

Digitaalplatformwerk en veiligheid en gezondheid op het werk: een overzicht van de voorschriften, beleidsmaatregelen, praktijken en onderzoeksactiviteiten

Samenvatting

Auteurs:

Karolien Lenaerts (HIVA-KU Leuven), Willem Waeyaert (Eftheia), Dirk Gillis (HIVA-KU Leuven), Ine Smits (HIVA-KU Leuven), Harald Hauben (Eftheia)

De auteurs willen de volgende personen hartelijk bedanken voor hun waardevolle feedback en steun: hun collega's Monique Ramioul (HIVA-KU Leuven), Claire Dupont (Milieu), Inge Vandenbulcke en Sofia Falcone (Eftheia), alsmede Maurizio Curtarelli en Emmanuelle Brun van het EU-OSHA-projectmanagementteam. Ook spreken de auteurs hun dank uit aan alle deskundigen en belanghebbenden met wie ze gesprekken hebben gevoerd. Hun bijdrage is van onschatbare waarde voor dit project.

Projectbeheer: Maurizio Curtarelli, Emmanuelle Brun, Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA).

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

Het Europees Agentschap noch personen die namens het Agentschap optreden, zijn aansprakelijk voor gebruik van de volgende informatie.

© Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2023

Hergebruik van teksten met bronvermelding is toegestaan.

Voor gebruik of overname van foto's of andere materialen die niet onder het auteursrecht van EU-OSHA vallen, moet u rechtstreeks toestemming vragen aan de houders van het desbetreffende auteursrecht.

1. Inleiding

Met de bevindingen van de hier gepresenteerde studie willen we bijdragen aan een beter inzicht in veiligheid en gezondheid in digitaalplatformwerk door **uitdagingen en kansen op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk (VGW) in kaart te brengen en te onderzoeken of en hoe deze worden aangepakt**. Hoewel er steeds meer onderzoek wordt verricht naar platformwerk, krijgt het onderwerp VGW pas sinds kort meer aandacht in publicaties en beleid. Deze studie heeft tot doel een actueel overzicht te geven van regelgeving, beleid, onderzoek en praktijken met betrekking tot digitaalplatformwerk en de verwachte effecten hiervan op de bescherming van werknemers, en meer specifiek op VGW. Daarmee wordt voortgebouwd op eerder werk van het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) over dit onderwerp: een eerste discussienota van deskundigen, gepubliceerd in 2015 (Huws, 2015), gevolgd door een verslag uit 2017 getiteld “Bescherming van werkers in de online-economie: overzicht van regelgevings- en beleidsontwikkelingen in de EU” (EU-OSHA, 2017).

De digitalisering van onze economieën heeft ingrijpende veranderingen met zich meegebracht voor arbeidsmarkten en bedrijfssectoren overal in de Europese Unie, waardoor de aard, organisatie en omstandigheden van werk zijn veranderd. Een van de centrale en meest zichtbare spelers in deze transformatie zijn digitale arbeidsplatforms die de vraag naar en het aanbod van arbeid bij elkaar brengen door platformwerkers aan klanten te koppelen (Eurofound, 2018; Europese Commissie, 2020). 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 beleidsmakers hebben echter hun bezorgdheid geuit over de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden van digitaalplatformwerk, onder meer op gebied van veiligheid en gezondheid op het werk. In december 2021 heeft de Europese Commissie daarom een voorstel ingediend voor een richtlijn om de arbeidsomstandigheden van digitaalplatformwerk te verbeteren. In dit voorstel zijn ook belangrijke VGW-bepalingen opgenomen.

Voor het doel van deze studie worden de volgende begrippen en definities gebruikt:

Digitaalplatformwerk: alle betaalde arbeid die op of via een online platform wordt verricht.

De belangrijkste kenmerken van platformwerk zijn:

- Betaalde arbeid wordt georganiseerd/gecoördineerd via een digitaal arbeidsplatform.
- Er worden specifieke taken uitgevoerd of specifieke problemen opgelost.
- Er wordt gebruikgemaakt van algoritmisch beheer op basis van digitale technologieën om werk toe te kennen, op te volgen en te beoordelen en om het gedrag en de prestaties van platformwerkers op te volgen en te beoordelen, waarbij ook gebruik wordt gemaakt van klantbeoordelingsmechanismen.
- Er zijn drie partijen bij betrokken: een digitaal arbeidsplatform, een klant en een platformwerker.
- Vaak is er sprake van afwijkende werkregelingen, waarbij digitale arbeidsplatforms de neiging hebben om digitale platformwerkers in hun arbeidsvoorwaarden als zelfstandigen aan te merken.
- De risico's, verplichtingen en verantwoordelijkheden, onder meer op het gebied van veiligheid en gezondheid, komen bij de platformwerkers te liggen.

Platformwerker (of “een persoon die via een platform werkt”): een individuele persoon die werk verricht via een digitaal arbeidsplatform dat in meer of mindere mate controle over dit werk uitoefent, ongeacht de wettelijke arbeidssituatie van deze persoon.

Platformwerkers kunnen de status van werknemer, zelfstandige of een andere status hebben.

Digitaal arbeidsplatform: een onlinefaciliteit of -marktplaats op basis van digitale technologie (waaronder mobiele apps) die eigendom is en/of geëxploiteerd wordt door een onderneming en die helpt de vraag naar werk van platformwerkers af te stemmen op het aanbod.

Het gaat hierbij niet om platforms die vraag en aanbod van goederen bij elkaar brengen, en evenmin om platforms waarop diensten worden uitgewisseld zonder dat hier een vergoeding tegenover staat, of waarbij de vergoeding alleen de kosten van de dienstverlening dekt (zoals car-sharing). Ook werkzaamheden die rechtstreeks voor de platforms als werkgever worden verricht (zoals werken voor een platform) of hieraan gerelateerde activiteiten, vallen niet onder deze definitie.

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 meest basale taxonomieën maken een onderscheid tussen digitaalplatformwerk dat op locatie of online wordt verricht (zie bijvoorbeeld OESO, 2018; IAO, 2021), terwijl in geavanceerdere taxonomieën ook rekening wordt gehouden met aspecten zoals de complexiteit, omvang en inhoud van de uitgevoerde werkzaamheden, het koppelingsproces, de actor die de taken toewijst enz. (Eurofound, 2018; Pesole et al., 2018; Urzi Brancati et al., 2020; Europese Commissie, 2020; Bérastégui, 2021).

Om ook die dimensies mee te nemen die van invloed zijn op de VGW-risico's die platformwerkers lopen alsmede het voorkomen en beheren van deze risico's, wordt er een taxonomie met drie dimensies voorgesteld die uiteindelijk zal worden gebundeld in vier soorten digitaalplatformwerk:

Tabel 1: Taxonomie van digitaalplatformwerk

Dimensies	Type digitaalplatformwerk			
	Type 1 (bv. Uber)	Type 2 (bv. RingTwice)	Type 3 (bv. AMT)	Type 4 (bv. 99designs)
Manier waarop de arbeid wordt verricht	Op locatie	Op locatie	Online	Online
Vereist vaardigheidsniveau	Lager	Hoger	Lager	Hoger
Mate van 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 een willekeurige 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 (Huws, 2015).
- De tweede dimensie is het **vaardigheidsniveau dat nodig is om de taak uit te voeren** – lager opgeleid of hoger opgeleid – waarbij gekeken wordt naar de inhoud, omvang en complexiteit van de taak. Deze factoren bepalen mede welke VGW-risico's platformwerkers lopen en hoe deze risico's worden voorkomen en beheerd, bijvoorbeeld het gebruik van arbeidsmiddelen, de werkplek enz.
- De derde dimensie is de **mate van de door het platform uitgeoefende controle**, die kan variëren van laag tot zeer 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 aan in hoeverre platformwerkers zich in een *ondergeschikte positie* bevinden. Een ondergeschikte positie is een belangrijk wettelijk criterium voor het bepalen van de arbeidssituatie en daarmee de toepasselijke VGW-regelgeving;
 - Geeft aan hoe intensief digitale arbeidsplatforms gebruikmaken van *algoritmisch beheer*. Onderzoek heeft namelijk aangetoond dat een hogere mate van algoritmisch beheer gepaard gaat met grotere VGW-risico's, met name voor het psychosociale welzijn en de geestelijke gezondheid van platformwerkers (Bérastégui, 2021).

2. Methodologie

Deze studie is gebaseerd op een combinatie van deskresearch en veldwerk. Meer specifiek stoelt de studie op een literatuuronderzoek van de wetenschappelijke en grijze literatuur over VGW en digitaalplatformwerk en beschikbare gegevens, een raadpleging van EU-OSHA's nationale focal points door middel van een schriftelijke enquête, casestudy's (beleidsstudie's en praktijkvoorbeelden van platforms), en interviews met belangrijke informanten uit onderzoek en beleid en met digitale arbeidsplatforms en platformwerkers. Door gebruik te maken van verschillende methoden ("mixed methods") kunnen de uit verschillende bronnen of methoden verkregen bevindingen door triangulatie worden gevalideerd, en kan de robuustheid van deze bevindingen voor de verschillende nationale contexten en soorten platformwerk, VGW-risico's en gevolgen worden geverifieerd. Eventuele kennis- of gegevenskluften in de literatuur kunnen via veldwerk worden gedicht.

3. VGW-uitdagingen, -preventie en -beheer in de context van digitaalplatformwerk

3.1 VGW-uitdagingen en -risico's in verband met de werkactiviteiten

Als de taken die in het kader van platformwerk worden uitgevoerd, zeer vergelijkbaar zijn met taken die buiten de platformeconomie worden verricht (zoals pakketbezorging of schoonmaak), dan **zijn de VGW-risico's ook vergelijkbaar** (Huws, 2015; Tran en Sokas, 2017; EU-OSHA, 2017; Garben, 2019; Samant, 2019). Afhankelijk van het soort platformwerk lopen werkers verschillende soorten risico's, en in verschillende mate. Platformwerk wordt doorgaans echter vooral verricht in **sectoren en beroepen die over het algemeen gevaarlijker worden geacht**, zoals de transportsector. Hoewel voor sommige van deze activiteiten specifieke vaardigheden of diploma's nodig zijn, vragen niet alle platforms hun platformwerkers bij het aanmaken van een account om een bewijs van hun kwalificaties. Tot slot moeten voor platformwerk mogelijk ook **extra taken en/of een andere combinatie van taken** worden uitgevoerd dan bij soortgelijke banen in de traditionele arbeidsmarkt, waardoor dus ook andere vaardigheden nodig zijn. Platformwerk gaat vaak gepaard met **extra werk**, dat wil zeggen werk dat niet hoeft te worden verricht bij vergelijkbare jobs buiten de platformeconomie (bv. aanmaken en onderhouden van een account, zoeken naar opdrachten of communiceren met klanten), wat andere VGW-risico's en negatieve gezondheidseffecten met zich mee kan brengen. Naast deze risico's is digitaalplatformwerk met nog een aantal extra risico's verbonden die specifiek zijn voor de aard van het werk en de omstandigheden waaronder het wordt verricht. Deze risico's komen in de volgende paragrafen aan bod.

Als we louter naar de werkactiviteiten kijken, hangen de fysieke risico's van platformwerk af van de verrichte taak en waar deze wordt uitgevoerd, op locatie of online (Huws, 2015). Platformwerkers die **platformwerk op locatie uitvoeren krijgen te maken met diverse fysieke en psychosociale risico's**. Omdat platformwerk op locatie zo divers is, is het niet mogelijk een uitputtende lijst van risico's op te stellen. Enkele veelvoorkomende voorbeelden uit de literatuur zijn: schoonmakers die worden blootgesteld aan chemische producten; ergonomische en veiligheidsrisico's zoals uitglijden op natte vloeren; klusjesmannen/-vrouwen die worden blootgesteld aan fysieke agentia (zoals lawaai of stof en trillingen bij het boren van gaten) en gevaarlijke stoffen (zoals gas bij het installeren van een verwarmingsketel) of ergonomische risico's; en (fiets)bezorgers en taxichauffeurs die het risico lopen betrokken te raken bij een ongeval door vermoeidheid, door het afgeleid zijn door hun telefoon of door het overtreden van verkeersregels. Platformwerkers op locatie hebben contact met klanten en kunnen het slachtoffer worden van geweld, intimidatie of strafbare feiten. Ook weersomstandigheden en verkeersopstoppingen worden vaak genoemd als oorzaak van stress en ongevallen voor platformwerkers die op locatie werken (Europese Commissie, 2020).

Bij **online platformwerk** gaat het om kantoorwerk waarbij veel gebruik moet worden gemaakt van een computer met internet. De fysieke risico's die gepaard gaan met dit soort werk zijn vergelijkbaar met die van kantoorwerkers, zoals zittend werk, een slechte houding door een slecht ingerichte werkplek en werk in een te kleine ruimte, langdurig zitten en sedentair werk, langdurig werken met een toetsenbord, muis en andere apparaten met veelvuldige, repetitieve arm-, hand- en polsbewegingen, gebruik van een ongeschikt beeldscherm (qua afmetingen, flakkeren, schittering, reflectie of slechte leesbaarheid), werken in een slecht verlichte ruimte enz. (EU-OSHA, 2017). Veelvoorkomende gezondheidsproblemen

zijn spier- en skeletaandoeningen (SSA's), zoals pijn in de nek, rug en bovenste ledematen, hoofdpijn en vermoeide, rode of pijnlijke ogen, hart- en vaatziekten, diabetes, visuele vermoeidheid enz. (Huws, 2015). Tijdens de COVID-19-pandemie zijn deze problemen mogelijk ernstiger geworden, bijvoorbeeld door langere werktijden, online werk gedurende langere periodes, vervaging van de grenzen tussen werk en privéleven enz.

Wat de **psychosociale risico's** in verband met de verrichte werkzaamheden betreft, verwijst de literatuur opnieuw naar het verband met de aard van de werkzaamheden zelf (zoals werk waarbij werkers rechtstreeks contact met klanten hebben bij klanten thuis) (zie Huws, 2015; EU-OSHA, 2017), maar benadrukt ook dat de meeste platformwerkers stress ervaren. Dit komt door de manier waarop taken worden toegekend, opgevolgd en beoordeeld (algoritmisches beheer en digitaal toezicht), de omstandigheden waarin platformwerkers werken (zoals een overdaad aan informatie of op korte termijn beschikbaar moeten zijn) enz. (zie Bérastégui (2021) voor een gedetailleerde bespreking). Omdat platformwerkers vaak afhankelijk zijn van een goede reputatie en positieve beoordelingen om werk toegewezen te krijgen, kan het contact met (potentiële) klanten stressvol zijn (Huws, 2015). Soms nemen platformwerkers werk aan waarvoor ze niet gekwalificeerd zijn of waarmee ze geen ervaring hebben, of nemen ze onnodige risico's omdat ze geen nee durven zeggen tegen een klant of bang zijn dat ze een negatieve beoordeling krijgen als ze niet aan de wensen van de klant voldoen. Ook maken platforms gebruik van een reeks aansporingen en stimulansen ("gamificatie") om platformwerkers te motiveren gedurende langere perioden beschikbaar te zijn voor werk (zoals Uber, die werkers aanmoedigt om online te blijven en niet uit te loggen), sneller te werken (zoals de betaling naar analogie met het aantal bezorgingen in plaats van per uur) enz. Deze elementen worden in de volgende paragrafen toegelicht.

Daarnaast krijgen sommige platformwerkers te maken met geweld, intimidatie, scheldpartijen en criminaliteit (Eurofound, 2018; IAO, 2021). Uit de literatuur over platformwerk blijkt dat dit met name speelt bij platformwerkers die op locatie werken als taxichauffeur of (fiets)bezorger. Online platformwerkers kunnen te maken krijgen met cyberpesten en -intimidatie, al is er over dit onderwerp minder gepubliceerd. Een groep online platformwerkers die kwetsbaar zijn voor stress, zijn moderators van online content (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017, Europese Commissie, 2020). Deze werkers monitoren forums, controleren foto's, video's of sociale media enz. om pornografische of gewelddadige afbeeldingen, haat zaaiende uitlatingen, racisme, vreemdelingenhaat enz. eruit te filteren. Platformwerkers die dit werk doen, krijgen hiervoor niet altijd de nodige opleiding of begeleiding. Hierdoor kan bij deze platformwerkers psychologische schade ontstaan.

3.2 Verergerde factoren in platformwerk

Hoewel de risico's en de gevaren van het uitvoeren van werkzaamheden in het kader van digitaalplatformwerk grotendeels vergelijkbaar zijn met deze in de traditionele arbeidsmarkt, worden deze uitdagingen verergerd door de specifieke kenmerken van digitaalplatformwerk, waardoor het lastiger wordt om een solide gezondheids- en veiligheidsbeleid te implementeren. We kijken hier naar vier dimensies: a) arbeidssituatie en contractuele regelingen; b) algoritmisches beheer en digitaal toezicht; c) geïsoleerd werk, evenwicht tussen werk en privéleven en sociale ondersteuning; en d) werk- en inkomensonzekerheid.

3.2.1 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 arbeidsplatformskwalificeren hun relaties met platformwerkers als dienstencontracten, en de platformwerkers zelf als onafhankelijke contractanten/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 ten onrechte als zelfstandige te worden geclassificeerd (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 (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017; Tran en Sokas, 2017). Meer specifiek is het zo dat zelfstandigen in de meeste lidstaten niet onder EU-richtlijnen over 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.

3.2.2 Algoritmisch beheer en digitaal toezicht

Algoritmisch beheer verwijst naar het gebruik van algoritmes om werk toe te kennen, op te volgen en te beoordelen en 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:

- 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 een GPS;
- De voortdurende 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;
- (Semi)geautomatiseerde besluitvorming zonder menselijke tussenkomst;
- De interactie van de platformwerkers met een systeem dat geen onderhandeling mogelijk maakt en geen mogelijkheid biedt om feedback te vragen; en
- Een gebrek aan transparantie over 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 stressvol 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 veiligheid en mentale 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 werklast 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 op hun vaardigheden zijn afgestemd (kwalitatieve overbelasting). Dit veroorzaakt op zijn beurt stress en angst (Cedefop, 2020; Bérastégui, 2021; zie eveneens bovenstaande opmerkingen over hoe belangrijk het is om over het vereiste vaardighedenniveau te beschikken). Anderzijds kan algoritmisch beheer ook kansen bieden voor het beheer van VGW-risico's (Moore et al., 2019; Cockburn, 2021). In theorie zouden algoritmes 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" monitoringinstrumenten de efficiëntie van arbeidsinspecties kunnen verhogen (Samant, 2019; Cockburn, 2021).

3.2.3 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 (Huws, 2015; EU-OSHA, 2017; Tran en Sokas, 2017; Bérastégui, 2021). Geïsoleerd moeten werken zonder steun van collega's en leidinggevenden is stressvol en heeft een negatieve impact op jobtevredenheid 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 werk- en thuisomgeving en tussen werktijd en gezinsleven vervagen (Bérastégui, 2021). Veel gemelde problemen op dit vlak zijn de onbetaalde tijd, onvoorspelbare en onregelmatige werkroosters enz. bij platformwerk. Bovendien ontbreekt het veel platformwerkers aan een professionele identiteit en vinden velen hun werk niet zinvol. 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 werk en 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.

3.2.4 Kortdurende werkopdrachten en onbegrensde loopbanen

Tot slot wordt platformwerk gekenmerkt door **loopbanen die onbegrensd zijn, waarbij mensen veelvuldig van baan of werk wisselen** en **kortdurende werkopdrachten**, 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 bij de uitvoering van het platformwerk waargenomen autonomie 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 fluctuerend. Toch blijkt uit onderzoek dat een steeds grotere groep platformwerkers afhankelijk is van de met platformwerk verdiende inkomsten om in hun levensonderhoud te voorzien, zelfs wanneer platformwerk voor deze werkers niet de enige mogelijke bron van inkomsten is (Pesole et al., 2018; Urzi 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 (Huws, 2015; Bérastégui, 2021).

3.3 Deep dive: bevindingen uit vier casestudy's

Omdat we bij digitaalplatformwerk te maken hebben met heterogene vormen van werk, is het lastig om algemeen geldende conclusies te formuleren met betrekking tot VGW-uitdagingen of -implicaties. Op basis van de hierboven beschreven logica van de taxonomie van platformwerk zijn binnen de studie waarvan hier de bevindingen worden gepresenteerd vier voorbeelden van platformwerk uitgewerkt om VGW-uitdagingen en -kansen, praktijken op gebied van bescherming, veiligheid en gezondheid van werkers en het beheer van VGW, en beleid, strategieën, initiatieven en programma's nader te onderzoeken. De voornaamste bevindingen van deze casestudy's zijn hieronder samengevat; zie voor een meer uitgebreide beschrijving van de zaken EU-OSHA, 2022a; 2022b; 2022c en 2022d.



- Bij **pakketbezorging** vervoert een werker pakketten met een gemotoriseerd voertuig (zoals een bestelbus, vrachtwagen, auto of motor) of een niet-gemotoriseerd voertuig (zoals een gewone fiets of een bakfiets). Pakketbezorging verschilt van het goederenvervoer in die zin dat de pakketten kleiner en lichter zijn. De voornaamste fysieke risico's van pakketbezorging zijn ergonomische risico's, ongevallen, uitglijden, struikelen en vallen, geweld op de werkplek, blootstelling aan extreem weer, en blootstelling aan gevaarlijke materialen of stoffen. De voornaamste psychosociale risico's zijn een overmatige werkbelasting; lange werkdagen, isolatie, verbaal geweld en intimidatie.
- Bij **handwerk** gaat het om een aantal professionele en huishoudelijke taken, zoals loodgieterswerk, schilderwerk, elektra, kleine reparaties en tuinieren. Huishoudelijke diensten, zoals koken, schoonmaak en kinderoppasdiensten, vallen buiten het bestek van deze casestudy. De voornaamste fysieke risico's zijn blootstelling aan gevaarlijke stoffen en elektriciteit, extreme temperaturen of lawaai; werken op hoogten; ongevallen, uitglijden, struikelen en vallen; werken met verschillende gereedschappen; tillen van zware of lastige voorwerpen en werken in ongemakkelijke houdingen. De voornaamste psychosociale risico's vloeien voort uit een overmatige werkbelasting, lange werkdagen, isolatie en verbaal geweld.
- Het **modereren van online content** betreft het screenen van door gebruikers gemaakte content, zoals tekst, afbeeldingen of video's, op illegale of beledigende content, volgens vooraf vastgestelde richtlijnen en regels, en het beslissen of deze content online kan blijven staan of moet worden verwijderd (Berg et al., 2018; Soderberg-Rivkin, 2019). De voornaamste fysieke risico's vloeien voort uit buitensporige schermtijd, ergonomische problemen en langdurig zitten. De voornaamste psychosociale risico's zijn verbonden met blootstelling aan geweld, criminaliteit, scheldpartijen en illegale content, isolatie, een overmatige werkbelasting en tijdsdruk.
- **Programmeerwerk (op afstand)** betreft het schrijven en testen van code voor een goede werking van computerapplicaties en -programma's. Het gaat hierbij om beroepen als web- en multimediaontwikkelaars, softwareontwikkelaars en applicatieprogrammeurs¹. De voornaamste fysieke risico's vloeien voort uit ergonomische risico's, langdurig zitten en buitensporige schermtijd. De voornaamste psychosociale risico's zijn verbonden met isolatie, een overmatige werkbelasting en tijdsdruk.

De verschillen tussen de soorten platformwerk die onder dit project vielen, leidden ook tot verschillen in de mate waarin de potentiële gezondheids- en veiligheidsrisico's en de implementatie van een solide gezondheids- en veiligheidsbeleid worden verergerd. Uit het beschikbare bewijsmateriaal blijkt dat VGW-uitdagingen het opvallendste zijn bij moderatoren van online content en pakketbezorgers, hoewel ook de andere soorten platformwerk met uitdagingen kampen (zie tabel 2). Het is dan ook niet verwonderlijk dat platforms die als bemiddelaar fungeren voor het modereren van online content en pakketbezorging doorgaans een grote mate van controle uitoefenen over taaktoewijzing, organisatie en

¹ Zie voor meer informatie <https://esco.ec.europa.eu/>

evaluatie van het werk, met name in vergelijking met platforms die bemiddelen in handwerk en programmeertaken. Vanuit beschikbare literatuur en gesprekken blijkt duidelijk dat de platforms maar minimaal informatie en ondersteuning op het vlak van gezondheids- en veiligheidsnormen bieden. Op de onderzochte platforms is geen algemeen VGW-beleid aangetroffen, al zijn er in een aantal gevallen positieve veranderingen doorgevoerd. Zo lijken sommige platforms te beschikken over procedures in geval van ongevallen of letsel, en vaak kunnen werkers zich vrijwillig op eigen kosten verzekeren tegen werkgerelateerde ongevallen en beroepsziekten. In een aantal gevallen geven de bevroegde platforms aan dat ze bereid zijn om meer aan VGW te doen, maar zijn ze bang dat de arbeidsverhouding tussen het platform en zijn platformwerkers zal worden geherkwalificeerd als ze opleiding, persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) enz. beschikbaar stellen.

Tabel 2: Factoren die VGW-risico's bij geselecteerde soorten platformwerk verergeren (per risiconiveau)

Factoren die VGW-risico's verergeren	Geselecteerde soorten platformwerk			
	Pakketbezorging	Handwerk	Modereren van online content	Programmeerwerk op afstand
Arbeidssituatie	Hoog	Laag	Hoog	Laag
Algoritmisch beheer	Hoog	Middelhoog	Hoog	Middelhoog
Geïsoleerd werk/sociale ondersteuning	Middelhoog	Middelhoog	Hoog	Hoog
Evenwicht tussen werk en privéleven	Middelhoog	Laag	Hoog	Hoog
Werk-/inkomensonzekerheid	Hoog	Laag	Hoog	Laag

Bron: opgesteld door de auteurs.

4. Lessen uit regelgeving, beleid, acties en initiatieven gericht op VGW in de context van digitaalplatformwerk

4.1 Reacties op digitaalplatformwerk in kaart brengen

Met de verspreiding van digitaalplatformwerk nemen beleidsmakers en besluitvormers steeds vaker maatregelen om sommige uitdagingen die hiermee gepaard gaan, aan te pakken. Op basis van een enquête onder deskundigen identificeerde de Europese Commissie (2020) 177 maatregelen of initiatieven in de EU-27, het Verenigd Koninkrijk, Noorwegen en IJsland op het gebied van digitaalplatformwerk. De meeste hiervan hadden betrekking op de arbeidssituatie, de vertegenwoordiging, het inkomen en de sociale bescherming van platformwerkers (Europese Commissie, 2020). In de studie van de Commissie van 2020 wordt een onderscheid gemaakt tussen top-down- en bottom-upmaatregelen. Top-downmaatregelen omvatten wetgeving (wetten die beleid formaliseren, normen vastleggen), jurisprudentie (rechterlijke beslissingen) en acties van overheden of inspecties. Bottom-upmaatregelen omvatten collectieve arbeidsovereenkomsten en initiatieven van sociale partners, en acties van platforms en platformwerkers. Uit de studie van de Commissie van 2020 blijkt dat VGW-kwesties in digitaalplatformwerk grotendeels over het hoofd zijn gezien door beleidsmakers en besluitvormers. Soms kwamen de platforms zelf met maatregelen, in de vorm van basisopleidingen over veiligheid en verzekeringen tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten, of stelden zij elementaire persoonlijke beschermingsmiddelen beschikbaar. Hoewel veiligheid en gezondheid op het werk door vakbonden en basisorganisaties van werknemers als een probleem wordt beschouwd, bleek uit de studie dat er een fundamenteel gebrek is aan bewustzijn en actie op dit gebied.

De “Thematic Review 2021 on Platform work” van het Europees kenniscentrum (ECE) voor arbeidsrecht, werkgelegenheid en arbeidsmarktbeleid (ECE, 2021) bevestigt de voornaamste bevindingen uit de studie van de Commissie. Uit het ECE-verslag 2021 blijkt dat slechts een handvol EU-lidstaten aandacht heeft besteed aan de ambigue arbeidssituatie van platformwerkers. Ook blijkt er nog steeds onvoldoende aandacht te zijn voor VGW-kwesties. In december 2021 werd een nog recentere update van het verslag gepubliceerd als onderdeel van een studie ter ondersteuning van de effectbeoordeling van een EU-initiatief ter verbetering van de arbeidsomstandigheden bij platformwerk (Europese Commissie, 2021). Dit EU-initiatief is opgezet om drie kernproblemen bij digitaalplatformwerk aan te pakken: i) incorrecte classificatie van de arbeidssituatie van platformwerkers, ii) billijkheid en transparantie van algoritmische beheer praktijken van digitale arbeidsplatforms, en iii) handhaving, transparantie en traceerbaarheid van platformwerk, ook in grensoverschrijdende situaties. In de studie ter ondersteuning van de effectbeoordeling worden de getroffen nationale (beleids)maatregelen op het gebied van digitaalplatformwerk in de EU-27 en zeven niet-EU-landen onderzocht. Meer specifiek kunnen landen op basis van deze (beleids)maatregelen in vier groepen worden ingedeeld. Er wordt met name gekeken in hoeverre de classificatie van de arbeidssituatie van platformwerkers wordt aangepakt en of er andere maatregelen inzake arbeidsomstandigheden zijn. Deze studie bevestigt eveneens dat er weinig maatregelen rechtstreeks gericht zijn op digitaalplatformwerk, en dat rechtstreekse maatregelen doorgaans een beperkte reikwijdte hebben.

De **raadpleging van de nationale focal points van EU-OSHA** in het kader van de studie waarvan de voornaamste bevindingen hier worden gepresenteerd, was erop gericht de overzichten vanuit VGW-oogpunt bij te werken. Deze raadpleging ging over vijf soorten maatregelen die zijn genomen door: i) de overheid of overheidsinstanties (zoals wetgeving of rechtszaken), ii) VGW-autoriteiten of arbeidsinspecties, iii) sociale partners, met inbegrip van de sociale dialoog, iv) platforms of platformwerkers (of hun organisaties), en v) alle overige maatregelen. De raadpleging bevestigde dat er aanzienlijke verschillen bestaan tussen de EU-lidstaten wat betreft het bewustzijn voor het werken via digitale platforms en de gevolgen daarvan voor veiligheid en gezondheid op het werk. Bovendien is uit deze raadpleging gebleken dat de aanpak van de verschillende actoren in elk land anders is. De nationale focal points van EU-OSHA erkennen weliswaar de veiligheids- en gezondheidsrisico's van het werken via digitale platforms, maar bevestigen dat platformwerkers in de VGW-maatregelen in hun respectievelijke landen over het algemeen buiten beschouwing blijven.

Alles bij elkaar blijkt uit het recentste onderzoek en het aanvullende veldwerk dat voor deze studie is verricht dat, hoewel de uitdagingen van digitaalplatformwerk zowel op EU-niveau als in de lidstaten tot prioriteit zijn verheven, er maar weinig regelgeving, beleidsmaatregelen, strategieën, programma's, initiatieven en acties rechtstreeks op VGW gericht zijn. Hoewel een iets groter aantal maatregelen indirect op VGW gericht is, zoals de verduidelijking van de aard van de arbeidsverhouding, is er nog altijd weinig aandacht voor VGW-kwesties in digitaalplatformwerk. In dit verband bleek uit de casestudy's van vier soorten platformwerk dat digitale arbeidsplatforms weinig werk maken van VGW. In het algemeen was er bij de platforms sprake van een beperkt bewustzijn en vrij weinig aandacht voor veiligheid en gezondheid op het werk. Geen enkel platform bleek te beschikken over een VGW-strategie voor zijn platformwerkers. Waar er wel VGW-procedures waren voor bijvoorbeeld arbeidsongevallen, waren deze vaak nauwelijks vastgelegd of bleven zij nogal rudimentair. Over het geheel genomen werd er weinig gedaan aan preventie en beheer van VGW-risico's, zowel qua aantal als qua soort initiatieven (bv. alleen basisopleiding). Ook werden platformwerkers niet of nauwelijks bij VGW-kwesties betrokken, wat problematisch is.

Uit dit overzicht blijkt duidelijk dat de regelgeving met betrekking tot VGW in digitaalplatformwerk belangrijke hiaten vertoont. In dit licht is het nieuwe EU-voorstel voor een richtlijn gericht op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en sociale rechten van platformwerkers, met het oog op de ondersteuning van voorwaarden voor de duurzame groei van digitale platforms te verbeteren, een belangrijke kans. Meer specifiek richt dit initiatief zich op:²

- De **correcte classificatie van de arbeidssituatie** – die van cruciaal belang is aangezien het VGW-regelgevingskader meestal alleen betrekking heeft op afhankelijke arbeidsverhoudingen.
- De **billijkheid, transparantie en verantwoordelijkheid van algoritmisch beheer** – dat het meest onderscheidende kenmerk van digitaalplatformwerk is en een grote invloed heeft op de fysieke en psychologische gezondheid, het welzijn en de veiligheid van platformwerkers.

² Zie https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_6605

- De **transparantie, traceerbaarheid en kennis van ontwikkelingen in digitaalplatformwerk** en de **handhaving van de toepasbare regels** – die cruciaal zijn om de kennisbasis over digitaalplatformwerk te verbeteren, de uitwisseling van gegevens en informatie tussen belanghebbenden te bevorderen, het toepasbare regelgevingskader te verduidelijken en bij te dragen aan de monitoring en handhaving van deze regels.

4.2 Deep dive: bevindingen uit vier beleidscasestudy's

Naast het literatuuronderzoek, de beleidsnota en de casestudy's over specifieke soorten platformwerk zijn er **vier casestudy's met voorbeelden van maatregelen en antwoorden op uitdagingen in platformwerk uitgevoerd** (zoals wetgeving en initiatieven van lokale overheden of inspecties) (zie EU-OSHA, 2022e; 2022f; 2022g en 2022h voor meer bijzonderheden). Als basis voor alle casestudy's dienden een onderzoek van de beschikbare literatuur en gegevens en de input van EU-OSHA's nationale focal point, verder aangevuld met gesprekken met belanghebbenden.

4.2.1 Spanje: de “koerierswet”

De “koerierswet” voorziet op nationaal niveau in een recht op **algoritmische transparantie** (artikel 64, lid 4, van het werknemersstatuut) en introduceert een **wettelijk vermoeden van een afhankelijke arbeidsverhouding voor platformwerkers in de sector koeriersdiensten** (aanvullende bepaling 23 van het werknemersstatuut) (zie EU-OSHA (2022e) voor de volledige casestudy)³. De “koerierswet” is het resultaat van een tripartiete sociale dialoog tussen het Spaanse ministerie van Arbeid en Sociaal Beleid, vakbonden en brancheorganisaties.

Meer specifiek voegt de wet een artikel aan het Spaanse werknemersstatuut toe, waarin wordt bepaald dat activiteiten van personen die betaalde diensten verlenen in de bezorging of distributie van consumentenproducten of koopwaar van werkgevers die rechtstreeks, indirect of impliciet de zakelijke organisatie-, beheer- en controlebevoegdheid hebben om via algoritmische controle **op een digitaal arbeidsplatform** de dienstverlening te beheren of de arbeidsomstandigheden te bepalen, binnen het toepassingsgebied van de wet vallen. Daarmee is er sprake van een weerlegbaar vermoeden van een afhankelijke arbeidsverhouding voor dergelijke werkers. De bewijslast (vermoeden) ligt bij de werkgever, die moet aantonen dat de werker een zelfstandige is en geen werknemer. Wet nr. 31/1995 inzake de preventie van beroepsrisico's is daarom ook van toepassing op platformwerkers in de koeriersdienstensector. Platforms zijn verplicht om VGW-risicobeoordelingen uit te voeren, preventieve maatregelen uit te voeren en platformwerkers te raadplegen en te informeren over alle kwesties met betrekking tot veiligheid en gezondheid op het werk. De wet verplicht alle digitale arbeidsplatforms (niet slechts bezorgplatforms) er ook toe om de wettelijke vertegenwoordigers van hun platformwerkers te informeren over de werking van de gebruikte algoritmen. Digitale arbeidsplatforms moeten de ondernemingsraad informeren over de interne werking van het platform (zoals parameters en regels of instructies op basis waarvan algoritmen functioneren). Op beide gebieden betekent de “koerierswet” een sprong voorwaarts in het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden in digitaalplatformwerk.

Toch is er nog ruimte voor verdere verbetering. Ten eerste geldt het vermoeden van arbeid in loondienst alleen voor platformwerkers in de bezorgsector, wat **de reikwijdte ervan beperkt** en geen recht doet aan de grote diversiteit aan platformwerk. Ten tweede zullen platforms mogelijk proberen de wet te omzeilen door met subcontractanten te werken. Tot slot moeten de technische en praktische reikwijdte van de bepaling inzake algoritmisch beheer verder worden verduidelijkt.

4.2.2 Italië: het handvest van Bologna

In een tweede casestudy worden het handvest van Bologna – handvest van de grondrechten bij digitaal werk in stedelijke omgevingen (4) – en het Italiaanse wetgevingskader voor werk via digitale platforms (zie EU-OSHA, 2022f voor meer informatie) geanalyseerd. Na een periode van hevige sneeuwval in de stad Bologna in de herfst van 2017 ging een groep bezorgers in staking en toog naar het stadhuis om fatsoenlijke arbeidsomstandigheden voor platformwerkers te eisen, met de nadruk op gezondheids- en veiligheidskwesties. In reactie op deze eisen startte het stadsbestuur van Bologna onderhandelingen

³ Aangenomen op 11 mei 2021 en in werking getreden op 10 augustus 2021. Real Decreto-ley 9/2021, BOE, 12 mei 2021, Sec. I, blz. 56733 e.v., beschikbaar op: <https://www.boe.es/boe/dias/2021/05/12/pdfs/BOE-A-2021-7840.pdf> Zie ook: <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/riders-law-105142#:~:t=ext=Description.independent%20contractors%20under%20specific%20circumstances>

⁴ Beschikbaar op: http://www.comune.bologna.it/sites/default/files/documenti/CartaDiritti3105_web.pdf

met vakbonden en digitale platforms. Dit mondde uiteindelijk uit in de ondertekening van het “handvest van Bologna” in 2018. De bepalingen van het handvest zijn uitsluitend van toepassing op het grondgebied van Bologna. Zij gelden voor alle platformwerkers ongeacht hun arbeidssituatie. In de praktijk betreffen ze echter vooral platformbezorgdiensten.

Aangezien **VGW een van de voornaamste eisen was** van de Riders Union Bologna toen deze het stadsbestuur opriep om maatregelen te nemen, is het handvest van Bologna bijzonder ambitieus op dit gebied: platforms moeten een VGW-beheersysteem opzetten, passende maatregelen treffen om risico's en gevaren te beoordelen, te voorkomen en te verminderen, en een verzekering voor arbeidsongevallen en beroepsziekten beschikbaar stellen. Het handvest geeft werkers ook het recht om bij uitzonderlijke weersomstandigheden opdrachten te weigeren zonder dat dit nadelige gevolgen voor hen heeft.

De innovatieve en proactieve aanpak van Bologna kan als inspiratie dienen voor andere steden en regio's in Europa die met soortgelijke problemen kampen. Toch moet gewezen worden op het **beperkte bereik** van het initiatief, en niet alleen in territoriaal opzicht: tot dusver hebben slechts vier bezorgplatforms de vrijwillige overeenkomst ondertekend.

4.2.3 Frankrijk: wetgevingskader voor werk via digitale platforms

Sinds 2016 is in Frankrijk een reeks wetgevingsinitiatieven met betrekking tot platformwerk ingediend, zoals beschreven in EU-OSHA (2022g). **Dit kader bestaat uit drie belangrijke wetten en twee verordeningen, al zijn de laatste nog niet in werking getreden**⁵. Hoewel dit wettelijke kader vaak wordt geprezen als voorbeeld van vooruitgang in het verbeteren van de arbeidsomstandigheden bij digitaalplatformwerk, heeft het een zeer beperkt bereik, waardoor de meeste platformwerkers nog altijd kampen met rechtsonzekerheid.

Om te beginnen bepaalt de **wet-El Khomri dat platforms die de kenmerken van de verkochte goederen of de verleende diensten bepalen en de prijs daarvan vaststellen**, een **“maatschappelijke verantwoordelijkheid”** hebben tegenover werkers die van hun platform gebruikmaken. De wet geeft zelfstandige platformwerkers het recht om een vakbond op te richten of lid te worden van een vakbond, en deze hun collectieve belangen te laten behartigen (Chatzilaou, 2020). Voor degenen die ten minste 13% van het jaarlijkse sociale zekerheidsmaximum van de verkoopopbrengsten verdienen via platformwerk (5 347,68 EUR in 2021) (Chatzilaou, 2020), voorziet de wet in het recht op permanente bij- en nascholing en verzekerd te zijn tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten.

Ten tweede is de wet inzake fraudebestrijding erop gericht verschillende bronnen van fraude beter te kunnen opsporen, begrijpen en bestraffen. De wet verplicht digitale arbeidsplatforms ertoe **bedragen die zijn betaald aan platformwerkers aan te geven bij de belastingdienst**. De wet verplicht platforms ook om hun gebruikers en de Franse belastingautoriteiten informatie te verstrekken over de **identificatiegegevens** van het platform en zijn gebruikers, de **status van een privépersoon of een persoon in zijn beroepsmatige hoedanigheid** zoals opgegeven door de gebruiker, en **het aantal en het totale brutobedrag van de verrichte transacties** in het voorgaande jaar (artikel 242 bis, algemeen belastingwetboek).

Ten derde is met de LOM een **“recht om te weigeren”** en een **“recht om offline te zijn”** ingevoerd voor platformwerkers die in een “transportvoertuig” rijden of goederen bezorgen met een gemotoriseerde of niet-gemotoriseerde twee- of driewieler⁶. Bovendien is in de LOM bepaald dat platforms een handvest kunnen opstellen waarin belangrijke aspecten worden vastgelegd, zoals VGW-risicopreventie en arbeidsomstandigheden, om de transparantie te vergroten en de rechten van werkers veilig te stellen. Tot op heden zijn er echter nog geen handvesten opgesteld.

⁵ Wet nr. 2016-1088 van 8 augustus 2016 inzake arbeid, het moderniseren van de sociale dialoog en het waarborgen van professionele trajecten (“wet-El Khomri”); Wet nr. 2018-898 van 23 oktober 2018 inzake fraudebestrijding; Wet nr. 2019-1428 van 24 december 2019 inzake mobiliteit (“LOM”); Verordening nr. 2021-487 reguleert de activiteiten van digitale bemiddelingsplatforms in bepaalde sectoren van het wegvervoer; Verordening nr. 2021-484 inzake de voorwaarden voor vertegenwoordiging van zelfstandigen die bij hun activiteiten gebruikmaken van platforms, en de voorwaarden voor de uitoefening van deze vertegenwoordiging.

⁶ Het recht om te weigeren houdt in dat platformwerkers opdrachten kunnen weigeren zonder dat dit nadelige gevolgen voor hen heeft. Het recht om offline te zijn zorgt ervoor dat platformwerkers vrij kunnen bepalen wanneer zij willen werken. Beide bepalingen zijn ook vanuit VGW-oogpunt belangrijk.

Tot slot zijn platforms volgens Verordening nr. 2021-487 verplicht om gegevens en informatie te delen met autoriteiten en overheidsdiensten. Zij moeten de autoriteiten op verzoek alle bewijsmateriaal verstrekken zodat deze zich van hun controletaak kunnen kwijten, in een vorm die geschikt is voor inspecties. Verordening nr. 2021-484 geeft zelfstandige platformwerkers collectieve rechten. Werknemersparticipatie en collectieve onderhandelingen op het gebied van VGW zijn vaste en belangrijke onderdelen van de VGW-wetgeving binnen het EU-recht.

4.2.4 Arbeids- en socialezekerheidsinspecties: getroffen maatregelen

De opkomst van digitaalplatformwerk heeft ertoe geleid dat arbeids- en socialezekerheidsinspecties en VGW-autoriteiten in een aantal EU-lidstaten maatregelen hebben getroffen. Hieronder en in de casestudy van EU-OSHA (2022h) worden drie interessante voorbeelden gepresenteerd. In veel landen waren dergelijke maatregelen echter niet erg effectief en gecoördineerd in de gekozen aanpak. Arbeids- en socialezekerheidsinspecties en VGW-autoriteiten hebben te kennen gegeven dat zij over onvoldoende kennis van en gegevens over digitaalplatformwerk beschikken en ook de middelen en de vaardigheden niet hebben om dit aan te pakken. Omdat de meeste platformwerkers als zelfstandigen worden beschouwd, vallen zij bovendien mogelijk niet onder de bevoegdheid van inspecties en VGW-autoriteiten.

In **Polen** valt allereerst op dat de gemelde zaken voor het merendeel arbeids- en socialezekerheidsinspecties betroffen, die plaatsvonden op initiatief van de verkeerspolitie en zich beperkten tot de meest zichtbare vormen van platformwerk: taxi- en bezorgdiensten. Bij onderzoeken van de arbeidsinspecties naar Uber en haar partnerbedrijven kwam een zeer groot aantal overtredingen van diverse regels en voorschriften aan het licht. Rond 10% van de onderzochte platformwerkers bleek illegaal in het land verblijvende onderdanen van derde landen te zijn, of legaal in het land verblijvende onderdanen van derde landen zonder de juiste werkvergunning.

Een ander interessant geval is **België**, een van de eerste en weinige lidstaten met specifieke wetgeving⁷ inzake platformwerk, hoewel deze met name fiscaal recht betreft (Gillis, 2018). Van essentieel belang zijn in het geval van België de recente gezamenlijke inspecties van de arbeids- en socialezekerheidsinspecties bij Deliveroo, waarbij 115 bezorgers werden bevestigd over de arbeidssituatie, arbeidsomstandigheden en VGW-kwesties. Naar aanleiding van het onderzoek besloot het arbeidsauditoraat uiteindelijk een zaak aan te spannen tegen Deliveroo. Op 9 december 2021 oordeelde de arbeidsrechtbank in Brussel in het voordeel van Deliveroo: de koeriers waren terecht aangemerkt als onafhankelijke contractanten. In de uitspraak wees de rechtbank er onder meer op dat de koeriers de vrijheid hebben om zelf hun uren in te plannen (zo kunnen zij bezorgingen bijvoorbeeld weigeren), en dat uit het onderzoek niet is gebleken dat er sprake is van juridische ondergeschiktheid⁸.

De acties en initiatieven van de **Spaanse arbeids- en socialezekerheidsinspectie** (ITSS)⁹ kunnen als beste praktijk worden gezien. In 2017 besloot de ITSS de monitoring van de digitale platformeconomie te harmoniseren en informatie van verschillende bronnen te gaan verzamelen (bijvoorbeeld van eerdere zaken of informatie van werkers die klachten hadden ingediend). De ITSS kwam met een "handleiding over de deeleconomie", die specifiek is bedoeld om ITSS-inspecteurs bij te staan in het toezicht op platformwerk en de handhaving van de toepasselijke wetgeving. Het strategisch plan arbeids- en socialezekerheidsinspectie 2018-2020¹⁰ bevat een reeks operationele maatregelen die rechtstreeks gericht zijn op platformwerk, zoals het uitrusten van inspecties met de technische middelen die zij nodig hebben om de bij digitale platforms betrokken partijen beter te kunnen identificeren, het uitbrengen van een gebruikershandboek voor inspecteurs en voor het opleiden van specialisten, het voeren van een campagne om platforms te inspecteren, en andere aanverwante maatregelen.

5. Conclusies en beleidsimplicaties

5.1 VGW-uitdagingen bij digitaalplatformwerk

Ondanks alle publiciteit rondom digitaalplatformwerk levert het geen geheel van nieuwe jobs op, maar zorgt het eerder voor aanvullende taken of een andere combinatie van taken binnenjobs, die op een

⁷ Programmawet 1 juli 2016, Belgisch Staatsblad 4 juli 2016, 40.97, ook bekend als de wet "De Croo".

⁸ Zie: https://trends.knack.be/economie/bedrijven/deliveroo-koeriers-zijn-geen-werknemers-maar-zelfstandigen-oordeelt-brusselse-arbeidsrechtbank/article-news-1810315.html?cookie_check=1639684012

⁹ Inspección de Trabajo y Seguridad Social

¹⁰ Zie <https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/plandirector/plan-director-por-un-trabajo-digno.pdf>

andere manier moeten worden georganiseerd en beheerd. Daarom lopen platformwerkers op taak- en baanniveau net zulke VGW-risico's als andere werkers die vergelijkbare taken verrichten buiten de platformeconomie. In het geval van digitaalplatformwerk worden deze risico's verergerd door de specifieke aard van dit soort werk en de omstandigheden waaronder het wordt verricht. Meer specifiek gaat het om de combinatie van algoritmisch beheer en afwijkende werkregelingen, die er in de praktijk toe leidt dat digitale arbeidsplatforms doorgaans een hoge mate van controle hebben over de organisatie, verdeling, monitoring en beoordeling van het werk. Problemen met de correcte wettelijke classificatie van de arbeidssituatie van platformwerkers betekenen dat de meeste werkers als zelfstandigen worden aangemerkt en dus niet onder de VGW-regelgevingskaders van de EU en de lidstaten vallen. Platformwerk wordt ook in verband gebracht met geïsoleerd werk, problemen met het evenwicht tussen werk en privéleven en een gebrek aan sociale ondersteuning, alsook (chronische) job- en inkomensonzekerheid. Over het algemeen blijken digitale arbeidsplatforms slechts minimale informatie en ondersteuning te bieden op het gebied van preventie van gezondheids- en veiligheidsrisico's. Op de onderzochte platforms is geen algemeen VGW-beleid aangetroffen, op een paar uitzonderingena.

Belangrijkste aandachtspunten voor beleidsmakers en besluitvormers

Aandachtspunt 1: Zorg voor een goed inzicht in de VGW-uitdagingen en -kansen in digitaalplatformwerk door kennis en gegevens te vergaren over de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden (zoals VGW) en houd daarbij rekening met de verschillen tussen verschillende soorten digitaalplatformwerk, digitale arbeidsplatforms en platformwerkers:

De belangrijkste betrokkenen – zoals arbeids- en socialezekerheidsinspecties, VGW-autoriteiten of handhavingsinstanties – in de EU-lidstaten begrijpen onvoldoende wat digitaalplatformwerk, en dan met name de VGW-uitdagingen hierin, inhoudt. Het is belangrijk dat het bewustzijn wordt vergroot en dat gegevens en kennis worden uitgewisseld tussen belanghebbenden. Er is meer onderzoek nodig naar de preventie en het beheer van VGW-risico's in digitaalplatformwerk en er moeten hierover gerichte gegevens worden verzameld, bijvoorbeeld door digitale platforms een registratie- en meldplicht op te leggen. 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. Er is slechts weinig (en vooral theoretisch) onderzoek gedaan naar de VGW-kansen die digitaalplatformwerk biedt en hoe deze kunnen worden benut. Verder onderzoek is dus nodig, bijvoorbeeld naar de kansen die algoritmen bieden om in het ontwerp ervan VGW-preventiemaatregelen op te nemen (zoals afstemming op verplichtingen in verband met de arbeidstijd).

Aandachtspunt 2: Neem maatregelen die helpen om de informatieasymmetrie en ongelijke machtsverhoudingen tussen digitale arbeidsplatforms en platformwerkers te verminderen of weg te werken door:

- Het gemakkelijker te maken de arbeidssituatie van platformwerkers te bepalen;
- Zwartwerk in de platformeconomie aan te pakken;
- De algoritmische “zwarte doos” te openen om de werking van platformalgoritmen en de gevolgen van algoritmisch beheer voor platformwerkers te begrijpen;
- Mogelijkheden voor dialoog tussen platformwerkers en tussen platformwerkers, platforms en andere belanghebbenden (bv. sociale partners, VGW-autoriteiten) te creëren;
- Problemen in verband met arbeidstijden, niet-transparante of onvoorspelbare arbeidsomstandigheden aan te pakken;
- Te zorgen voor effectief toezicht en handhaving van VGW-regelgevingskaders, voor zover van toepassing.

5.2 VGW-risicopreventie en -beheer bij digitaalplatformwerk

De studie bevestigt ook hoe de aard en omstandigheden van digitaalplatformwerk VGW-risicopreventie en -beheer bemoeilijken. Meer specifiek zorgen de onduidelijke arbeidssituatie en het feit dat platformwerkers worden aangemerkt als zelfstandigen 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 komt met name omdat platforms stellen dat zij alleen online bemiddeling leveren en niet de onderliggende diensten. Andere belangrijke kenmerken van digitaalplatformwerk bemoeilijken de uitvoering van cruciale onderdelen van VGW-beheersystemen

in verband met risicobeoordeling, preventie- en beschermingsmaatregelen, opleidingen, participatie van werknemers en arbeidsinspecties. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om problemen met het identificeren en bereiken van platformwerkers, het ontbreken van een gemeenschappelijke en vaste werkplek, de tijdelijke aard van de contractuele relaties en het ontbreken van collectieve organisatie.

Uit deze bevindingen zijn een aantal conclusies getrokken:

- Het VGW-regelgevingskader op EU-niveau en in de lidstaten is mogelijk niet (geheel) van toepassing voor platformwerkers. De vraag is of beleidsmakers in Europa gebaat zijn bij de eenzijdige gerichtheid op de kloof tussen zelfstandigen en werknemers als ingang naar arbeidsrechten voor platformwerkers (waaronder VGW), wanneer het gewenste eindresultaat de verbetering van de arbeidsomstandigheden en VGW voor *alle* platformwerkers is¹¹. Niettemin heeft deze Spaanse wet als inspiratie gediend voor het voorstel van een richtlijn ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van digitaalplatformwerk van de Europese Commissie, maar met de expliciete ambitie dat deze van toepassing moet zijn op alle platformwerkers, ook in gevallen waar de arbeidssituatie niet zo duidelijk is.
- In zowel onderzoek als beleid is er duidelijk een gebrek aan bewustzijn en aandacht voor VGW en andere grondrechten van platformwerkers.
- Praktische oplossingen voor VGW-uitdagingen ontbreken grotendeels, zijn ontoereikend of hebben een beperkte reikwijdte.
- Slechts weinig maatregelen zijn rechtstreeks gericht op digitaalplatformwerk, en specifieke wetgeving voor platformwerk bevat vaak geen bepalingen over VGW, of zorgt er – waar deze bepalingen er wel zijn – in sommige gevallen zelfs voor dat er op VGW-gebied minder geregeld is in plaats van meer.
- Bij nader inziens van de wetgevingskaders in de lidstaten blijkt dat digitaalplatformwerk nauwelijks gereguleerd is en toezicht grotendeels ontbreekt. In veel lidstaten houden arbeids- en sociale zekerheidsinspecties die bevoegd zijn om toezicht te houden op zelfstandigen geen actief toezicht op de platformeconomie. Daardoor blijft de digitale platformeconomie – zoals diverse ondervraagde belanghebbenden ook aangeven – grotendeels onbekend terrein waar veel zwartwerk plaatsvindt.
- Tot slot wijzen verschillende belanghebbenden op een gebrek aan gegevens over de platformeconomie als geheel en over platforms, platformwerkers en de uitgevoerde activiteiten in het bijzonder. Wat VGW betreft is dit gebrek aan gegevens problematisch, omdat de omvang van de risico's en uitdagingen zo moeilijk te schatten is en toezicht op en handhaving van de toepasbare wet- en regelgeving de facto onmogelijk worden.

Belangrijkste aandachtspunten voor beleidsmakers en besluitvormers

Aandachtspunt 3: *Er moet meer gedaan worden om het bewustzijn van het grote belang van VGW-kwesties in het algemeen en van risicopreventie en -beheer te vergroten, en overheden, digitaal arbeidsplatforms en platformwerkers de grondbeginselen van VGW te laten eerbiedigen:*

Dit gebrek aan bewustzijn is inherent verbonden met de discussie over de arbeidssituatie van platformwerkers, maar mag geen belemmering vormen voor de verbetering van de algehele transparantie en steun voor VGW op basis van het beginsel van algemeen belang en de beginselen van de verzorgingsstaat (zoals het terugbrengen van de zorgkosten). Bewustmakings- en voorlichtingscampagnes en -strategieën gericht op platformwerkers, digitale arbeidsplatforms, vakbonden, autoriteiten en bevoegde inspectiediensten, beleidsmakers op alle niveaus en alle betrokken derden zouden in dit verband nuttig zijn.

¹¹ In dat kader verklaarde de EU-commissaris voor Werkgelegenheid en Sociale Rechten, Nicolas Schmitt, tijdens het EU-OSHA-symposium over het op 28 juni 2021 door hem gelanceerde nieuwe strategische VGW-kader van de EU dat “de digitalisering de wereld in rap tempo verandert, met inbegrip van de arbeidsomstandigheden – en niet altijd ten goede”. Ten aanzien van platformwerkers wees de EU-commissaris op de noodzaak alle platformwerkers te beschermen, ongeacht hun status: “*Platformwerkers worden vaak niet beschermd door onze VGW-regels, omdat ze als zelfstandigen worden aangemerkt, wat in mijn ogen niet juist is. Onze regelgeving inzake gezondheid en veiligheid zou voor iedereen moeten gelden, voor werknemers, zelfstandigen en ondernemers. Met het nieuwe VGW-kader willen we inspelen op deze veranderingen in de manier waarop we werken zodat iedereen te allen tijde bescherming geniet*”. (ibid) Zie: <https://euosahybrid2.nirestream.com/uploads/evento/euosahybrid2/symposium-5-july-summary-final-pdf.pdf?updated=1626790742>

Aandachtspunt 4: *Er is dringend behoefte aan meer transparantie om het werk van VGW-actoren (zoals bevoegde instanties, werkers en werknemersorganisaties) te vergemakkelijken*

Er is dringend behoefte aan meer transparantie om het werk van VGW-actoren te vergemakkelijken. Deze zou kunnen worden bewerkstelligd door in beleid en wetgeving voor digitaalplatformwerk bepalingen op te nemen die digitale arbeidsplatforms en platformwerkers kunnen helpen identificeren, bijvoorbeeld door een meldplicht in te stellen voor platforms bij de autoriteiten (zoals arbeids- en sociale zekerheidsinspecties, belastingautoriteiten enz.). Hierbij moet worden opgemerkt dat het voorstel van de Europese Commissie voor een richtlijn ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in platformwerk naar verwachting de transparantie van platforms zal vergroten door bestaande verplichtingen om werk aan te geven bij de nationale autoriteiten te verduidelijken en platforms te vragen gegevens over hun activiteiten en over de platformwerkers die van hun platform gebruikmaken beschikbaar te stellen.

In dit verband is transparantie over de werking van de algoritmen van platforms cruciaal, gezien de ernstige gevolgen van deze algoritmen voor de gezondheid en veiligheid van werkers. De Spaanse “koerierswet” kan uitstekend als inspiratiebron dienen. Ook de voorgestelde richtlijn ter verbetering van de arbeidsomstandigheden op platforms vormt een belangrijke stap in die richting (artikelen 6 tot en met 9).

Aandachtspunt 5: *Toezicht op en handhaving van VGW-regelgeving op het gebied van digitaalplatformwerk moeten worden versterkt:*

Dit kan worden bereikt door ervoor te zorgen dat de betreffende autoriteiten over de benodigde kennis, mogelijkheden en middelen beschikken. Het voorbeeld van Spanje, waar arbeidsinspecteurs worden opgeleid voor en begeleid bij het inspecteren van digitaalplatformwerk, kan hier als inspiratie dienen. Tegelijkertijd blijkt uit hun acties duidelijk dat inspecties kunnen toezien op naleving, ook als het niet duidelijk is hoe de arbeidsverhouding tussen werker en digitaal arbeidsplatform moet worden gekwalificeerd.

Het zou nuttig zijn om een inventarisatie te hebben van de middelen en capaciteiten van inspectiediensten, met name de diensten die bevoegd zijn voor OSH, en een verzameling betrouwbare en interoperabele gegevens over het aantal acties in verband met werk, het aantal werknemers en platforms die worden gecontroleerd, de beoordeling van OSH-risico's in de digitale platformeconomie door inspectiediensten, het aantal geregistreerde incidenten en gezondheidsgerelateerde kwesties en de resultaten van de ondernomen acties. Het SLIC en/of ELA¹², in samenwerking met EU-OSHA, zouden hierin een cruciale coördinerende rol kunnen vervullen en de kennisuitwisseling tussen (VGW-)autoriteiten in verschillende lidstaten kunnen bevorderen.

Aandachtspunt 6: *Platformwerkers en de organisaties die hen vertegenwoordigen (organisaties aan de basis, vakbonden) moeten worden geïnformeerd over en worden betrokken bij de preventie en het beheer van VGW-risico's in digitaalplatformwerk:*

Sociale partners wordt sterk aangeraden om zich te blijven inzetten voor de organisatie en vertegenwoordiging van platformwerkers en met name aandacht te besteden aan de minder zichtbare werkers. Dit sluit ook aan bij de mededeling van de Europese Commissie over het strategisch EU-kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027, waarin met betrekking tot de sociale dialoog wordt gewezen op de bijzonder goede positie van sociale partners om oplossingen te vinden die zijn aangepast aan de omstandigheden van een specifieke activiteit of sector¹³. In dat licht zijn de voorgestelde richtlijnen, betreffende de toepassing van het mededingingsrecht van de Unie op collectieve overeenkomsten inzake de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen zonder personeel, welkom. Ook de casestudy over het handvest van Bologna getuigt van de belangrijke rol die werkers en werknemersorganisaties zouden kunnen spelen in het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en de gezondheid en veiligheid van digitaalplatformwerk. Platforms dienen ervoor te zorgen dat deze betrokkenheid wordt gerespecteerd en gewaarborgd, bijvoorbeeld door digitale arbeidsplatforms te verplichten werkers te raadplegen over VGW-kwesties wanneer er veranderingen worden doorgevoerd in de organisatie van werk of de arbeidsomstandigheden. Ook de “koerierswet” in Spanje is hierbij een

¹² Zie artikel 7 van Verordening (EU) 2019/1149 van 20 juni 2019 tot oprichting van een Europese Arbeidsautoriteit.

¹³ Mededeling van de Europese Commissie inzake het 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, Brussel, 28 juni 2021 (beschikbaar op: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/eN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52021DC0323&from=EN>).

goed voorbeeld. Volgens deze wet zijn platforms verplicht de wettelijke vertegenwoordigers van platformwerkers te informeren over de interne werking van de algoritmen die leiden tot (semi-)automatische besluiten die van invloed zijn op arbeidsomstandigheden en werkverdeling. Daarnaast vormt deze bepaling een eerste en cruciale stap bij het in praktijk brengen van de “Human-In-Command” (HIC)-aanpak zoals die wordt voorgestaan door het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC), de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV)¹⁴. Toegepast in het kader van platformwerk zou deze ervoor zorgen dat platformwerkers actief betrokken zijn bij (de onderhandelingen over) het ontwerp van de algoritmen, maar de uiteindelijke beslissingen over arbeidsomstandigheden worden genomen door mensen.

¹⁴ Europees Economisch en Sociaal Comité (2017), “Kunstmatige intelligentie - De gevolgen van kunstmatige intelligentie voor de (digitale) eengemaakte markt, de productie, consumptie, werkgelegenheid en samenleving”. Advies nr. 7; IAO (2019), “Wereldcommissie over de toekomst van het werk. Work for a Brighter Future”. Beschikbaar op: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf EVV (2020), “AI - Humans must be in command”. Beschikbaar op: <https://www.etuc.org/en/document/ai-humans-must-be-command>

Literatuur

- Bérestégui, P. (2021). *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: A systematic review*. (EVI-verslag, Europees Vakbondsinstituut.) <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world. *Internationale Arbeidsorganisatie*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- 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*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3085/>
- Cockburn, W. (2021). OSH in the future: Where next? *European Journal of Workplace Innovation*, 6, 84-97. <https://doi.org/10.46364/ejwi.v6i1.813>
- De Stefano, V. (2021). *Platform work and the employment relationship*. IAO-werkdocument 27, Internationale Arbeidsorganisatie.) https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/WCMS_777866/lang--en/index.htm
- ECE – Europees kenniscentrum voor arbeidsrecht, werkgelegenheid en arbeidsmarktbeleid (2021). *Thematic Review 2021 on Platform work*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8419&furtherPubs=yes>
- Eurofound. (2018). *Werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden van geselecteerde soorten platformwerk*. <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*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- EU-OSHA. (2017). *Bescherming van werkers in de online economie: overzicht van regelgevings- en beleidsontwikkelingen in de EU*. <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA. (2022a). *Risico's voor de veiligheid en gezondheid bij pakketbezorgingswerk dat via digitale arbeidsplatforms wordt verricht*.
- EU-OSHA. (2022b). *Risico's voor de veiligheid en gezondheid bij handwerk dat via digitale arbeidsplatforms wordt verricht*.
- EU-OSHA. (2022c). *Risico's voor de veiligheid en gezondheid bij het modereren van online content via digitale arbeidsplatforms*.
- EU-OSHA. (2022d). *Risico's voor de veiligheid en gezondheid bij programmeerwerk dat op afstand via digitale arbeidsplatforms wordt verricht*.
- EU-OSHA. (2022e). *Spanje: de "koerierswet", nieuwe regelgeving voor werk via digitale platforms*.
- EU-OSHA. (2022f). *Italië: Een nationale en plaatselijke oplossing voor de uitdagingen voor de platformeconomie in Italië*.
- EU-OSHA. (2022g). *Frankrijk: Lessen uit het wetgevingskader voor werk via digitale platforms*.
- EU-OSHA. (2022h). *What actions can labour and social security inspectorates take to help manage the OSH risks in platform work?*
- Garben, S. (2019). The regulatory challenge of occupational safety and health in the online platform economy. *International Social Security Review*, 72(3), 95-112. <https://doi.org/10.1111/issr.12215>

- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (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*. 23(2), 135-162.
<https://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Gillis, D. (2018). *Some thoughts on the social law challenges in the sharing economy from a Belgian perspective*. Presentatie tijdens de conferentie “Ads, Apps and Social Debts”, georganiseerd door L’Institut du droit des assurances et du travail (IDAT) en het Centre du droit de l’entreprise (CEDIDAC) van de Université de Lausanne in Lausanne, Zwitserland.
<https://bibliotest.ugent.be/publication/8572349>
- Huws, U. (2015). A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing. *OSHwiki*.
https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing#cite_note-1
- IAO. (2021). World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. *IAO-kernverslag*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf
- Möhlmann, M., & Zalmanson, L. (2017). Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers’ autonomy. *Research Paper for the International Conference on Information Systems*. 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-drivers-autonomy.pdf/
- Moore, P. V., Upchurch, M., & Whittaker, X. (Eds.) (2018). *Humans and machines at work: Monitoring, surveillance and automation in contemporary capitalism*. Londen, VK: Palgrave Macmillan.
<https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-58232-0>
- OESO. (2018). Gig economy: Boon or bane? OESO-werkdocument
[https://one.oecd.org/document/ECO/CPE/WP1\(2018\)23/en/pdf](https://one.oecd.org/document/ECO/CPE/WP1(2018)23/en/pdf)
- Pesole, A., Urzi Brancati, M. C., Fernandez Macias, E., Biagi, F., & Gonzalez Vazquez, I. (2018). *Platform workers in Europe: Evidence from the COLLEEM survey*. JRC Science for Policy Report. Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg.
<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. *Internationale Arbeidsorganisatie*.
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
- Soderberg-Rivkin, D. (30 oktober 2019). Five myths about online content moderation, from a former content moderator, R Street Institute. <https://www.rstreet.org/commentary/five-myths-about-online-content-moderation-from-a-former-content-moderator/>
- Tran, M., & Sokas R. (2017). The gig economy and contingent work: An occupational health assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 59(4), 63-66.
- Urzi Brancati, M. C., Pesole, A., & Fernandez Macias, E. (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.
<https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC118570>

Het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA)

helpt werkplekken in Europa veiliger, gezonder en productiever te maken. Het Agentschap verricht onderzoek naar veiligheid en gezondheid en ontwikkelt en verspreidt hierover betrouwbare, evenwichtige en onpartijdige informatie. Daarnaast organiseert het Agentschap in heel Europa voorlichtingscampagnes. Het Agentschap is in 1994 door de Europese Unie opgericht en is gevestigd in de Spaanse stad Bilbao. Het brengt vertegenwoordigers van de Europese Commissie, van regeringen van de lidstaten en van werkgevers- en werknemersorganisaties bijeen, evenals vooraanstaande deskundigen uit alle EU-lidstaten en daarbuiten.

Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk

Santiago de Compostela 12

48003 Bilbao, Spanje

E-mail: information@osha.europa.eu

<https://osha.europa.eu>