



Brussel, 9.12.2021
COM(2021) 761 final

**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**

1. Inleiding

Digitalisering maakt innovatieve diensten, nieuwe bedrijfsmodellen en nieuwe vormen van arbeidsorganisatie mogelijk. Onder impuls van grote hoeveelheden gegevens en krachtige technologieën zoals artificiële intelligentie (AI) verbindt digitalisering de wereld, bevordert ze internationale samenwerking en stroomlijnt ze de werkwijze van organisaties en de aansturing van werknemers.

Dankzij nieuwe technologieën kunnen een groot deel van de dagelijkse administratieve werkzaamheden en de repetitieve taken waar werknemers uren mee bezig waren, worden geautomatiseerd. Daardoor kunnen zij zich concentreren op creatievere, analytische en strategische taken die hun organisatie een concurrentievoordeel kunnen opleveren. Digitalisering maakt van telewerken en hybride werken een haalbare optie voor steeds meer bedrijven, maakt het mogelijk het werk flexibeler te organiseren en de productiviteit te verhogen en draagt bij tot de groene verbintenissen van de EU. Digitale arbeidsplatforms kunnen vraag en aanbod efficiënt op elkaar afstemmen en kansen creëren voor klanten, werknemers en zelfstandigen.

Naast deze kansen brengt de digitale transformatie ook uitdagingen met zich mee. De arbeidsvoorwaarden in de EU behoren tot de beste ter wereld. Minimumvoorschriften inzake arbeidstijden, gezondheid en veiligheid op het werk, sociale bescherming en gelijke behandeling van personen (met inbegrip van de gelijke beloning van mannen en vrouwen) zijn stuk voor stuk aspecten van het Europese sociale model. De opkomst van de digitalisering heeft echter dusdanige gevolgen voor de arbeidsmarkten dat dit model ter discussie staat. Nieuwe vormen van arbeidsorganisatie vertalen zich niet automatisch in hoogwaardige banen.

De beginselen die ten grondslag liggen aan onze Europese sociale markteconomie mogen daarom niet als vanzelfsprekend worden beschouwd en moeten worden beschermd. Sommige mensen worden steeds meer achtergesteld, onder wie velen die via digitale arbeidsplatforms werken tegen onzekere arbeidsvoorwaarden. Nieuwe vormen van arbeidsorganisatie, zoals platformwerk, maken het ingewikkelder om mensen correct aan te merken als werknemer of zelfstandige. Hierdoor hebben sommige mensen ten onrechte geen toegang tot de rechten en bescherming die verbonden zijn aan de status van werknemer. Anderen genieten niet de echte autonomie die bij de status van zelfstandige hoort. Naarmate het gebruik van algoritmische instrumenten op de arbeidsmarkt toeneemt, rijzen er steeds meer vragen met betrekking tot surveillance, gegevensgebruik, gelijkheid en discriminatie (zoals gendervooroordelen in het ontwerp van algoritmische instrumenten) en over de toepassing van algoritmisch beheer.

Naar aanleiding van de toezegging van voorzitter Von der Leyen¹ stelt de Commissie een maatregelenpakket voor ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden in het kader van platformwerk.

¹ Politieke beleidslijnen voor de volgende Europese Commissie 2019-2024. “Een Unie die de lat hoger legt. Mijn agenda voor Europa.” [Online](#) beschikbaar.

Tijdens de sociale top van Porto in mei 2021 hebben de EU-leiders opnieuw toegezegd de Europese pijler van sociale rechten in de praktijk te zullen brengen. Het pakket inzake platformwerk is, samen met de initiatieven van de Commissie inzake AI² en digitale vaardigheden³, een sleutelement van onze visie voor een sociaal Europa in het digitale tijdperk⁴. Deze visie is verankerd in de Europese pijler van sociale rechten en in het bijbehorende actieplan. De visie is die van een toekomst waarin de digitale economie zich duurzaam ontwikkelt en haar vele beloften waarmaakt, en waarin nieuwe bedrijfsmodellen leiden tot meer en betere banen met inachtneming van hoge sociale normen.

2. Platformwerk — Waarom we actie moeten ondernemen

Platformwerk vindt plaats in een constant veranderende arbeidsomgeving. Platformwerk biedt veel mensen de mogelijkheid in hun levensonderhoud te voorzien of hun inkomen aan te vullen, onder wie mensen die anders moeilijk toegang krijgen tot de arbeidsmarkt, zoals laagbetaalden, vrouwen, jongeren, personen met een handicap, migranten en mensen die tot een raciale of etnische minderheid behoren. Het creëert mogelijkheden om een klantenbestand op te bouwen of te verbreden, soms over de grenzen heen. Platformwerk biedt bedrijven een veel ruimere toegang tot consumenten en mogelijkheden om hun inkomsten te diversifiëren en nieuwe bedrijfsactiviteiten te ontwikkelen, waardoor zij kunnen groeien. Consumenten krijgen via de platforms een betere toegang tot anders moeilijk bereikbare producten en diensten en tot nieuwe en gevarieerdere diensten.

De digitale platformeconomie groeit snel. Tussen 2016 en 2020 zijn de inkomsten ervan bijna vervijfvoudigd, van naar schatting 3 miljard EUR tot ongeveer 14 miljard EUR⁵. Mogelijk vallen de inkomsten zelfs nog hoger uit, gelet op een andere studie die ze op 20,3 miljard EUR schat⁶. Momenteel werken meer dan 28 miljoen mensen in de EU via digitale arbeidsplatforms. In 2025 zullen dat er naar verwachting 43 miljoen zijn.

Platformwerk is verre van homogeen. Digitale arbeidsplatforms zijn actief in tal van economische sectoren: van zeer in het oog springende dienstverlening op locatie, zoals taxiritten, bezorgdiensten en huishoudelijk werk, via microtaken zoals AI-training en gegevenscodering, tot hooggeschoolde creatieve en gespecialiseerde opdrachten zoals architectonisch ontwerp, vertalingen en IT-ontwikkeling. Digitale arbeidsplatforms organiseren het werk voorts op verschillende manieren, met als gevolg dat de mensen die ervoor werken in verschillende mate autonoom en onafhankelijk zijn. Platformwerk is voor sommige mensen hun hoofdactiviteit; voor anderen is het een extra inkomstenbron. Om al deze mensen optimaal te laten profiteren van de nieuwe mogelijkheden die platformwerk

² COM(2021) 206 final. [Online](#) beschikbaar.

³ Europese vaardighedenagenda. [Online](#) beschikbaar.

⁴ De werkzaamheden van de Commissie naar aanleiding van het verslag van het Europees Parlement over het recht om offline te zijn, maken ook deel uit van die visie — zie de resolutie van het Europees Parlement van 21 januari 2021 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende het recht om offline te zijn (2019/2181(INL)). [Online](#) beschikbaar.

⁵ De Groen W., Kilhoffer Z., Westhoff L., Postica D. en Shamsfakhr F. (2021). Digital Labour Platforms in the EU: Mapping and Business Models. Studie opgesteld door het CEPS ten behoeve van DG EMPL, uit hoofde van dienstverleningscontract VC/2020/0360. [Online](#) beschikbaar. Op basis van een subset van 52 waarnemingen op een totale database van 516 platforms.

⁶ PPMI (2021). Studie ter ondersteuning van de effectbeoordeling van een EU-initiatief ter verbetering van de arbeidsvoorwaarden in het kader van platformwerk. [Online](#) beschikbaar.

biedt, is het essentieel dat digitale arbeidsplatforms overal in de EU binnen een duidelijk rechtskader opereren.

De recente ontwikkeling van de platformeconomie heeft echter ook nieuwe problemen voor de platformwerkers met zich meegebracht. Deze variëren van ondoorzichtige en onvoorspelbare contractuele regelingen tot problemen op het gebied van gezondheid en veiligheid, een verkeerde classificatie van de arbeidssituatie of een ontoereikende toegang tot sociale bescherming.

Er is behoefte aan meer duidelijkheid over de arbeidssituatie van mensen die via digitale arbeidsplatforms werken. Naar schatting negen op tien digitale arbeidsplatforms die in de EU actief zijn, delen hun platformwerkers momenteel in als zelfstandigen. Veel van deze mensen werken echt autonoom en waarderen de flexibiliteit en de gemakkelijke toegang tot klanten die digitale arbeidsplatforms bieden. Anderen verkeren evenwel in een ondergeschikte positie en worden in meer of mindere mate aangestuurd door de digitale arbeidsplatforms waarvoor zij werken, bijvoorbeeld wat betreft de tarieven, de indeling van de arbeidstijd en andere aspecten van hun arbeidsvoorwaarden. In die gevallen is het niet altijd duidelijk of hun arbeidssituatie correct is bepaald. De arbeidssituatie moet gebaseerd zijn op de feiten die kenmerkend zijn voor de arbeidsverhouding, ongeacht het bestaan van een schriftelijke overeenkomst of de voorwaarden daarvan. De arbeidssituatie heeft gevolgen voor de verplichtingen van de digitale arbeidsplatforms en voor de rechten die aan de platformwerkers moeten worden toegekend. Mensen kunnen verschillende voorkeuren hebben ten aanzien van de gewenste mate van autonomie, flexibiliteit en bescherming. Daarom is het belangrijk dat zij rechtszekerheid hebben met betrekking tot hun arbeidssituatie, zodat zij bewuste en vrijwillige keuzes kunnen maken.

Het gebruik van algoritmisch beheer op digitale arbeidsplatforms brengt specifieke uitdagingen met zich mee. Bij “algoritmisch beheer” worden algoritmen gebruikt, d.w.z. geautomatiseerde systemen ter ondersteuning of zelfs vervanging van managementtaken zoals de monitoring en evaluatie van werkzaamheden. Algoritmisch beheer bestaat niet alleen in de platformeconomie. Geautomatiseerde systemen worden op steeds meer manieren ingezet op de arbeidsmarkt — van de zeer basale monitoring van werkroosters, ploegen en werktijden tot complexere toepassingen met betrekking tot taakverdeling en loonberekening.

Algoritmisch beheer is duidelijk inherent aan het bedrijfsmodel van digitale arbeidsplatforms en kan een aanzienlijke impact hebben op de arbeidsvoorwaarden. Bovendien kan een dergelijk beheer een ondergeschikte arbeidsrelatie verhullen onder het mom dat er geen menselijk toezicht wordt uitgeoefend. Iemand kan ogenschijnlijk zelfstandige zijn en zodoende geen toegang hebben tot de rechten van een werknemer, terwijl hij of zij door de algoritmische controle in feite niet de autonomie geniet die een echte zelfstandige heeft. Zelfs wanneer de arbeidssituatie correct is bepaald, kunnen algoritmen een doorslaggevende factor zijn voor de toegang tot opdrachten en dus voor de inkomsten van echte zelfstandigen. Het nauwe verband tussen algoritmisch beheer en de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers vereist een onmiddellijke en gerichte beleidsreactie.

Kwesties in verband met handhaving, traceerbaarheid en transparantie, ook in grensoverschrijdende situaties, kunnen bijdragen tot slechte arbeidsvoorwaarden en een gebrekkige toegang tot sociale bescherming. De nationale autoriteiten hebben moeite om toegang te krijgen tot gegevens over digitale arbeidsplatforms en over de personen die via

deze platforms werken, zoals het aantal personen dat regelmatig platformwerk verricht, hun contractuele of arbeidssituatie en de algemene voorwaarden van de digitale arbeidsplatforms. De traceerbaarheid is met name een probleem wanneer digitale arbeidsplatforms in verschillende lidstaten actief zijn, waardoor niet duidelijk is waar platformwerk door wie wordt verricht.

Collectieve onderhandelingen en collectieve overeenkomsten zijn essentieel met het oog op betere arbeidsvoorwaarden. In het kader van platformwerk is er evenwel nauwelijks sprake van sociaal overleg. De inrichting van platformwerk vormt een zekere beperking van de praktische mogelijkheden voor de collectieve vertegenwoordiging en organisatie. Vaak is er geen fysieke werkplek, zodat mensen die via digitale arbeidsplatforms werken zelden met elkaar in contact komen, althans niet op een georganiseerde manier. Vaak kennen zij hun collega's op een bepaald platform niet eens of weten zij niet hoe zij contact met hen kunnen opnemen. De huidige uitlegging van het EU-mededingingsrecht werpt een extra obstakel op voor zelfstandigen die collectieve onderhandelingen willen voeren. Artikel 101, lid 1, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) verbiedt overeenkomsten tussen ondernemingen waardoor de mededinging wordt beperkt. Zelfstandigen worden uit hoofde van het EU-mededingingsrecht doorgaans beschouwd als "ondernemingen", wat betekent dat mensen die via digitale arbeidsplatforms werken in de praktijk gewoonlijk niet collectief kunnen onderhandelen over betere arbeidsvoorwaarden zonder het risico te lopen inbreuk te maken op het EU-mededingingsrecht.

Bij de aanpak van deze uitdagingen begint de Commissie niet vanaf nul. Er bestaan al verschillende Europese rechtshandelingen en voorstellen daartoe die uiterst relevant zijn voor platformwerk. Hieronder valt alle EU-wetgeving op het gebied van arbeid en gelijke behandeling, alsook internemarktinstrumenten zoals de algemene verordening gegevensbescherming⁷, die zorgt voor een krachtige bescherming van persoonsgegevens in de hele Unie, de verordening zakelijke gebruikers van onlinetussenhandelsdiensten⁸ en de voorgestelde wet op de artificiële intelligentie. De hierboven geschetste uitdagingen nopen evenwel tot aanvullende gerichte acties.

De Europese medewetgevers erkennen de noodzaak van maatregelen op EU-niveau. Het Europees Parlement heeft aangedrongen op een ambitieuze EU-aanpak voor de problematiek van platformwerk. Het heeft een initiatiefverslag aangenomen⁹ waarin het oproept tot krachtige maatregelen om het risico van een onjuiste classificatie van de arbeidssituatie en de problemen met betrekking tot algoritmisch beheer in verband met platformwerk aan te pakken. Ook de lidstaten¹⁰ erkennen dat er meer rechtszekerheid moet worden geboden met betrekking tot de rechten en plichten van mensen die via digitale arbeidsplatforms werken, en noemen hun onduidelijke arbeidssituatie als een belangrijk probleem. Het Europees

⁷ Verordening (EU) 2016/679. [Online](#) beschikbaar.

⁸ Verordening (EU) 2019/1150. [Online](#) beschikbaar.

⁹ Verslag van het Europees Parlement over eerlijke arbeidsvoorwaarden, rechten en sociale bescherming voor platformwerkers — nieuwe vormen van werkgelegenheid die gekoppeld zijn aan de digitale ontwikkeling. [2019/2186\(INI\)](#). [Online](#) beschikbaar.

¹⁰ Debat over platformwerk in de Raad werkgelegenheid en sociale zaken op 3 december 2020. De belangrijkste resultaten zijn [online](#) beschikbaar.

Economisch en Sociaal Comité¹¹ en het Comité van de Regio's¹² hebben ook aangedrongen op specifieke maatregelen inzake platformwerk.

De Commissie heeft geluisterd naar de sociale partners en naar de belanghebbenden. De vakbonden en werkgeversorganisaties zijn het over het algemeen eens met de door de Commissie vastgestelde algemene doelstellingen en over de noodzaak om hiermee aan de slag te gaan. Werknemersvertegenwoordigers hebben verzocht om ambitieuze maatregelen om onjuiste classificaties aan te pakken en willen een sociale dialoog kunnen starten over kwesties met betrekking tot algoritmisch beheer. Brancheverenigingen hebben gewaarschuwd voor één standaardbenadering en benadrukten dat moet worden voortgebouwd op bestaande en toekomstige EU-initiatieven. De Commissie heeft ook uitgebreid overlegd met de partijen die het meest direct betrokken zijn bij de platformeconomie — de digitale arbeidsplatforms en de mensen die via die platforms werken. De digitale arbeidsplatforms hebben opgeroepen tot duidelijkere regels en een faciliterend kader dat kan zorgen voor billijke voorwaarden zonder de innovatie en de banencreatie in de weg te staan. Mensen die via digitale arbeidsplatforms werken, zijn lovend over de flexibiliteit en de mogelijkheden van platformwerk en vragen tegelijkertijd om eerbiediging en versterking van hun sociale rechten.

De in dit pakket voorgestelde maatregelen weerspiegelen de bovenstaande analyses en discussies. Ze omvatten:

- een **voorstel voor een richtlijn** betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in het kader van platformwerk;
- **ontwerprichtsnoren** voor de toepassing van het EU-mededingingsrecht op collectieve overeenkomsten met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen, onder wie mensen die via digitale arbeidsplatforms werken;
- **oproepen aan nationale autoriteiten, sociale partners en alle belanghebbenden om nieuwe maatregelen te nemen, zoals hieronder uiteengezet**, om betere arbeidsvoorwaarden te creëren voor mensen die via digitale arbeidsplatforms werken.

De Commissie stelt een reeks krachtige instrumenten voor om de arbeidsvoorwaarden in het kader van platformwerk te verbeteren, onder meer om de randvoorwaarden voor de duurzame groei van digitale arbeidsplatforms in de Europese Unie te ondersteunen. **De voorgestelde richtlijn omvat maatregelen om het risico van een verkeerde classificatie van de arbeidssituatie in het kader van platformwerk tegen te gaan.** In de richtlijn komen kwesties met betrekking tot algoritmisch beheer in het kader van platformwerk aan de orde, alsook kwesties inzake transparantie en traceerbaarheid. **De ontwerprichtsnoren moeten ervoor zorgen dat het mededingingsrecht niet in de weg staat van collectieve onderhandelingen over tarieven en andere aspecten van de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen in een zwakke positie.**

De maatregelen van de EU moeten worden aangevuld door andere betrokkenen. De Commissie zal de omzetting van de richtlijn ondersteunen en monitoren en ervoor zorgen dat de lidstaten de richtlijn correct toepassen en handhaven. Er zijn echter aanvullende

¹¹ Advies van het EESC: Fatsoenlijk werk in de platformeconomie (verkennd advies op verzoek van het Duitse voorzitterschap). [Online](#) beschikbaar.

¹² Advies van het CvdR: Platformwerk — lokale en regionale regelgevingskwesties. [Online](#) beschikbaar.

maatregelen nodig om de billijkheid van platformwerk te bevorderen. Daarom verzoekt de Commissie in deze mededeling de lidstaten, de digitale arbeidsplatforms en de sociale partners zich gezamenlijk in te spannen om de voorgestelde richtlijn en richtsnoeren verder te versterken en aan te vullen.

3. Wat betekenen de EU-maatregelen inzake platformwerk voor mensen die via digitale arbeidsplatforms werken en zijn geherclassificeerd als werknemers?

De meerderheid van de naar schatting 28 miljoen mensen die via digitale arbeidsplatforms werken, zijn echte zelfstandigen. Onder hen bevinden zich evenwel mogelijk tot 5,5 miljoen schijnzelfstandigen¹³. In het contract met de digitale arbeidsplatforms waarvoor zij werken, zijn zij aangemerkt als zelfstandigen, terwijl zij in werkelijkheid onderworpen zijn aan de controle en het toezicht die kenmerkend zijn voor de werknemersstatus. Deze mensen bevinden zich vaak in een zeer onzekere situatie. Als zij de vastgestelde arbeidssituatie willen aanvechten, moeten zij zich tot de rechter wenden en bewijzen dat hun status onjuist is beschreven in hun contract. Dat is geen makkelijke route, want ze kan tijdrovend en duur zijn en vormt een grote hindernis voor mensen in een zwakke arbeidsmarktpositie, zoals laagbetaalden, jonge werknemers of migranten. Tot op heden zijn er meer dan 100 rechterlijke uitspraken gedaan en 15 administratieve besluiten genomen over de arbeidssituatie van mensen die via digitale arbeidsplatforms werken¹⁴. In de meeste gevallen is in die uitspraken bevestigd dat zij ten onrechte waren aangemerkt als zelfstandigen en eigenlijk als werknemers moesten worden beschouwd¹⁵.

De arbeidssituatie is de toegangspoort tot de bestaande arbeids- en sociale rechten. Door een onjuiste classificatie genieten schijnzelfstandigen niet de rechten waarop zij als werknemer aanspraak zouden kunnen maken. Deze rechten omvatten het recht op een minimumloon (in voorkomend geval), collectieve onderhandelingen, arbeidstijdregelingen, bescherming van de veiligheid en gezondheid op het werk, gelijk loon voor mannen en vrouwen en het recht op betaald verlof, alsmede betere toegang tot sociale bescherming met betrekking tot arbeidsongevallen, werkloosheid, ziekte en ouderdom. Een onjuiste classificatie is niet alleen oneerlijk voor de betreffende werknemers, maar kan ook negatieve gevolgen hebben voor de samenleving als geheel.

Daarom behoort **het weerlegbare vermoeden van een arbeidsverhouding tot de belangrijkste bepalingen van de voorgestelde richtlijn.** Het vermoeden geldt voor alle digitale arbeidsplatforms die controle uitoefenen over de mensen die via hen werken. Het voorstel omvat een aantal criteria voor een dergelijke controle en, daarmee samenhangend, ondergeschiktheid, waardoor er meer rechtszekerheid wordt geboden op EU-niveau. Het voorstel verplicht de lidstaten maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat het vermoeden doeltreffend is en zowel kan worden afgedwongen als weerlegd. **Geschat wordt dat tussen**

¹³ SWD(2021) 396. Effectbeoordelingsverslag bij het voorstel voor een richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in het kader van platformwerk, punt 2.1 en bijlage 5.

¹⁴ Deze werden vastgesteld in BE, DE, DK, ES, FI, FR, IE, IT, NL en SE. — Europees kenniscentrum voor arbeidsrecht, werkgelegenheid en arbeidsmarktbeleid. Case Law on the Classification of Platform Workers: Cross-European Comparative Analysis and Tentative Conclusions, mei 2021. [Online](#) beschikbaar.

¹⁵ SWD(2021) 396. Effectbeoordelingsverslag bij het voorstel voor een richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in het kader van platformwerk, bijlage 10.

de 1,7 miljoen en 4,1 miljoen van de 5,5 miljoen mensen die het risico lopen verkeerd te worden ingedeeld, aan de hand van de voorgestelde richtlijn kunnen worden geherclassificeerd als werknemers en aldus toegang krijgen tot verschillende arbeidsrechtelijke beschermingsmaatregelen en beter worden beschermd tegen sociale risico's (zie onderstaand kader). De contractuele voorwaarden van mensen die niet als werknemers worden geherclassificeerd, worden mogelijk in overeenstemming gebracht met de kenmerken van echte zelfstandigheid.

Om de juiste arbeidssituatie toe te kennen, is betere informatie nodig over de toepasselijke regels en verplichtingen. Mensen die via digitale arbeidsplatforms werken, zijn vaak niet op de hoogte van hun rechten en plichten, bijvoorbeeld op het gebied van arbeidsrecht, sociale zekerheid en belastingen. Digitale arbeidsplatforms hebben hun ongenoegen geuit over de onzekere regelgeving en over het gebrek aan transparantie ten aanzien van de toepasselijke nationale regels. De lidstaten verkeren in de beste positie om duidelijkheid en openheid van zaken te verschaffen over de door hen vastgestelde regels.

Om de in de richtlijn voorgestelde maatregelen aan te vullen, **verzoekt de Commissie de lidstaten om:**

- mensen die via digitale arbeidsplatforms werken te adviseren en te begeleiden met betrekking tot de fiscale, socialezekerheids- en/of arbeidsrechtelijke verplichtingen van hun platformactiviteit;
- specifieke informatiekkanalen op te zetten, zoals informatieve websites en hotlines, om dat advies te verstrekken;
- de op hun grondgebied actieve digitale arbeidsplatforms meer transparantie te bieden met betrekking tot de nationale regels inzake de classificatie van de arbeidssituatie;
- het opzetten van kleine en middelgrote digitale arbeidsplatforms te vergemakkelijken, bijvoorbeeld door te voorzien in toegangssjablonen, met inbegrip van relevante en voldoende uitgebreide informatie over het toepasselijke rechtskader.

Mensen die via digitale arbeidsplatforms werken, zullen ook profiteren van nieuwe bescherming tegen de valkuilen van algoritmisch beheer. Het gebrek aan autonomie en het toezicht waarvan bij platformwerk sprake is, kunnen negatieve gevolgen hebben voor de arbeidsomstandigheden van de mensen die aan dat toezicht onderworpen zijn, bijvoorbeeld op het stuk van psychosociale stress (aangezien mensen die via digitale arbeidsplatforms werken soms het gevoel hebben dat zij zonder goede reden voortdurend in de gaten gehouden en beoordeeld worden), het risico op ongevallen (omdat algoritmen potentieel gevaarlijk gedrag kunnen stimuleren, bijvoorbeeld door bonussen te verstrekken voor snellere leveringen) en de toegang tot opdrachten. Digitale arbeidsplatforms dragen aan deze problematiek bij via hun algemene voorwaarden, die eenzijdige regels kunnen omvatten met betrekking tot onder meer tarieven, arbeidstijden, geschillenbeslechting en de omgang met klanten, en door de werkzaamheden via technologische middelen te monitoren, te beoordelen en te sturen. Dit leidt tot onduidelijke verantwoordelijkheden en tot een gebrek aan verhaalmechanismen ten aanzien van soms onbegrijpelijke en oncontroleerbare besluiten, bijvoorbeeld met betrekking tot door een platform opgelegde sancties en contractbeëindiging.

Bij de voorgestelde richtlijn worden nieuwe rechten ingevoerd met betrekking tot algoritmisch beheer. Hierdoor zullen werknemers, hun vertegenwoordigers en

arbeidsinspecties beter worden geïnformeerd over het gebruik van geautomatiseerde monitoring- en besluitvormingssystemen en over de gevolgen daarvan voor de arbeidsvoorwaarden. Zij zullen concrete procedures en rechtsmiddelen kunnen inroepen wanneer zij te maken krijgen met belangrijke besluiten die met behulp van dergelijke systemen zijn genomen (zoals de opheffing en opschorting van accounts of besluiten met een vergelijkbare uitwerking). In het voorstel wordt de digitale arbeidsplatforms voorts verzocht werknemersvertegenwoordigers te raadplegen over substantiële veranderingen in de arbeidsorganisatie vanwege de invoering of het gebruik van algoritmen. Deze maatregelen vormen een nadere specificatie van en een aanvulling op de waarborgen van de algemene verordening gegevensbescherming (AVG) wat betreft de bescherming van persoonsgegevens, en vullen de bepalingen van de voorgestelde wet op de artificiële intelligentie aan om de informatie over de geautomatiseerde systemen waaraan platformwerkers mogelijk worden onderworpen, beter beschikbaar te maken en platformwerkers te beschermen tegen het risico van discriminatie en vooringenomenheid, in de wetenschap dat algoritmisch beheer zich geleidelijk verder uitbreidt tot buiten platformwerk.

De sociale partners hebben een belangrijke rol te spelen. De Commissie zal de sociale dialoog in het kader van platformwerk ondersteunen door de sociale partners te helpen met de capaciteitsopbouw, zodat zij een sociale dialoog over algoritmisch beheer kunnen starten tegen de achtergrond van de in de richtlijn voorgestelde nieuwe informatie- en raadplegingsrechten. Bij platformwerk ontbreekt het aan een gemeenschappelijke werkplek waar de werknemers elkaar ontmoeten en onderling en met hun vertegenwoordigers kunnen overleggen. In de voorgestelde richtlijn is daarom bepaald dat digitale arbeidsplatforms digitale communicatiekanalen moeten opzetten, in overeenstemming met hun arbeidsorganisatie, waar platformwerkers met elkaar kunnen overleggen en kunnen worden benaderd door hun vertegenwoordigers.

De Commissie roept voorts:

- de lidstaten op de sociale partners te ondersteunen bij het benaderen en vertegenwoordigen van mensen die via digitale arbeidsplatforms werken, in overeenstemming met de nationale praktijken en tradities en de autonomie van de sociale partners;
- digitale arbeidsplatforms op de sociale dialoog te bevorderen door de collectieve vertegenwoordiging van platformwerkers actief te ondersteunen.

Naarmate algoritmen ook buiten de digitale arbeidsplatforms steeds meer bepalen hoe wij werken en de technologische ontwikkelingen elkaar steeds sneller opvolgen, zal de Commissie de situatie blijven volgen en zo nodig verdere maatregelen overwegen. Het is een logische stap om bij de aanpak van algoritmisch beheer te beginnen bij platformwerk. Algoritmisch beheer is inherent aan het bedrijfsmodel van digitale arbeidsplatforms en speelt een sleutelrol in de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers. Tegelijkertijd brengen de verschillende manieren waarop algoritmisch beheer wordt ingezet op de bredere arbeidsmarkt uitdagingen met zich mee die de specifieke kenmerken van platformwerk overstijgen. De Commissie zal dit fenomeen dan ook blijven analyseren en zal blijven nagaan of het gebruik van algoritmen op de bredere arbeidsmarkt in de toekomst eventueel moet worden gereguleerd.

De impact van de richtlijn op platformwerkers — Hoe pakken de nieuwe rechten uit in de praktijk?

Indien de organisatie van platformwerk te allen tijde aan twee van de in de richtlijn genoemde criteria voldoet, worden de mensen die via dat platform werken, verondersteld werknemers te zijn. Het platform wordt dan geacht ervoor te zorgen dat zij de rechten kunnen genieten die verbonden zijn aan de status van werknemer. De lidstaten moeten duidelijke procedures opzetten om dit te waarborgen. Bovendien zullen overheidsinstanties, zoals arbeidsinspecties of socialezekerheidsinstanties, dit vermoeden kunnen invoeren en afdwingen.

Iemand van wie de status wordt veranderd in die van ‘werknemer’ zal alle werknemersrechten genieten, bijvoorbeeld een loon gelijk aan of hoger dan het nationale of sectorale minimumloon (indien van toepassing), het recht op gegarandeerde rusttijd, betaalde vakantiedagen en bescherming van de veiligheid en de gezondheid. De status van werknemer biedt toegang tot sociale bescherming. Dat houdt in dat werknemers steun ontvangen met betrekking tot werkloosheid, ziekte en gezondheidszorg; moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof; invaliditeits-, ouderdoms- en nabestaandenuitkeringen en uitkeringen bij arbeidsongevallen en beroepsziekten. Platformwerkers kunnen dus zo nodig aanspraak maken op een sociaal vangnet.

Aan hen worden voorts nieuwe of specifiekere rechten verleend ten aanzien van algoritmisch beheer. De toewijzing van opdrachten en de vaststelling van tarieven zullen voor hen inzichtelijker worden en het zal voor hen eenvoudiger worden om door algoritmen genomen automatische besluiten te betwisten en tot een oplossing te komen bij eventuele problemen. Er zal meer duidelijkheid komen over veranderingen in de wijze waarop algoritmen de arbeidsorganisatie beïnvloeden. De regels ter voorkoming van onnodige verzameling van persoonsgegevens zullen worden aangescherpt. De betrokkenen zullen alle geautomatiseerde besluiten die van invloed zijn op hun arbeidsvoorwaarden kunnen aanvechten en er zal meer duidelijkheid komen over de toegang tot rechtsmiddelen.

Platformwerkers zullen via de kanalen voor informatie-uitwisseling die de digitale arbeidsplatforms krachtens de voorgestelde richtlijn moeten opzetten, contact met elkaar kunnen opnemen en kunnen overleggen over werkaangelegenheden, waardoor hun collectieve vertegenwoordiging wordt verbeterd.

4. Wat betekenen de EU-maatregelen inzake platformwerk voor echte zelfstandigen?

Van de naar schatting 28 miljoen mensen in de EU die via digitale arbeidsplatforms werken, zijn er mogelijk 5,5 miljoen mensen verkeerd geclassificeerd. De overige 22,5 miljoen mensen worden geacht correct te zijn geclassificeerd, hetzij als werknemer, hetzij als zelfstandige. De overgrote meerderheid van hen wordt ingedeeld als zelfstandige¹⁶. Zij zijn dan ook ingenomen met de flexibiliteit en autonomie en met de gemakkelijk toegankelijke arbeidsmogelijkheden die de digitale arbeidsplatforms bieden.

¹⁶ SWD(2021) 396. Effectbeoordelingsverslag bij het voorstel voor een richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in het kader van platformwerk, punt 2.1 en bijlage 5.

Hoewel zij niet noodzakelijkerwijs dezelfde problemen ten aanzien van de arbeidssituatie ondervinden als verkeerd geclassificeerde werknemers, kunnen zij toch moeilijkheden ondervinden wat betreft de nieuwe uitdagingen die algoritmisch beheer met zich meebrengt voor hun onafhankelijkheid en voor het regelgevingskader dat gewoonlijk op hun werkzaamheden van toepassing is. In dit verband **moet echte zelfstandige arbeid op digitale arbeidsplatforms tegelijkertijd worden bevorderd en beschermd.**

De ontwerprichtsnoren inzake de toepassing van het EU-mededingingsrecht moeten ervoor zorgen dat het EU-mededingingsrecht niet in de weg staat van collectieve onderhandelingen door zelfstandigen in een zwakke positie. Dit initiatief belicht deze kwestie vanuit het perspectief van de bredere arbeidsmarkt en blijft dus niet beperkt tot digitale arbeidsplatforms. Het moet rechtszekerheid bieden over de toepasselijkheid van het EU-mededingingsrecht op collectieve onderhandelingen door zelfstandigen. Het zou bepaalde zelfstandigen de mogelijkheid bieden collectief met de tegenpartij (voor zover die geen consument is) te onderhandelen over hun arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de tarieven. Alvorens de ontwerprichtsnoren worden vastgesteld, zullen ze aan een openbare raadpleging worden onderworpen om feedback te verzamelen van belanghebbenden.

De in de voorgestelde richtlijn opgenomen maatregelen inzake algoritmisch beheer zullen ook van toepassing zijn op echte zelfstandigen. Inzicht in de wijze waarop iemands gedrag van invloed is op geautomatiseerde besluiten met betrekking tot de toewijzing van opdrachten kan gevolgen hebben voor de toegang tot toekomstige arbeidsmogelijkheden, ongeacht de arbeidssituatie. Daarom is het voor echte zelfstandigen ook belangrijk dat algoritmen transparanter worden en dat mensen toezien op belangrijke geautomatiseerde besluiten en dat deze kunnen worden herzien.

De hierboven beschreven maatregelen vormen een aanvulling op wat de EU reeds doet om de problematiek van zelfstandige arbeid aan te pakken. In de aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen¹⁷ wordt de lidstaten verzocht werknemers en zelfstandigen formele en daadwerkelijke toegang te bieden tot adequate sociale bescherming. Uit de nationale uitvoeringsplannen¹⁸ blijkt dat er nog steeds lacunes bestaan in de formele sociale bescherming van zelfstandigen. Dit geldt met name voor de toegang tot werkloosheidsuitkeringen, uitkeringen in verband met arbeidsongevallen en beroepsziekten en vaderschapsuitkeringen. In dit verband **verzoekt de Commissie de lidstaten met klem echte zelfstandigen betere sociale bescherming te bieden en zal zij de lidstaten hierin blijven steunen. Aangezien zij bedrijfsinnovatie en ondernemerschap stimuleren, zijn zij onmisbaar voor de economische groei van de EU.**

De aanbeveling van de Raad betreffende de verbetering van de bescherming van de gezondheid en de veiligheid op het werk van zelfstandigen¹⁹ bevordert de preventie van

¹⁷ Aanbeveling van de Raad van 8 november 2019 (2019/C 387/01). [Online](#) beschikbaar. De aanbeveling heeft betrekking op werkloosheidsuitkeringen, zorgverstrekkingen en uitkeringen bij ziekte, moederschaps- en vaderschapsuitkeringen, invaliditeits-, ouderdoms- en nabestaandenuitkeringen en uitkeringen bij arbeidsongevallen en beroepsziekten.

¹⁸ De lidstaten werd aanbevolen de in de aanbeveling uiteengezette beginselen uit te voeren en uiterlijk op 15 mei 2021 een plan met de op nationaal niveau uit te voeren maatregelen in te dienen. De nationale uitvoeringsplannen zijn [online](#) te raadplegen.

¹⁹ Aanbeveling van de Raad van 18 februari 2003 (2003/134/EG). [Online](#) beschikbaar.

arbeidsongevallen en beroepsziekten onder zelfstandigen. De richtlijn betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen²⁰ voorziet ook in specifieke rechten voor zelfstandigen (zoals moederschapsuitkeringen en bescherming tegen discriminatie).

Bovendien biedt de EU-wetgeving inzake de interne markt ook zelfstandigen bescherming. De verordening zakelijke gebruikers van onlinetussenhandelsdiensten²¹ heeft tot doel ervoor te zorgen dat via digitale arbeidsplatforms werkende zelfstandigen op transparante en billijke wijze worden behandeld en dat zij toegang hebben tot doeltreffende rechtsmiddelen in geval van geschillen. De algemene verordening gegevensbescherming²² vereist dat elke verwerking van persoonsgegevens rechtmatig, behoorlijk en transparant is en beperkt blijft tot wat noodzakelijk is. Bij de verordening worden ook verschillende gegevensbeschermingsrechten verleend, zoals het recht op informatie over de verwerking van persoonsgegevens en op toegang tot de eigen persoonsgegevens, het recht op rectificatie (met inbegrip van het recht op correctie van de eigen gegevens), het recht om de verwerking van de eigen persoonsgegevens te beperken, het recht op gegevensoverdraagbaarheid en het recht om niet te worden onderworpen aan een uitsluitend op geautomatiseerde verwerking gebaseerd besluit waaraan voor de betrokkene rechtsgevolgen zijn verbonden of dat de betrokkene anderszins in aanmerkelijke mate treft.

De impact van de richtlijn op echte zelfstandigen — Hoe pakken de nieuwe rechten uit in de praktijk?

Een indirect uitvloeisel van de richtlijn is dat sommige digitale arbeidsplatforms die momenteel enige controle uitoefenen over de via hen werkende mensen wellicht hun bedrijfsmodel zullen aanpassen om de voorwaarden voor echte zelfstandige arbeid te scheppen. Uit hoofde van de richtlijn zullen digitale arbeidsplatforms worden gestimuleerd om hun contractuele relaties zo nodig verder te verduidelijken, zodat zij sterker koers zetten in de richting van ofwel de status van zelfstandige, ofwel die van werknemer. 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.

Alle zelfstandigen die via platforms werken, zullen soortgelijke rechten als werknemers krijgen met betrekking tot algoritmisch beheer, met name wat betreft de transparantie van de gebruikte geautomatiseerde systemen en de mechanismen voor beroep tegen en herziening van algoritmische beslissingen. Doordat zij meer duidelijkheid zullen krijgen over de mechanismen die ten grondslag liggen aan het toewijzen en aanbieden van opdrachten, zullen hun inkomsten zekerder en voorspelbaarder worden.

²⁰ Richtlijn 2010/41/EU.

²¹ Verordening (EU) 2019/1150. [Online](#) beschikbaar.

²² Verordening (EU) 2016/679. [Online](#) beschikbaar.

5. Wat betekenen de EU-maatregelen inzake platformwerk voor het bedrijfsleven?

Volgens voorzichtige schattingen zijn er in de EU meer dan 500 digitale arbeidsplatforms actief. Deze innovatieve bedrijven hebben hun dienstenaanbod afgestemd op de laatste consumentenvoorkeuren, waaronder met name diensten op aanvraag. Vaak bouwen zij hun klantenbestand en concurrentiepositie op door zich te focussen op snelle, efficiënte en flexibele dienstverlening. Zij voegen dynamiek toe aan de Europese economie door de voordelen van digitalisering te benutten en kunnen een belangrijke aanjager zijn voor de groene en de digitale transitie. Hun innovatiepotentieel dreigt echter te worden gedwarsboemd door de versnippering van de bestaande regelgevingskaders, die een grensoverschrijdende expansie in de weg staan en verhinderen dat digitale arbeidsplatforms de schaal- en synergievoordelen van de eengemaakte markt optimaal kunnen benutten.

Innovatie moet plaatsvinden in een werkelijk concurrerende en eerlijke omgeving. Om ervoor te zorgen dat concurrentie positieve resultaten oplevert op het gebied van consumentenkeuze, lage prijzen en het welzijn van werknemers, moeten bedrijven concurreren op basis van de kwaliteit van hun dienstverlening en hun productiviteit, en niet op basis van de arbeidsvoorwaarden van hun werknemers. Momenteel ontnemen sommige digitale arbeidsplatforms een deel van hun concurrentievoordeel echter niet alleen aan het innovatieve karakter van hun diensten, maar ook aan de lage arbeidskosten, door mensen die zij eigenlijk in dienst moeten nemen, in te schrijven als zelfstandigen. Een onjuiste classificatie brengt lagere kosten met zich mee: de kosten van bedrijven die hun werknemers in dienst nemen, zijn gemiddeld 24,5 % hoger vanwege belastingen en socialezekerheidsbijdragen²³.

De voorgestelde richtlijn waarborgt een eerlijke behandeling van werknemers en een gelijk speelveld en rechtszekerheid voor bedrijven. Zij biedt meer duidelijkheid over de vraag wie als werknemer moet worden beschouwd en wat de verplichtingen van digitale arbeidsplatforms zijn, waardoor lang aanslepende rechtszaken worden vermeden en digitale arbeidsplatforms rechtszekerheid wordt geboden over de wijze waarop zij hun activiteiten kunnen uitvoeren in de hele EU. Dankzij het weerlegbare vermoeden en de werkgelegenheidscriteria van de richtlijn zullen voor digitale arbeidsplatforms die schijnzelfstandigen inzetten dezelfde regels gelden als voor platforms en traditionele bedrijven die hun werknemers in dienst nemen en derhalve geen ongerechtvaardigd concurrentievoordeel genieten. De voorgestelde richtlijn omvat maatregelen om kleine en middelgrote ondernemingen niet onnodig te belasten. Het EU-recht zal worden aangevuld met richtsnoeren van de lidstaten.

De mogelijkheid van digitale arbeidsplatforms om samen te werken met echte zelfstandigen zal niet noemenswaardig veranderen. Wanneer digitale arbeidsplatforms zelfstandigen inzetten, moeten hun voorwaarden daadwerkelijk de autonomie en het ondernemerschap mogelijk maken die bij echte zelfstandigheid horen. Dit sluit overigens niet uit dat bepaalde betalingen in natura plaatsvinden, bijvoorbeeld in de vorm van aanvullende verzekeringsbijdragen of leer- en ontwikkelingsmogelijkheden. Wat in de offline-economie geldt, moet ook gelden en gehandhaafd worden in de online-economie. Andere bedrijven, waaronder bedrijven die rechtstreeks concurreren met digitale arbeidsplatforms in dezelfde

²³ Eurostat (2021). Lonen en arbeidskosten. [Online](#) beschikbaar.

bedrijfstakken, zij het dan in een fysieke in plaats van digitale omgeving, moeten aan dezelfde regels voldoen.

De huidige onmogelijkheid om beoordelings- en reputatiesystemen over te dragen tussen digitale arbeidsplatforms belemmert de concurrentie tussen dergelijke platforms.

Mensen worden daardoor immers ontmoedigd om via pas opgerichte digitale arbeidsplatforms te werken. Dit gebrek aan concurrentie komt vaak ook tot uiting in de relatie tussen mensen die via hetzelfde platform werken. Aangezien mensen hun diensten vaak via meerdere digitale arbeidsplatforms aanbieden, is de overdraagbaarheid of interoperabiliteit van beoordelingen een belangrijke kwestie die van invloed is op hun zakelijke en carrièremogelijkheden. Als gevolg van de zogenaamde “lock-ineffecten” stappen mensen niet over naar andere digitale arbeidsplatforms uit angst om hun met veel moeite opgebouwde onlinereputatie, die zij dankzij de beoordelingen van klanten hebben verworven, te verliezen. Het “superstereffect” houdt dan weer in dat nieuwkomers op een platform veel moeite hebben om op te boksen tegen de gevestigde positie van hun concurrenten, aangezien zij hun elders opgebouwde referenties niet kunnen meenemen naar het nieuwe platform. Dit is gunstig voor gevestigde digitale arbeidsplatforms en bevoordeelt binnen het platform degenen die er het langst werken.

In het licht hiervan **zal de Commissie de opstelling van een gedragscode ondersteunen door het overleg tussen alle betrokken partijen te vergemakkelijken**. Daarbij kan het gaan om logistieke steun voor een door de sector geleid proces om de overdraagbaarheid van beoordelings- en reputatiesystemen te waarborgen, bijvoorbeeld door alle belanghebbenden tijdens specifieke evenementen bijeen te brengen.

De Commissie verzoekt de digitale arbeidsplatforms ook om:

- de uitoefening van het recht op gegevensoverdraagbaarheid uit hoofde van de AVG te vergemakkelijken door te waarborgen dat dat technisch mogelijk is, en de mogelijkheid om gegevens door te zenden / over te dragen uit te breiden tot reputatiegegevens. Dit kan worden gedaan aan de hand van een door de sector opgestelde gedragscode;
- sectoroverstijgend samen te werken en gemeenschappelijke IT-formats en -oplossingen te ontwikkelen om de transparantie en traceerbaarheid van platformwerk verder te verbeteren, bijvoorbeeld in het kader van de voorgestelde gedragscode.

Het effect van de voorgestelde richtlijn op bedrijven — Het perspectief van een digitaal arbeidsplatform

Digitale arbeidsplatforms hebben vaak een multinationale dimensie en verbinden werknemers en klanten in Europa en daarbuiten. Als gevolg van de juridische versnippering moeten digitale arbeidsplatforms voldoen aan een brede waaier aan nationale wetten en rechterlijke uitspraken, waardoor hun expansie op de EU-markt wordt belemmerd.

Dankzij de voorgestelde richtlijn zullen digitale arbeidsplatforms meer juridische duidelijkheid en rechtszekerheid hebben. Op langere termijn zal dit leiden tot minder proceskosten en administratieve lasten. Dankzij de gemeenschappelijke criteria inzake het weerlegbare vermoeden op EU-niveau krijgen digitale arbeidsplatforms meer zekerheid over de status van hun platformwerkers. Dit zal de bedrijfsplanning ten goede komen en platforms

helpen bij de organisatie van hun werkzaamheden, waardoor zij het vertrouwen krijgen om op te schalen, over de grenzen heen uit te breiden en de kansen van de interne markt te benutten.

Schijnzelfstandigheid biedt sommige digitale arbeidsplatforms een groot en ongerechtvaardigd concurrentievoordeel ten opzichte van zowel traditionele bedrijven als digitale arbeidsplatforms die werknemers in dienst nemen. Digitale arbeidsplatforms die hun platformwerkers momenteel correct hebben ingedeeld, zullen profiteren van een gelijk speelveld, bijvoorbeeld met betrekking tot belastingen of socialezekerheidsbijdragen. Hoewel digitale arbeidsplatforms op de korte termijn zullen aanlopen tegen kosten in verband met de herclassificatie, zullen zij op de middellange tot lange termijn ook baat hebben bij lagere nalevingskosten en grotere rechtszekerheid. Digitale arbeidsplatforms die gebruikmaken van schijnzelfstandigheid krijgen in verschillende lidstaten immers steeds vaker te maken met hoge boetes en met het bevel om hun werknemers te herclassificeren.

6. Wat betekenen de EU-maatregelen inzake platformwerk voor de nationale autoriteiten?

Duidelijkheid over de arbeidssituatie en de daarmee samenhangende belastingen en socialezekerheidsbijdragen zal de houdbaarheid van de overheidsbegrotingen ten goede komen. De lidstaten zullen jaarlijks naar verwachting tot 4 miljard EUR aan extra ontvangsten genereren als gevolg van de herclassificatiemaatregelen²⁴. Ook zullen zij minder geld kwijt zijn aan niet op premiebetaling berustende prestaties die zij aan onbeschermde werknemers moeten toekennen om bijvoorbeeld sociale uitsluiting te voorkomen of medische kosten te dekken. Als zodanig kan de juiste classificatie van de arbeidssituatie een positief effect hebben op alle belastingbetalers.

Om het werk van de nationale autoriteiten (zoals arbeidsinspecties, socialezekerheidsinstanties en belastingdiensten) bij de handhaving van de voorgestelde richtlijn en de bestaande wetgeving te vergemakkelijken, bevat het richtlijnvoorstel van de Commissie bepalingen om de transparantie en traceerbaarheid van platformwerk te waarborgen, ook in grensoverschrijdende situaties. Deze bepalingen moeten ervoor zorgen dat digitale arbeidsplatforms die als werkgever optreden, weten dat zij het werk moeten aangeven op de plaats waar het wordt uitgevoerd. Bij de voorgestelde richtlijn worden digitale arbeidsplatforms verplicht om informatie over de algemene voorwaarden die gelden voor hun platformwerkers en het aantal mensen dat via hen werkt en in welke hoedanigheid toegankelijk te maken voor arbeids-, socialezekerheids- en andere relevante autoriteiten en vertegenwoordigers van platformwerkers. Deze informatie zal regelmatig moeten worden bijgewerkt en op verzoek van de bevoegde autoriteiten verder moeten worden verduidelijkt.

Daarnaast **zal de Commissie:**

- de uitwisseling van goede praktijken in het kader van haar programma voor wederzijds leren ondersteunen, alsook de activiteiten van de Europese Arbeidsautoriteit ondersteunen voor zover dat binnen haar mandaat ligt;

²⁴ SWD(2021) 396. Effectbeoordelingsverslag bij het voorstel voor een richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden in het kader van platformwerk, punt 6.1 en bijlage 5.

- de lidstaten in voorkomend geval blijven ondersteunen bij de toepassing van de regels inzake socialezekerheidscoördinatie en de opstelling van richtsnoeren daaromtrent;
- via EU-programma's (zoals Horizon Europa) blijven investeren in onderzoek om innovatieve en hoogwaardige vormen van werk te identificeren en de risico's en kansen te beoordelen voor mensen die zowel via digitale arbeidsplatforms als voor bedrijven werken.

Ook wordt er verder gewerkt aan digitalisering op het gebied van socialezekerheidscoördinatie. **De Commissie heeft een proefproject met betrekking tot de Europese socialezekerheidspas gelanceerd** dat zal helpen om de uitdagingen op het gebied van de overdraagbaarheid van socialezekerheidsrechten aan te pakken en dat bij het in kaart brengen van die uitdagingen baat kan hebben bij het voorgestelde kader voor een Europese digitale identiteit²⁵.

Om dit nieuwe kader voor platformwerk optimaal te benutten, **verzoekt de Commissie de lidstaten om:**

- de handhaving te ondersteunen, bijvoorbeeld met richtsnoeren of specifieke opleidingen voor inspectiediensten over de uitdagingen van algoritmisch beheer;
- de regels inzake socialezekerheidscoördinatie te handhaven;
- de verzameling van gegevens over platformwerk te verbeteren en bilaterale kanalen te ontwikkelen om relevante gegevens met andere lidstaten te delen.

7. Dit vraagstuk overstijgt onze grenzen

De EU geeft het goede voorbeeld. De Unie heeft wereldwijd al de toon gezet bij de aanpak van belangrijke kwesties zoals de bescherming van persoonsgegevens en de regulering van AI-systemen. In onze baanbrekende benadering van technologie staan mensen centraal. In dit pakket is dat niet anders: de Commissie streeft ernaar bij te dragen tot toekomstige mondiale normen voor hoogwaardig platformwerk.

Aangezien veel digitale arbeidsplatforms wereldwijd opereren, is samenwerking tussen rechtsgebieden van cruciaal belang. Door mondiale normen vast te stellen, kan de juridische duidelijkheid voor digitale arbeidsplatforms wereldwijd worden verbeterd, waardoor de duurzame groei van de platformeconomie wordt gestimuleerd. Bepaalde soorten platformwerk zijn van nature mondiaal: mensen die online platformwerk verrichten, kunnen hun taken overal ter wereld uitvoeren. De Commissie is daarom voorstander van een mondiale governance van platformwerk. Digitale arbeidsplatforms zijn in meerdere rechtsgebieden actief, en dus zouden beleidsmakers dat ook moeten zijn.

De EU zal samen met haar mondiale partners zorgen voor fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden in het kader van platformwerk over de hele wereld. De Internationale Arbeidsorganisatie is hierbij een natuurlijke partner. Voortbouwend op haar eerdere uitwisselingen en samenwerking op dit gebied zal de Commissie een specifiek evenement organiseren om werk te maken van de mondiale beleidsagenda inzake platformwerk. De impact van digitalisering en globalisering op de toekomst van werk staat

²⁵ COM(2021) 281 final. [Online](#) beschikbaar.

centraal in onze besprekingen met de **Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)**. De tijd is rijp om onze besprekingen naar een hoger niveau te tillen in een poging de mondiale uitdagingen in verband met platformwerk aan te pakken. De EU bevordert voorts een op de mens gerichte, inclusieve, billijke en duurzame digitale transformatie en toekomst van werk in het kader van **de G7 en de G20**.

De Commissie zal haar bilaterale agenda ook aangrijpen om betere arbeidsvoorwaarden in het kader van platformwerk te bevorderen, voortbouwend op eerdere uitwisselingen met de VS en Canada om internationale samenwerking inzake platformwerk te promoten.

8. Conclusies

Digitale arbeidsplatforms spelen een belangrijke rol in de economische toekomst van Europa, ook met het oog op de groene en de digitale transitie. Om duurzaam te zijn, moet technologische vooruitgang echter gepaard gaan met de eerbiediging van de bestaande sociale beginselen en met de ambitie van Europa om verdere sociale vooruitgang te boeken. Met dit pakket wordt beoogd de uitdagingen van platformwerk voor ons sociale model aan te gaan en de voorwaarden te scheppen voor een duurzame ontwikkeling van de platformeconomie in Europa, waar de vruchten ervan beter kunnen worden geplukt in een meer geïntegreerde eengemaakte markt en de nadelen ervan kunnen worden voorkomen en aangepakt.

Dankzij de voorgestelde maatregelen zullen meer mensen die via digitale arbeidsplatforms werken, profiteren van een zekerder en voorspelbaarder inkomen, betere bescherming van de arbeidstijden en een veiligere werkomgeving. Zij zullen beter in staat zijn een ouderdomspensioen op te bouwen, toegang hebben tot een sociaal vangnet waarop zij in moeilijke tijden kunnen terugvallen, en niet langer hoeven te vrezen voor oneerlijke beslissingen die worden genomen of ondersteund door geautomatiseerde systemen. Platformwerkers die echte zelfstandigen blijven of worden, zullen zelf keuzes kunnen maken met betrekking tot hun arbeidsvoorwaarden en platformwerk kunnen gebruiken om een ondernemerscarrière op te bouwen.

Bovendien zullen zowel werknemers als zelfstandigen die via digitale arbeidsplatforms werken, beter begrijpen hoe hun werk met algoritmen wordt beheerd en hoe ze daarop invloed kunnen uitoefenen. Werkzaamheden die worden verricht via digitale arbeidsplatforms, ook over de grenzen heen, zullen traceerbaarder en transparanter worden. Zo zullen de nationale autoriteiten en de sociale partners een actievere rol kunnen spelen in de platformeconomie.

De voorgestelde maatregelen zullen aanpassingen vergen van digitale arbeidsplatforms, werknemers en nationale autoriteiten. Deze aanpassingen zullen echter hun vruchten afwerpen, de vele voordelen van de digitale transformatie helpen benutten en de Europese sociale markteconomie mettertijd beschermen. Met de Europese verklaring over digitale rechten en beginselen voor het digitale decennium en de Europese pijler van sociale rechten beschikt de EU over de nodige middelen en richtinggevende beginselen om dit proces tot een goed einde te brengen.