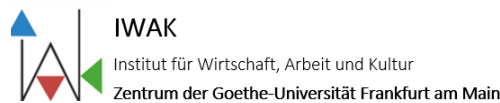


**BEGELEIDING OP
MAAT VOOR
DIGITALE PLATFORMS
EN NETWERKEN**

ALPHS
Advancing Personal and Household Services



Partners



Dit document geeft uitsluitend de mening van de auteurs weer en de Europese Commissie kan niet verantwoordelijk worden gehouden voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de informatie die het bevat.



Dit project wordt gefinancierd door de Europese Unie.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)

Sommige mensen stellen dat digitale platforms en netwerken zullen helpen om betere dienstkwaliteit voor werknemers, werkgevers, overheden en klanten te creëren. Digitale platforms kunnen ook worden gebruikt om werknemers en werkgevers met elkaar contact te brengen voor belangenbehartiging. In de context van thuiszorg waar er zo veel werknemers zijn geïsoleerd, bieden digitale platforms een gemeenschappelijke ruimte om tal van kwesties te bespreken en kunnen ze bijdragen aan verhoogde organisatieniveaus onder werknemers. Er moet ook vermeld worden dat er voor de digitalisering een bepaald competentieniveau is vereist onder zowel werknemers als werkgevers. Zonder training (en de noodzakelijke hardware) zou het onmogelijk zijn om van de voordelen van onlineplatforms en netwerken te profiteren.

Dit is vooral een uitdaging voor mensen een visuele of lichamelijke beperkingen, evenals voor mensen die geen toegang tot technologie hebben. Recente schattingen suggereren dat er inmiddels meer dan 70 miljoen mensen over de hele wereld online werkplatforms gebruiken voor toegang tot werkgelegenheidskansen, en dat de peer-to-peer-economie in de EU € 28 miljard waard is. Er is echter weinig tot geen bewijs dat zulke online platforms momenteel bijdragen aan hogere normen voor arbeidskrachten en de sector. Er bestaat inderdaad een aanzienlijk risico dat digitale platforms zullen leiden tot meer *gig work* (klusjes) minder baanveiligheid en instabiele lonen voor arbeidskrachten. Dit zou minder bescherming voor werknemers of werkgevers, geen achtergrondchecks en geen professionaliseringsgaranties voor klanten betekenen, naast nog tal van andere problemen.



DIGITALISERING EN VERANDERINGEN IN PHD

Volgens de Bologna Declaration of Vereniging voor de bevordering van ondersteunende technologie in Europa zal het nodig zijn om “bewustwording te creëren over ondersteunende technologie, universeel ontwerp en toegankelijkheid als een kwestie van mensenrechten, waarbij technologie een significante en vaak bepalende factor is voor mensen om hun rechten op te eisen en verwezenlijken.”¹

De gezamenlijk verklaring van EFCI en UNI over de impact van digitalisering op werkgelegenheid in de schoonmaakindustrie en facilitaire dienstverlening bevestigt andermaal dat “digitale tools en mobiele apparaten gebruikt moeten worden terwijl het evenwicht tussen werk en privé en geestelijk welzijn wordt gerespecteerd en gepromoot.”² Vooral inwonende zorgverleners en huishoudelijke arbeidskrachten zouden het recht moeten hebben om zich los te koppelen van hun werkzaamheden.

Net als in andere industriële sectoren, worden bestaande bedrijfsmodellen steeds meer gedigitaliseerd en nieuwe bedrijfsmodellen nemen vorm aan als digitale platforms. Voor beide is er een aanpassing van arbeidsvoorwaarden en arbeidsmarktmechanismes vereist, evenals de betrokkenheid van sociale partners op verschillende niveaus.

In de zorg kan er robotica worden gebruikt om werknemers te helpen bij zwaar tilwerk van patiënten. Autonome/semiautonome systemen kunnen zorgmedewerkers ondersteunen bij het bepalen van de vereiste medische en niet-medische taken. Ze kunnen ook worden gebruikt om roosters en routes van werknemers in te plannen. In beide gevallen vereisen deze systemen extra aandacht aan de integriteit en transparantie van de gebruikte gegevens en algoritmes. In niet-zorgdiensten kunnen robots onder andere assisteren bij het schoonmaken van de vloer.

Sensoren en het Internet of Things kunnen worden gebruikt om PHD te professionaliseren, de baan aantrekkelijker te maken, de gezondheid en veiligheid van werknemers te verbeteren en om diensten van hoge kwaliteit te garanderen. Digitale vaardigheden worden ook belangrijk om klanten te ondersteunen bij het uitvoeren van administratieve taken, zoals online bankieren of het gebruik van domotica-tools, zoals slimme apparaten. Ze kunnen ook leiden tot meer surveillance en toezicht van werknemers en klanten/gebruikers/particuliere werkgevers, waardoor er nieuw bewustzijn is vereist van de impact hiervan op privacy en mensenrechten.

Volgens s. 4.4 van de ambtshalve gevormde mening van het Europees Economisch en Sociaal Comité over industriële veranderingen in de zorgsector “kan digitale innovatie, vooral wat betreft mobiele zorgapplicaties, helpen om risicofactoren die geassocieerd zijn met chronische ziektes aan te pakken. Mobiele zorg en toezicht op afstand helpen bij preventie en kunnen ook de noodzaak tot belastende behandelingen in een later stadium beperken.”³

1 <https://aaate.net/the-bologna-declaration>

2 https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf

3 <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/industrial-changes-health-sector-own-initiative-opinion>



HET DEFINIËREN VAN ONLINE PLATFORMS

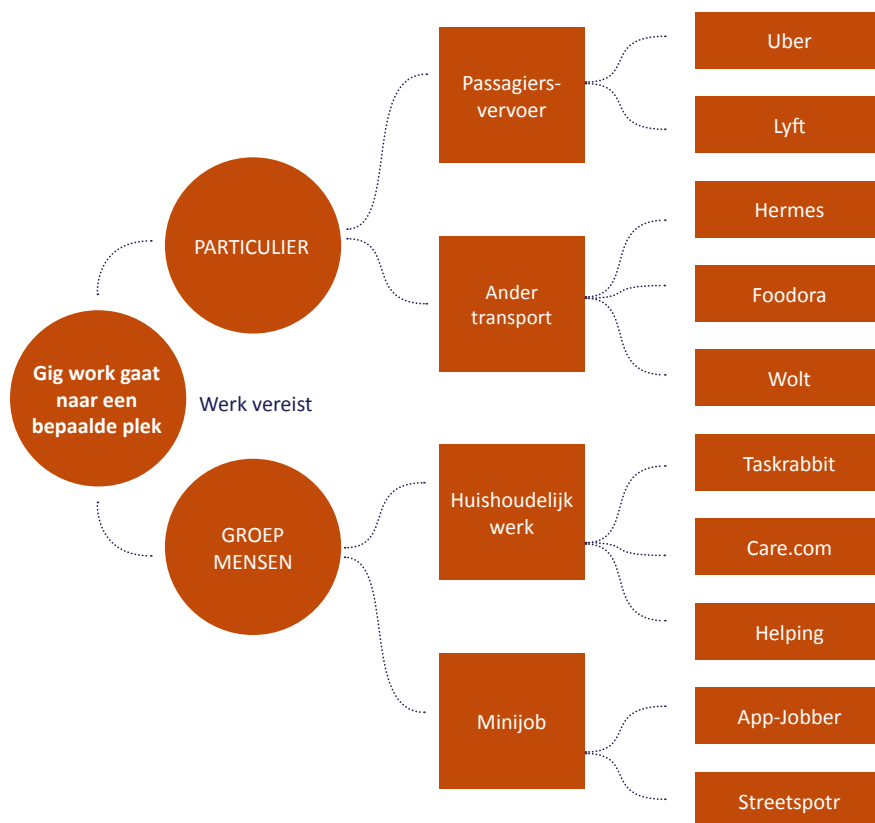
Online platforms spelen een belangrijker rol dan ooit in het sociale en economische leven in Europa. Meer dan een miljoen arbeidskrachten in de EU zijn afhankelijk van platforms als hun belangrijkste bron van inkomsten. Ze stellen consumenten en gebruikers van diensten in staat om online informatie en bedrijven te vinden die in hun behoeften voldoen. We moeten echter uitkijken dat digitale platforms niet worden gebruikt om de rechten en lonen van arbeidskrachten te onderdrukken, waardoor deze nog verder geïsoleerd raken.

Online platforms delen belangrijke kenmerken, inclusief het gebruik van informatie- en communicatietechnologieën voor het faciliteren van interacties (inclusief commerciële interacties) tussen gebruikers, het verzamelen en gebruik van gegevens over deze interacties, en netwerkeffecten die ervoor zorgen dat de platforms met de meeste gebruikers het waardevolst zijn voor andere gebruikers.

Digitale platformen hebben gezorgd voor een verandering in hoe werk wordt gedaan en beheerd, en hoe we communiceren. Banen via de platformeconomie nemen vaak de vorm aan van *gigs* of individuele taken die eerder wellicht deel uitmaakten van grotere werkblokken. Deze banen kunnen ofwel enkel online (cloud-werken) of als taken bij iemand thuis worden gedaan.

Platformcoöperaties worden gedefinieerd als bedrijven die een website, mobiele app of protocol gebruiken om goederen of diensten te verkopen terwijl er wordt vertrouwd op democratische besluitvorming en gedeeld eigendom van het platform door arbeidskrachten en gebruikers.

- **Cloudwerk** is werk dat via een online platform wordt uitgevoerd. Voor dit soort werk is dus op geen enkel moment fysiek contact vereist tussen de opdrachtgever en de werknemer.
- **Gig work** heeft betrekking op werk dat via op een fysieke locatie wordt uitgevoerd.



Beleidsmakers zouden de regelgeving en voorwaarden voor platforms en “standaard bedrijven” gelijk moeten trekken om een race naar de bodem wat betreft lonen en arbeidsvoorwaarden te voorkomen, en om de toekomst van het Europese sociale model te verzekeren. De regelgevende context moet ook normen voor zowel werknemers als klanten omvatten. Er moet in gelijke mate met beide partijen rekening worden gehouden.

SOCIALE DIALOOG, INFORMATIE EN CONSULTATIE



Volgens de gezamenlijke verklaring van de Sociale werkgevers en EPSU, “moeten digitale transformaties op veilige en verantwoordelijke wijze worden geïmplementeerd, met de informatie en consultatie van werknemers voor het doorvoeren en vormgeven van zo'n transitie. De acceptatie van technologische innovaties hangt af van het vermogen om de nieuwe technologieën te integreren in de organisatie en het zorgproces terwijl er een holistische aanpak wordt nagestreefd voor de zorg en ondersteuning van de gebruikers.”⁴

De sociale partners in industriële schoonmaak (UNI Europa en EFCI) stellen in hun gezamenlijke verklaring betreffende digitalisering dat “sociale dialoog en collectieve onderhandelingen noodzakelijke tools zijn om een succesvolle digitaliseringstransitie in de schoonmaakindustrie en facilitaire dienstverlening te verzekeren.”⁵

Sociale dialoog en collectieve onderhandelingen zouden moeten worden uitgebreid tot platformwerkers/platformbedrijven. Het zou een belangrijke stap zijn om deze arbeidskrachten als wettelijke werknemers te erkennen, aangezien dit zal helpen om arbeidsrelaties met onafhankelijke ondernemers te voorkomen.

⁴ <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/EPUS-Social-Employers-Joint-Paper-Digitalisation-V5-FINAL-06.06.19-EN.pdf>

⁵ https://www.efci.eu/wp-content/uploads/2019/10/2019-10-29_Joint-statement-on-digitalisation-EFCI-UNI-Europa-29.10.2019.pdf

GEGEVENS RECHTEN, WERKPLEK- SURVEILLANCE EN WERKNEMERS TOEZICHT



Wat betreft het verzamelen en gebruik van gegevens, biedt de Europese wetgeving voor gegevensbescherming, de AVG, een juridisch kader waarbinnen lidstaten hun eigen nationale wetgeving hebben ontwikkeld. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het nemen van de gepaste maatregelen om gegevensbescherming te verzekeren. Werkgevers moeten gepaste beveiligingsniveaus van IT-systemen verzekeren, inclusief surveillancesystemen, terwijl de privacy van arbeidskrachten en werknemers wordt gerespecteerd. Werkgevers moeten ook voor zorgen dat werknemers op de hoogte zijn van alle relevante wetgeving en bedrijfsregels betreffende gegevensbescherming. Het is de verantwoordelijkheid van de werkgevers om deze regels na te leven.

De sociale partners moedigen werkgevers aan tot uitwisseling met hun werknemers en tot deelname aan informatieoverdracht en consultatie met werknemers en hun vertegenwoordigers over de introductie van nieuwe technologieën in het bedrijf en operaties, evenals het gebruik van gegevens die door bedrijven en klanten worden verzameld, via collectieve onderhandelingen of de gevestigde gedragscodes, indien nodig.

Rechten van werknemers moeten verder reiken dan de verzamelde gegevens, tot de gevolgtrekkingen die voortkomen uit deze samengevoegde gegevens (bijv. in algoritmes). Het zijn deze gevolgtrekkingen die de grootste en meest ingrijpende privacy-gerelateerde effecten hebben op de rechten en vrijheden van werknemers.



PLATFORMS IN DE PHD-SECTOR

In de PHD-sector kunnen we waarnemen dat klanten bestaande online platforms zoals Facebook gebruiken om werknemers aan te nemen, terwijl werknemers hier juist naar banen zoeken. Dit werd bewezen bij het organiseren van de Ad-PHS-bijeenkomsten in Malta en Hongarije. Dit onderstreept meteen ook waarom er zo weinig zelfstandige platforms bestaan.

Voor vrouwelijke arbeidskrachten kunnen platforms in de zorg ze mogelijk helpen bij het vinden van een balans tussen hun betaalde en onbetaalde zorgactiviteiten.⁶

Digitalisering in persoonlijke en huishoudelijke diensten (PHD) omvat de incorporatie van digitale technologieën in de dagelijkse verlening van sociale diensten. De opkomst van platforms als intermediaire partijen in PHD is één sleutel tot ontwikkeling in de digitalisering van de sector.

Volgens het rapport *Overdraagbaarheid van digitale oplossingen ter verbetering van geïntegreerde zorg in Europa*: Bij het identificeren en prioriteren van obstakels en facilitators, zijn digitale platforms die geïntegreerde zorg verbeteren “digitale zorg- en welzijnsplatforms die de verlening van geïntegreerde zorg verbeteren, de persoon/patiënt in staat stellen tot zelfbeheer, en die bijdragen aan de verbetering van de samenwerking van individuen/belanghebbenden binnen het zorg-ecosysteem door het beheer en delen van door patiënten gegenereerde informatie.”⁷

Ze bestaan, onder andere, in:

- Luxemburg: Homehelp.lu, batmaid.lu, Appilux
- Duitsland: Helpling
- Ierland: Het gebruik van online platforms is in de afgelopen jaren sterk gegroeid.⁸ Deze platforms omvatten zorggerichte platforms, zoals Home Care Direct, Mindme en Dream Team Nannies niet op zorg gerichte platforms zoals Helpling, Laundr en Pristin.⁹

⁶ <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

⁷ <https://aaate2019.eu/wp-content/uploads/sites/24/2019/09/ProAct-digital-final-8.14.pdf>

⁸ Manoudi, Anna et al. (2018).

⁹ McGuiness, Seamus et al (2018).



DE VOOR EN NADELEN VAN PLATFORMWERK IN DE PHD-SECTOR

6.1. Voordelen van platformwerk in de PHD-sector

- Platformwerk vult een gat in de PHD-markt;
- Het is een eenvoudigere manier om werk te krijgen dan op zoek gaan naar een standaardbaan;
- Sommigen gebruiken het als een manier om wat extra bij te verdienen;
- Platform-werknemers hebben meer controle over hun werk (maar niet hoe hun werk wordt georganiseerd of de uren die ze werken), werkflexibiliteit en verbeteren hun balans tussen werk en privé. Dat gezegd hebbende, lopen platformwerkers ook groter risico op onzeker werk;
- Er bestaat bewijs dat mensen het gebruiken om werkervaring op te doen, hun vaardigheden te ontwikkelen en om hun baanperspectief te verbeteren;
- Platforms kunnen de administratieve asten van gezinnen en gebruikers verminderen;
- Werknemers hebben toegewezen taken en activiteiten;
- Er bestaan gestandaardiseerde contracten;
- Werkgevers/werknemers kunnen gescreend worden;
- Platforms kunnen het administratieve werk voor de werkgevers op zich nemen, maar laten alle verantwoordelijkheden op de werknemer vallen.

6.2. Nadelen van platformwerk in de PHD-sector

- Platform-werknemers gebruiken veel onbetaalde tijd tussen taken/klanten – of ze hebben het gevoel dat ze constant toegankelijk en online moeten zijn om werk te krijgen;
- Werknemers genieten beperkte juridische bescherming als zelfstandig ondernemers op commerciële platforms;
- Digitaal on-demand werk versterkt de hardnekkige ongelijkheden op de arbeidsmarkt die hun oorsprong vinden in geslacht en ras. Dit wordt versterkt door reputatie-reviews van klanten en digitale platformalgoritmes die banen vergeven en de voorwaarden stellen waar digitale werknemers onder werken;
- Onafhankelijke ondernemers die in de woningen van andere mensen werken, worden vaak slachtoffer van seksuele intimidatie. Volgens Alexandra J Ravanelle, komt dit deels doordat dit soort werk (schoonmaken, koken, Airbnb, enz.) plaatsvindt in de woning van mensen, de machtsverhouding niet in evenwicht is omdat werknemers veel meer informatie moeten verstrekken dan de gebruikers van de dienst, en ten slotte is er sprake van een gebrek aan regelgeving gezien de status van deze werknemers als onafhankelijke ondernemers;
- Er is toenemende kritiek rond de arbeidsomstandigheden, lonen en verdeling van inkomen en welvaart onder werknemers;
- Inkomsten zijn vaak laag en onvoorspelbaar, werktijden kunnen lang en asociaal zijn, gezondheid en veiligheid wordt mogelijk niet voldoende serieus genomen, en werknemers zijn vaak niet voldoende gedekt door de sociale zekerheidsstelsels van de overheid;
- Het opent de deur naar schijnzelfstandigheid;
- Slechts een fractie van de platform-werknemers verdient het plaatselijke minimumloon;
- De meeste transacties op platforms worden of niet belast of niet gedekt door sociale verzekeringen. Het ontbreekt werknemers vaak aan bescherming van gezondheid en veiligheid of industriële ongevalverzekeringen.



**PLATFORMS KUNNEN
HELPEN OM DE
INFORMALITEIT IN DE
SECTOR AAN TE PAKKEN,
EEN JURIDISCHE DEFINITIE
VAN DE SECTOR TE
CREËEREN EN DE SECTOR
GELIJK TE TREKKEN LONEN
EN VOORWAARDEN**

Digitalisering in de PHD-sector zou de verbanden tussen belanghebbenden – werkgevers (particulieren en ondernemingen), werknemers, gebruikers, publieke besluitvormers, burgermaatschappij, enz. – kunnen vereenvoudigen door betrouwbare informatie te verspreiden betreffende de kwaliteit van de diensten en de rechten en plichten van elke belanghebbende. Om dit te bewerkstelligen is er een aanzienlijke inspanning vereist, evenals tussenkomst van de staat. Intermediaire platforms worden gebruikt om huishoudens te helpen hun PHD-werknemers te vinden, maar zijn vaak niet vergezeld van een automatische arbeidsverklaring. Daardoor moeten deze intermediaire platforms worden geassocieerd met een digitale declaratie-tool om particuliere werkgevers in staat te stellen hun werknemers te declareren. Dit is een manier om zwartwerk tegen te gaan. Deze verklaring moet automatisch sociale rechten voor de werknemers creëren.

7.1. Platforms om de informaliteit in de sector tegen te gaan

In Italië is ongeveer 70% van de werkgelegenheid in de sector voor persoonlijke diensten informeel. In landen zoals Nederland, waar oppassers particulier en rechtstreeks werkzaam zijn bij individuen en 21% van de PHD-dienstverleners hun inkomen niet declareren, vormen platforms een manier om werk te regulariseren en werkgeversorganisaties te creëren.

Voorbeelden van andere platforms spreken deze bewering tegen. Een fietskoerier neemt op informele wijze anderen “in dienst” om ritjes voor hem/haar te rijden (voorbeeld uit Parijs). Of neem de reden waarom Uber zijn licentie in Londen kwijtraakte – dezelfde informele economieën onder werknemers. En in deze gevallen zullen ze voor meer onzeker werk zorgen.

7.2. Erkenning en juridische definitie van de sector

Platforms zouden ook kunnen helpen bij het bepalen van een juridische definitie van de PHD-sector in landen, aangezien ze vaak werkprocessen en activiteiten standaardiseren bij een groot aantal werknemers en klanten. De juridische definitie moet specifiek werknemers omvatten die in dienst zijn genomen via digitale middelen.

In de PHD-sector gebruiken sommige EU-lidstaten zoals Frankrijk en Luxemburg digitale platforms als stimulans om arbeidsdeclaratie voor particuliere werkgevers te faciliteren. Waarnemers merken op dat de eenvoud en snelheid van de declaratieformaliteiten via digitale platforms arbeidsdeclaratie aanmoedigen en het begrip van de sector en de statistische beoordeling van het overheidsbeleid dat de sector binnen de lidstaten en op een Europees niveau begeleidt heeft verbeterd.

Gegevens die via declaraties zijn verzameld kunnen leiden tot een beter begrip van de algemene arbeidsomstandigheden van werknemers en kunnen worden gebruikt om de impact van declaratiemechanismen op overheidsfinanciën te simuleren.

7.3. Lonen en voorwaarden

Platforms trekken vaak lonen onder grote groepen werknemers gelijk. Hoewel dit in de sectoren van koeriersdiensten en ridesharing vaak heeft geleid tot een devaluatie van het werk van mensen, zou het in PHD toegangdrempels kunnen vormen voor toetreding tot deze sector, en er kunnen werknemers aan klanten worden gekoppeld op basis van behoeften en vaardigheden.

In landen zoals Nederland waar er onder de WMO¹⁰ persoonlijke zorgbudgetten worden bepaald door gemeentes, kunnen gemeentelijke overheden platforms runnen om ervoor te zorgen dat werknemers eerlijk betaald krijgen en dat zorggebruikers als verantwoordelijke werkgevers acteren.

7.4. Kwaliteitsmanagement via platforms

Platforms hoeven net noodzakelijkerwijs te vertrouwen op een beoordelingssysteem met sterren, zoals gebruikelijk is bij ridesharing-apps. In plaats daarvan zouden er verschillende dimensies kunnen worden behandeld aan zowel de kant van gebruikers als die van verleners om een integraal beeld te scheppen van vaardigheden, beschikbaarheid en talen.

In Luxemburg is er voor rechtstreeks gecontracteerde werknemers geen training of certificering vereist, terwijl werknemers die via intermediaire organisaties worden gecontracteerd wel worden gescreend. Er zouden gezamenlijk normen kunnen worden bepaald door gebruikers en dienstverleners, onder toezicht van de overheden.



**REGULERING
VAN
ARBEIDSPLATFORMS**

Aangezien het PHD-project geen verschillende veelbelovende praktijken kon identificeren met betrekking tot online PHD-platforms, is het de moeite waard om voorbeelden in andere sectoren te bestuderen.

Een van de grootste problemen is dat platforms arbeidskrachten als zelfstandig ondernemers behandelen. Aangezien platformarbeid niet binnen de traditionele economische en arbeidsmarktstructuren valt,

vormt het een uitdaging voor de instellingen en wetgeving die hier omheen gebouwd zijn. In verschillende landen zijn rechtbanken gevraagd om te besluiten of dit bedrijfsmodel wel of geen oneerlijke concurrentie creëert voor traditionele marktdeelnemers en of het de arbeidswetten omzeilt.¹¹

Er zijn verschillende methodes voor het reguleren van platformarbeid die belanghebbenden en lidstaten kunnen informeren terwijl zulke platforms worden gebruikt in de PHD-sector:

- Op 11 januari 2019 oordeelde een Italiaanse rechtbank in het voordeel van vijf voormalige Foodora-riders, en werd het bedrijf gedwongen om ze te betalen in overeenstemming met de collectieve arbeidsovereenkomst in de logistiek en transport van koopwaar;
- Het Oxford Internet Institute lanceert de Fairwork Foundation om de arbeidsomstandigheden van digitale arbeidsplatforms te beoordelen. Dit zal net als de Fairtrade Foundation werken, door een label toe te kennen aan bedrijven met goede merkmethode;
- Ondertussen heeft het GMB onderhandeld over een collectieve overeenkomst met Hermes, waarin arbeidskrachten de optie hebben om ofwel zelfstandig ondernemer te blijven over “zelfstandig+” met de garantie op een minimumloon, vakbondsvertegenwoordiging en vakantiegeld;
- Een beslissing van een hooggerechtshof in California maakt het moeilijker om zelfstandig ondernemers als arbeidskrachten te classificeren. De beslissing verdedigt de stelling dat elke arbeidskracht die essentieel is voor de kernactiviteiten van een bedrijf als werknemer moet worden gecategoriseerd;
- In Ierland is er een nieuwe wet van kracht geworden die het gebruik van nulurencontracten en werkovereenkomsten verbiedt;
- Bij drie rechtszaken in Spanje is er geoordeeld dat platform-arbeidskrachten als “werknemers” moeten worden gezien. In alle drie de gevallen besloten de rechtbanken dat de online platforms gebruikmaakten van “schijnzelfstandigheid” of vonden ze dat er een arbeidsverhouding bestond tussen het platform en de arbeidskracht. De reden hiervoor is dat het bedrijf de enige eigenaar van de informatie in het bedrijfssysteem is. Verder zagen de rechtbanken de fietsen en uitrustingen van arbeidskrachten niet als “productiemiddelen”, maar in plaats daarvan het platform zelf. Ten slotte hadden arbeidskrachten geen autonomie of controle over hoe ze hun werk uitvoerden, maar ontvingen ze in plaats daarvan “gedetailleerde instructies”.

¹¹ Kijk voor een volledig overzicht van de uitspraken hier: <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#%C3%ADndice>



**VOORBEELDEN VAN
BEST PRACTICES IN
WERKGELEGENHEI
DSBELEID**

De collectieve arbeidsovereenkomst tussen de Deense vakbond 3F en Hilfr is ongekend in zoverre dat het zelfstandige ondernemers als werknemers behandelt.

De 12 maanden durende proefovereenkomst werd op 1 augustus 2018 van kracht. Een uitspraak van de mededingingsautoriteiten heeft de collectieve arbeidsovereenkomst echter verboden.¹²

Er zaten ongeveer 450 arbeidskrachten op Hilfr.dk, een websiteplatform dat schoonmaakdiensten aanbood voor ongeveer 1.700 klanten over heel Denemarken.

De belangrijkste punten van de collectieve overeenkomst zijn:

- minimumloon van 141,21 DKK (€ 19) per uur
- pensioenpremie
- vakantiegeld
- ziekingeld
- introductie van een 'welvaartssupplement' (velfærdstillæg), een aanvullend bedrag van 20 kronen (€ 2,70) per uur dat bovenop het salaris wordt betaald

Steffen Wegner Mortensen, medeoprichter van Hilfr, zegt: *“De overeenkomst is heel logisch vanuit commercieel oogpunt. Als je de beste schoonmakers wilt, moet je ze ook goed behandelen. Goede arbeidsomstandigheden, een eerlijk loon en duidelijke procedures om belastingontwijking te voorkomen zijn te vaak genegeerd door platformfirma's. Met deze overeenkomst willen we iets doen aan deze tekortkomingen en de norm voor de platformeconomie naar een hoger niveau tillen.”*

Aangezien de toekomst van deze collectieve overeenkomst onzeker is, is het voor toekomstige projecten nodig om PHD-platforms te identificeren en lanceren die de normen in de hele sector verhogen.

¹² Voor meer achtergrondinformatie over de rechterlijke uitspraak is dit artikel de moeite waard: <https://www.socialeurope.eu/collectivebargaining-rights-for-platform-workers>

BELANGRIJKSTE AANBEVELINGEN



1. Een gereguleerd gelijk speelveld creëren;
2. Een sociale dialoog en collectieve onderhandelingen binnen alle bedrijfsvormen, inclusief platforms creëren;
3. Gebruikers en arbeidskrachten moeten de mogelijkheid hebben om de platforms te beoordelen, evenals een manier om beoordelingen aan te vechten die ze als persoonlijk schadelijk voor hun toekomstige werkgelegenheidskansen zien;
4. Privéwerkgevers moeten hun werknemers eenvoudig kunnen declareren via online declaratietools die voor deze werknemers automatisch dezelfde rechten scheppen die alle werknemers in de EU genieten;
5. Er moeten veel betere gegevensrechten voor werknemers en vereisten wat betreft gegevenstransparantie voor bedrijven richting werknemers en klanten worden ingevoerd. Dit is vooral relevant in de zorgsector waar de verzamelde gegevens van medisch aard kunnen zijn en daarom zeer gevoelig zijn;
6. Alle werknemers, in alle vormen van werk, moeten dezelfde sociale en fundamentele rechten hebben;
7. Lidstaten moeten duidelijke definities ontwikkelen van online platforms om hun juridische status te verduidelijken: wanneer zouden online platforms als intermediair moeten worden beschouwd en wanneer als dienstverleners?
8. Lidstaten moeten rekening houden met de verschillende manieren waarop online platforms controle uitoefenen over dienstverleners;
9. Lidstaten moeten de juridische status van platform-arbeidskrachten bepalen. Wanneer zijn het werknemers en wanneer zelfstandigen?
10. De verplichting om de relevante autoriteiten te informeren: online platforms zouden verplicht moeten zijn om relevante informatie door te geven aan de nationale belastingdienst en autoriteiten voor sociale zekerheid binnen een geschikt tijdsbestek;
11. Beoordelingen: een verplichting voor online platforms om transparanter te zijn in hoe beoordelingen gecreëerd worden en de mogelijkheid bieden voor werknemers om actie te ondernemen tegen ongepaste beoordelingen. Arbeidskrachten moeten ook de mogelijkheid krijgen om hun beoordelingen over te dragen naar andere platforms om zo economisch onafhankelijker te worden.

BELANGRIJKE LINK

Eurofund - Platformeconomie-archief

<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy>



Dit project wordt gefinancierd
door de Europese Unie.
(Ad-PHS - VS/2018/0344)