

Platform Reps

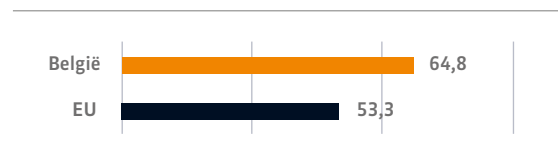
BELGIË: landenrapport 2022



1. Context: sociale dialoog en platformwerk

Volgens Eurofound ligt de algehele kwaliteit van de sociale dialoog in België ruim boven het EU gemiddelde (zie **Figuur 1** hieronder).

Figuur 1: Index arbeidsverhoudingen (2013-2017)¹

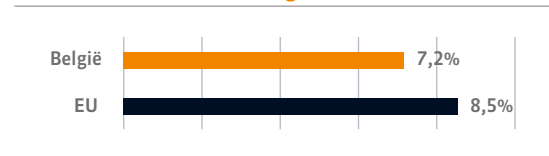


Bron: [Eurofound Index arbeidsverhoudingen](#)

Tegelijkertijd ligt werken via digitale arbeidsplatformen (hierna 'platformen' genoemd), gemeten als aandeel van de volwassen be-

olking, in België slechts één procentpunt lager dan het EU gemiddelde (**Figuur 2**).

Figuur 2: Aandeel van platformwerkers in de volwassen bevolking (2021)²

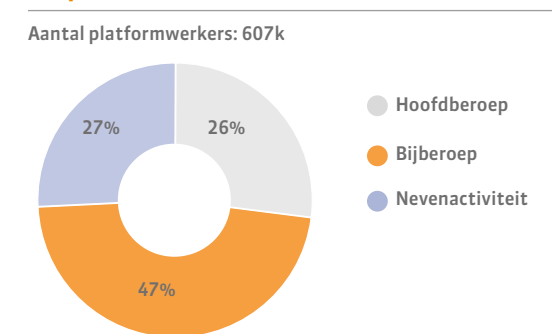


Bron: EC (2021); Eurostat.

In 2021 werkten naar schatting 607.000 mensen vaker dan sporadisch via een platform, d.w.z. ten minste 10 uur per week of

goed voor meer dan 25% van hun inkomen. Ongeveer een kwart van de platformwerkers verdiende het grootste deel van hun inkomen via een platform (**Figuur 3**).

Figuur 3: Aantal en categorieën van platformwerkers (2021)³



Bron: EC (2021)

...

1. De index meet de algehele kwaliteit van het 'collectieve en individuele beleid voor arbeid en tewerkstelling' over de vier categorieën heen, gebaseerd op 47 indicatoren. Zie: Eurofound (2018). *Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis*. Publications Office of the European Union, Luxemburg., p. 1.

2. De vermelde aantallen zijn een bovengrensschatting op basis van de resultaten van een enquête in 2021. Ze omvatten alle typen platformwerk van een laag tot een hoog vaardigheidsniveau en van werk op locatie (bv. vervoer, bezorgdiensten) tot online werk (bv. ICT, gegevensinvoer, creatief werk). Zie: EG (2021). [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#).

3. Platformwerkers in hoofdberoep werken ten minste 20 uur per week of verdienen hiermee ten minste 50% van hun inkomen. Platformwerkers in bijberoep werken tussen 10 en 19 uur per week of verdienen tussen 25% en 50% van hun inkomen via platformwerk. Platformwerkers in nevenactiviteit besteden minder dan 10 uur per week aan platformwerk en verdienen minder dan 25% van hun inkomen via platformwerk.

2. Huidig juridisch kader

2.1. ARBEIDSWETGEVING

...

Volgens het Belgische arbeidsrechtelijk kader kunnen werkkrachten hetzij werknemers, hetzij contractanten (zelfstandigen) zijn. De Arbeidsrelatiewet van 2006 geeft een algemene definitie van een werknemer:

•
•
• *Werknemers [zijn] personen die tegen vergoeding en onder het gezag van een andere persoon arbeid verrichten.*
•

De classificatie van werkkrachten als werknemers of zelfstandigen is gebaseerd op het bestaan van een gezagsverhouding en een wettelijke ondergeschiktheid.⁴ De Arbeidsrelatiewet specificeert vier aspecten van een dergelijke relatie:

1. de wil van de partijen, zoals uitgedrukt in hun overeenkomst (die evenwel in overeenstemming moet zijn met de feitelijke aard

van de relatie);

2. de vrijheid van individuen om hun arbeidstijd in te delen (bv. vrije keuze van werktijden);
3. de vrijheid van individuen om hun werk te organiseren (bv. vrije keuze en weigeren van opdrachten);
4. de mogelijkheid van de werkgever (ongeacht of deze al dan niet wordt uitgeoefend) om hiërarchische controle uit te oefenen (bv. vastgestelde controlemiddelen).

Hoewel er geen universeel vermoeden van werknemerschap bestaat, geldt voor sommige sectoren een mechanisme van een weerlegbaar vermoeden (waaronder de vervoersector). Zo zijn er in de sector ‘goederenvervoer’ (waartoe bezorgdiensten behoren) acht criteria die het vermoeden van werknemerschap bepalen.⁵ De classificatie van de arbeidsstatus is echter altijd gebaseerd op de criteria van de Arbeidsrelatiewet en kan worden beoordeeld door de rechtbank (gerechtelijke procedure) of door de

Administratieve Commissie (administratieve procedure). De **Administratieve Commissie** ter regeling van de Arbeidsrelatie maakt deel uit van de FOD Sociale Zekerheid. Zij bestaat uit leden van de FOD Sociale Zekerheid, de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen en de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.⁶

Ten slotte kunnen sommige regionale initiatieven het wettelijk kader vormgeven. De huidige Vlaamse regering heeft bijvoorbeeld maatregelen genomen om werkkrachten met een laag loon, werkzoekenden en economisch inactieve personen ertoe aan te zetten zich als zelfstandige te vestigen. De effecten van dit nieuwe beleid moeten nog worden geëvalueerd, maar de vakbonden waarschuwen voor een zorgwekkende tendens waarin reeds kwetsbare groepen naar mogelijk preciaire arbeidsomstandigheden worden gedreven.⁷

...

4. Resultaten van interviews

5. Resultaten van interviews

6. De Commissie kan gezamenlijke besluiten nemen, d.w.z. indien twee personen een soortgelijk verzoekschrift hebben ingediend, kan de Commissie één besluit uitvaardigen dat voor beide gevallen geldt. Wanneer twee of meer gevallen samen worden behandeld, moet de Commissie de Nationale Arbeidsraad (d.w.z. de sociale partners) in kennis stellen. De vakbonden zien dit echter als een inferieure oplossing en zien liever een mogelijkheid van een ‘echte’ collectieve procedure, waarbij de procedures gelden voor alle werknemers in een bepaald platform (op basis van de resultaten van interviews).

7. Resultaten van interviews. Zie ook: [Transitiepremie](#) en [Jobbonus plus voor zelfstandigen](#).

2.2. PLATFORM-SPECIFIEKE WETGEVING

...

Het juridische kader voor platformwerk bestaat uit verschillende wetten, zoals wordt samengevat in **Tabel 1** hieronder.

Tabel 1: Wettelijk kader in België

Wetgeving	Jaar	Kernbepalingen
Wet De Croo	2016	De wet voerde een gunstige belastingregeling in voor nieuwe vormen van werk, waaronder platformwerk, tot een vastgestelde inkomensdrempel (alleen van toepassing op erkende platformen).
Koninklijk Besluit van 12 januari 2017	2017	Het decreet vergezelde de wet De Croo en voorziet in officiële erkenningscriteria waaraan platformen moeten voldoen opdat hun werkkrachten gebruik kunnen maken van de gunstige belastingregeling.
De Belgische arbeidsdeal	2022	Er is een nieuwe wet aangenomen ('Wet houdende diverse arbeidsbepalingen'). Zij bevat voorstellen zoals een mechanisme voor het bepalen van de status van werkkrachten, naar aanleiding van enkele bepalingen van het Richtlijnvoorstel , van de EG, volgens de beoordeling van de Belgische regering. ⁸

Bron: Visionary Analytics, gebaseerd op de bronnen in de snelkoppelingen.

In 2016 heeft België een wet ingevoerd die specifiek gericht is op de fiscale regeling voor deelnemers aan de 'deeleconomie' (maar die later vooral door platformen wordt (mis)bruikt).⁹ De wet De Croo voorziet in een geïndexeerde jaarlijkse inkomensdrempel (momenteel 6.540 euro), tot welke de inkomsten uit platformen worden ingedeeld als 'diverse inkomsten' in plaats van als 'inkomsten uit beroepsactiviteiten'. Werkkrachten zijn ook vrijgesteld van btw

en genieten een gunstig inkomstenbelastingtarief (een effectief belastingtarief van 10%¹⁰ in plaats van 33%) zolang zij aan bepaalde voorwaarden voldoen.¹¹

Deze wet beoogde de verspreiding van de platformeconomie aan te moedigen door de administratieve lasten voor platformwerkers (in bijberoep of als nevenactiviteit) tot een minimum te beperken.¹² De gevolgen daarvan

...

8. De Arbeidsdeal omvat ook een breed scala aan bepalingen als antwoord op de voortschrijdende digitalisering, zoals flexibele werkregelingen, het recht om offline te zijn of het recht op opleiding.

9. EG (2020). [Working conditions and social protection of platform workers in Belgium: Policy measures and stakeholder initiatives](#).

10. Een belastingtarief van 20% met een vaste kostenaf trek van 50%

11. Deze voorwaarden zijn: hun jaarinkomen lag onder de vastgestelde drempel; diensten worden uitsluitend verricht door natuurlijke personen die niet handelen in het kader van hun beroepsactiviteit; diensten worden verricht via platformen die door een overheidsinstantie zijn erkend of een officiële accreditatie hebben ontvangen; vergoedingen in verband met platformwerk worden alleen door het platform aan de werkkraacht betaald of toegekend.

12. Eurofound (2021). [Wet De Croo \(België programmawet 2016021055\)](#).

13. Resultaten van interviews; Lenaerts, K. (2018). [Industrial relations and social dialogue in the age of the collaborative economy: National report Belgium](#).

14. Fairwork (2022). [Fairwork Belgium Ratings 2022: Labour standards in the platform economy](#).

15. Gebaseerd op gegevens verstrekt door geïnterviewden.

voor de arbeidsrelaties en de arbeidsomstandigheden waren echter betreurenswaardig. Hoewel de discussie over de invoering van een derde categorie voor werkkrachten in België al snel werd afgevoerd (ook door de sociale partners),¹³ zijn werkkrachten die deze drempel niet overschrijden, niet verplicht zich als zelfstandige in te schrijven en bijgevolg is hun arbeidsstatus onduidelijk. **De wet De Croo voorzagt dus in een aparte regeling voor sommige platformwerkers (een zogeheten 'peer-to-peer'- of 'P2P'-regeling).**¹⁴ Dankzij deze P2P-regeling konden platformen alle bepalingen van de arbeidswetgeving omzeilen bij het in dienst nemen van werkkrachten. In 2021 werkten volgens de administratieve gegevens 42.618 personen onder deze regeling (waaronder meer dan 20.000 in de vervoersector en bijna 12.000 in 'diverse diensten aan personen', zoals zorgdiensten).¹⁵ De wet De Croo is beperkt tot platformen die een officiële erkenning hebben gekregen zoals vastgesteld in het Koninklijk Besluit van 12 januari 2017. Platformen zijn over het algemeen niet verplicht om accreditatie aan te vragen om in België actief te zijn. Zij doen dat alleen voor hun werkkrachten om gebruik te kunnen maken van de gunstige fiscale regeling. Daarom is de lijst van geaccrediteerde platformen niet volledig (127 geaccrediteerde platformen vanaf

2020).¹⁶ Uber is een opmerkelijk voorbeeld van een niet-geaccrediteerd platform.

Verdere wettelijke ontwikkelingen voor platformwerk worden momenteel voorbereid. **Het wetsvoorstel uit 2022** (de Wet houdende diverse arbeidsbepalingen) is door de regering gepresenteerd als een vervroegde omzetting van het voorstel voor een EU-richtlijn en sluit aan bij de belangrijkste bepalingen daarvan.

Een belangrijke wijziging is de vaststelling van drie aanvullende criteria (boven op de vijf van de EG), namelijk:

...

16. Eurofound (2021)

- De platformexploitant kan exclusiviteit eisen met betrekking tot zijn werkterrein.
- De platformexploitant mag geolokalisatie gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten.
- De platformexploitant kan de vrijheid van de platformwerker om het werk te verrichten beperken.

Bovendien is het gebruik van het woord “kan” in alle criteria een cruciaal detail - de mogelijkheid dat een werkgever controle uitoefent is voldoende om het bestaan van een gezagsverhou-

ding vast te stellen. Het vermoeden van werknemerschap zal gelden indien aan twee van de vijf criteria (gemeenschappelijk voor het EG voorstel en het Belgische voorstel) is voldaan of indien aan drie van de (in totaal) acht criteria is voldaan.

Dit vermoeden zou kunnen worden weerlegd op basis van de vier algemene criteria die in de Arbeidsrelatiewet worden genoemd of “met alle middelen van recht” (d.w.z. volgens de bepalingen van de Arbeidsrelatiewet kan ook ander bewijsmateriaal aan de rechtbank worden voorgelegd en onderzocht).

3. Stand van zaken betreffende de rechten van werkkrachten

De toegang van werkkrachten tot arbeidsrechten verschilt, afhankelijk van hun status of regeling, zoals wordt samengevat in **Tabel 2** hieronder.

Tabel 2: Status van werkkrachten en bijbehorende arbeidsrechten

Status platformwerker	Wettelijke basis	Sociale zekerheid	Vakbondsvertegenwoordiging	Collectieve onderhandelingen
Werknemer	Arbeidsrecht*	✓	✓	✓
Zelfstandige	Burgerlijk recht	✓ (zelf betaald)	✗	✗
P2P regeling	-	✓ (zelf betaald)	✓	✗

Bron: Visionary Analytics.

Nota: *De dekking varieert afhankelijk van het type contract (bijv. interimcontracten of flexi-jobs bieden minder rechten en bescherming).

De arbeidsstatus/regeling hangt af van de sector en het platform. Takeaway is een zeldzaam

voorbeeld van een platform dat zijn bezorgers in dienst heeft, terwijl Uber bijna uitsluitend

op zelfstandigen steunt. Platformwerkers met een P2P-regeling vormen ongeveer 85% van de werkkrachten bij Deliveroo, 90% bij Uber Eats, 80% bij Ring Twice. Volgens het Fairwork-rapport van 2022 **waren de arbeidsomstandigheden via platformen zeer onbevredigend**. Op een schaal van nul tot tien (nul betekent volledig oneerlijk, terwijl tien perfect eerlijk betekent) scoorden slechts twee platformen in het midden (Takeaway - zes en Ring Twice - vier), terwijl drie platformen zelfs niet aan de basisnormen voldeden (nul of één punt).¹⁷ De belangrijkste belemmeringen voor het waarborgen van eerlijker arbeidsomstandigheden zijn onder meer de volgende:

...

17. Fairwork (2022)

- Er is geen gegarandeerd minimumloon voor zelfstandigen en werkkrachten met een P2P-regeling, wat leidt tot onderbetaalde en onbetaalde arbeid.
- Platformwerk valt buiten de werkingssfeer van collectieve sectorale overeenkomsten, waardoor er een gebrek is aan arbeidsbescherming en collectieve inspraak.
- De P2P-regeling verleent voordelen aan platformen ten koste van belastingbetalers en het welzijn van werkkrachten.
- De regeling wordt ook vaak misbruikt - zo biedt de wet achterpoortjes, zodat een werkkracht inkomsten op naam van iemand anders kan aangeven om de gereguleerde drempel te omzeilen. Sommige platformen sluiten werkkrachten uit wanneer zij de aangegeven inkomensdrempel bereiken om te voorkomen dat zij hen een wettelijke status moeten geven.¹⁸
- De besluiten van de Administratieve Commissie voor de regeling van arbeidsrelaties zijn vaak ondoeltreffend en worden gemakkelijk omzeild.
- Werkkrachten vrezen represailles van platformen (bv. uitsluiting) als zij individueel of collectief voor hun rechten opkomen.¹⁹

De meeste problemen in verband met de toegang van werkkrachten tot rechten vloeien voort uit hun (gebrek aan) arbeidsstatus. Hoewel de wet van 2006 de arbeidsrelatie duidelijk omschrijft, verhinderen verscheidene belemmeringen de effectieve handhaving ervan:

- **Ondoeltreffende platform-specifieke wetgeving:** de nieuwe wetstekst die het oorspronkelijke voorstel voor een EG richtlijn omzet, is op 1 januari 2023 in werking getreden. Dit heeft echter niet geleid tot herindelingen en is grotendeels genegeerd door platformbedrijven, waaruit blijkt dat er behoefte is aan een sterkere wettelijke bepaling, een algemeen vermoeden van werknemerschap en wetshandhaving en maatregelen tegen niet-naleving. De vakbonden hebben de regering opgeroepen de ondoelmatigheid van de uitgevoerde oplossing te bespreken.²⁰
- **Het ontbreken van een 'echt' vermoeden van werknemerschap:** werkkrachten moeten naar de rechtbank stappen om voor hun rechten en erkenning van hun status te vechten.
- **Kosten en duur van gerechtelijke procedures:** werkkrachten kunnen zich de kosten en de duur van een rechtszaak niet veroorloven. Zo stapten ACV en BTB ABVV naar de recht-

bank om de status van 30 platformwerkers aan te vechten. De gerechtelijke procedure heeft tot nu toe zes jaar geduurd en 24.000 euro gekost (met naar schatting 50.000 euro tegen het einde van de procedure).²¹

- **Het mandaat van de Administratieve Commissie wordt onvoldoende bekendgemaakt bij werkkrachten:** ondanks de relatieve efficiëntie en lagere kosten van het administratieve proces,²² zijn er tot nu toe slechts twee besluiten genomen met betrekking tot de herindeling van de status van platformwerkers.²³
- **Beperkte toepassing van de rechterlijke beslissing:** de beslissingen van de rechtbank of de Administratieve Commissie zijn alleen van toepassing op de rechtzoekenden, en niet op alle werkkrachten van dezelfde platformen.
- **Geen handhavingsmechanismen:** zelfs in het geval van een besluit van de rechtbank of de Commissie waarin de feitelijke arbeidsstatus van werkkrachten wordt erkend, zijn platformen niet verplicht hen als werknemers in dienst te nemen. In verschillende gevallen van besluiten van de Commissie over de arbeidsstatus van een platformwerker heeft het platform de werkkrachten gewoon ontslagen.

...

18. Enquêteresultaten

19. Ibid.; enquêteresultaten

20. Enquêteresultaten

21. Enquêteresultaten

22. De procedure van de Administratieve Commissie brengt geen financiële kosten voor de werknemer met zich mee en het besluit wordt over het algemeen binnen de wettelijke termijn van drie maanden genomen (met mogelijke vertragingen als om aanvullende informatie wordt gevraagd).

23. Enquêteresultaten

De Deliveroo-rechtszaak

Als gevolg van de bovengenoemde aanzienlijke belemmeringen zijn er tot dusver weinig zaken door werkkrachten vervolgd en door Belgische rechtbanken beslist. Een voorbeeld is de uitspraak van de Arbeidsrechtbank van Brussel van december 2021.

De zaak was aangespannen door het arbeidsauditoraat (een instantie die belast is met de uitvoering van arbeidsgerelateerde opdrachten namens het Openbaar Ministerie) en werd gevoegd door verschillende koeriers van Deliveroo. Ondanks eerdere uitspraken van de Administratieve Commissie, die de

Deliveroo-koeriers als werknemers erkende, heeft de rechtbank besloten dat de koeriers als zelfstandigen moeten worden behandeld. Aan de hand van de vier criteria die zijn vastgesteld in de Arbeidsrelatiewet besloot de rechtbank dat:

- het de wil van de partijen was (volgens de contractuele bepalingen) dat de koerier onafhankelijke diensten zou verlenen.
- de vrijheid van de koeriers om hun werktijden te organiseren niet beperkt lijkt te zijn. Meer bepaald vormde het systeem van vooraf gereserveerde tijdvakken geen beperking van de vrijheid van de koeriers om

hun werktijden te organiseren.

- de vrijheid van de koeriers om hun werk te organiseren niet beperkt lijkt te zijn. De koeriers waren vrij om de verbinding met het platform te verbreken wanneer zij dat wilden, en zij waren niet verplicht leveringen te aanvaarden zolang zij niet verbonden waren.
- uit de verklaringen van de koeriers niet bleek dat het platform concrete hiërarchische controle uitoefende.

Bron: Visionary Analytics, gebaseerd op Ius Laboris (2021). [Deliveroo in Belgium: Brussels court rules couriers not employees](#)²⁴

4. Stand van zaken betreffende vakbondsacties

De acties van de vakbonden ten behoeve van platformwerkers in België kunnen op drie niveaus worden geanalyseerd, zoals wordt samengevat in **Tabel 3** hieronder.

Tabel 3: Acties ten behoeve van platformwerkers

Niveau	Acties
Gevestigde vakbonden	De gevestigde vakbonden bieden individuele werkkrachten juridische ondersteuning en advies, en financiële steun (financiering van juridische procedures). Zij richten ook afdelingen op die zich specifiek richten op platformwerkers, zoals United Freelancers van ACV of 'Eigenrijders' van BTB ABVV. Ten slotte lobbyen zij op beleidsniveau voor een gunstiger wettelijk kader.
Opkomende bewegingen	Werkkrachten organiseren zich, meestal met de organisatorische steun van gevestigde vakbonden, om collectief actie te ondernemen, zoals onderhandelingen met platformen en stakingen, en om nieuwe collectieve en non-profitorganisaties op te richten (zoals Couriers Collective of de Belgian Platform Rider Association).
Acties tegen vakbonden	Vertegenwoordigers van werkkrachten worden benoemd door de platformen in plaats van gekozen door de werkkrachten zelf, waardoor de collectieve vertegenwoordiging wordt ondermijnd.

Bron: Visionary Analytics, gebaseerd op enquêteresultaten.

Platformcoöperaties

Naast acties van werkkrachten georganiseerd via vakbonden of netwerken en non-profitorganisaties, zijn er in België nieuwe inclusieve bedrijfsmodellen van platformen ontstaan. Platform Coop Brussels is een project dat de oprichting van platformcoöperaties en de oprichting van netwerken tussen coöperaties actief ondersteunt. Het initiatief betreft verschillende belanghebbenden (academici, politieke besluitvormers, vakbondsleden en ondernemers), en ondersteunt individuen (werkkrachten, onderne-

mers, andere belanghebbenden) om zichzelf te organiseren. Het maakt deel uit van de internationale beweging van 'Platform Cooperativism' die in 2015 in New York werd opgericht.

In België zijn verschillende platformcoöperaties opgericht, waaronder Molenbike - een in 2017 opgerichte Brusselse fietskoerierscoöperatie. Zij is gespecialiseerd in fietstransport van lokale en milieuvriendelijke producten, maar zamelt ook voedselafval en restjes in om deze opnieuw te introduceren in de toeleveringsketen. Alle koeriers zijn werknemers en kunnen deelnemen aan de besluitvorming binnen de organisatie.

Er zijn verschillende goede voorbeelden van vakbondsactie in België, hoewel het proces van syndicalisatie van werkkrachten van digitale arbeidsplatformen moeilijk is en er nog veel moet worden bereikt.²⁵

Er zijn enkele onafhankelijke 'bottom-up'-bewegingen ontstaan, maar deze worden meer gezien als vakbondsvertegenwoordigers op bedrijfsniveau dan als opkomende onafhankelijke vakbonden. Zij missen doorgaans de organisatiecapaciteit en doen een beroep op de gevestigde vakbonden voor steun.

Maar hoewel coöperaties een alternatief en eerlijker bedrijfsmodel bieden, zijn ze niet de ultieme oplossing voor het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en een goede classificatie van werknemers. Bovendien is de impact van coöperaties beperkt omdat zij moeilijk kunnen concurreren met andere (door durfkapitaal gefinancierde) digitale arbeidsplatformen op de markt.

Bron: Visionary Analytics, gebaseerd op Eurofound (2021). [Platform Coop Brussels](#), en Eurofound (2021). [Courier cooperative Molenbike](#).

De belangrijkste belemmeringen voor een meer doeltreffende syndicalisatie van platformwerkers worden in **Tabel 4** weergegeven.

Tabel 4: Belemmeringen voor syndicalisatie van platformwerkers

Wettelijk	Sociaal en cultureel	Gerelateerd aan het bedrijfsmodel van de platformen
<ul style="list-style-type: none"> - Het rechtskader is niet bevorderlijk voor de sociale dialoog in de verschillende sectoren waar de platformen actief zijn. De bestaande criteria zijn bijvoorbeeld niet geschikt om de arbeidsrelatie (als zelfstandige) correct vast te stellen. - Platformen lobbyen agressief op beleidsniveau. - De P2P-regeling ontnemt werkkrachten alle rechten, waaronder het recht op collectieve onderhandelingen. - Sommige regionale beleidsmaatregelen met betrekking tot tewerkstelling kunnen werkkrachten naar preciaire arbeidsvormen drijven. - De nieuw voorgestelde wetgeving voorziet niet in een algemeen vermoeden van een arbeidsrelatie en heeft geen invloed op de <i>status quo</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> - Er is een taalbarrière en een algemeen probleem om in contact te komen met arbeidsmigranten, die een groot deel uitmaken van de platformwerkers. - De jobs zijn zeer precair en de werkkrachten komen vaak uit kansarme milieus - ze zijn dus niet geneigd om op te roepen tot verandering uit angst voor vergelding (bv. verlies van inkomen) of zelfs deportatie. 	<ul style="list-style-type: none"> - Het personeelsverloop is extreem hoog. - Werk is gebaseerd op concurrentie in plaats van samenwerking tussen werkkrachten. - Werkkrachten zijn geïsoleerd door de aard van de uitgevoerde taken. - Er is geen vaste werkplek en werkrooster, waardoor het moeilijk is om werkkrachten te ontmoeten en te bereiken. - Platformen zijn niet geneigd of bereid om met vakbonden samen te werken en zijn vaak openlijk vijandig tegenover syndicalisatie, waarbij leidende activisten zelfs worden uitgesloten en vakbonden bij de werkkrachten in een slecht daglicht worden geplaatst.

Bron: Visionary Analytics, gebaseerd op enquêteresultaten en FRA (2017). [Protecting migrant workers from exploitation in the EU: workers' perspectives. Country report: Belgium.](#)

5. Checklist voor acties

Toepassing van de EG richtlijn en/of het beleidsvoorstel van het EVV

Er lijken geen juridische belemmeringen te bestaan voor de toepassing van beide beleidsvoorstellen. De Belgische wet gaat met name uit van verschillende criteria voor verschillende economische sectoren die het vermoeden van werknemerschap bepalen (zo zijn er in de sector 'goederenvervoer', waar de bezorgdiensten onder vallen, acht criteria). Pas daarna beoordeelt de rechtbank de feitelijke arbeidsrelatie aan de hand van de vier algemene criteria van de Arbeidsrelatiewet. **Op basis van de voorgestel-**

de EG richtlijn zal het nieuwe wetsvoorstel de status quo echter waarschijnlijk niet wezenlijk veranderen. Het zal de platformen verplichten de verzekering tegen arbeidsongevallen uit te breiden naar alle werkkrachten, ongeacht het dienstverband. De beginselen voor het bepalen van de arbeidsstatus van de werkkrachten zullen wellicht echter ongewijzigd blijven. Werkkrachten zullen nog steeds naar de rechtbank moeten stappen om hun rechten af te dwingen en de door de wet De Croo gegarandeerde P2P blijft van toepassing.

Als de verordening daarentegen zou worden uitgevoerd volgens de richtsnoeren van het EVV

(inclusief het automatische en onvoorwaardelijke vermoeden van werknemerschap), zou het machtsevenwicht aanzienlijk verschuiven in het voordeel van de werkkrachten. Werkkrachten zouden automatisch de status van werknemer krijgen, terwijl zowel de bewijslast als de noodzaak om de juridische of administratieve procedure in gang te zetten bij de platformen zouden liggen.

De procedure zou in dit geval door de Administratieve Commissie en niet door de rechtbank kunnen worden afgehandeld. Volgens de geïnterviewden is de Commissie goed toegerust om efficiënt en snel uitspraken te doen over de be-

zwaarschriften van platformen. Bovendien werken de vakbonden momenteel aan een voorstel tot wijziging van de vier algemene criteria om deze nauwkeuriger en strikter te maken, wat de processen met betrekking tot de herinde-

ling zou vergemakkelijken (met inbegrip van de aanpassing van het criterium inzake de mogelijkheid om hiërarchische macht uit te oefenen om rekening te houden met de technologische ontwikkelingen). Ook pleiten zij voor afschaf-

fing van de mogelijkheid tot weerlegging ‘met alle middelen van recht’ (d.w.z. bewijzen die niet rechtstreeks verband houden met de criteria).

Bron: Visionary Analytics, gebaseerd op enquêteresultaten.

De voorlopige suggesties voor acties die door de nationale vakbonden kunnen worden ondernomen, zijn samengevat in **Tabel 5** hieronder.

Tabel 5: Checklist voor acties op twee belangrijke gebieden

Beleid	Actie op het terrein
<ul style="list-style-type: none"> - Druk uitoefenen om de onlangs geïmplementeerde wetgeving aan te passen, zodat deze beter aansluit bij de prioriteiten van het EVV (waaronder het vermoeden van ‘echt’ werknemerschap). - Campagne voor de afschaffing van de wet De Croo en de P2P-regeling. Als dat niet haalbaar is, moet het overmatige gebruik (misbruik) van de P2P-regeling worden aangepakt. - Druk uitoefenen om de rol van de Administratieve Commissie bij de beslissing over de arbeidsstatus te versterken om de kosten en de tijd van de procedures te verminderen (administratieve in plaats van gerechtelijke procedure). - Druk uitoefenen om de capaciteit van de inspectiediensten te vergroten (inclusief personeelsmiddelen en opleiding). - Werken aan de integratie van platformwerkers in de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen. - Campagne voor duidelijkere en eenvoudigere procedures voor (niet-gedocumenteerde) arbeidsmigranten om een verblijfs- en werkvergunning te krijgen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Doorgaan met acties om de syndicalisatiegraad te vergroten en structuren voor de sociale dialoog in de platformen op te zetten. - Verdere versterking van de opkomende vertegenwoordigingsbewegingen en integratie van hun activiteiten in de officiële structuren van de sociale dialoog. - Overwegen om een plaats (online of offline) te creëren waar werknemers elkaar en vakbonden kunnen ontmoeten. - Meer inspanningen richten op de meest kwetsbare werknemers, met name arbeidsmigranten. Dit kan informatie en raadpleging of juridisch advies omvatten, maar ook bredere steunregelingen zoals taalcursussen, inburgering enz. Ook samenwerking met maatschappelijke organisaties die de rechten van migranten vertegenwoordigen en verdedigen, kan worden onderzocht. - Tegengaan van vakbondsondermijnende activiteiten en anti-vakbondsactiviteiten.

Bron: Visionary Analytics, gebaseerd op enquêteresultaten.