

## Digitaalplatformwerk: beleid en praktijk inzake veiligheid en gezondheid op het werk voor risicopreventie en -beheer

### Beleidscontext<sup>1</sup>

Met de groei van de digitale economie worden digitale werkplatforms belangrijke spelers in de Europese economieën en arbeidsmarkten. Door klanten en platformwerkers met elkaar in contact te brengen, bieden digitale werkplatforms nieuwe mogelijkheden om een inkomen te verdienen door middel van flexibel werk en om de obstakels voor het betreden van de arbeidsmarkt te verkleinen (Eurofound, 2018). Digitaalplatformwerk belooft een hoge mate van flexibiliteit en autonomie, waarbij platformwerkers zelf kunnen kiezen wanneer, waar en hoelang ze werken en welke opdrachten ze aanvaarden. Zowel de wetenschappelijke gemeenschap, als de beleidsmakers hebben echter hun bezorgdheid geuit over de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van digitaalplatformwerk, met inbegrip van de omstandigheden op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk (VGW), zoals hieronder nader wordt besproken (EU-OSHA, 2015; 2017). De COVID-19-crisis heeft de VGW-risico's van platformwerk niet alleen onder de aandacht gebracht, maar heeft ze ook verergerd, vooral voor sommige groepen platformwerkers, met name de mensen die het grootste risico lopen om aan COVID-19 te worden blootgesteld en/of die te maken krijgen met inkomensverlies. Tegelijkertijd wordt de toepassing van systemen voor de preventie en het beheer van VGW-risico's bemoeilijkt door de wezenlijke kenmerken van platformwerk (Stephany et al., 2020; ILO, 2021).

Als reactie op de snelle ontwikkeling van platformwerk hebben beleidsmakers op EU-niveau en in de lidstaten initiatieven en maatregelen genomen om een aantal van deze uitdagingen aan te pakken in overeenstemming met de beginselen van de Europese pijler van sociale rechten<sup>2</sup>. De Europese Commissie heeft een initiatief gelanceerd met **als doel de arbeidsomstandigheden van platformwerkers te verbeteren**. De eerste fase van de raadpleging van de Europese sociale partners over dit initiatief ging van start in februari 2021, de tweede in juni 2021<sup>3</sup>. Het initiatief bestrijkt verschillende thema's, zoals opties voor een vereenvoudigde classificatie van de arbeidssituatie en een betere toegang tot arbeidsrechten en sociale bescherming; opties voor de verbetering van de informatieverstrekking aan platformwerkers, de raadpleging van de platformwerkers door het platform en de mogelijkheden om met het platform te interageren in geval van problemen of fouten (bv. mogelijkheden om een klacht in te dienen of een review die de platformwerker onrechtvaardig vindt, te laten aanpassen), met name met betrekking tot algoritmisch beheer<sup>4</sup>; manieren om te verduidelijken welke regels van toepassing zijn in geval van grensoverschrijdend platformwerk; en opties om de handhaving van regels en wetgeving, de collectieve vertegenwoordiging en de sociale dialoog te

<sup>1</sup> In deze beleidsnota wordt een samenvatting gegeven van de belangrijkste bevindingen en aandachtspunten uit de literatuurstudie *Digitaalplatformwerk en veiligheid en gezondheid op het werk: een overzicht*, die werd voorbereid als onderdeel van een ruimere studie om te komen tot een overzicht van het beleid, het onderzoek en de praktijken op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk in het kader van digitaalplatformwerk door middel van een analyse van bestaande gegevens en informatie, praktijkonderzoek en beleidsanalyse in de Europese Unie. Deze studie over veiligheid en gezondheid op het werk (VGW) en digitaalplatformwerk is bedoeld om een bijdrage te leveren aan het onderzoek van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) naar digitalisering en VGW, en aan de bijbehorende EU-brede campagne voor gezonde werkplekken rond het thema digitalisering en VGW, waarvoor EU-OSHA in 2023 het startschot zal geven. In de literatuurstudie is rekening gehouden met zowel academische, als grijze literatuur.

<sup>2</sup> Een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving is een van de kernbeginselen van de Europese pijler van sociale rechten. Volgens dit beginsel hebben werknemers recht op (i) een hoog niveau van bescherming van hun gezondheid en veiligheid op het werk, (ii) een werkomgeving die op hun professionele behoeften is afgestemd en hen in staat stelt langer op de arbeidsmarkt actief te blijven en (iii) bescherming van hun persoonlijke gegevens binnen het kader van hun werk. Zie Interinstitutionele proclamatie 2017/C 428/09 betreffende de Europese pijler van sociale rechten van 13 december 2017 (PB C 428 van 13.12.2017, blz. 10-15). Beschikbaar op: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32017C1213%2801%29>

<sup>3</sup> Zie [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_2944](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944)

<sup>4</sup> Algoritmisch beheer wordt gedefinieerd als door softwarealgoritmen uitgevoerde toezichts-, beheer- en controlepraktijken ten aanzien van een groot aantal werkers (Möhlmann en Zalmanson, 2017, blz. 4).

versterken. Als deze onderwerpen worden aangepakt, zal dat ook een impact hebben op VGW bij platformwerk<sup>5</sup>, ook al is die indirect.

Wetgevers en rechtbanken in de lidstaten zijn eveneens geconfronteerd geweest met de uitdagingen van platformwerk en vonden het vaak moeilijk het platformwerk in te passen in de bestaande regelgevingskaders. Dit heeft geleid tot een groot aantal verschillende benaderingen. Zo hebben sommige lidstaten het probleem met de classificatie van de arbeidssituatie aangepakt (bv. de Spaanse wet "Ley Rider"<sup>6</sup>, die voorziet in het vermoeden van een arbeidsverhouding voor digitaalplatformwerkers die werken voor koerierbedrijven), terwijl andere lidstaten dit probleem hebben omzeild (bv. de Franse El Khomri-wet<sup>7</sup>, die van toepassing is op zelfstandige platformwerkers wanneer het platform de voorwaarden en prijzen van de dienstverlening bepaalt, zodat alleen die platformwerkers rechten verwerven, zoals toegang tot opleiding en arbeidsongevallenverzekering). De autoriteiten die verantwoordelijk zijn voor het toezicht op en de handhaving van het arbeidsrecht en de regelgeving op het gebied van sociale bescherming en veiligheid en gezondheid op het werk, zoals arbeidsinspectiediensten, hebben in verschillende EU-lidstaten (bv. België, Kroatië, Spanje, Italië, Luxemburg, Polen) inspecties uitgevoerd om de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van platformwerkers, met inbegrip van hun veiligheid en gezondheid op het werk, te beoordelen. Hun werk wordt echter bemoeilijkt door verschillende factoren, zoals de onzekerheid over het feit of platformwerk onder hun bevoegdheid valt, problemen met het identificeren van platforms en platformwerkers, en het ontbreken van regels voor inspecties in de woningen van natuurlijke personen.

## Wat is digitaalplatformwerk?

### Definitie van digitaalplatformwerk

Onder **digitaalplatformwerk** wordt verstaan: alle betaalde arbeid die wordt geleverd via, op of door bemiddeling van een digitaal werkplatform<sup>8</sup> dat platformwerkers in contact brengt met klanten met als doel specifieke taken uit te voeren of specifieke problemen op te lossen. Deze taken kunnen een brede waaier aan activiteiten omvatten die op locatie worden uitgevoerd, zoals klusjes of levering van pakjes, of volledig online, zoals programmeren op afstand of het controleren van online content. Digitaalplatformwerk steunt op het gebruik van **algoritmen**<sup>9</sup> voor het toewijzen, monitoren en beoordelen van werktaken en/of het monitoren en beoordelen van het gedrag en de prestaties van platformwerkers. Dit wordt ook wel algoritmisch beheer<sup>10</sup> genoemd. Algoritmisch beheer heeft verschillende kenmerken die ernstige gevolgen kunnen hebben voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid en het welzijn van de werkers die eraan worden onderworpen. Ten eerste worden bij algoritmisch beheer het gedrag en de prestaties van werkers voortdurend gemonitord en beoordeeld met behulp van digitale technologie, hetgeen in sommige gevallen de vorm aanneemt van **digitaal toezicht**. Ten tweede leidt geautomatiseerde of semigeautomatiseerde besluitvorming, zonder menselijk ingrijpen, ertoe dat werkers moeten omgaan met een systeem in plaats van met een persoon (bv. een manager). Een derde probleem dat gepaard gaat met algoritmisch beheer, is het verschil in macht en kennis als gevolg van een algemeen gebrek aan transparantie met betrekking tot de werking van het algoritme. In dit opzicht is de Ley Rider, die recentelijk werd aangenomen in Spanje, het vermelden waard. Die bepaalt dat platforms de ondernemingsraad (in Spanje het belangrijkste kanaal

<sup>5</sup> In dit verband is het belangrijk te wijzen op het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027, dat werd goedgekeurd op 28 juni 2021 (Europese Commissie, 2021). Het VGW-kader omvat de belangrijkste prioriteiten en acties die nodig zijn om de gezondheid en veiligheid op het werk te verbeteren in een veranderende arbeidswereld die gekenmerkt wordt door een gelijktijdige groene en digitale transitie.

<sup>6</sup> Koninklijk besluit 9/2021 van 11 mei 2021.

<sup>7</sup> Wet nr. 2016-1088 van 8 augustus 2016.

<sup>8</sup> Een digitaal werkplatform wordt hier gedefinieerd als een particuliere online-onderneming die bemiddelt voor en in meer of mindere mate toezicht houdt op on-demanddiensten die door particuliere of zakelijke klanten worden aangevraagd en direct of indirect door particulieren worden verleend, ongeacht of deze diensten op locatie of online worden verricht (zie de verklarende woordenlijst voor de tweede fase van de raadpleging van de Europese sociale partners over het aanstaande initiatief van de Commissie ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van platformwerkers). Zie [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_2944](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944).

<sup>9</sup> Algoritmen of – specifiek – softwarealgoritmen kunnen worden gedefinieerd als computergestuurde procedures voor het omzetten van inputgegevens in gewenste output (Kellogg et al., 2020).

<sup>10</sup> Algoritmisch beheer wordt gedefinieerd als door softwarealgoritmen uitgevoerde toezichts-, beheer- en controlepraktijken ten aanzien van een groot aantal werkers (Möhlmann en Zalmanson, 2017, blz. 4).

voor de vertegenwoordiging van werknemers op de werkplaats<sup>11</sup>) in kennis moeten stellen van de interne werking van de gebruikte algoritmen<sup>12</sup>. Tot slot dient te worden opgemerkt dat digitale werkplatforms via hun algoritmen mechanismen toepassen om het gedrag van platformwerkers te beïnvloeden, zoals beoordelingssystemen<sup>13</sup>, *nudging*<sup>14</sup>, gamificatie<sup>15</sup>) en *surge pricing*<sup>16</sup>. Dergelijke mechanismen worden gebruikt om werkers aan te sporen op een bepaalde manier of op bepaalde tijdstippen te werken (bv. wanneer en hoelang ze werken). Deze werkwijze heeft een invloed op het evenwicht tussen werk en privéleven van de werkers, hun algemene tevredenheid over hun werk en leven en hun geestelijke en lichamelijke gezondheid.

**Atypische werkregelingen en zelfstandige arbeid** zijn gangbare praktijken in de wereld van het digitaalplatformwerk. Digitale werkplatforms bepalen in hun voorwaarden doorgaans dat platformwerkers die hun tools gebruiken, zelfstandigen zijn of dat er geen standaardarbeidsverhouding (werkgever-werknemer) bestaat tussen het platform en de platformwerkers. De classificatie van platformwerkers als zelfstandigen kan problematisch zijn, vooral wanneer platforms in aanzienlijke mate controle uitoefenen over hun platformwerkers en er een vermoeden is van schijnzelfstandigheid, zoals blijkt uit verschillende rechtszaken in heel Europa<sup>17</sup> die veel aandacht kregen in de pers. Op deze manier verschuiven digitale werkplatforms de **risico's, aansprakelijkheid en verantwoordelijkheid**, met inbegrip van de veiligheids- en gezondheidsrisico's en het beheer ervan, **naar de platformwerkers**. Bovendien geldt de belangrijkste wetgeving inzake bescherming van de werkgelegenheid en VGW op EU-niveau en in de meeste lidstaten alleen voor werknemers. Tegelijkertijd vertoont platformwerk gelijkenissen met tal van atypische werkregelingen, zoals nulurencontracten, oproepovereenkomsten, deeltijdse contracten, gelegenhedswerk, uitzendovereenkomsten en tijdelijke contracten, die de verantwoordelijkheden op het gebied van VGW-preventie en -beheer al geruime tijd ondermijnen en uithollen (Howard, 2017; Tran en Sokas, 2017; Europees Parlement, 2020).

## Een onderscheid maken tussen verschillende types digitaalplatformwerk

Omdat digitaalplatformwerk steeds diverser wordt, zijn in de literatuur enkele **taxonomieën** voorgesteld om een beeld te krijgen van de fundamentele kenmerken op basis waarvan verschillende soorten platformwerk kunnen worden onderscheiden. De eenvoudigste taxonomieën maken een onderscheid tussen digitaalplatformwerk dat op locatie wordt verricht, en platformwerk dat online wordt verricht (zie OESO, 2018; IAO, 2021), terwijl de geavanceerdere taxonomieën ook rekening houden met aspecten zoals de complexiteit en omvang van de uitgevoerde taken, de inhoud van de taak, het matchingproces, de actor die de taken toewijst en de mate waarin het platform controle uitoefent over zijn werkers (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Brancati et al., 2020; Europese Commissie, 2020; Bérastégui, 2021).

Om de verschillende dimensies aan bod te laten komen die van invloed zijn op de VGW-risico's waarmee platformwerkers te maken krijgen, alsook op de preventie en het beheer van die risico's, wordt

<sup>11</sup> Zie <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Workplace-Representation>.

<sup>12</sup> Artikel 64, lid 4, punt d), van de wet inzake het statuut van de werknemers.

<sup>13</sup> Beoordelingssystemen stellen klanten in staat de prestaties van de werkers te beoordelen door een score te geven (bv. één tot vijf sterren), bijvoorbeeld op basis van de snelheid of nauwkeurigheid van het uitgevoerde werk. Aan de hand van beoordelingssystemen delegeren platforms managementtaken aan klanten (Bérastégui, 2021).

<sup>14</sup> In hun baanbrekende boek definiëren Thaler en Sunstein (2008) een *nudge* als elk aspect van de keuzearchitectuur dat het gedrag van mensen op voorspelbare wijze verandert zonder bepaalde opties te verbieden of hun economische stimulansen aanzienlijk te wijzigen. *Nudging* moet dus worden opgevat als het gebruik van verschillende technieken om "voorkeursgedrag" te bevorderen. Het voordeel van *nudging* is dat het goedkoop is en minder invasief dan andere technieken (bv. bepaald gedrag verbieden). Een courant voorbeeld is een techniek die wordt gebruikt om gezond eten te stimuleren, waarbij fruit op een goed zichtbare plaats wordt neergezet, in plaats van ongezonde tussendoortjes te verbieden. Platforms kunnen platformwerkers bijvoorbeeld *nudgen* om online te blijven door een financiële prikkel te bieden als ze niet uitloggen.

<sup>15</sup> "Gamificatie" is de toepassing van spelelementen – wedstrijd, beloningen, kwantificering van het gedrag van spelers en/of gebruikers – in een niet-spelcontexten, zoals werk, productiviteit en fitheid (Woodcock en Johnson, 2017).

<sup>16</sup> Platforms kunnen voor een bepaalde taak een hogere vergoeding bieden om platformwerkers aan te sporen deze taak op zich te nemen. Uber kan bijvoorbeeld de prijs per rit verhogen tijdens het spitsuur of in gebieden waar de vraag hoog is, maar er weinig chauffeurs beschikbaar zijn.

<sup>17</sup> Bijvoorbeeld in Frankrijk, Cour de cassation, zaak 17-20.079 van 28 november 2018; in Spanje, Tribunal Supremo, zaak 805/2020 van 25 september 2020; in Italië, Corte suprema di cassazione, zaak 1663/2020 van 24 januari 2020; in het Verenigd Koninkrijk, Supreme Court, zaak 2019/0029 van 19 februari 2021; in Nederland, Gerechtshof Amsterdam, zaak 200.261.051/01 van 16 februari 2021.

een taxonomie voorgesteld met drie dimensies die kunnen worden gecombineerd om zo vier types digitaalplatformwerk te onderscheiden (tabel 1).

Tabel 1: taxonomie van digitaalplatformwerk

Dimensie	Type digitaalplatformwerk			
	Type 1	Type 2	Type 3	Type 4
Manier waarop de arbeid wordt verricht	Op locatie	Op locatie	Online	Online
Het voor de taken vereiste vaardigheidsniveau	Laag	Hoog	Laag	Hoog
Mate van door het digitale werkplatform uitgeoefende controle	Hoog	Matig	Hoog	Laag

Bron: opgesteld door de auteurs

De eerste dimensie is de **manier waarop de arbeid wordt verricht**: online of op locatie. In beide gevallen worden platformwerkers en klanten online gekoppeld, maar het werk zelf wordt op locatie verricht of kan digitaal worden uitgevoerd met behulp van een elektronisch apparaat op gelijk welke locatie. Vanuit VGW-oogpunt bepaalt de fysieke omgeving waarin het werk wordt verricht, in grote mate de VGW-risico's en de manier waarop die worden beheerd (EU-OSHA, 2015). Handarbeid verrichten in de woning van de klant houdt bijvoorbeeld andere VGW-risico's in dan bureauwerk dat de werker in de eigen woning kan uitvoeren.

De tweede dimensie is het **voor de taken vereiste vaardigheidsniveau**: laag of hoog. Hieronder vallen de inhoud, omvang en complexiteit van de taak. Al deze factoren hebben een invloed op de VGW-risico's waarmee platformwerkers te maken krijgen. Daarnaast worden platformwerkers vaak geconfronteerd met een mismatch in vaardigheden (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021): velen van hen zijn overgekwalificeerd voor de taken die ze uitvoeren (met name platformwerkers die laaggeschoold werk op locatie verrichten, zoals het bezorgen van maaltijden, of onlinewerk, zoals *image tagging*), wat kan leiden tot frustratie, een gebrek aan motivatie en cognitieve onderbelasting. Anderzijds zijn platformwerkers soms ook ondergekwalificeerd voor de taken die aan hen worden toegewezen, wat stress kan veroorzaken. Dat kan gebeuren wanneer platformwerkers het gevoel hebben dat ze onder druk worden gezet om elke taak die hun wordt toegewezen, te aanvaarden omdat ze vrezen in de toekomst niet meer te zullen worden geselecteerd als ze werk weigeren. Bovendien hebben werkers mogelijk niet de nodige opleiding en kennis over VGW om hun werk op een veilige en gezonde manier te kunnen uitvoeren. Dit heeft ook een invloed op de preventie en het beheer van VGW-risico's. Het kan bijvoorbeeld zijn dat platformwerkers zich niet terdege bewust zijn van de beginselen van preventie en de vaardigheden ontberen die nodig zijn om de risico's die gepaard gaan met het uitvoeren van een bepaalde taak of het werken in een bepaalde omgeving, naar behoren te beoordelen, om passende risicobeheersingsmaatregelen te nemen en om geschikte apparatuur te kiezen en die ook op een veilige manier te gebruiken.

De derde dimensie is de **mate van door het platform uitgeoefende controle**, die kan variëren van laag tot hoog. Deze dimensie heeft betrekking op de hiërarchische macht en de managementbevoegdheden die een digitaal platform uitoefent in zijn relatie met de platformwerkers, met name wat betreft de toewijzing, organisatie en beoordeling van het werk. De mate van controle:

- geeft een indicatie van de **mate van ondergeschiktheid** waaraan platformwerkers worden onderworpen, gelet op het feit dat ondergeschiktheid het belangrijkste juridische criterium is voor het bepalen van de arbeidssituatie en dus ook de toepasselijke VGW-regelgeving;
- geeft weer hoe intensief digitale werkplatforms gebruikmaken van **algoritmisch beheer**; onderzoek heeft namelijk aangetoond dat een hogere mate van algoritmisch beheer gepaard gaat met grotere VGW-risico's, met name psychosociale risico's voor het welzijn en de geestelijke gezondheid van digitaalplatformwerkers (Bérastégui, 2021).

## Wat zijn de uitdagingen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk bij digitaalplatformwerk en hoe kunnen die worden aangepakt?

Ondanks het schaarse bewijs over VGW-risico's en over de preventie en het beheer van die risico's in het kader van platformwerk is er in de literatuur consensus over enkele aspecten:

- De meeste VGW-risico's en -uitdagingen waarmee platformwerkers te maken krijgen en die **rechtstreeks verband houden met de taken die zij in het kader van platformwerk uitvoeren**, zijn vergelijkbaar met de VGW-risico's en -uitdagingen waar andere werkers mee te maken hebben wanneer zij dezelfde taken uitvoeren buiten de platformeconomie.
- Opgemerkt dient te worden dat platformwerk vooral wordt verricht in **sectoren en beroepen die over het algemeen gevaarlijker worden geacht**. Vergeleken met traditioneel werk omvat platformwerk vaak **extra taken en/of een andere combinatie van taken**. Als gevolg daarvan worden platformwerkers mogelijk meer blootgesteld aan (ernstigere) risico's dan werkers die vergelijkbare taken verrichten buiten de platformeconomie.
- Bovendien worden de VGW-risico's en -uitdagingen waarmee platformwerkers worden geconfronteerd, nog **verergerd door de specifieke omstandigheden waarin het platformwerk wordt verricht, wat resulteert in extra VGW-risico's voor platformwerkers**. Deze risico's houden onder meer verband met de arbeidssituatie van de platformwerkers en met de contractuele regelingen; het gebruik van algoritmisch beheer en digitaal toezicht; het professioneel isolement, een slecht evenwicht tussen werk en privéleven en een gebrek aan sociale ondersteuning; en het feit dat werkopdrachten van korte duur zijn en dat er vaak van werkgever wordt veranderd.
- Bovendien **bemoelijken deze omstandigheden de preventie en het beheer van de VGW-risico's en -uitdagingen van platformwerk**. Zo is het met name moeilijk te bepalen in welke arbeidssituatie de platformwerkers zich bevinden en welke gevolgen dat heeft voor de toepasbaarheid van de VGW-regelgeving.

Alles welbeschouwd heeft platformwerk aanzienlijke, mogelijk zeer moeilijk op te lossen implicaties voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn, zowel lichamelijk als geestelijk, van de personen die werken via digitale werkplatforms (EU-OSHA, 2015; 2017; Europese Commissie, 2020; Bérastégui, 2021). Platformwerkers lopen vooral gevaar omdat zij worden blootgesteld aan zeer uiteenlopende risico's en omdat zij vaak zelf verantwoordelijk zijn voor de beheersing van deze risico's.

### Vergelijkbare werkzaamheden gaan gepaard met vergelijkbare VGW-uitdagingen en -risico's

Als de taken die in het kader van platformwerk worden uitgevoerd, zeer vergelijkbaar zijn met taken die buiten de platformeconomie worden verricht (zoals het leveren van pakjes, schoonmaken), dan **zijn de VGW-risico's ook vergelijkbaar** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran en Sokas, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). Afhankelijk van het type platformwerk worden werkers in verschillende mate blootgesteld aan verschillende soorten risico's (bv. ergonomische risico's van bureauwerk versus fysieke arbeid). Platformwerk wordt doorgaans echter vooral verricht in **sectoren en beroepen die over het algemeen gevaarlijker worden geacht**, zoals de transportsector. Hoewel men voor sommige activiteiten specifieke vaardigheden of certificering nodig heeft, eisen niet alle platforms dat hun werkers bij het aanmaken van een account bewijs verstrekken van hun kwalificaties, aangezien dit mogelijk niet verplicht is op grond van het rechtskader in het land waar de activiteiten worden uitgevoerd. Tot slot moeten platformwerkers mogelijk ook **extra taken en/of een andere combinatie van taken** uitvoeren, vergeleken met werknemers in soortgelijke banen in de traditionele arbeidsmarkt, waardoor zij dus ook andere vaardigheden nodig hebben. Platformwerk gaat vaak gepaard met **extra werk**, dat wil zeggen werk dat niet hoeft te worden verricht bij vergelijkbare banen buiten de platformeconomie (bv. aanmaken en onderhouden van een account, zoeken naar opdrachten en communiceren met klanten), wat andere VGW-risico's en gezondheidseffecten met zich mee kan brengen. Bijvoorbeeld: een

platformwerker die is opgeleid als elektricien en werkervaring als elektricien heeft opgedaan bij een werkgever, is misschien perfect gekwalificeerd om als platformwerker te werken aan elektrische installaties, maar heeft mogelijk geen ervaring met het vinden van klanten, het onderhouden van klantrelaties, het registreren van inkomsten en administratieve documenten enzovoort. Dat kan onder meer leiden tot baan- en inkomensonzekerheid en stress.

## Factoren die leiden tot bijkomende VGW-uitdagingen en -risico's in het kader van platformwerk en/of die de preventie en het beheer van deze risico's bemoeilijken

### **Arbeidssituatie en contractuele regelingen**

In de literatuur over platformwerk is het **bepalen van de arbeidssituatie van platformwerkers aangeduid als de belangrijkste uitdaging die moet worden aangepakt**. Het bepalen van de arbeidssituatie bij platformwerk kan worden bemoeilijkt door de driehoekige vorm van de arbeidsrelaties (d.w.z. dat bij platformwerk ten minste drie partijen betrokken zijn – een platform, een platformwerker en een klant – tussen wie er mogelijk verschillende soorten contractuele relaties bestaan). De meeste digitale werkplatforms merken hun relatie met platformwerkers aan als dienstverleningscontracten en de platformwerkers zelf als onafhankelijke aannemers/zelfstandigen (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Prassl, 2018; Europese Commissie, 2020). Dit is mogelijk echter niet in overeenstemming met de feitelijke omstandigheden waarin deze platformwerkers actief zijn. Met name platformwerkers die laaggeschoolde arbeid op locatie uitvoeren, lopen het risico verkeerdelijk te worden aangemerkt als zelfstandigen (Europese Commissie, 2020). Dit blijkt uit een toenemend aantal rechtszaken in Europa (De Stefano, 2021).

Vanuit het VGW-perspectief is de kern van de zaak **de toepasbaarheid van de bestaande regelgevingskaders op EU-niveau en in individuele lidstaten** (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran en Sokas, 2017). Meer specifiek is het zo dat zelfstandigen in de meeste lidstaten niet onder EU-richtlijnen inzake VGW of onder nationale wetgeving op dit gebied vallen en in het algemeen verantwoordelijk zijn voor hun eigen veiligheid en gezondheid. Zelfstandigen zijn over het algemeen ook niet het doelpubliek van preventiediensten. Bovendien zijn zelfstandigen uitgesloten van werknemersparticipatie en worden zij niet gedekt door arbeidsinspecties, twee essentiële onderdelen van een doeltreffend VGW-beheersysteem. Samengevat: bij platformwerk **wordt de verantwoordelijkheid voor het voorkomen en beheren van VGW-risico's afgeschoven op de platformwerkers**.

### **Algoritmisch beheer en digitaal toezicht**

Algoritmisch beheer verwijst naar het **gebruik van algoritmen om werktaken toe te kennen, op te volgen en te beoordelen en/of om de prestaties van platformwerkers op te volgen en te beoordelen** (EU-OSHA, 2017; Eurofound, 2018; Bérastégui, 2021). Algoritmisch beheer heeft vijf belangrijke kenmerken (Möhlmann en Zalmanson, 2017), die allemaal gevolgen hebben voor de veiligheid en gezondheid van platformwerkers:

1. het voortdurend volgen of traceren van het gedrag van platformwerkers, bv. via het toestel dat de platformwerkers verbindt met het platform (zoals hun telefoon of computer), door schermafbeeldingen te nemen of de werker te traceren met GPS;
2. de evaluatie van de prestaties van platformwerkers, bv. met behulp van beoordelingen door klanten, statistieken over het aantal voltooide of geweigerde taken, gegevens over de snelheid waarmee de taak werd uitgevoerd;
3. (semi)geautomatiseerde besluitvorming zonder menselijke tussenkomst;
4. de interactie van de platformwerkers met een systeem dat geen onderhandeling mogelijk maakt en geen mogelijkheid biedt om feedback te vragen;
5. een gebrek aan transparantie omtrent de werking van het algoritme (“de zwarte doos van tussenhandelsdiensten”).

Het gebruik van algoritmisch beheer zorgt ervoor dat de **machtsbalans** tussen het platform, de klant en de platformwerkers doorslaat naar het platform (of, in sommige gevallen, naar de klant) (Bérastégui, 2021). Platforms kunnen platformwerkers rangschikken en beloningen of straffen uitdelen op basis van prestaties. Te allen tijde en in real time een goede beoordeling moeten behouden en omgaan met de

gevolgen van een slechte beoordeling kan voor platformwerkers erg stresserend zijn. Het gebruik van algoritmisch beheer ondermijnt de autonomie, taakcontrole en flexibiliteit van platformwerkers, wat uitputting, angst en stress veroorzaakt en een negatieve impact heeft op de gezondheid en het welzijn van platformwerkers. Platforms houden bewust informatie achter, bv. het adres waar een pakket moet worden geleverd en hoeveel platformwerkers meedingen naar dezelfde opdracht, wat ertoe kan leiden dat platformwerkers druk ervaren en wat risico's op het gebied van fysieke en mentale veiligheid en gezondheid tot gevolg kan hebben. Algoritmisch beheer doet ook vragen rijzen over de mate waarin platformwerkers werken onder leiding van of in een ondergeschikte positie ten aanzien van het platform. Dit is in veel EU-lidstaten het belangrijkste juridische criterium om iemands arbeidssituatie te bepalen. Tot slot wordt algoritmisch beheer gebruikt om de werklust te coördineren en te maximaliseren, wat derhalve kan leiden tot overbelasting, waarbij platformwerkers te veel taken krijgen toegewezen (kwantitatieve overbelasting) of taken krijgen toegewezen die niet zijn afgestemd op hun vaardigheden (kwalitatieve overbelasting). Dit veroorzaakt op zijn beurt stress en angst (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021) (zie eveneens de bovenstaande opmerkingen over hoe belangrijk het is om over het vereiste vaardighedeniveau te beschikken voor specifieke taken). Anderzijds kan algoritmisch beheer ook kansen bieden voor het beheer van VGW-risico's (Moore, 2019; Cockburn, 2021). In theorie zouden algoritmen kunnen worden aangepast door in het ontwerp ervan VGW-preventiemaatregelen op te nemen, bijvoorbeeld afstemming op verplichtingen in verband met de arbeidstijd. Vanuit het perspectief van de handhaving zouden "slimme" monitoringsinstrumenten de efficiëntie van arbeidsinspecties kunnen verhogen (Samant, 2019; Cockburn, 2021).

### **Geïsoleerd werk, evenwicht tussen werk en privéleven en sociale ondersteuning**

Een derde reeks factoren die de VGW-risico's in het kader van platformwerk vergroten en die de preventie en het beheer van deze risico's bemoeilijken, heeft te maken met de **individualisering van werk, isolatie tijdens het werk** (zowel fysieke, als sociale isolatie), **problemen met het evenwicht tussen werk en privéleven** en een **algemeen gebrek aan sociale ondersteuning**. Platformwerkers zijn anoniem en verspreid over de hele wereld en platformwerk wordt gekenmerkt door een hoog personeelsverloop. Bovendien wordt platformwerk voornamelijk geïsoleerd en in onconventionele werkomgevingen uitgevoerd (bv. bij platformwerkers of klanten thuis), waarbij deze werkomgevingen mogelijk niet zijn aangepast aan de behoeften van de platformwerkers (EU-OSHA, 2015; 2017; Tran en Sokas, 2017; Bérastégui, 2021). Geïsoleerd moeten werken zonder steun van collega's en leidinggevenden is stresserend en heeft een negatieve impact op baantevredenheid en diensttijd (Bérastégui, 2021). Het (positieve) effect van werken in een conventionele werkomgeving met steun van collega's of leidinggevenden gaat verloren (EU-OSHA, 2017; Tran en Sokas, 2017; Samant, 2019). In dit kader kunnen problemen met het evenwicht tussen werk en privéleven erger worden, aangezien de grenzen tussen de werk- en de thuisomgeving en tussen de werktijd en het gezinsleven vervagen (Bérastégui, 2021). Enkele vaak gemelde problemen in dit verband zijn het feit dat platformwerk gepaard gaat met onbetaalde tijd, onvoorspelbare en onregelmatige dienstroosters, enz. Bovendien hebben veel platformwerkers geen beroepsidentiteit en vinden zij hun werk niet betekenisvol. Al deze problemen worden in verband gebracht met slaapproblemen, uitputting, niet kunnen recupereren van het werk, stress, depressie, burn-out en eenzaamheid, alsook een algemene ontevredenheid over het werk en het privéleven (Bérastégui, 2021). Bovendien bemoeilijken deze factoren de preventie en het beheer van VGW-risico's. Het feit dat platformwerkers weinig of geen kansen hebben om rechtstreeks in contact te treden met andere platformwerkers remt bijvoorbeeld de vorming van werknemersorganisaties (en collectieve onderhandelingen) af en belemmert in die zin ook de verwezenlijking van doeltreffende participatie van werknemers in de ontwikkeling van een VGW-beheersysteem (Graham et al., 2017; Europese Commissie, 2020). De problemen in verband met de identificatie van en de toegang tot platformwerkers bemoeilijken eveneens de uitvoering van preventiemaatregelen, bv. met behulp van voorlichtingscampagnes, opleidingen of toegang tot VGW-diensten die worden aangeboden door professionals op dit gebied.

### **De tijdelijkheid van werk en onbegrensde loopbanen**

Tot slot wordt platformwerk gekenmerkt door **onbegrensde loopbanen** en **tijdelijk werk**, wat kan betekenen dat platformwerkers worden geconfronteerd met **(chronische) werk- en inkomensonzekerheid**. Meer specifiek bestaat platformwerk uit een opeenvolging van tijdelijke kortetermijnopdrachten die geen langetermijnrelatie met één werkgever garanderen. De meeste platformwerkers hebben weinig of geen invloed op het aantal taken dat zij uitvoeren, aangezien de

taken meestal door het platform of door de klant worden toegewezen (Eurofound, 2018). Hierdoor wordt de gepercipieerde autonomie bij de uitvoering van het platformwerk in zekere mate tenietgedaan. Verder hebben platformwerkers gewoonlijk beperkte of geen invloed over hoeveel zij per opdracht verdienen. De vergoeding per opdracht wordt in het algemeen bepaald door het platform of de klant en in gevallen waarbij de platformwerkers zelf de vergoeding kunnen bepalen, zorgt scherpe concurrentie tussen werkers er mogelijk voor dat zij een erg laag tarief hanteren. De inkomsten uit platformwerk zijn dan ook vaak onvoorspelbaar en volatiel. Toch blijkt uit onderzoek dat een steeds grotere groep platformwerkers afhankelijk is van de inkomsten verdiend met platformwerk om in hun levensonderhoud te voorzien, zelfs wanneer platformwerk voor deze werkers niet de enige mogelijke bron van inkomsten is (Pesole et al., 2018; Brancati et al., 2020). De concurrentie tussen platformwerkers zorgt er ook voor dat platformwerkers een goede beoordeling moeten behouden, wat betekent dat zij een aanzienlijke emotionele belasting ervaren (Bérastégui, 2021). Platformwerk biedt ook weinig of geen kansen voor de ontwikkeling van vaardigheden via opleidingen en loopbaanontwikkeling (Bérastégui, 2021). Dit veroorzaakt stress en kan een slechtere mentale en fysieke gezondheid tot gevolg hebben (EU-OSHA, 2015; Bérastégui, 2021).

## Belangrijkste aandachtspunten voor beleidsmakers en besluitvormers

*Aandachtspunt 1: gezien de aard van platformwerk en de omstandigheden waarin het wordt uitgevoerd, zijn de VGW-risico's in verband met deze werktaken groter dan de VGW-risico's voor andere personen die soortgelijke werktaken uitvoeren.*

De meeste gezondheids- en veiligheidsrisico's die verband houden met de taken die als platformwerk worden uitgevoerd, zijn vergelijkbaar met de risico's die werden vastgesteld in verband met andere vormen van werk waarbij dergelijke taken worden verricht. De risico's worden echter vergroot om de volgende redenen, die specifiek zijn voor en rechtstreeks verband houden met de aard van platformwerk en de omstandigheden waarin platformwerk wordt verricht:

- **Een onduidelijke arbeidssituatie en atypische werkregelingen:** deze zijn gebruikelijk bij platformwerk en bemoeilijken de toepasbaarheid van bestaande VGW-regelgevingskaders op EU-niveau en in de lidstaten.
- **Het gebruik van algoritmisch beheer en digitaal toezicht:** algoritmisch beheer en digitaal toezicht zijn niet transparant en bieden werkers geen ruimte om bij het platform punten van zorg of klachten aan te kaarten, wanneer zij oneerlijk menen te worden behandeld. Het gebruik van algoritmisch beheer ondermijnt de autonomie, taakcontrole en flexibiliteit van platformwerkers, wat problemen zoals uitputting, angst en stress veroorzaakt en in het algemeen een negatieve impact heeft op de gezondheid en het welzijn van platformwerkers. Platforms benutten en verdienen geld met de gegevens die door hun gebruikers worden verstrekt en gegenereerd en die door het algoritme worden verwerkt. Dit betekent dat gegevensbescherming een cruciaal vraagstuk vormt bij platformwerk, aangezien platformwerkers mogelijk niet weten welke gegevens worden verzameld en hoe deze gegevens worden gebruikt, wat angst en stress kan veroorzaken.
- **Professioneel isolement, problemen met het evenwicht tussen werk- en privéleven en een gebrek aan sociale ondersteuning:** deze problemen worden in verband gebracht met slaapproblemen, uitputting, niet kunnen recupereren van het werk, stress, depressie, burn-out, eenzaamheid, alsook een algemene ontevredenheid over werk- en privéleven.
- **Onbegrensde loopbanen en tijdelijk werk:** deze factoren leiden tot (chronische) werk- en inkomensonzekerheid en tot een slechtere mentale en fysieke gezondheid bij platformwerkers.

Al deze kenmerken van platformwerk zijn aspecten die verbetering behoeven en die de aandacht van beleidsmakers en besluitvormers in heel Europa verdienen, aangezien platformwerk voornamelijk voorkomt in sectoren en beroepen die van oudsher gevaarlijker zijn en vaak gepaard gaan met aanvullend werk, d.w.z. werk dat niet vereist is in soortgelijke banen van de traditionele economie en waardoor mogelijk aanvullende inspanningen en vaardigheden vereist zijn.



Beleidsmakers en besluitvormers moeten hun inspanningen toespitsen op de ontwikkeling van maatregelen die (i) het bepalen van de arbeidssituatie van platformwerkers vergemakkelijken, (ii) de algoritmische “zwarte doos” openstellen om licht te werpen op de werking van de algoritmen van platforms en de gevolgen van algoritmisch beheer voor platformwerkers, (iii) kansen creëren voor dialoog tussen platformwerkers onderling en tussen platformwerkers, platforms en andere belanghebbenden, (iv) vraagstukken in verband met arbeidstijd en ondoorzichtige en onvoorspelbare arbeidsvoorwaarden aanpakken, en (v) in voorkomend geval de doeltreffende handhaving van bestaande VGW-regelgevingskaders waarborgen.

Maatregelen die helpen om de informatieasymmetrie en ongelijke machtsverhoudingen tussen digitale werkplatforms en digitaalplatformwerkers te verminderen of weg te werken, zullen in dit verband van het grootste belang zijn.

***Aandachtspunt 2:** gezien de aard van platformwerk en de omstandigheden waarin het wordt verricht, worden de preventie en het beheer van (verhoogde) VGW-risico's ingewikkelder.*

De aard van platformwerk en de omstandigheden waarin het wordt verricht, bemoeilijken de preventie en het beheer van VGW-risico's als volgt:

- **De onduidelijke arbeidssituatie** en het feit dat **digitaalplatformwerkers** bijna automatisch worden aangemerkt als zelfstandigen zorgen ervoor dat digitale platforms in de praktijk verplichtingen die van oudsher werden aangegaan door werkgevers op basis van traditionele relaties tussen werkgevers en werknemers, externaliseren. Dit gebeurt voornamelijk omdat platforms het argument aanvoeren dat zij alleen de online bemiddeling verstrekken, en niet de onderliggende diensten (bv. vervoer). Dit leidt ertoe dat platformwerkers worden aangemerkt als zelfstandigen. Dit betekent echter dat het VGW-regelgevingskader niet (volledig) toepasbaar is op de platformwerkers. Het betekent eveneens dat VGW-autoriteiten mogelijk niet zeker weten of platformwerk onder hun bevoegdheid valt. Dit bemoeilijkt de preventie en het beheer van risico's (met inbegrip van de monitoring en handhaving van VGW-regelgeving).
- **Essentiële kenmerken van digitaalplatformwerk** bemoeilijken de uitvoering van cruciale onderdelen van VGW-beheersystemen op verschillende gebieden, in verband met risicobeoordeling, preventie- en beschermingsmaatregelen, opleidingen, participatie van werknemers en arbeidsinspecties. De voorbeelden hiervan zijn legio: problemen om platformwerkers te identificeren en te bereiken (vanwege de anonimiteit en de geografische verspreiding van de platformwerkers en vanwege het grote verloop), het gebrek aan gemeenschappelijke en vaste werkplekken, de tijdelijke aard van de contractuele relaties enz.

Beleidsmakers en besluitvormers moeten aandacht hebben voor belangrijke vraagstukken, zoals het bepalen van de arbeidssituatie, het gebrek aan transparantie in verband met de werking van algoritmen en het gebrek aan dialoog en overleg in het kader van de gevolgen ervan voor de preventie en het beheer van VGW-risico's. Maatregelen op dit gebied moeten niet alleen gericht zijn op digitale werkplatforms en platformwerkers, maar ook op overheidsorganen, arbeids- en VGW-autoriteiten, aanbieders van opleidingen, sociale partners en andere belanghebbenden.

***Aandachtspunt 3:** aangezien VGW, met name risicopreventie en -beheer, door onderzoek, beleid en praktijk op het gebied van platformwerk enigszins over het hoofd worden gezien, zijn er cruciale kennishiaten en is er een gebrek aan bewustzijn over vraagstukken die verband houden met VGW.*

In het literatuuronderzoek over VGW en platformwerk (EU-OSHA, 2021) worden mogelijke domeinen aangeduid voor verdere inspanningen op het gebied van onderzoek en gegevensverzameling die betere inzichten zouden kunnen bieden in de VGW-risico's bij platformwerk en de uitdagingen in verband met de preventie en het beheer van deze risico's. Dergelijk onderzoek zou bijdragen tot een bredere empirische basis voor de beleidsvorming. Verder onderzoek en gerichte gegevensverzameling zijn met name nodig op het gebied van de preventie en het beheer van VGW-risico's bij platformwerk (bv. met behulp van registratie- en rapportageverplichtingen voor digitale platforms). Deze onderwerpen zijn in de literatuur grotendeels over het hoofd gezien, maar zijn van cruciaal belang om de maatregelen die overheden, sociale partners, arbeidsinspecties en VGW-autoriteiten op dit gebied nemen, te ondersteunen. In het algemeen zou een beter begrip van VGW in de context van platformwerk kunnen helpen om goede praktijken aan het licht te brengen die van de ene context naar de andere kunnen

worden vertaald en zou het ervoor kunnen zorgen dat de verschillende belanghebbenden hiervan kunnen leren. Om deze redenen zijn andere taken die zullen worden uitgevoerd als onderdeel van dit EU-OSHA-onderzoeksproject over VGW en platformwerk er reeds op gericht om deze gegevens- en kennishiaten op te vullen, bv. door te onderzoeken welke benaderingen zijn gebruikt in beleid en in de praktijk om VGW-risico's te vermijden en voorschriften en regelgeving op dit gebied te monitoren en te handhaven (zoals een beleidsstudie over de Spaanse "koerierswet" waarin wordt getoond hoe het gebrek aan transparantie bij algoritmisch beheer kan worden aangepakt en een beleidsstudie waarin maatregelen van arbeidsinspecties in bepaalde EU-lidstaten worden gepresenteerd).

Tot slot, en vooral, is het duidelijk dat er een gebrek is aan bewustzijn over de VGW-risico's die gepaard gaan met platformwerk en over de manieren waarop deze risico's zouden kunnen worden vermeden of beheerst. Dit heeft niet alleen gevolgen voor het werk van beleidsmakers en besluitvormers, zoals hierboven omschreven, maar heeft ook een impact op digitale werkplatforms en platformwerkers. In dit verband moeten er maatregelen worden ingevoerd om platforms en platformwerkers beter te informeren over VGW-risico's en het voorkomen en beheren daarvan, over de actoren die ter beschikking staan om hen te ondersteunen, over de verantwoordelijkheden van de betrokken partijen enz. Hoewel sommige van deze punten verband houden met het debat omtrent de arbeidssituatie van platformwerkers, mag dit geen belemmering vormen voor het vergroten van de transparantie en het opvoeren van de steun in het algemeen.

Auteurs: Karolien Lenaerts (HIVA-KULeuven), Willem Waeyaert (EFTHEIA), Ine Smits (HIVA-KULeuven), Harald Hauben (EFTHEIA)

Projectbeheer: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun

Deze beleidsnota is opgesteld in opdracht van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA). Alle meningen en/of conclusies in deze nota zijn van de auteurs en komen niet noodzakelijkerwijs overeen met de opvattingen van EU-OSHA.

## Literatuur

- Bérestégui, P. (2021), *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review*. EVI-verslag, Europees Vakbondsinstituut. Beschikbaar op: <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Brancati, M et al. (2020), *New evidence on platform workers in Europe: results from the second COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg. Beschikbaar op: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/new-evidence-platform-workers-europe>
- Cedefop (2020), *Developing and matching skills in the online platform economy: findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study*. Beschikbaar op: [https://www.cedefop.europa.eu/files/3085\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3085_en.pdf)
- Cockburn, W. (2021), "OSH in the future: where next?" *European Journal of Workplace Innovation*, vol. 6, blz. 84-97.
- De Stefano, V. (2021), *Platform work and the employment relationship*. IAO-werkdocument 27, Internationale Arbeidsorganisatie. Beschikbaar op: [https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS\\_777866/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm)
- EU-OSHA (2015), *A review on the future of work: online labour exchanges, or "crowdsourcing": implications for occupational health and safety*. Beschikbaar op: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/seminars/focal-points-seminar-review-articles-future-work>
- EU-OSHA (2017), *Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU*. Beschikbaar op: <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA (2021), *Digitaalplatformwerk en veiligheid en gezondheid op het werk: een overzicht*. Beschikbaar op: <https://osha.europa.eu/en/publications>
- Eurofound (2018), *Werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden van geselecteerde soorten platformwerk*. Beschikbaar op: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Europese Commissie (2020), *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Beschikbaar op: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- Europese Commissie (2021), Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's inzake een strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027: gezondheid en veiligheid op het werk in een veranderende wereld (COM(2021) 323 final).
- Europees Parlement (2020), *The platform economy and precarious work*. Beschikbaar op: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL\\_STU\(2020\)652734\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf)
- Garben, S. (2019), "The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy". *International Social Security Review*, vol. 72, nr. 3, blz. 95-112.
- Graham, M. et al. (2017), "Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods". *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 23, nr. 2, blz. 135-162.
- Howard, J. (2017), "Nonstandard work arrangements and worker health and safety". *American Journal of Industrial Medicine*, vol. 60, nr. 1, blz. 1-10.
- IAO (2021), *World employment and social outlook: the role of digital labour platforms in transforming the world of work*. IAO-kernverslag. Beschikbaar op: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)

- Kellogg K. C. et al. (2020), "Algorithms at work: the new contested terrain of control". *Academy of Management Annals*, vol. 14, nr. 1, blz. 366-410. Beschikbaar op: <https://journals.aom.org/doi/10.5465/annals.2018.0174>
- Möhlmann, M. en Zalmanson, L. (2017), "Hands on the wheel: navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy". Research Paper for the International Conference on Information Systems. Beschikbaar op: [https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann2/publication/319965259\\_Hands\\_on\\_the\\_wheel\\_Navigating\\_algorithmic\\_management\\_and\\_Uber\\_drivers%27\\_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-dr](https://www.researchgate.net/profile/Mareike-Moehlmann2/publication/319965259_Hands_on_the_wheel_Navigating_algorithmic_management_and_Uber_drivers%27_autonomy/links/59c3eaf845851590b13c8ec2/Hands-on-the-wheel-Navigating-algorithmic-management-and-Uber-dr)
- Moore, P. (2019), *OSH and the future of work: benefits and risks of artificial Intelligence tools in workplaces*, discussienota, EU-OSHA. Beschikbaar op: <https://osha.europa.eu/en/publications/osh-and-future-work-benefits-and-risks-artificial-intelligence-tools-workplaces>
- OESO (2018), *Gig economy: boon or bane?* OESO-werkdocument. Beschikbaar op: [https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP\(2019\)19&docLanguage=En](https://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=ECO/WKP(2019)19&docLanguage=En)
- Pesole, A. et al (2018), *Platform workers in Europe: evidence from the COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg. Beschikbaar op: <http://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/111111111/52393>
- Prassl, J. (2018), *Humans as a service: the promise and perils of work in the gig economy*. Oxford University Press, Oxford, VK.
- Samant, Y. (2019), "The promises and perils of the platform economy: occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections". IAO. Beschikbaar op: [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS\\_681619/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.htm)
- Stephany, F. et al. (2020), "Distancing bonus or downscaling loss? The changing livelihood of US online workers in times of COVID - 19". *Journal of Economic and Human Geography*, vol. 111, nr. 3, blz. 561-573.
- Thaler, R. en Sunstein, C. (2008), *Nudge – improving decisions about health, wealth and happiness*. Yale University Press, New Haven, CT.
- Tran, M. en Sokas, R. (2017), "The gig economy and contingent work: an occupational health assessment". *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, vol. 59, nr. 4, blz. 63-66.
- Woodcock, J., en Johnson, M. R. (2017), "Gamification: what it is, and how to fight it". *The Sociological Review*, vol. 66, nr. 3, blz. 542-558. Beschikbaar op: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0038026117728620>