

Per e-mail

Aan de leden van de Tweede Kamer Commissie
Sociale Zaken en Werkgelegenheid
cie.szw@tweedekamer.nl

's-Gravenhage, 7 februari 2022
NvH/corsp/pvdk 001

Betreft: inbreng VCP t.b.v. voorstel EU-richtlijn platformwerk

Geachte leden van de Tweede Kamer Commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

In aanloop naar de technische briefing en het Commissie-debat over het EU-voorstel voor een Richtlijn Platformwerk wil de Vakcentrale voor Professionals (VCP) u een paar aandachtspunten meegeven.

Innovatie of oude wijn in nieuwe zakken?

In de eerste plaats stelt de Commissie, onzes inziens ten onrechte, dat platformen (zoals Deliveroo en Uber, maar ook Clickworker en Amazon Mechanical Turk) innovatief zouden zijn en nieuwe verdienmodellen hebben. De VCP heeft al vaker gewezen op het feit dat er geen sprake is van echte innovatie of nieuwe verdienmodellen, maar eerder van oude wijn in nieuwe zakken, die belangrijke welvarende verworvenheden onder druk zet. Platforms hebben gebruikmakend van de huidige stand van de digitale technologie weliswaar efficiënte manieren gevonden om vraag en aanbod bij elkaar te brengen, maar hebben er tegelijkertijd voor gekozen om de risico's van die transacties bij werkers te leggen en de arbeidskosten zo laag mogelijk te houden.¹

Het richtlijnvoorstel brengt het risico met zich dat de platformwerkers een aparte categorie werkers op de arbeidsmarkt worden, terwijl zij niets anders zijn dan gewone werknemers, zoals inmiddels ook verscheidene rechtszaken hebben uitgewezen. Hoewel wij de wens van de Commissie om platformwerkers te beschermen begrijpen en ook waarderen, is het apart zetten van deze categorie ongewenst. Met name ook vanwege het tweede deel van het richtlijnvoorstel, waarin 'algoritmisches management' wordt geregeld.

Algoritmisches management

De Commissie zet in het voorstel ook een aantal stappen om het gebruik van artificiële intelligentie (AI) op de werkvloer te reguleren. Wij betwijfelen echter of de gekozen aanpak de juiste is.

Algoritmisches management gaat over veel meer dan surveillance en is technisch vele malen complexer dan 'menselijk management'. Algoritmisches management is het gebruik van AI voor het uitvoeren van of ondersteunen bij allerlei 'management' van werknemers, zoals taakverdeling en roosteren, maar ook monitoring, beoordeling en evaluatie, en zelfs promotie, demotie en ontslag. De gebruikte systemen zijn vaak zeer ingrijpend. Denk aan de constante monitoring van loop- of rijroutes, rijgedrag, bewegingen, handelingssnelheid, toetsenbord aanslagen, oogbewegingen, stemgebruik, omgevingsgeluid, etc. De uitkomsten van die systemen (vaak in de vorm van 'productiviteitsscores, fraudescores, enz.') zijn meestal onduidelijk en niet onderbouwd. De AI-systemen hebben bovendien geen gezond verstand en geen enkel begrip van context. AI is daarbij ook nog eens gebleken vatbaar

¹ In 2018 schreven VCP-beleidsadviseurs Amerik Klapwijk en Catelijne Muller hier het volgende artikel over <https://www.mejudice.nl/artikelen/detail/platformeconomie--houd-rechten-werknemer-overeind>

te zijn voor oneerlijke en zelfs discriminerende uitkomsten. Bovendien leidt vrijwel alle gebruik van AI tot generalisatie, waarbij individuele omstandigheden uit het oog worden verloren. In het bijzonder op de werkplek en in werkgever-werknemer verhoudingen wegen al deze elementen bijzonder zwaar. Zeker als je baan of loon ervan af kunnen hangen.

Als eerste stap heeft de Europese Commissie daarom dergelijke AI-toepassingen op de werkvloer toegevoegd aan de zogenaamde 'high-risk list' van het voorstel voor de AI-wet. Hoewel deze risicovolle AI-systemen zijn toegestaan, moeten ze aan een aantal eisen voldoen om de risico's die deze AI-systemen toch vormen voor de gezondheid, veiligheid en werknemersrechten, te beperken of te mitigeren.

Ten tweede stelt de Commissie nu in de Platformrichtlijn een aantal regels voor, specifiek voor platformen die 'algoritmisches management' gebruiken om hun werknemers te managen. Deze regels zien voornamelijk op datagebruik, transparantie en het recht op uitleg. Platforms moeten bijvoorbeeld transparant zijn over het gebruik van 'algoritmisches management', wat betekent dat ze moeten aangeven welke activiteiten worden gemonitord en welke beslissingen automatisch worden genomen op basis van welke gegevens. Bepaalde persoonsgegevens mogen niet worden opgenomen, zoals over gezondheid, psychische aandoeningen of privégesprekken. Platforms moeten regelmatig de risico's van algoritmisches management voor de gezondheid en veiligheid van platformwerkers evalueren en ervoor zorgen dat er geen onnodige druk wordt uitgeoefend. Platforms moeten werknemers de mogelijkheid bieden om uitleg te krijgen over geautomatiseerde beslissingen en werknemers kunnen vragen om die beslissing te heroverwegen. Ten slotte moeten werknemersvertegenwoordigers worden geïnformeerd en geraadpleegd bij het invoeren (of aanpassen) van algoritmische managementsystemen.

VCP waarschuwt ervoor dat deze randvoorwaarden, hoe goedbedoeld ook, 'algoritmisches management' in de verkeerde richting kunnen sturen. De Commissie beschouwt 'algoritmisches management' hiermee immers als 'een gegeven'. Als iets wat er nu eenmaal is en een eigenstandige positie kent. Terwijl het gaat om fundamentele zaken, zoals beoordeling, promotie, ontslag, maar ook arbeidsomstandigheden, werknemersrechten en de relatie tussen werkgever en werknemer. Zaken die al sinds jaar en dag aan wetten, regels, richtlijnen, CAO's en gebruiken onderhevig zijn. In alle goede bedoelingen, bestaat dus een groot risico dat juist deze regels worden ondermijnd. Immers, op basis van dit voorstel kan het managen van werk, in alle facetten, onder een relatief beperkte set van nieuwe regels worden overgelaten aan algoritmes, terwijl we onvoldoende in kaart hebben wat de impact is van algoritmisches management op de bestaande wetten en regels en op de werkers zelf. Het voorstel verschuift bovendien de verantwoordelijkheid voor de gevolgen van algoritmisches management van het platform naar de platformwerker. De platformwerker krijgt informatie en moet maar zien wat hij of zij daarmee doet. De platformwerker moet om een uitleg van een algoritmisches besluit vragen, het platform hoeft op voorhand geen uitleg te geven. Niet alleen wordt hiermee de verantwoordelijkheid neergelegd bij de platformwerker, er is ook sprake van het legitimeren van algoritmisches management. Het speelt platforms nog meer in de kaart om zich achter de technologie te verschuilen.

Dit onderdeel van het voorstel grijpt dus naar de mening van de VCP dusdanig in op geldend Europees en Nederlands recht, waaronder niet alleen het ontslagrecht, maar ook medezeggenschapswetgeving, arbobeleid en de AVG², dat dit kan leiden tot ongewenste conflicten, rechtsonzekerheid, ondermijning en zelfs ontduiking van bestaande regels.

In de consultatieronde gaf de Commissie bovendien aan dat dit voorstel mogelijk op termijn uitgebreid kan worden naar de rest van de arbeidsmarkt. De VCP leest hier nog niets over terug, maar maakt zich, mede vanwege de hierboven genoemde aandachtspunten, daar ook zorgen over.

² Art. 22 AVG regelt het recht hebben om niet te worden onderworpen aan een besluit dat uitsluitend is gebaseerd op geautomatiseerde verwerking, met inbegrip van profilering, dat aanzienlijke gevolgen voor hen heeft. De uitzondering die geautomatiseerde besluitvorming voor de uitvoering van een contract mogelijk maakt, heeft de voorwaarde dat het 'noodzakelijk' is (legitiem belang). Met dit voorstel zou dat 'legitiem belang' wel eens een gegeven kunnen worden.

De VCP waardeert de wens van de Commissie om tot een betere bescherming van alle werkenden te komen, maar is niet overtuigd dat dit voorstel, met name waar het gaat om de aparte positionering van de platformwerker en de legitimering van algoritmisch management, de juiste weg is.

Met vriendelijke groet,



Nic van Holstein
Voorzitter VCP

cc: Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ir. C.E.G. van Gennip MBA