aard van de veranderingen als door de snelheid waarmee zij zich voltrekken, aanzienlijk.

2.2. Digitale arbeidsplatforms kunnen vraag naar en aanbod van arbeid efficiënt op elkaar afstemmen en bieden mensen mogelijkheden om in hun levensonderhoud te voorzien of extra inkomsten te verwerven. Voor consumenten betekent dit dat producten en diensten die anders moeilijk toegankelijk zouden zijn, binnen hun bereik komen te liggen en dat ze uit nieuwe en meer gevarieerde diensten⁽⁵⁾ kunnen kiezen. Maar naast kansen creëert digitaal platformwerk, tegelijk met de andere evoluerende vormen van arbeid, ook potentiële problemen, waarvoor specifieke oplossingen nodig kunnen zijn.

⁽³⁾ Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.

⁽⁴⁾ Verordening (EU) 2016/679 en COM(2021) 206 final.

⁽⁵⁾ Zie COM(2021) 762 final, toelichting, blz. 1.

2.3. De rechtspositie van platformwerkers op de arbeidsmarkt is een essentiële kwestie, waarover de lidstaten zich hebben gebogen en waarover er nationale jurisprudentie bestaat. Een en ander heeft geleid tot een reeks verschillende regels en gerechtelijke uitspraken, op basis van uiteenlopende nationale concepten, modellen en definities, die logischerwijs een afspiegeling vormen van de nationale arbeidsmarktstelsels en -praktijken en die eerbiedigen. De nadruk zou moeten liggen op verduidelijking van de bestaande nationale bepalingen en definities betreffende de status van werknemer, met inachtneming van de regels die ondernemers en andere soorten zelfstandigen autonomie garanderen. In dit verband kunnen ook acties op Europees niveau worden bevorderd, zoals informatie-uitwisseling, voorlichting, scholing en samenwerking tussen overheidsinstanties. Ook voor de sociale partners en de platforms zelf is een belangrijke rol weggelegd. Het regelgevingskader zou op het passende niveau kunnen worden aangepast zonder afbreuk te doen aan goed functionerende nationale praktijken en wetten. Daar waar nodig moet de bescherming van platformwerkers worden verbeterd.

3. Algemene opmerkingen over de voorgestelde richtlijn

3.1. De Europese Commissie heeft op 9 december een serie maatregelen voorgesteld om de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk te verbeteren en de duurzame groei van digitale arbeidsplatforms in de EU te ondersteunen ⁽⁶⁾. Het advies dat door de afdeling SOC op 7 maart 2022 is goedgekeurd (dossier SOC/709) gaat alleen over het voorstel voor een richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk. Daarom betreft onderhavig tegenadvies ook voornamelijk dat voorstel.

3.2. Het EESC erkent dat de recente ontwikkelingen in de arbeidsplatformeconomie nieuwe uitdagingen met zich mee hebben gebracht voor degenen die via dergelijke platforms werken. Zoals de Commissie opmerkt, hangen die uitdagingen onder meer samen met een gebrek aan transparantie en voorspelbaarheid van contractuele regelingen, problemen op het gebied van gezondheid en veiligheid, een verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus, ontoereikende toegang tot sociale bescherming ⁽⁷⁾ en het algoritmisch beheer van platformwerk.

3.3. De voorgestelde richtlijn is echter niet het juiste instrument om de uitdagingen aan te pakken. Bovendien lijkt in het voorstel veruit de meeste nadruk te liggen op de activiteiten van bezorgers en chauffeurs en in het algemeen op platformdiensten op locatie die weinig scholing vereisen, waarmee eraan wordt voorbijgegaan dat de verscheidenheid aan platformwerk veel groter is. De voorgestelde regelgeving is helemaal niet afgestemd op degenen die via platforms onlinewerkzaamheden verrichten. Voorts is geen rekening gehouden met de mogelijke gevolgen van EU-wetgeving ingeval onlineplatforms hun diensten van buiten de EU kunnen leveren ⁽⁸⁾. Het mogelijke risico op verplaatsing van zulke diensten naar landen buiten de EU (bijv. het VK) en de potentiële daarmee gepaard gaande financiële verliezen moeten op zijn minst in kaart worden gebracht.

3.4. Voornoemde uitdagingen zouden in de eerste plaats moeten worden aangepakt met gebruikmaking en indien nodig versterking van de bestaande regelgeving en praktijken. Bovendien zijn er potentieel veel maatregelen die de platforms zelf kunnen nemen, samen met lokale belanghebbenden en sociale partners. De Commissie zou dit moeten ondersteunen.

3.5. Een wettelijke EU-definitie om te bepalen wie als werknemer en wie als zelfstandige platformwerker moet worden aangemerkt, zou niet pertinent noch effectief zijn, want zo'n definitie zou niet alle verschillende modellen van de lidstaten kunnen afdekken en altijd achterlopen op de dynamische ontwikkelingen op de arbeidsmarkten. De invoering van een dergelijke specifieke definitie voor een beperkte groep werknemers zou alleen maar leiden tot meer verwarring en rechtsonzekerheid en nationale definities ondermijnen.

⁽⁶⁾ Waaronder: 1) een voorstel voor een richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk; 2) ontwerprichtsnoren voor de toepassing van het EU-mededingingsrecht op collectieve overeenkomsten met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen zonder werknemers, onder meer zij die via digitale arbeidsplatforms werken; 3) oproepen voor nieuwe maatregelen, zoals hieronder beschreven, aan nationale overheden, sociale partners en alle relevante belanghebbenden om betere arbeidsomstandigheden tot stand te brengen voor degenen die via digitale arbeidsplatforms werken (mededeling getiteld "Betere arbeidsvoorwaarden voor een sterker sociaal Europa: alle voordelen van de digitalisering voor het werk van de toekomst benutten").

⁽⁷⁾ Idem (mededeling) blz. 2.

⁽⁸⁾ Volgens de studie van de Commissie zouden zelfs als alle freelancediensten die via platforms worden verleend in de hele EU27 zouden worden stopgezet, de betrokken bedrijven nog steeds een beroep kunnen doen op freelancers in andere delen van de wereld. Zie de studie van de Commissie ter ondersteuning van de effectbeoordeling van de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk.

4. Specifieke opmerkingen over de voorgestelde richtlijn

4.1. Toepassingsgebied en definities

4.1.1. Het risico is groot dat veel meer activiteiten van digitale platforms onder het toepassingsgebied en de definities van de voorgestelde richtlijn vallen dan beoogd. De richtlijn lijkt zich in de eerste plaats op laaggeschoolde arbeid te richten, maar met de voorgestelde definities en criteria zouden alle categorieën platformwerk onder de richtlijn vallen, ook als die door echte zelfstandigen worden verricht.

4.2. Correcte bepaling van de arbeidsstatus en wettelijk vermoeden van de status van werknemer

4.2.1. Het EESC is het ermee eens dat de lidstaten over de nodige mechanismen moeten beschikken “om de correcte bepaling van de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten, te controleren en te waarborgen [...]”. Het heeft echter ernstige bedenkingen bij het voorgestelde kader voor het wettelijk vermoeden van de status van werknemer, waarvoor aan twee van de vijf in de richtlijn opgesomde criteria moet worden voldaan.

4.2.2. Met name de criteria genoemd in artikel 4, lid 2, punt a), “het niveau van de vergoeding wordt daadwerkelijk bepaald of er worden bovengrenzen vastgesteld”, punt c) “de kwaliteit van de resultaten van het werk wordt geverifieerd”, punt d) “de vrijheid om zelf de arbeidstijd of perioden van afwezigheid te kiezen” en punt e) “de mogelijkheid om een klantenbestand op te bouwen” worden regelmatig gebruikt in contracten tussen ondernemingen en zouden ertoe leiden dat ook voor echte zelfstandigen het vermoeden van een arbeidsverhouding zou gelden en zij dus zouden worden gedwongen werknemer te worden.

4.2.3. Dit alles staat haaks op de praktijk waarin een algemene beoordeling plaatsvindt van de criteria voor de bepaling van de arbeidsstatus in overeenstemming met de jurisprudentie van de lidstaten. Bovendien zouden platformwerkers op deze manier standaard als werknemers worden aangemerkt en zou het individu de keuze worden ontnomen om als zelfstandige te werken. Het belemmeren van ondernemersactiviteiten is in niemands belang. Aangezien de meeste platformwerkers zichzelf als zelfstandige beschouwen en als zodanig willen worden beschouwd, zou het voorafgaande in strijd zijn met de fundamentele rechten en vrijheden, zoals het recht om een beroep te kiezen, het recht om te werken en de vrijheid van ondernemerschap.

4.2.4. Gelet op de diversiteit van de nationale arbeidsmarktstelsels, de arbeidsrechtelijke tradities en de arbeidsrechtelijke jurisprudentie van de lidstaten en de verschillende definities die bijvoorbeeld in het arbeidsrecht, de belasting- en socialezekerheidsstelsels worden gehanteerd, bestaat het risico dat de vijf in de richtlijn voorgestelde criteria de complexe realiteit van de verschillende mogelijke situaties die zich kunnen voordoen, onvoldoende weerspiegelen. In plaats van dat aan twee van vijf criteria moet worden beantwoord, geeft het EESC de voorkeur aan een algemene beoordeling van de criteria voor het vaststellen van de status van werknemer, zoals algemeen gebruikelijk is in de lidstaten en in de jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie.

4.3. Mogelijkheid om het wettelijk vermoeden te weerleggen

4.3.1. Het EESC beschouwt de mogelijkheid om het wettelijk vermoeden te weerleggen als een instrument dat waarschijnlijk meer problemen zal creëren dan dat het complexe juridische situaties zal ophelderen. Het instellen van het mechanisme is verwarrend aangezien een soortgelijk mechanisme reeds is opgenomen in de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden als een van de opties voor de lidstaten.

4.3.2. De mogelijkheid om het wettelijk vermoeden te weerleggen, leidt niet tot een billijk evenwicht tussen de partijen in de weerleggingsprocedure; aangezien de bewijslast bij het platform wordt gelegd, kan een aan de hand van de vijf criteria vastgesteld wettelijk vermoeden in de praktijk moeilijk worden betwist. Gezien de diversiteit van de nationale definities zullen de vijf criteria en hun relevantie waarschijnlijk op verschillende manieren worden geïnterpreteerd in de lidstaten, hetgeen zou leiden tot een nog complexere jurisprudentiële lappendeken in Europa. Aangezien zowel rechtbanken die zich bezighouden met arbeidsrechtelijke kwesties als administratieve rechtbanken die zich bezighouden met belasting- en socialezekerheidskwesties zich over deze kwestie zouden kunnen buigen, zou het resultaat wel eens minder en niet méér juridische duidelijkheid kunnen zijn.

4.4. Algoritmisch beheer

4.4.1. Het EESC staat achter de doelstelling van de Commissie om meer informatie en transparantie te verschaffen over het gebruik van algoritmen bij platformwerk. Het is echter van mening dat een afzonderlijke reeks regels voor kwesties die verband houden met platformwerk niet passend of noodzakelijk is. De bestaande regels in de AVG⁽⁹⁾ en de komende AI-wet⁽¹⁰⁾ zullen ook werknemers allerlei rechten met betrekking tot hun persoonsgegevens bieden, samen met een uitgebreide reeks vereisten op het gebied van risicobeheer, menselijk toezicht en transparantie om de risico's voor gezondheid en veiligheid en de grondrechten te beperken. Onnodige overlappingsen en dubbel werk moeten dan ook worden vermeden.

⁽⁹⁾ Verordening (EU) 2016/679.

⁽¹⁰⁾ COM(2021) 206 final.

4.4.2. Wat de vorm en inhoud van de door de platforms te verstrekken informatie betreft, moet ervoor worden gezorgd dat de platforms over de nodige speelruimte beschikken om te bepalen met welke technische middelen zij die informatie verstrekken. Hetzelfde geldt voor de methoden voor de evaluatie van risico's en de menselijke toetsing van belangrijke besluiten. Verder moet ervoor worden gezorgd dat de openbaarmakingsvereisten met betrekking tot de algoritmen niet van toepassing zijn op enigerlei soort bedrijfsgeheimen of vertrouwelijke informatie. Het EESC benadrukt dat de administratieve procedures die noodzakelijk zijn voor de maatregelen inzake algoritmisch beheer, de mogelijkheid moeten bieden verzachtende specifieke maatregelen te nemen voor kleine en middelgrote ondernemingen⁽¹¹⁾. Zo kunnen langere termijnen worden gegeven voor verzoeken om herziening van algoritmische besluiten en kan de frequentie van de publicatie van relevante informatie worden verminderd.

4.5. *Collectieve rechten*

4.5.1. Het voorstel beoogt te waarborgen dat platformwerkers of hun vertegenwoordigers worden geïnformeerd en geraadpleegd over besluiten die kunnen leiden tot de invoering van ingrijpende veranderingen in het gebruik van systemen voor geautomatiseerde monitoring en besluitvorming zoals bedoeld in artikel 6, lid 1 van de richtlijn. Daartoe wordt in het voorstel verwezen naar Richtlijn 2002/14/EG⁽¹²⁾. Aangezien deze verwijzing ruimte biedt voor de toepassing van bestaande, op nationaal niveau vastgestelde informatie- en raadplegingsmechanismen en de bevordering van de sociale dialoog zonder nieuwe mechanismen in te voeren of bestaande mechanismen te dupliceren, kan deze oplossing worden gesteund. De verantwoordelijkheid van digitale arbeidsplatforms om de kosten voor de deskundige te dragen (artikel 9, lid 3), is echter niet verenigbaar met de algemene regels inzake informatie en raadpleging op grond van Richtlijn 2002/14/EG.

4.6. *Rechtsmiddelen*

4.6.1. Het EESC benadrukt dat het onderscheid tussen “werknemers” en “personen die platformwerk verrichten” moet worden verduidelijkt, met name wat betreft de rechtsmiddelen en de rechtshandhaving van de richtlijn. Artikel 18 bevat vergelijkbare regels inzake ontslagbescherming voor beide categorieën, die tot verwarring en een gebrek aan rechtszekerheid kunnen leiden aangezien de rechtsmiddelen voor het arbeidsrecht en het overeenkomstenrecht in de lidstaten gebaseerd zijn op verschillende soorten wetgeving en dus juist niet vergelijkbaar zijn. Evenzo kan artikel 17 (bescherming tegen nadelige behandeling of gevolgen) leiden tot ongewenste gevolgen en problemen in de rechtsstelsels van de lidstaten wanneer verschillende contractuele relaties volgens dezelfde regels moeten worden behandeld.

4.7. *Geen achteruitgang en gunstigere bepalingen*

4.7.1. Van groot belang voor de bevordering van eerlijke arbeidsvoorwaarden bij digitaal platformwerk zijn sociale dialoog en collectieve overeenkomsten op passende niveaus met inachtneming van werkerterrein, bevoegdheden en autonomie van de sociale partners in de lidstaten. Daarom bekritiseert het EESC dat collectieve overeenkomsten worden beperkt tot overeenkomsten die gunstiger zijn voor platformwerkers (artikel 20). Deze beperking doet afbreuk aan de autonomie van de sociale partners.

Motivering

Deze tekst omvat een wijzigingsvoorstel dat een standpunt verwoordt dat over het geheel genomen afwijkt van het door de afdeling gepresenteerde advies en wordt daarom als tegenadvies beschouwd. In dit tegenadvies wordt uiteengezet waarom het Commissievoorstel niet het juiste instrument is om de problematiek van digitaal platformwerk aan te pakken en waarom dit voorstel geen behoorlijke afspiegeling vormt van de complexe realiteit van de diverse situaties die zich in de snel veranderende wereld van digitale platforms kunnen voordoen. Ook wordt in dit tegenadvies gewezen op de belangrijkste tekortkomingen en problematische punten van de ontwerprichtlijn, met name ten aanzien van het wettelijk vermoeden van de status van werknemer en algoritmisch beheer.

Stemuitslag

Vóór: 149

Tegen: 80

Onthoudingen: 17

⁽¹¹⁾ Zie COM(2021) 762 final, toelichting, blz. 13.

⁽¹²⁾ Richtlijn 2002/14/EG.