

Vergaderjaar 2023–2024

**21 501-31**

## **Raad voor de Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken**

**BN**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID**

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 december 2023

Van 10 tot en met 12 januari aanstaande vindt de Informele Raad WSBVC plaats te Namen. Hierbij zend ik u de Geannoteerde Agenda voor deze Raad toe. Het inkomend Belgische EU-Voorzitterschap heeft aangekondigd de Informele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 10–12 januari 2024 te willen gebruiken voor een eerste oriëntatie op de prioriteiten op sociaal terrein, richting de nieuwe Europese Commissie. Ik informeer uw Kamer hierbij namens het kabinet over de Nederlandse inzet richting de in 2024 inkomende Europese Commissie op het sociale en werkgelegenheidsdomein.

Conform de vastgestelde afspraken informeer ik uw Kamer middels de Geannoteerde Agenda tevens over de voortgang van de onderhandelingen inzake het EU-richtlijnvoorstel verbetering van arbeidsvoorwaarden bij platformwerk en de herziening van de Coördinatieverordening Sociale Zekerheid. Tevens informeer ik uw Kamer over een recent bereikt voorlopig politiek akkoord over de herziening van twee richtlijnen ten behoeve van grenswaarden voor lood en diisocyanaten.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
C.E.G. van Gennip

## **GEANNOTEEERDE AGENDA INFORMELE RAAD WERKGELEGENHEID EN SOCIAAL BELEID (WSBVC) 10–12 januari 2024**

Er is nog geen agenda bekend voor de Informele Raad. Evenmin zijn er discussiestukken gedeeld door het Belgisch EU-Voorzitterschap.

In deze Geannoteerde Agenda treft u aan:

- Nederlandse inzet richting Brussel op het sociale en werkgelegenheidsdomein;
- De kwartaalrapportage t.a.v. de herziening van Coördinatieverordening Sociale Zekerheid (COM(2016) 815);
- De kwartaalrapportage t.a.v. het EU-voorstel Richtlijn verbetering van Arbeidsvoorwaarden bij Platformwerk (COM(2021) 762);
- Informatie over het voorlopig bereikte politiek akkoord over de herziening van twee richtlijnen ten behoeve van grenswaarden voor lood en diisocyanaten.

### **Nederlandse inzet richting Brussel op het sociale en werkgelegenheidsdomein**

In juni 2024 gaan burgers in de hele Europese Unie naar de stembus voor de Europese parlementsverkiezingen. Daarna treedt eind 2024 een nieuwe Europese Commissie aan voor de periode 2024–2029. De Europese Raad van Regeringsleiders formuleert naar verwachting in juni 2024 een leidraad voor de nieuwe Europese Commissie via de Strategische Agenda. Als voorbereiding op deze Strategische Agenda heeft het inkomend Belgische EU-Voorzitterschap aangekondigd de Informele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 10–12 januari 2024 te willen gebruiken voor een eerste oriëntatie op de prioriteiten op sociaal terrein. Zoals ik in het Schriftelijk Overleg over de Formele Raad WSB van 9 oktober jl. heb toegezegd, informeer ik uw Kamer hierbij namens het kabinet over de Nederlandse inzet richting de in 2024 inkomende Europese Commissie op het sociale en werkgelegenheidsdomein.<sup>1</sup> Vooraf wil ik kort ingaan op de geschiedenis van de sociale en werkgelegenheidsdimensie van de EU, de uitdagingen waar de lidstaten en de Unie zich de komende periode voor geboden zien, het standpunt dat het kabinet de afgelopen jaren binnen het sociale en werkgelegenheidsdomein heeft uitgedragen, het karakter van de onderhandelingen die in Brussel plaatsvinden, en de bevoegdheidsverdeling tussen de lidstaten en de Unie binnen het sociale en werkgelegenheidsdomein.

#### *Terugblik*

De afgelopen periode zijn op Europees niveau belangrijke stappen gezet in de bevordering van werkgelegenheid, sociale bescherming en gelijkwaardige kansen. De versterking van de sociale en werkgelegenheidsdimensie van de Unie kreeg op 17 november 2017 een impuls toen de Europese staatshoofden en regeringsleiders, de Europese Commissie en het Europees Parlement in Göteborg de Europese pijler van sociale rechten ondertekenden.<sup>2</sup> De principes van de pijler zijn gericht op gelijke kansen op de arbeidsmarkt, fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming en inclusie. Ze dragen bij aan de totstandkoming van een diepere en eerlijkere interne markt. Een goed werkende en eerlijke interne markt voor personen, goederen, kapitaal en diensten is het belangrijkste middel van de EU om brede welvaart en banen te creëren, en is essentieel voor het concurrentievermogen van Nederland en de EU als geheel. Voor behoud en versterking van het draagvlak voor de interne markt, is het

<sup>1</sup> Kamerstukken II, 2023–24, 21 501-31, nr. 724.

<sup>2</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13129-2017-INIT/nl/pdf>

belangrijk dat iedereen de vruchten ervan kan plukken en niemand wordt achtergelaten.

Europese initiatieven die zijn voortgekomen uit de pijler, zoals de Richtlijn Raamwerk Europese Minimumlonen<sup>3</sup>, de Richtlijn Beloningstransparantie<sup>4</sup>, en de Raadsaanbeveling Minimuminkomen<sup>5</sup>, hebben lidstaten handvatten aangereikt om voor wat betreft de welvaartsniveaus naar elkaar toe te groeien en daarmee opwaarts sociaaleconomisch te convergeren. Deze convergentie helpt de sociaaleconomische verschillen tussen de lidstaten te verkleinen en draagt bij aan de algemene sociaaleconomische stabiliteit in de EU. Een evenwichtiger economie is minder vatbaar voor economische schokken en crises. Daarnaast bevordert opwaartse convergentie sociale cohesie door de ongelijkheid in inkomen, werkgelegenheid en levensstandaarden te verkleinen.

Daarnaast dragen de activiteiten van de Europese Arbeidsautoriteit (ELA)<sup>6</sup> en initiatieven op het gebied van bijvoorbeeld gevaarlijke stoffen<sup>7</sup> bij aan gezond, eerlijk en veilig werk, en bovendien aan een gelijk spelveld waarin niet op arbeidsomstandigheden en -voorwaarden wordt geconcentreerd, maar op kwaliteit en innovatie. Hier zijn zowel werkenden als werkgevers bij gebaat. En met de bekrachtiging van de Porto-verklaring in mei 2021 werken lidstaten in gezamenlijkheid toe naar drie EU-doelstellingen voor 2030 met betrekking tot werkgelegenheid, om- en bijscholing, en de bestrijding van armoede, waaronder armoede onder kinderen.<sup>8</sup>

### *Vooruitblik*

Tegelijkertijd ziet de EU zich gesteld voor een brede verscheidenheid aan uitdagingen. Demografische veranderingen, meer specifiek een vergrijzende bevolking en technologische ontwikkelingen vragen om hervormingen op diverse vlakken, zoals sociale zekerheid en de arbeidsmarkt. Een steeds complexere en veranderende wereldorde vraagt om versterking van de open strategische autonomie van de Unie. Klimaatverandering en de groeiende en verjongende bevolkingsgroepen in andere delen van de wereld vergroten de behoefte in de Unie om grip te krijgen op (arbeids-)migratie, ook in relatie tot druk op de woningmarkt, zorg, en onderwijs. Tegelijkertijd vergen klimaatverandering, de energietransitie en een verder digitaliserende en automatiserende samenleving – zeker in tijden van arbeidsmarktcrisissen – een grote inspanning om talent, vaardigheden, kennis en kapitaal aan te trekken en te borgen dat iedereen ook in de toekomst kan meedoen en zich verder kan ontplooiën middels kwalitatief goed werk. Dit is ook nodig om ons verdienvermogen en onze concurrentiekracht op peil te houden. De transities dienen bovendien eerlijk en inclusief te verlopen, wat ook belangrijk is voor het draagvlak.

Tegen de achtergrond van een nieuwe geopolitieke realiteit, en in het bijzonder de oorlog in Oekraïne, staat het vraagstuk van toekomstige uitbreiding van de Unie weer duidelijk op de agenda. Dit roept de vraag op in hoeverre institutionele en beleidsmatige hervormingen nodig zijn om te zorgen dat de EU ook met nieuwe lidstaten een sterke en legitieme actor blijft. Bij dit vraagstuk dient ook naar positieve en negatieve effecten op het sociale en werkgelegenheidsdomein gekeken te worden, inclusief

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 22 112, nr. 2978.

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 2020/21, 22 112, nr. 3086.

<sup>5</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 22 112, nr. 3538.

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 2017/18, 34 924, nr. 3.

<sup>7</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 22 112, nr. 3183.

<sup>8</sup> <https://www.consilium.europa.eu/nl/press/press-releases/2021/05/08/the-porto-declaration/>

de gevolgen voor het vrije verkeer van personen, diensten, goederen en kapitaal en bijbehorende handelingsperspectieven. Het is van belang om oog te houden voor voldoende draagvlak onder EU-burgers.

Bij dit alles dient er voortdurend voldoende aandacht te zijn voor de uitvoeringscapaciteit van nationale en Europese uitvoerings- en handhavingsinstanties in de uitvoering van Europese initiatieven. Dat vergt kwalitatief goede wetgeving, die voldoende ruimte laat aan lidstaten om een effectieve aansluiting op hun nationale stelsels te waarborgen. Net als bij het ontwikkelen van nationaal beleid, heeft het kabinet aanvullend aandacht voor het doenvermogen van burgers en de maatschappelijke effecten van beleid en regelgeving.

Bovenstaande uitdagingen vragen om passende actie gericht op het sociale- en werkgelegenheidsbeleid van de Unie. Daarbij kan worden voortgebouwd op de recente inspanningen van de Unie om opwaartse sociaaleconomische convergentie en een gelijk speelveld te bevorderen, met de Europese pijler voor sociale rechten als leidraad.

#### *Karakter van de onderhandelingen*

In lijn met die gedachte heeft Nederland zich de afgelopen periode in Brussel proactief opgesteld ten opzichte van initiatieven in het sociale en werkgelegenheidsdomein, om ervoor te zorgen dat Nederlandse ideeën en Nederlandse belangen goed worden verankerd in de onderhandelingsresultaten.<sup>9</sup> Door niet alleen aan tafel zitten, maar ook actief mee te praten, oefent Nederland het meest effectief invloed uit in de onderhandelingen. Daarbij is Nederland er tijdens de onderhandelingen in geslaagd voorstellen succesvol bij te sturen en beter in lijn te brengen met het kabinetsstandpunt, bijvoorbeeld tijdens de onderhandelingen over de Richtlijn Raamwerk Europese Minimumlonen en de Richtlijn Belonings transparantie. Ook is Nederland middels vroegtijdige beïnvloeding agendabepalend geweest, bijvoorbeeld bij de totstandkoming van het Commissievoorstel voor de EU-Richtlijn verbetering van arbeidsvoorwaarden bij platformwerk.

Naar aanleiding van de motie Tielen<sup>10</sup> gaf het kabinet eerder een overzicht van al het sociaal beleid zoals voorgesteld door de Europese Commissie, en gaf het daarbij aan hoe het kabinet dat apprecieerde, en wat het resultaat van het onderhandelingsproces is geweest. Dit overzicht en de meer recente ervaringen in de Brusselse onderhandelingen laten zien dat het in het algemeen effectiever is gebleken punten uit de kabinetsinzet te bereiken als Nederlandse onderhandelaars gedurende de onderhandelingen actief meepraten aan de onderhandelingstafel om te zoeken naar werkbare compromissen. De belangen van een lidstaat die deel uitmaakt van een coalitie van gelijkgezinden worden in de regel sterker gereflecteerd in een onderhandelingsuitkomst dan van lidstaten die geïsoleerd staan. Dit onderstreept de noodzaak om, ook als het gaat om de toekomstige ontwikkeling van de sociale en werkgelegenheidsdimensie, te investeren in coalitievorming met een brede groep gelijkgezinde lidstaten en daarbij waar mogelijk ook niet-gelijkgezinde lidstaten te betrekken. Daarbij hebben de coalities die Nederland smeedt vaak een wisselend karakter.

---

<sup>9</sup> Kamerstukken II, 2018/19, 21 501-31 nr. 527.

<sup>10</sup> Kamerstukken II, 2021/21, 21 501-31, nr. 634.

## *Bevoegdheidsverdeling*

De noodzaak van een effectieve onderhandelingsstrategie houdt tevens verband met de bevoegdheidsverdeling tussen de Unie en de lidstaten in het sociale en werkgelegenheidsdomein, die is vastgelegd in de EU-verdragen.<sup>11</sup> Verder is van belang om onderscheid te maken tussen wetgevingshandelingen en niet-wetgevingshandelingen. In geval van wetgevingshandelingen gaat het om verordeningen, richtlijnen, besluiten, aanbevelingen en adviezen. Daarbij zijn aanbevelingen en adviezen niet juridisch bindend voor de lidstaten. Daarnaast neemt de Raad ook documenten met een politiek karakter aan die geen rechtsgevolgen hebben, zoals conclusies, resoluties en verklaringen.<sup>12</sup> In het sociale en werkgelegenheidsdomein vindt besluitvorming over wetgevingshandelingen overwegend plaats op basis van gekwalificeerde meerderheid, tenzij in de desbetreffende rechtsgrondslag anders wordt vermeld.<sup>13</sup> Een gekwalificeerde meerderheid is bereikt als aan twee voorwaarden tegelijkertijd wordt voldaan: 55% van de lidstaten stemt vóór (in de praktijk betekent dat: 15 van de 27 lidstaten), en het voorstel wordt gesteund door lidstaten die samen ten minste 65% van de totale EU-bevolking vertegenwoordigen.

## *Nederlandse prioriteiten richting de volgende Commissie*

De EU kan een verschil maken bij het aangaan van gedeelde uitdagingen tussen de lidstaten of van de Unie als geheel op terreinen waar Europese samenwerking of coördinatie meerwaarde heeft. Het kabinet identificeert zes deelgebieden op sociaal terrein, waar wat het kabinet betreft de komende periode Europees optreden en/of coördinatie van toegevoegde waarde is. Hieronder geeft het kabinet per deelgebied een korte toelichting.

- i. Arbeidsmigratie en grensoverschrijdende handhaving: het vrij verkeer van werknemers en diensten levert lidstaten, burgers en bedrijven veel op. EU-arbeidsmigranten leveren een belangrijke bijdrage aan de Nederlandse en Europese economieën. Dit geldt ook voor kennismigranten van buiten de EU, waarvoor Nederland een uitnodigend beleid voert. Tegelijkertijd kent arbeidsmigratie ook schaduwzijden, zoals misstanden en uitbuiting, druk op ruimte,

---

<sup>11</sup> De Unie neemt maatregelen om te zorgen voor de coördinatie van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten (artikel 5, lid 2, VWEU) en kan initiatieven nemen voor de coördinatie van het sociaal beleid van de lidstaten (artikel 5, lid 3, VWEU). Als het gaat om sociaal beleid is sprake van een gedeelde bevoegdheid tussen de Unie en de lidstaten voor de in het VWEU genoemde aspecten (artikel 4, lid 2, onder b), VWEU). Als in de Verdragen op een bepaald gebied een bevoegdheid aan de Unie wordt toegedeeld die zij met de lidstaten deelt, kunnen zowel de Unie als lidstaten wetgevend optreden en juridisch bindende handelingen vaststellen. De lidstaten oefenen in dat geval hun bevoegdheid enkel uit voor zover de Unie haar bevoegdheid niet heeft uitgeoefend (artikel 2, lid 2, VWEU). Het optreden van de lidstaten wordt door de Unie aangevuld en ondersteund op onder meer de volgende terreinen: gezond en veilig werken, arbeidsvoorwaarden, coördinatie van sociale zekerheid en sociale bescherming van werknemers (artikel 153, lid 1, VWEU).

<sup>12</sup> [https://ec.europa.eu/economy\\_finance/eu-essentieel-soorten-besluiten.html](https://ec.europa.eu/economy_finance/eu-essentieel-soorten-besluiten.html)

<sup>13</sup> Over zes onderwerpen wordt met unanimititeit besloten: 1. De sociale zekerheid en de sociale bescherming van de werknemers (dit omvat niet de coördinatie van socialezekerheidsstelsels, daarover wordt met gekwalificeerde meerderheid besloten); 2. De bescherming van de werknemers bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst; 3. De vertegenwoordiging en collectieve verdediging van de belangen van werknemers en werkgevers, met inbegrip van de medezeggenschap; 4. De werkgelegenheidsvoorwaarden voor onderdanen van derde landen die op wettige wijze op het grondgebied van de Unie verblijven; 5. De bescherming van werknemers tegen discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid; 6. De Raad kan op voorstel van de Commissie en na raadpleging van het Europees Parlement met eenparigheid van stemmen maatregelen vaststellen inzake sociale zekerheid en sociale bescherming ten aanzien van het recht vrij op het grondgebied van de lidstaten te reizen en te verblijven.

publieke voorzieningen en sociale cohesie, en het risico op brain drain in landen van herkomst. Arbeidsmigranten ontvangen vaak nog steeds niet de woon- en werkomstandigheden waar zij recht op hebben, wat kan leiden tot een race to the bottom op arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden. Dit geldt zowel voor EU-arbeidsmigranten als voor arbeidsmigranten uit derde landen aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Arbeidsmigratie moet onderdeel zijn van een bredere visie op de Nederlandse economie, de samenleving en welke banen daarbij horen. Het is noodzakelijk om op Europees niveau het gesprek te intensiveren over de uitdagingen rondom arbeidsmigratie. Het kabinet is voornemens het Europese debat te voeden met de in Nederland gezette stappen in het verbeteren van de positie van arbeidsmigranten door uitvoering van de aanbevelingen uit het rapport van Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (Commissie Roemer).<sup>14</sup> Ook werkt het kabinet actief samen met landen van herkomst op het gebied van informatievoorziening, het tegengaan van postbusconstructies, en grensoverschrijdende handhaving. In relatie tot deze thema's speelt de Europese Arbeidsautoriteit (ELA) een belangrijke rol in het bevorderen van eerlijke arbeidsmobiliteit. De aankomende evaluatie van de ELA in 2024 biedt de kans om deze activiteiten verder te versterken. Het kabinet zet daarbij in op vier prioriteiten: 1) blijvende aandacht voor de uitdagingen rond detachering van derdelanders, inclusief het scheppen van de benodigde helderheid over het juridische kader hieromtrent, onder andere ten behoeve van de aanpak van schijnconstructies, 2) ELA haar analysemogelijkheden volledig laten bruutten, specifiek bij de verwerking van persoonsgegevens, 3) een proactieve rol voor ELA bij het initiëren van gezamenlijke inspecties, en 4) het verbeteren van de (toegang tot) informatievoorziening om de positie van kwetsbare groepen arbeidsmigranten te verbeteren, onder andere via het EURES-netwerk.

- ii. Gezond en veilig werken: ook een betere bescherming van werknemers op het gebied van gezonde en veilige werkomstandigheden draagt bij aan het versterken van de capaciteiten van onze beroepsbevolking en is daarmee een investering in menselijk kapitaal. Een gezonde en veilige werkomgeving, waarbij nadruk ligt op preventie, houdt werknemers duurzaam op de arbeidsmarkt en vermindert druk op socialezekerheidsstelsels. Daarbij dient ook voldoende aandacht te zijn voor mentale gezondheid in een diverse en veranderende wereld van werk, waarvoor ik tijdens de Occupational Health and Safety-top in Stockholm van 15–16 mei jl. aandacht heb gevraagd en waarna de Europese Commissie heeft aangekondigd een initiatief te ontwikkelen. Daarnaast kent de Unie een uitgebreid juridisch kader op het gebied van minimumnormen op gezondheids- en veiligheidseisen op het werk. Daarbovenop kunnen de lidstaten strengere maatregelen handhaven of vaststellen. Nederland heeft in Europees verband relatief hoge beschermingsniveaus. Om een gelijk speelveld tussen lidstaten en bedrijven te creëren en werknemers in de Unie beter te beschermen, zet het kabinet samen met andere lidstaten in op een uitbreiding van de capaciteit bij de Commissie om het stellen van minimumnormen voor gevaarlijke stoffen te versnellen, in lijn met de missie van de Arbovisie 2040 dat er geen mensen meer overlijden door slechte arbeidsomstandigheden («zero death»)<sup>15</sup>
- iii. Toekomst arbeidsrecht: algoritmes en automatisering raken vele vormen en soorten van werk in alle lidstaten, waarbij deze vormen van werk soms ook een inherent grensoverschrijdend karakter kennen. Discussies over automatisering en de toekomst van werk,

<sup>14</sup> Kamerstukken II, 2023/24, 29 861, nr. 122.

<sup>15</sup> Kamerstukken II, 2023–24, 25 883, nr. 477.

zoals de opkomst van kunstmatige intelligentie, betekenen dat veel banen van karakter zullen veranderen. Dergelijke technologische ontwikkelingen bieden ook kansen en kunnen innovatie aanjagen. Er zullen nieuwe banen ontstaan, en ook zal de productiviteit van werkenden die gebruik maken van nieuwe technologieën toenemen. Tegelijkertijd is het zaak alert te zijn op de vraag of het gebruik van technologieën, zoals algoritmisch management, de klassieke relatie tussen werkgevers aan de ene kant en werknemers of zelfstandigen aan de andere kant onder druk zet, waarbij de exacte impact op dit moment nog moeilijk te overzien is. Het kabinet zet zich er actief voor in bij deze ontwikkelingen de balans tussen innovatie en bescherming te borgen en vindt het wenselijk om op EU-niveau tot geharmoniseerde regelgeving te komen voor aanbieders van AI-systemen om te borgen dat AI-systemen pas de Europese interne markt op komen als ze voldoen aan een aantal eisen. De EU heeft op die manier het vermogen, bijvoorbeeld met de Verordening Kunstmatige Intelligentie, om wereldwijd de standaard te zetten.<sup>16</sup> Met het voorstel Richtlijnvoorstel verbetering van arbeidsvoorwaarden bij platformwerk heeft de Europese Commissie een eerste stap gezet om zowel de duurzame ontwikkeling van platformbedrijven als de daadwerkelijke bescherming van werkenden in de platformeconomie te bevorderen. Het kabinet kijkt daarom met interesse uit naar de door de Commissie aangekondigde studie over de impact van het gebruik van kunstmatige intelligentie op de bredere arbeidsmarkt.

- iv. Toekomst sociale zekerheidscoördinatie: iedere lidstaat heeft zijn eigen socialezekerheidsstelsel. Vanwege het vrij verkeer van werknemers en diensten in de Unie is coördinatie tussen socialezekerheidsstelsels binnen de EU essentieel voor een goed functionerende interne markt en heeft daarmee een grote impact op het dagelijks leven van veel mensen. De EU heeft daarom regels om de interactie tussen de nationale socialezekerheidsstelsels te coördineren, zodat duidelijk is welke rechten en plichten er voor werknemers gelden als gevolg van het vrij verkeer.<sup>17</sup> Deze regels zorgen ervoor dat iemand niet onbeschermd of dubbel gedekt is in grensoverschrijdende situaties. Sinds 2016 wordt onderhandeld over de herziening van de verordening die de coördinatie van sociale zekerheid binnen de EU regelt. Er hebben sindsdien ingrijpende veranderingen plaatsgevonden op de arbeidsmarkt zoals de toename van digitalisering in het arbeidsdomein en het thuis en op afstand werken. Ook hebben mensen niet langer decennia dezelfde baan, bij dezelfde werkgever, in hetzelfde land. Daarom is de kabinetsinzet gericht op het introduceren van een reflectieperiode om de Europese Commissie de gelegenheid te bieden om een geheel nieuw herzieningsvoorstel op te stellen.

Strategisch vooruitblikkend op de nieuwe Commissie ziet het kabinet graag aandacht voor de volgende onderwerpen bij het vormgeven van een mogelijk nieuw herzieningsvoorstel. Allereerst is het belangrijk dat het nieuwe herzieningsvoorstel aansluit bij de arbeidsmarkt en sociale zekerheid van de toekomst en het daarmee de beoogde modernisatie realiseert. Daarnaast is re-integratie op de arbeidsmarkt van cruciaal belang voor individuen en de samenleving, omdat werkgelegenheid zorgt voor financiële stabiliteit, persoonlijke ontwikkeling en het de economische groei, de sociale cohesie en een verminderde afhankelijkheid van socialezekerheidsstelsels bevordert. Inhoudelijk zet het kabinet daarom in op coördinatieregels die

<sup>16</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 222112, nr. 3129.

<sup>17</sup> Verordening (EG) Nr. 883/2004 van het Europees Parlement en de Raad van 29 april 2004 betreffende de coördinatie van de socialezekerheidsstelsels: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=celex%3A02004R0883-20140101>

effectief bijdragen aan het activeren van mensen om te re-integreren op de arbeidsmarkt, ook in een grensoverschrijdende context. Op deze wijze kan de verordening ook bijdragen aan het bevorderen van arbeidsparticipatie van het individu en daarmee bijdragen aan het tegengaan van arbeidskrapte. Wat betreft de vraag of een mobiele burger een beroep kan doen op een bepaalde socialezekerheidsregeling van een lidstaat, is het belangrijk dat er voldoende sprake is van een band met de betreffende lidstaat. Ook vindt het kabinet het belangrijk dat al in een vroeg stadium voldoende aandacht is voor het perspectief van de uitvoering op dit beleidsterrein. Bij het vormgeven van de herziening van de verordening is het belangrijk dat de burger centraal staat en dat de regels – waar mogelijk – vereenvoudigd worden. Tot slot, ziet het kabinet het herformuleren van het herzieningsvoorstel ook als een mogelijkheid om samenwerking tussen lidstaten te verbeteren met als doel de handhaving te verbeteren en schijnconstructies tegen te gaan. De komende periode zal gebruikt worden om de inzet van Nederland met het oog op een mogelijke toekomstige herziening verder te concretiseren.

- v. Vaardigheden: de toekomst van werk vindt op dit moment al plaats. Demografische veranderingen, de verschuiving naar het digitale leven, (de)globalisering, de groene transitie en migratiestromen zorgen voor kansen en uitdagingen op de arbeidsmarkt. Daarom is om- en bijscholing essentieel om werkenden te kunnen voorzien in de vaardigheden, zodat zij voorbereid zijn en blijven voor de toekomst van werk en de transities die voor ons liggen. Hoewel de EU relatief weinig bevoegdheden heeft om instrumenten voor te stellen op het gebied van vaardigheden, staan lidstaten op dit gebied wel voor gedeelde uitdagingen. Daarom zet het kabinet in op het onder de aandacht brengen van staand nationaal beleid over het belang van een brede leercultuur en op de waarde van informeel leren. Ook heeft het kabinet oog voor digitale inclusie, onder andere door mensen digitale (basis-)vaardigheden aan te leren zodat zij volledig mee kunnen doen in de arbeidsmarkt en de maatschappij in den brede. Een versterkte leer- en ontwikkelcultuur met meer aandacht voor informeel en (non)-formeel leren draagt bij aan een goed werkende, toekomstbestendige arbeidsmarkt waarin het vanzelfsprekend is dat mensen zich een leven lang blijven ontwikkelen (LLO). Ook zet het kabinet in op een betere match tussen werkgevers en werkzoekenden, bijvoorbeeld door de ontwikkeling van een nationale vaardigheidentaal (CompetentNL) die compatibel is met de Europese vaardigheidentaal (ESCO).
- vi. Integratie en inburgering: het kabinet heeft ook aandacht voor integratie en inburgering van mensen die in EU-lidstaten komen wonen en werken, zowel afkomstig van binnen de Unie als van daarbuiten. Een goede integratie van nieuwkomers is essentieel met het oog op sociale cohesie en ontwikkeling van het individu. Dit vereist zowel het nemen van eigen verantwoordelijkheid, als een samenleving die iedereen de kans biedt zijn talenten te ontplooiën. Voorop staat dat de Europese Unie geen bevoegdheden heeft om beleid te vormen rond integratie en inburgering. Daartegenover bestaan er op deze thema's wel Europese expertgroepen en netwerken, zoals het Europees Migratienetwerk en het European Integration Network, waar kennis en ervaringen met beleid worden uitgewisseld. Het kabinet zet zich ervoor in om gebruik te maken van bestaande deskundigengroepen en netwerken op deze thema's, zodat lidstaten van elkaar kunnen leren en beste praktijken op dit gebied kunnen delen. Daarbij heeft het kabinet speciale aandacht voor welke factoren hebben bijgedragen aan de (arbeids-)participatie van



Oekraïense ontheemden en welke eerste lessen daaruit kunnen worden getrokken, ook voor andere nieuwkomers.<sup>18</sup>

### *Sociaaleconomische Raad – Europese Beleidsagenda 2024–2029*

Tegelijkertijd met de formulering van de Nederlandse inzet richting de in 2024 inkomende Europese Commissie op het sociale en werkgelegenheidsdomein heeft de Sociaaleconomische Raad (SER) een verkenning opgesteld over de Europese Beleidsagenda 2024–2029.<sup>19</sup> Werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en onafhankelijke kroonleden geven met deze verkenning hun bredere kijk op de uitdagingen waar de EU voor staat, de actuele stand van de Europese samenwerking en de verwachte context waarbinnen de verdere vormgeving van de Europese beleidsagenda voor de komende jaren zal plaatsvinden. Het kabinet spreekt haar waardering uit voor de verkenning van de SER, dat de noodzaak van een proactieve opstelling in de EU op het sociale en werkgelegenheidsdomein onderschrijft. Het kabinet constateert dat de SER-verkenning op vele punten overeenkomt met de eigen geformuleerde prioriteiten, waardoor het kabinet zich gesterkt voelt in het uitdragen van deze inzet op het sociale en werkgelegenheidsdomein voor de komende Commissieperiode.

### *Slot*

Na het plaatsvinden van de Informele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid in Namen van 10–12 januari 2024, zal het Belgisch EU-Voorzitterschap op 15 en 16 april 2024 een *high-level* bijeenkomst organiseren waarbij de Raad van Ministers, de Europese Commissie en het Europees Parlement zullen spreken over de prioritaire thema's binnen het sociale en werkgelegenheidsdomein. Het inkomend Belgisch EU-voorzitterschap beoogt deze bijeenkomst bij te laten dragen aan de formulering van de Strategische Agenda door de Europese Raad van Regeringsleiders, die naar verwachting in juni 2024 wordt vastgesteld. Het kabinet zal uw Kamer, conform de gemaakte EU-informatieafspraken met het parlement, op de daarvoor geijkte momenten informeren over de Nederlandse inzet middels Geannoteerde Agenda's en Raadsverslagen. In geval van wetgevings- en andere voorstellen van de Europese Commissie informeert het kabinet de beide Kamers in de regel via het BNC-fiche.<sup>20</sup>

Gelet op de genoemde uitdagingen is juist in deze periode een sterke Europese Unie nodig, die is gestoeld op samenwerking tussen lidstaten, overheden, sociale partners en burgers. Het kabinet acht het daarom van belang om de verdere invulling van de sociale en werkgelegenheidsdimensie van de Unie proactief te beïnvloeden. Naast de eigen inzet zullen er nieuwe onderwerpen op ons afkomen, die een Nederlandse opstelling/ reactie vergen. Deze ideeën en thema's zal het kabinet in de kern beoordelen op het feit of ze bijdragen aan opwaartse sociaaleconomische convergentie en/of een gelijk speelveld tussen lidstaten, bedrijven en werkenden. Nederland heeft andere lidstaten nodig om, binnen de EU, resultaten te boeken. Goede betrekkingen en coalitievorming met andere EU-lidstaten en EU-instellingen zijn essentieel voor het bereiken van goede onderhandelingsresultaten. Samengevat is het kabinet van mening dat een proactieve beïnvloeding van het Europese besluitvormingsproces op het sociale en werkgelegenheidsdomein essentieel is voor het verwezenlijken van de in deze brief uiteengezette Nederlandse inzet die

<sup>18</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 36 045, nr. 149.

<sup>19</sup> <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/beleidsagenda-europese-unie>

<sup>20</sup> <https://ecer.minbuza.nl/ecer/eu-essentieel/nederlands-parlement-en-de-eu/informatievoorziening-aan-het-parlement>

erop gericht is concrete resultaten voor de samenleving tot stand te brengen.

### **Kwartaalrapportage t.a.v. de herziening van Coördinatieverordening Sociale Zekerheid (COM(2016) 815);**

De herziening van Verordening 883/2004 staat niet op de agenda van de Informele Raad. Zoals eerder met uw Kamer gedeeld toont het huidige Spaanse voorzitterschap wel ambitie om tot een akkoord te komen.<sup>21</sup> Dit onderwerp is besproken in Coreper van 8 december jl. Het voorzitterschap heeft in Coreper gevraagd om een aangepast Raadsmandaat. Binnen de Raad bestond daarvoor echter onvoldoende steun. Het voorzitterschap heeft wel aangegeven in gesprek te blijven met lidstaten en het Europees Parlement. Het is vooralsnog onhelder of dit onderwerp dit jaar opnieuw in Coreper geagendeerd wordt en/of er een triloog met het Europees Parlement wordt belegd. Als de ontwikkelingen daar aanleiding toe geven zal ik uw Kamer daar nader over informeren.

### **Kwartaalrapportage t.a.v. het EU-voorstel Richtlijn verbetering van Arbeidsvoorwaarden bij Platformwerk (COM(2021) 762);**

Conform de informatieafspraken die met uw Kamer zijn gemaakt over het Richtlijnvoorstel «verbetering van arbeidsvoorwaarden bij platformwerk» informeer ik u hierbij over de stand van zaken rond de behandeling van dit voorstel.

Uw Kamer is regelmatig geïnformeerd over de voortgang van de onderhandelingen over dit Richtlijnvoorstel en het krachteveld in de Raad.<sup>22</sup> In het bijzonder is Uw Kamer geïnformeerd over de algemene oriëntatie die is bereikt in juni 2023 en waarmee Nederland heeft ingestemd<sup>23</sup>, de positie van het Europees Parlement<sup>24</sup> en de voortgang in de triloog.<sup>25</sup>

#### *Voorlopig akkoord*

Het Spaanse voorzitterschap van de Raad van de EU (hierna: de Raad), de Europese Commissie (hierna: de Commissie) en het Europese Parlement (hierna: het EP) hebben tijdens de triloog van 12 december jl. een voorlopig akkoord bereikt over het Richtlijnvoorstel. Lidstaten zijn hierover geïnformeerd in het Coreper<sup>26</sup> van 15 december jl.

Graag geef ik Uw Kamer in deze voortgangsrapportage eerst beknopte achtergrondinformatie over het Richtlijnvoorstel en de inzet van Nederland. Vervolgens geef ik u mijn appreciatie van het voorlopige

<sup>21</sup> Kamerstukken II, 2023/24, 21 501-31, nr. 731.

<sup>22</sup> Conform de informatieafspraken is uw Kamer diverse malen geïnformeerd over de voortgang van de onderhandelingen onder Tsjechisch voorzitterschap, o.a. met de Geannoteerde Agenda en het Verslag van de informele Raad WSB van 13 en 14 oktober 2022 (Kamerstuk 21 501-31, nrs. 683 en 688) en de beantwoording van het Schriftelijk Overleg betreffende deze Raad (Kamerstuk 21 501-31, nr. 684), alsmede met de Geannoteerde Agenda en het Verslag van de Formele Raad WSB van 8 december 2022 (Kamerstukken II, 2022/23, 21 501-31, nrs. 690 en 692). Het meest recent is uw Kamer geïnformeerd met het Verslag van de Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 27 en 28 november jl. (Kamerstuk 21 501-31, nr. 731).

<sup>23</sup> Verslag Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid, 12 juni 2023 te Luxemburg, Kamerstuk 21 501-31, nr. 714.

<sup>24</sup> Kamerstukken II, 2023/24 21 501-31, nr. 698.

<sup>25</sup> Het meest recent in de Geannoteerde Agenda van de Formele Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 27 en 28 november jl. (Kamerstuk 21 501-31, nr. 726).

<sup>26</sup> «Coreper» staat voor «Comité van permanente vertegenwoordigers van de regeringen der lidstaten bij de Europese Unie». De rol en de samenstelling van het Coreper worden uitgelegd in artikel 240, lid 1, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

akkoord en licht ik toe waarom het kabinet voornemens is om in te stemmen met het voorlopig akkoord.<sup>27</sup> Aan het einde van deze voortgangsrapportage sta ik stil bij het vervolgproces.

## 1. Achtergrondinformatie

Het Richtlijnvoorstel beoogt de arbeidsvoorwaarden voor platformwerkers te verbeteren met een weerlegbaar rechtsvermoeden, waarmee de juiste arbeidsrechtelijke kwalificatie van een platformwerker kan worden vastgesteld. Ook beoogt het richtlijnvoorstel de transparantie en verantwoordingsplicht te verbeteren bij de inzet van automatische monitorings- en besluitvormingssystemen bij platformwerk.

### *Grensoverschrijdende aspecten van platformwerk*

Zoals aangegeven in het BNC-fiche over dit Richtlijnvoorstel<sup>28</sup> is optreden op Europees niveau van toegevoegde waarde als het gaat om de bescherming van werkenden in de platformeconomie. De platformeconomie heeft immers bij uitstek grensoverschrijdende aspecten. Veel platformwerk wordt online en grensoverschrijdend uitgevoerd. Dat brengt risico's mee van een ongelijk speelveld voor bedrijven door oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden, zoals ook de SER constateert in haar advies van oktober 2020 («Hoe werkt de platformeconomie?»).

### *Schijnzelfstandigheid in platformwerk*

Onder meer door de WRR, de Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap)<sup>29</sup> en door de SER (MLT-advies)<sup>30</sup> zijn de afgelopen jaren bouwstenen en voorstellen aangereikt om de arbeidsmarkt te hervormen. Deze voorstellen hebben, net als het Richtlijnvoorstel, onder meer als doel om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, de positie van kwetsbare werkenden te versterken en de «kwalificatievraag»<sup>31</sup> te verduidelijken. Het Richtlijnvoorstel ligt daarmee in het verlengde van deze (brede) arbeidsmarktadviezen.

Veel lidstaten staan voor vergelijkbare uitdagingen. In diverse lidstaten van de Europese Unie heeft de rechter geoordeeld dat platformwerkers – in de voorliggende gevallen – moeten worden beschouwd als werknemers.

Deze tendens in de rechtspraak is (tot aan de hoogste rechter toe) in meerdere lidstaten, waaronder in Nederland, zichtbaar, maar nog niet in alle lidstaten. Dit veroorzaakt onduidelijkheid voor alle partijen. Onduidelijkheid die in de praktijk ten koste kan gaan van de bescherming en rechtszekerheid van werkenden.

<sup>27</sup> Deze documenten met kenmerk 16187/23-ad01 en 16187/23-ad-02 hebben de rubricering «Limité». Dat betekent dat door vroegtijdige openbaarmaking het onderhandelingsproces nadelig zou kunnen worden beïnvloed. De leden van de Eerste en de Tweede Kamer hebben toegang tot Limité-documenten via het «Delegates Portal» wanneer zij het niveau van Coreper hebben bereikt.

<sup>28</sup> Dit fiche is op 4 februari 2022 aan de Tweede Kamer verzonden (kenmerk TK Vergaderjaar 2021–2022, 22 112 nr. 3299).

<sup>29</sup> Kamerstukken II, 2020–2021, 29 544, nr. 1028.

<sup>30</sup> <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/advies-sociaal-economisch-beleid-2021-2025>

<sup>31</sup> De kwalificatievraag ziet erop of een werkende in de onderlinge verhouding met een werkgeve als werknemer of zelfstandige beschouwd dient te worden.

Het hoge aantal rechtszaken wijst op de noodzaak van meer duidelijkheid en om te komen tot een gelijk speelveld tussen de lidstaten en tussen arbeidsplatforms en andere bedrijven, en het voorkomen van een neerwaartse spiraal van arbeidsvoorwaarden.

De wens om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, in het bijzonder daar waar platforms gebruikmaken van aansturing via algoritmen (als nieuwe manier van uitoefening van «gezag»), sluit aan bij ontwikkelingen op nationaal vlak.

## **2. Inzet Nederland**

Zoals aangegeven in het BNC-fiche<sup>32</sup> staat het kabinet positief tegenover het oorspronkelijke richtlijnvoorstel van de Europese Commissie. Het kabinet heeft de wens om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, in het bijzonder daar waar platforms gebruikmaken van aansturing via algoritmen (als nieuwe manier van uitoefening van «gezag»). Zoals hiervoor aangegeven sluit dit aan bij de tendens in de rechtspraak (tot aan de hoogste rechter) in meerdere lidstaten, waarin de rechter heeft geoordeeld dat platformwerkers – in de voorliggende gevallen – werknemers zijn. Het Richtlijnvoorstel biedt een kans om de wensen van het kabinet op dat vlak te realiseren, ook met oog op een gelijk speelveld tussen lidstaten en een duurzame ontwikkeling van de platformeconomie.

## **3. Appreciatie voorlopig akkoord**

Ik ben blij dat er een voorlopig akkoord is bereikt, mede gezien het complexe krachtenveld. Het bereiken van een voorlopig akkoord betreft een belangrijke mijlpaal, de EU loopt daarmee voorop met het vaststellen van duidelijke standaarden op dit terrein. Ik heb er bij het Spaanse voorzitterschap steeds op aangedrongen om de vaart in de trilog te houden, zonder in te boeten op het doel van een sterke en effectieve richtlijn ter bescherming van platformwerkers en het verschaffen van duidelijkheid voor werkgevers.

Mijn inzet is steeds gericht geweest op een sterk en effectief weerlegbaar rechtsvermoeden en een (ook voor publiekrechtelijke instanties) zo effectief mogelijke uitwerking daarvan. Ik heb me daarbij ingezet voor een effectieve richtlijn die platformwerkers daadwerkelijk ondersteunt, en een verbetering vormt ten opzichte van de bestaande situatie. Daarbij acht ik het van belang dat er sprake is van een goede balans tussen de duurzame ontwikkeling van platformbedrijven en de bescherming van werknemers.

Op veel punten komt het voorlopig akkoord tegemoet aan de Nederlandse inzet. Graag licht ik dat hieronder toe. Ik zal daarbij uitvoeriger ingaan op het weerlegbaar rechtsvermoeden, omdat op dit punt de standpunten het meest uiteenliepen. Ook ga ik in op het hoofdstuk over automatische monitoring en besluitvormingssystemen en een aantal overige onderdelen van het voorlopig akkoord.

---

<sup>32</sup> Kamerstukken II, 2021–2022, 22 112, nr. 3299.

## 1. Weerlegbaar rechtsvermoeden met omgekeerde bewijslast

### Commissievoorstel

In het oorspronkelijke voorstel van de Europese Commissie wordt uitgegaan van een weerlegbaar rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst wanneer aan *ten minste twee van de volgende vijf criteria* is voldaan:

- a) Het niveau van de vergoeding wordt daadwerkelijk bepaald of er worden bovengrenzen vastgesteld;
- b) De persoon die platformwerk verricht, wordt verplicht specifieke bindende regels in acht te nemen met betrekking tot het uiterlijk, het gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;
- c) Er wordt toezicht gehouden op de uitvoering van het werk of de kwaliteit van de resultaten van het werk wordt geverifieerd, ook met behulp van elektronische middelen;
- d) De vrijheid om het werk te organiseren wordt daadwerkelijk beperkt onder meer door sancties, met name de vrijheid om zelf de arbeidstijd of perioden van afwezigheid te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om gebruik te maken van onderaannemers of vervangers in te schakelen;
- e) De mogelijkheid om een klantenbestand op te bouwen of werk voor derden uit te voeren wordt daadwerkelijk beperkt.

### Voorlopig akkoord

In het voorlopig akkoord is de term «criteria» vervangen door «indicatoren». Deze aanduiding vonden de onderhandelaren van het Europees Parlement juridisch meer zuiver.

Het weerlegbaar rechtsvermoeden kan worden ingeroepen als er sprake is van *meer dan één van de vijf indicatoren* die duiden op aansturing en gezag. De van toepassing zijnde indicatoren kunnen zowel blijken uit het van toepassing zijnde contract of algemene voorwaarden, als uit de invulling in de praktijk.

Het betreft een «open lijst»; lidstaten kunnen deze lijst eventueel aanvullen (zonder dat de drempel ter activering omhoog mag). In het voorlopig akkoord zijn in ieder geval de volgende vijf indicatoren opgenomen:

- a) Het niveau van de vergoeding wordt daadwerkelijk bepaald of er worden bovengrenzen vastgesteld;
- b) Er wordt toezicht gehouden op de uitvoering van het werk of de kwaliteit van de resultaten van het werk wordt geverifieerd;
- c) De persoon die platformwerk verricht, wordt verplicht specifieke bindende regels in acht te nemen met betrekking tot het uiterlijk, het gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;
- d) De verdeling of toebedeling van taken wordt beheerst of aangestuurd;
- e) De werkomstandigheden of werktijden worden vastgesteld, of de vrijheid om werktijden of periodes van afwezigheid te verkiezen worden beperkt.

Toepassing van het rechtsvermoeden kan (net als in het Commissievoorstel en de Algemene Oriëntatie van de Raad) worden weerlegd door het platform of door de werkende zelf. Als er geen (succesvolle) weerlegging plaatsvindt, kan ervan worden uitgegaan dat sprake is van werknemerschap. Of er daadwerkelijk sprake is van werknemerschap wordt bepaald door de rechter of bevoegde autoriteiten van de lidstaten

zelf, in lijn met hun nationale wetgeving, CAO's etc. met inachtneming van uitspraken van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

Het voorlopig akkoord sluit meer aan bij het oorspronkelijke Commissievoorstel dan de algemene oriëntatie zoals vastgesteld door de Raad. In het oorspronkelijke Commissievoorstel was ook sprake van «twee uit vijf» vereisten. Bij de algemene oriëntatie was sprake van «drie uit zeven».

Het weerlegbaar rechtsvermoeden is in beginsel niet van toepassing in procedures in fiscaal recht, sociale zekerheidsrecht en strafrecht, maar lidstaten kunnen daar alsnog toe besluiten.

Het Europees Parlement heeft ten aanzien van het weerlegbaar rechtsvermoeden een grote stap gezet richting de Raad. Met het rechtsvermoeden zoals aanvankelijk voorgesteld door het EP («werknemer, tenzij») was de kans namelijk groter dat échte zelfstandigen ten onrechte als werknemer zouden worden gekwalificeerd. Platforms werden namelijk vermoed werkgever te zijn, zonder dat er voldaan diende te zijn aan aanvullende criteria die wijzen op gezag. Het aanvankelijke standpunt van het EP was daarmee minder evenwichtig dan het Commissievoorstel.

Ik meen dat hiermee in het voorlopig akkoord een goede balans is gevonden, waarbij meer duidelijkheid en zekerheid kan worden geboden aan platformwerkers en werkgevers, zonder dat échte zelfstandigen onder het rechtsvermoeden zouden vallen.

## *2. Automatische monitoring en besluitvormingssystemen*

De bepalingen in dit hoofdstuk zien op transparantie over en het gebruik van geautomatiseerde monitoring – en besluitvormingssystemen, de verplichting van menselijk toezicht en de effecten op de fysieke en mentale gezondheid en veiligheid van platformwerkers, het recht van platformwerkers om een onderbouwing te krijgen van geautomatiseerde beslissingen en het recht om te kunnen verzoeken deze te laten herzien. Uit de bepalingen volgt ook de verplichting voor platformbedrijven om platformwerkers of hun vertegenwoordigers te informeren en consulteren over beslissingen ten aanzien van de inzet van algoritmen, bijvoorbeeld als er nieuwe vormen van geautomatiseerde monitoring of besluitvorming worden geïntroduceerd.

Over de bepalingen van dit hoofdstuk liepen de standpunten tussen de Raad en het Europees Parlement minder uiteen.

Ik ben tevreden met de tekst uit dit hoofdstuk zoals die is opgenomen in het voorlopig akkoord: de bepalingen over de inzet van algoritmen bij automatische monitoring – en besluitvormingssystemen bieden meer rechten en duidelijkheid aan werkenden in de platformsector dan thans het geval is.

Zo mogen digitale arbeidsplatforms geen persoonlijke data verzamelen over de psychische gesteldheid van een platformwerker en mag geen data worden verwerkt om bijvoorbeeld de etniciteit of seksuele voorkeur van een platformwerker uit af te leiden. Ook moeten platformwerkers en hun vertegenwoordigers worden geïnformeerd over de inzet en het gebruik van automatische monitoring- en besluitvormingssystemen en welke data worden verzameld door deze systemen. In gevallen waarin door het gebruik van automatische monitoring- en besluitvormingssystemen een hoog risico bestaat op een inbreuk op rechten en vrijheden van platform-

werkers, moeten een impactanalyse worden uitgevoerd waarover platformwerkers en hun vertegenwoordigers moeten worden geconsulteerd.

Besluiten die tot gevolg hebben dat het contract van een platformwerker wordt beperkt, geschorst of beëindigd mogen enkel nog genomen worden door een mens.

### *3. Overige punten*

#### *Definitie digitaal arbeidsplatform*

In het voorlopig akkoord wordt onder een digitaal arbeidsplatform verstaan iedere natuurlijke of rechtspersoon die een dienst aanbiedt die aan de volgende criteria voldoet:

- a) De dienst vindt, in ieder geval gedeeltelijk, op afstand plaats door middel van een digitaal middel zoals een website of applicatie;
- b) De dienst wordt verleend op verzoek van de ontvanger van de dienst;
- c) De dienst omvat, als essentieel en noodzakelijk onderdeel, het organiseren van betaald werk door individuen, los van de vraag of dit werk online of op een locatie plaatsvindt;
- d) Het omvat het gebruik van systemen voor automatische monitoring en besluitvorming.

Mijn inschatting is dat de meeste platforms waarbij mogelijk veel wordt gewerkt met schijnzelfstandigen, en waar automatische monitoring en besluitvormingssystemen worden gebruikt, onder de definitie van digitaal arbeidsplatform vallen. Deze definitie draagt daarmee bij aan het doel om schijnzelfstandigheid in platformwerk tegen te gaan.

#### *Vertegenwoordigers van platformwerkers*

Op dit punt is in het voorlopig akkoord opgenomen dat onder vertegenwoordigers van platformwerkers in overeenstemming met het nationale recht ook vakbonden kunnen worden verstaan. Ook wordt in een aantal artikelen specifiek verwezen naar een mogelijke rol voor vertegenwoordigers van platformwerkers, zoals bij bescherming van platformwerkers bij gebruik van automatische monitoring en besluitvormingssystemen.

De bepalingen over vertegenwoordigers van platformwerkers bieden duidelijkheid over de vraag in welke situaties platformwerkers of hun vertegenwoordigers zich kunnen beroepen op onderdelen van de richtlijn.

#### *Intermediairs*

Op het punt van intermediairs is in het voorlopig akkoord opgenomen dat lidstaten passende maatregelen moeten nemen om ervoor te zorgen dat, wanneer een digitaal arbeidsplatform gebruikmaakt van intermediairs, personen die platformwerk verrichten en een contractuele relatie met een intermediair hebben, hetzelfde beschermingsniveau genieten dat uit hoofde van de richtlijn wordt geboden aan personen die een directe contractuele relatie hebben met een digitaal arbeidsplatform.

Ik vind het positief dat er duidelijkheid is over de bescherming van platformwerkers bij de inzet van intermediairs. Hiermee wordt voorkomen dat platformbedrijven onder hun verantwoordelijkheden uit hoofde van de richtlijn uit kunnen komen.

Deze definities bieden voldoende duidelijkheid over de vraag in welke situaties platformwerkers of hun vertegenwoordigers zich kunnen beroepen op onderdelen van de richtlijn. Ook vind ik het positief dat er duidelijkheid is over de bescherming van platformwerkers bij de inzet van intermediairs. Hiermee wordt voorkomen dat platformbedrijven onder hun verantwoordelijkheden uit hoofde van de richtlijn uit kunnen komen.

#### **4. Vervolproces**

Het voorlopig akkoord staat geagendeerd voor het Coreper van 22 december a.s. Hoewel dit nog geen formele instemming betreft wordt aan de lidstaten gevraagd of zij bereid zijn het voorlopig politiek akkoord te steunen. Het voorlopig akkoord is in lijn met de kabinetsinzet zoals geformuleerd in het BNC-fiche.<sup>33</sup> Zoals hierboven toegelicht ben ik voornemens in te stemmen met het voorlopig akkoord.

Als er voldoende steun (gekwaliceerde meerderheid) is, kan het voorlopig akkoord ter stemming worden voorgelegd aan het Europees Parlement (in plenaire setting) en vervolgens de Raad. Daarvoor dient de richtlijntekst eerst vertaald te worden in alle officiële talen van de EU en besproken te worden in de juristen-linguïstengroep.

Als zowel het EP als de Raad formeel met het akkoord instemmen, wordt het akkoord gepubliceerd in het Publicatieblad van de EU. Lidstaten hebben vervolgens twee jaar de tijd om de bepalingen uit de richtlijn om te zetten in nationale wet- en regelgeving.

---

<sup>33</sup> Kamerstukken II, 2021–2022, 22 112, nr. 3299.