



#2

Jobs in transitie

#arbeidmorgen

“



Ik heb een diploma lager onderwijs en heb anderhalf jaar beroepsonderwijs gevolgd, maar op mijn veertiende verliet ik de school en tekende een stagecontract als mecanicien. Ik werk nu voltijds in de beschutte werkplaats Entranam. Ik doe het werk aan de gevaarlijke machines die de werknemers met een arbeidshandicap niet kunnen bedienen. Daarnaast ben ik al 15 jaar vakbondsafgevaardigde en zetel in de overlegorganen. Ik heb heel wat opgestoken in de syndicale vorming. Maar ik wilde nog een andere opleiding volgen om een diploma hoger secundair onderwijs te behalen.

In 2016 ben ik begonnen met de opleiding tot animator in collectieve, politieke, culturele en sociale actie bij ISCO (Institut Supérieur de Culture Ouvrière). De opleiding is een harde dobber en brengt ook heel wat werk mee buiten het klaslokaal. Je moet volhardend zijn. Maar de opleiding geeft mij de instrumenten om collectieve acties te organiseren, waardoor ik lid kon worden van de lokale commissie voor plattelandsontwikkeling van Dinant. De opleiding helpt me ook in mijn werk als vakbondsafgevaardigde. Ik kan nu beter balansen interpreteren, een salarisstrookje in detail analyseren en heb meer kennis van het sociaal recht en de rechten van de werknemers in het bedrijf.

Yves Culot, ACV-afgevaardigde Entranam

2

JOBS IN TRANSITIE

Er is veel onzekerheid over de evolutie van de werkgelegenheid doorheen de diverse transitie (zie deel 1). Maar samen met de technologische en ecologische transitie en de verdere economische globalisering zien we wel al hoe jobs veranderen. Die nieuwe jobs zijn niet noodzakelijk slechter. Technologie kan jobs ook aangenamer en minder zwaar maken. Zo is het plaatsen van zonnepanelen zonder twijfel veiliger en gezonder dan het delven van steenkool. Maar we stellen ook vast dat samen met de transitie en de globalisering nieuwe, problematische arbeidsvormen ontstaan. Technologische en ecologische transitie houden ook nieuwe risico's in voor werknemers. Kortom, het is een verhaal van kansen en risico's.

Het blijft onze plicht om als vakbeweging ook op de risico's te wijzen en te vragen naar nieuwe of aangepaste normen, om werknemers tegen die risico's te beschermen. Wie dat aandurft, fnuikt de vooruitgang en de technologische innovatie. Meer nog, bestaande normen moeten op de schop of worden herwerkt met maximale afwijkmogelijkheden die eenzijdig mogen toegepast worden door werkgevers, zonder vetorecht voor de vakbonden.

Met dat neoliberale verzinsel over vakbonden die de innovatie doden, werd bij ons de blauwe loper uitgerold voor de digitale platformen, met op kop taxibedrijf Uber (zie hoger). In de meeste gevallen ging het om digitaal georganiseerd zwartwerk, zonder arbeidsbescherming, zonder inkomstenbelasting en zonder sociale bijdragen. De overheid liet bewust na om op te treden tegen die beunhazerij. Ze verkoos zelfs om dit zwartwerk te regulariseren via een splinternieuwe wetgeving voor het zogenaamde bijklussen tot maximum 6130 euro per jaar, zonder enige bescherming, zonder enige sociale zekerheid en met totale vrijstelling van inkomstenbelasting. Met de drie vakbonden trokken we begin dit jaar naar het Grondwettelijk Hof voor de vernietiging van die totale deregulering,

tot dusver uniek in de wereld. Vóór het Congres moet echter geen antwoord worden verwacht.

Maar die jarenlange heisa over de digitale platformen maakte dat andere risico's voor jobkwaliteit door de transitie onderbelicht bleven. De laatste tijd komt er wat meer evenwicht in het debat. Wat met de specifieke veiligheids- en gezondheidsrisico's verbonden aan de nieuwe golf van technologieën? Wat met de groeiende psychosociale belasting door de digitalisering, ook door het vervagen van de grenzen tussen arbeid en privéleven? Wat met de nieuwe mogelijkheden om ontzaglijk veel data van werknemers, van werkzoekenden en van gerechtigden op sociale uitkeringen op te slaan en te verwerken? Wat met de bescherming van de privacy enerzijds en de vrijwaring van totale controle van de werknemer door de werkgever anderzijds?

Hoe gaan we om met de stijgende werkonzekerheid, nu andere arbeidsvormen dan de standaard van vaste arbeidscontracten oprukken? Al is dat geen nieuwe uitdaging. We hebben al langer aandacht voor de fenomenen van tijdelijke contracten, van uitzendarbeid, van schijnzelfstandigen, van

opleidingscontracten zonder veel opleiding. Maar wat we nu beleven is het oprukken van extreme werkonzekerheid, van de zogeheten superprecariëteit: dagcontracten, nulurencontracten (zonder enige garantie van arbeid), oproepcontracten, afhankelijke zelfstandigen ook. Eind jaren '80 werden we in diverse sectoren ook al geconfronteerd met oproepcontracten. Helemaal nieuw zijn die dus niet. Wat wel nieuw is, is vooral de onwil van overheden, met steun van de werkgevers, om die extreme werkonzekerheid aan banden te leggen. Erger nog, nieuwe wettelijke kaders om dat soort flexibiliteit mogelijk te maken stapelen zich op: digitale platformen, verenigingswerk (voor bezoldigd vrijwilligerswerk), vrijwilligerswerk met hoge kostenvergoedingen, occasionele activiteiten van burger tot burger, flexi-jobs,... Zo wordt de rode loper uitgerold voor nieuwe businessmodellen, gericht op de laagste verloning aan de hoogste flexibiliteit. Want ook dat is duidelijk. Het gaat niet enkel over de arbeid die we willen, maar nog meer over de businessmodellen die we niet willen. Arbeid is geen koopwaar, is het credo van de IAO. Het is niet aanvaardbaar dat bedrijven weigeren om daar naar te handelen.

De blauwe loper werd uitgerold voor digitale platformen, zonder arbeidsbescherming, zonder inkomstenbelasting en zonder sociale bijdragen.



2.1 Tegen-druk

Informatie- en communicatietechnologie worden vaak gezien als belangrijke oorzaken van stress en burn-out. Met techno-stress als nieuw fenomeen (zie #14.). Het probleem zit echter niet zozeer in de technologie, maar wel in de arbeidsorganisatie. Onder druk van scherpere concurrentie en productiviteitsdwang installeert zich in veel ondernemingen en instellingen een soort van onmiddellijkheidscultuur. Het is doodnormaal dat mails onmiddellijk worden beantwoord, dat medewerkers onmiddellijk bereikbaar zijn via laptop of gsm, dat klanten meteen op hun wenken worden bediend, 24 uur op 24, 7 dagen op 7, aan de scherpste prijs. Daarbovenop komt nog eens de stress dat klanten onmiddellijk punten mogen geven op je individuele prestaties.

Deze superflexibiliteit heeft ook een keerzijde: een slechtere kwaliteit van de arbeid. Om de verwende consument beter te bedienen, is flexibel avond- en nachtwerk nodig. Met bovenop ook snel en goedkoop transport met slecht betaalde flexibele koeriers, die liefst per stuk, per succesvolle tijdige aflevering worden vergoed. Maar ook elders in de productie- en dienstenketen loopt het fout. Met steeds meer werknemers die problemen hebben om een evenwicht te vinden tussen werk en vrije tijd. Ze kennen geen rust meer en beantwoorden ook 's avonds en op vrije dagen telefoons en mails. Handig toch, zo'n smartphone om overal bereikbaar te zijn? Het gevolg mag niet verwonderen: steeds meer langdurig zieken, met daarin een piek voor burn-out.

Inmiddels ontstond daardoor al een hele markt van welzijn en geluk. Het wemelt van consultants die werkne-

mers komen helpen met weerbaarheidstrainingen, zelfreflectie, yoga, relaxatieoefeningen, ontspanningsmomenten, gezond eten, slaaptrainingen, relatietrainingen, of kortweg de overstap naar een minder stresserende job. Volgens dat soort therapeuten maakt niet het werk ongezond, maar doet de werknemer het zichzelf aan. Zeldzamer zijn de instellingen en ondernemingen waar wordt gesleuteld aan de oorzaken voor die verslechterde kwaliteit van de arbeid. Waar werknemers bijvoorbeeld hun privéleven kunnen afgrenzen door een recht op onbeschikbaarheid en onbereikbaarheid (recht op deconnectie). Of door andere maatregelen die de onmiddellijkheidscultuur inperken. Het probleem wordt op die manier van de andere kant benaderd. Het probleem is dan niet zozeer de werknemer met een burn-out, maar wel de problemen die te maken hebben met een of meer van de 5A's voor een goed welzijn op het

werk: arbeidsorganisatie, arbeidsvoorwaarden, arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsverhoudingen. Daar wordt de moeilijke weg gevolgd waarbij de vele oorzaken van overmatige stress geduldig maar systematisch aangepakt worden.

Een deconnectierecht is er eigenlijk al: ons arbeidsrecht voorziet nu al dat je enkel tijdens de arbeidsuren beschikbaar moet zijn. Het is vooral een kwestie van dat ook hard te maken. Sommige bedrijven maken bijkomend duidelijke afspraken of voeren regelingen in waarbij mails van het interne systeem na de werktijd gebufferd worden, om pas de dag nadien verzonden te worden. Op bepaalde werkplekken is dat niet toereikend, is het technisch te omzeilen of door de aard van de activiteiten niet haalbaar. Dan zijn andere middelen nodig voor een beter evenwicht tussen werk en privé.

#10. Met het ACV willen we de techno-stress voorkomen en bestrijden en werk maken van een betere balans tussen werk en vrije tijd door:

- a. effectieve afscherming van vrije tijd voor eisen en vragen vanuit de werksfeer, door aanvullende afspraken, aangepast aan de onderneming, de instelling of de functiegroep.
- b. het recht op deconnectie vertalen in een deconnectieplan in elk bedrijf dat daar nood aan heeft: sluitende technische deconnectie waar dit aangewezen is; zo niet sluitende werkafspraken, met voorbeeldgedrag van leidinggevenden of aanpassing van het arbeidsreglement, waar dit effectiever is.
- c. een 5 A-aanpak tegen burn-out, gericht op de collectieve oorzaken in de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud en de arbeidsverhoudingen.

Een deconnectierecht is er al, maar het is een kwestie om dat hard te maken.

2.2

Werkonzekerheid van kwaad naar erger

Precaire arbeid is al langer onze zorg. Maar met de digitalisering rukt ook de extreme werkonzekerheid op: met nieuwe businessmodellen, nieuwe vormen van arbeid, nieuwe rekruterings technieken en arbeidsbemiddeling via het internet of met de nieuwste app-technologie. Die zijn er meer en meer op gericht om werknemers op een extreem flexibele wijze te organiseren. Het liefst van al nog met zonder werknemersstatuut, als zelfstandige of zonder enig statuut.

Die flexibiliteit kan georganiseerd worden via digitale platformen, maar we zien ze ook opduiken in andere businessmodellen, zelfs met arbeidsovereenkomst. Uitzendbureaus bijvoorbeeld verwachten dat sollicitanten zich binnen de twee uur na een oproep aanmelden. Zelfs onze officiële arbeidsbemiddeling doet daaraan mee. Het aantal interims dat maanden- of jarenlang werkt met opeenvolgende dag-, week-, of maandcontracten neemt zienderogen toe. De drijfveer achter deze extreme onzekerheid? De flexibiliteit zoveel mogelijk afschuiven op de werknemer. Met algoritmes wordt op basis van de beschikbare data haarfijn nagegaan wie waar wanneer nodig en beschikbaar is. Zo kan de capaciteit zo flexibel mogelijk en met de laagste kost afgebouwd worden op de minder drukke momenten. In sommige sectoren is dit al ver doorgeschoten. In bepaalde landen nog meer; zo kan je zonder overdrijven stellen dat in Nederland het beroep van postbode verdwenen is. Het werk is opgesplitst in talloze mini-contractjes van enkele uren, beheerd door zelfstandige onderaannemers. Ook voor het sorteerwerk doen die een beroep op mini-contracten, werk aan stukloon, zelfstandigen, jobstudenten, gepensioneerden en oproepcontracten. Het stukloon per afgeleverd pakje wordt regelmatig neerwaarts aangepast: er zijn toch voldoende kandidaten.

Maar ook bij ons merken we dat normale jobs onder druk komen door nieuwe businessmodellen. We zien bijvoorbeeld hoe kamers worden verhuurd aan toeristen via platformen als Airbnb. Schoonmaak en catering worden dan weer georganiseerd via andere platforms, als het al niet is via

dienstenchequebedrijven. Vast horeca- of schoonmaakpersoneel wordt vervangen door talrijke losse contracten, zonder enige werk- of inkomenszekerheid en vaak ook zonder arbeidsongevallenverzekering of sociale zekerheid. Fijn voor wie nooit ziek is, nooit een ongeval heeft of voor wie een spaarpotje kan aanleggen of behouden voor de oude dag, moest dat al mogelijk zijn met het lage inkomen. Maar voor heel wat mensen is dit een bodemloze sociale afgrond. Met steeds meer mensen die werken zonder een minimale sociale bescherming, tikt een sociale tijdbom onder onze samenleving. “Julie overdrijven”, wordt ons verweten, want het gaat vooral om bijklussen voor wie al een sociale bescherming heeft als werknemer, zelfstandige of gepensioneerde. Of om studenten die zo’n bescherming niet onmiddellijk nodig hebben. Dat is het beleid van ‘bijjobs, bijjobs, bijjobs’. Dat klopt voor een deel, maar men onderschat de dynamiek. Want de low cost businessmodellen zetten de anderen zwaar onder druk. Slecht werk verdringt goed werk: het ontsnapt aan regels rond kwaliteit, hygiëne, consumentenbescherming en veiligheid. Maar de allergrootste bedreiging is nog dat het goede werk waarin kortgeschoolden vandaag nog aan het werk kunnen, op die manier wordt verdrongen.

En dan zijn er ook nog de sectoren waar sociale dumping wordt georganiseerd met buitenlandse werknemers en (schijn-)zelfstandigen. De arbeidsrechtelijke bescherming van gedetacheerde werknemers is niet zo slecht geregeld. Het schort vooral aan de uitvoering van de regels en aan de inning van de sociale bijdragen. Tegen de sociale dumping met zelfstandigen gebeurt al te weinig.

#11. Het ACV wil de superprecariteit weren, door:

- a. tijdelijke contracten duurder te maken en de superprecaire contracten nog duurder door meer sociale bijdragen (de vervuiler van de arbeidsmarkt betaalt).
- b. het principe van gelijk loon voor gelijk werk hard te maken voor alle tijdelijke contracten, zowel interprofessioneel, sectoraal als op ondernemingsvlak. In de NAR gaan we voor een uitbreiding van de cao nr. 43 tot de contracten van minder dan een maand.
- c. In sectoren en bedrijven vragen we voor alle loonvoordelen de gelijke behandeling van tijdelijke contractenoproep- en nulurencontracten te bannen, in gelijk welke arbeidsrelatie, en door dagcontracten enkel nog toe laten met gegronde redenen.
- d. het voor werkgevers en platformen onmogelijk te maken om gelegenhedswerkers tewerk te stellen zonder een arbeidsongevallenverzekering, zonder sociale zekerheid en zonder een minimale arbeidsbescherming te voorzien.
- e. de door de overheid ingevoerde nieuwe flexibele arbeidsstatuten (verenigingswerk, occasionele activiteiten van burger tot burger, digitale platformen en flexi-jobs) te onderwerpen aan de gewone regels inzake belasting, arbeidsbescherming en sociale zekerheid.
- f. volgehouden actie tegen de sociale dumping van binnen en buiten Europa, ook deze met buitenlandse zelfstandigen.

2.3

Nieuwe risico's

Nieuwe technologieën worden bij hun invoering vaak fantastische eigenschappen toegedicht die het welzijn van werknemers en burgers verhogen. Dat is niet zelden terecht. Ergonomisch zware of repetitieve jobs kunnen worden overgenomen door machines of ondersteund door technologieën. Fysiek belastende jobs kunnen toegankelijker voor wie minder sterk is. Dat is niet onbelangrijk gezien de vergrijzing op de werkvloer. Eenvoudige, monotone taken kunnen verdwijnen, waardoor de job verrijkt. Werken op afstand wordt mogelijk en kan verplaatsingen overbodig maken. Maar het is niet al rozengeur en maneschijn en we mogen niet blind blijven voor de risico's. In het technologisch optimisme wordt dat vaak over het hoofd gezien. De technologie kan net zo goed nieuwe vormen van belasting creëren: werkdruk, werkonzekerheid, techno-stress, nieuwe vormen van repetitief werk, nieuwe problemen inzake gezondheid en veiligheid ook.

Onze sociale geschiedenis leert dat we er héél lang over deden om wetenschappelijke inzichten over de gezondheidsaspecten toe te passen in onze wetgeving. Neem nu bijvoorbeeld asbest. Het industrieel gebruik begon in 1858. Pas in 1930 werd wetenschappelijk aangetoond dat blootstelling aan asbeststof jaren later leidt tot kanker en asbestose. Het duurde nog tot 1998 voor asbesttoepassingen in België werden verboden. Mede onder druk van asbestproducerende landen wordt het in ontwikkelingslanden nog steeds gebruikt en is er geen internationaal asbestverbod. En dan hebben we het nog niet over de kolossale hoeveelheden asbest nog moeten opgeruimd worden in België. De geschiedenis lijkt zich af en toe te herhalen als we kijken met hoeveel zorgeloos enthousiasme nieuwe technologieën worden onthaald en op grote schaal toegepast, zonder veel zekerheid over de milieu-, veiligheids- en gezondheidsrisico's. De discussies over de veelzijdige toepassingen van nanotechnologie in tal van sectoren en de eerste kritische wetenschappelijke geluiden over gezondheidsrisico's en de terughoudendheid van verzekeraars om de aansprakelijkheid van producenten te dekken bewijzen dat. Ook de genetische manipulatie van gewassen, het gebruik van hormonen in de bio-sectoren, het gebruik van pesticiden als Roundup of van de nieuwe generatie van insecticiden (neo-nicotinoïden), de krachtige elektromagnetische golven, reprotoxische stoffen (stoffen met risico voor de vruchtbaarheid of het ongebooren kind), dieseluitlaatgassen,...roepen vragen op. Onze wetgeving – en ook de

werkplaatsen. Werkgeversorganisaties en industriële lobby's blokkeren bijkomende of strengere wettelijke normen. Ze willen dat normen enkel ingevoerd kunnen worden met hun akkoord, wat hen een vetorecht zou geven. Zo houden ze, tegen het Europees parlement in, de boot af om werknemers te beschermen tegen reprotoxische stoffen.

Diezelfde voorzorg moet gelden voor de nieuwe generatie van machines: de nieuwe robots, de drones, zelfsturende auto's, de 3D-printingtoestellen,... Wat met de veiligheid van de werknemer? Wat met de veiligheid voor gebruikers en de samenleving? Wat met milieu en klimaat? En ook: wat doet het met een mens als hij zich de ganse tijd door de technologie bekeken en doorkeken voelt (zie #15.) Voorkomingsbeleid moet standaard worden ingebouwd bij elke innovatie, vanaf de ontwikkeling.

#12. Het ACV wil garanties dat de nieuwe technologieën de veiligheid en de gezondheid van werknemers niet bedreigen of geen ondoordachte risico's inhouden voor samenleving, milieu of klimaat.

Daarom vraagt het ACV dat:

- voorafgaand aan de invoering van een nieuwe technologie de mogelijke risico's grondig onderzocht en gedocumenteerd worden en technologieën met mogelijk negatieve gezondheidseffecten maximaal worden gebannen, van in het vroegste stadium van onderzoek en ontwikkeling.
- een Europese onafhankelijke wetenschappelijke commissie toelating moet geven voor het op de markt brengen van potentieel schadelijke technologieën en beperkende voorwaarden kan opleggen aan het industrieel gebruik en toepassingen. Daarbij moet het Europees wettelijk kader versneld worden uitgebreid om de veiligheid en gezondheid van de werknemers, consumenten en milieu te beschermen, op basis van de nieuwste wetenschappelijke inzichten.
- de middelen en gegevens van preventiediensten worden ingezet en samengebracht om wetenschappelijke data te verzamelen om gezondheidseffecten van bepaalde technologieën te monitoren. Daarbij moet ook een arbeidsgeneeskundig gezondheidsdossier worden bijgehouden voor elke werknemer, waarbij alle blootstellingen aan beroepsgebonden risico's over de volledige loopbaan systematisch worden geïnventariseerd.
- de risico's voor veiligheid en gezondheid worden besproken in het sociaal overleg in de sectoren en de ondernemingen, om afspraken te maken ter voorkoming, ook door een aanpassing van de cao nr. 39 (zie #3.).
- het nodige geld en de menskracht worden vrijgemaakt voor informatie aan, opleiding voor en participatie van werknemers die geconfronteerd zullen worden met de nieuwe technologieën.
- en dit alles ook voor de werkenden zonder arbeidscontract of vaste benoeming.
- en met een bijzondere rol voor de preventiediensten en met een sterke handhaving vanuit alle overheden.

2.4

Levenslang mee

De diepgang van de transitie verplicht ons ook tot een grondig debat over de manier waarop onze onderwijs- en leersystemen moeten aangepast worden. Maar ook over hoe werkgevers, overheden, werknemers en andere burgers zich moeten aanpassen. Niet enkel aan de technologie, maar ook aan de ecologische transitie en de ontwikkeling van het internationale speelveld. Vanuit het bedrijfsleven worden we daarin zeker niet tegengesproken. De werkgevers hebben het vandaag graag over skills en competenties en over hoe het onderwijs jongeren moet klaarstomen – met de nieuwste technologische hulpmiddelen – voor de nieuwe economie en/of als consument van de technologische speeltjes. Ook het thema hoe werknemers levenslang moeten bijblijven, met regelmatige omscholing en hoe de overheid daarbij moet helpen, ligt op tafel. Dat geeft het bedrijfsleven en de politici die hen welgezind zijn enig comfort. Het gaat dan immers alleen maar over de aanpassing aan de transitie en niet over het sturen van de transitie (zie hoger). Al is dat voor ons ook een mooie kans om het levenslang leren een nieuw elan te geven.

Dat debat is al volop bezig in de regio's, omdat onderwijs en opleiding voor een groot deel Gemeenschaps- of Gewestbevoegdheid zijn. Het is aan onze Gewest- en Gemeenschapscomités om dat verder in te vullen. Van daaruit moet ook bekeken worden hoe gezamenlijk kan worden opgetreden op Europees en internationaal vlak. Ook federaal blijft het een bijzonder interessante uitdaging. De federale overheid blijft grotendeels bevoegd voor het arbeidsrecht, terwijl het zwaartepunt van ons sociaal overleg nog altijd ligt bij het federale, sectorale overleg. Met van daaruit de mogelijkheid het recht op opleiding van werknemers en de plicht van werkgevers op te leiden te verankeren in cao's en te ondersteunen vanuit paritair beheerde instellingen.

In dit debat over onderwijs en opleiding zie je alle oude discussies terugkeren: over de eigen kerntaken van het onderwijs, dat meer is dan een instrument om jongeren klaar te stomen voor het bedrijfsleven. Maar ook de nood aan brede vorming en de voorbereiding op een leven vol transitie en bijgevolg ook het levenslange leren duiken opnieuw op. Net als de nood aan mondige werknemers en burgers die ook bekwaam en bereid zijn de verandering in vraag te stellen en te sturen. Al zie je in het debat ook een paar accentverschillen. Er is de vraag om het recht op levenslang leren afdwingbaar te maken. Die ommezwaai zie je al in

het federale beleid. Vanaf 1998 hebben we ingezet op de plicht van werkgevers om te investeren in opleiding. Dat heeft tot mooie cao's en acties geleid in heel wat sectoren. Maar tegelijk leidde het ook tot veel steriel gepalaver met de werkgevers, die steevast vonden dat ze al ruim genoeg investeerden. We stelden toen voor om de investeringsplicht te vervangen door een afdwingbaar recht op opleiding voor elke werknemer: 5 dagen per jaar per werknemer. We kregen met de WWW-wet (Werkbaar en Wendbaar Werk) slechts een flauw, nauwelijks afdwingbaar afkooksel. Daarnaast groeit de wrevel bij de werkgevers over de inspanningen die zij moeten doen. Ze zetten steeds meer druk om de verantwoordelijkheid af te schuiven naar de werknemer zelf en naar de overheden. De werknemer moet volgens hen zelf investeren in zijn arbeidsinzetbaarheid, liefst buiten de werkuren en op eigen kosten, met als afgeleide de eis dat hij een deel van zijn opzegtermijn of wettelijke ontslagvergoeding daarin moet investeren. Ze stellen ook voor om de aanvullende financiële enveloppe voor de sociale begeleiding bij een bedrijfsherstucturering hierin te investeren. Terwijl het toch veel nuttiger lijkt om werknemers al vanaf de start van de loopbaan of de arbeidsrelatie te wapenen tegen eventueel ontslag, door levenslang te investeren in skills die van pas kunnen komen op de brede arbeidsmarkt (zie #8.).

Daarnaast gaat het ook steeds vaker over omscholing. Jobs komen en gaan. Beroepen verdwijnen en er komen er nieuwe bij. Gezien de diepgaande transitie is een beleid dat zich richt op levenslang bijleren onvoldoende. Het moet meer en meer gaan om intensieve opleidingen die werknemers die hun job verloren of dreigen te verliezen, toeleiden naar totaal andere jobs. Het gaat dan om intensieve, langdurige trajecten die leiden tot nieuwe kwalificaties, zeker ook om de kort- en middengeschoolden op te tillen naar de segmenten van de arbeidsmarkt met meer toekomst. Want met de vierde technologische revolutie ondergaan kortgeschoolden een dubbele bedreiging: niet enkel het verdwijnen van een deel van hun jobs, maar ook de concurrentie van de bedreigde middengeschoolden die werk gaan zoeken in de lagere segmenten. Dat vergt een dubbele competentiesprong: kortgeschoolden alsnog aan een diploma helpen en omscholen naar jobs met meer toekomst en van middengeschoolden hogeschoolden maken. Dan volstaan vijf dagen opleiding niet.

#13. De diepgaande transitie vereisen meer ambitie in het opleidingsbeleid, door:

- a. het opleidingsluik van de wet WWW om te bouwen tot een afdwingbaar, individueel recht van elke werknemer, stapsgewijs op te bouwen tot 5 dagen per jaar tegen 2022, voor elke individuele werknemer, ook in de kmo's, ook voor uitzendkrachten, ook voor crowd- en platformwerkers. Dit moet worden onderscheiden van het door de Gewesten te regelen betaald educatief verlof (inmiddels VOV, Vlaams opleidingsverlof, voor wie in het Vlaamse Gewest werkt).

Vervolg op blz. 29

“



Foto: Layla Aerts



Als je start bij Carrefour begin je sowieso met een tijdelijk contract. Het gaat bijna steeds om kleine contracten. De directie geeft liever twee contracten van 18 uur dan één voltijds, omdat ze dan vier handen ter beschikking heeft. Je krijgt pas ten vroegste een vast contract na twee jaar, na vier opeenvolgende tijdelijke contracten. Bovendien werk je met flexibele uren. Je kent pas enkele weken op voorhand je uurrooster.

Het verloop is dan ook heel groot, vooral bij jongeren. Als je een huis wil kopen, krijg je geen lening vast als je maar een tijdelijk en deeltijds contract hebt. Jongeren die elders wel een voltijds en vast contract kunnen versieren, zijn dan ook snel weg. Bijkomend vloeit door de herstructurering heel wat kennis weg uit de winkels, ook op het hoofdkantoor. Er is nood aan een ander rekruterings- en personeelsbeleid wil je goed personeel kunnen aantrekken en behouden houden we de directie voor.

Anniek Bollen, ACV-afgevaardigde Carrefour

2.5

Iedereen digitaal mee

- b. dit te koppelen aan een afdwingbare plicht voor de werkgever, onder controle van de vakbonden, om de opname ervan daadwerkelijk te organiseren. Met gelijke participatie van vrouwen, oudere werknemers, deeltijdsen en tijdelijken. Met voor wie in competitie- of conjunctuurgevoelige sectoren werkt of wie zwakker staat op de arbeidsmarkt (kortgeschoolden, tijdelijken, onvrijwillig deeltijdsen...) als eerste prioriteit opleidingen die de positie op de brede arbeidsmarkt versterken.
- c. in plaats van te wachten tot het ontslag valt, om dan de werknemer zelf te laten betalen voor zijn "arbeidsinzetbaarheid" met een deel van zijn verbrekingsvergoeding of opzegtermijn, moet langdurige werkloosheid voorkomen worden. En dit door vanaf het begin van de loopbaan of de arbeidsrelatie vanuit werkgevers en overheden te investeren in brede opleidingen en loopbaanbegeleiding, met onder meer naast het recht op opleiding ook het recht op loopbaanbegeleiding.
- d. dit aan te vullen met een verbeterd opleidingskrediet, in het kader van het tijdscrediet, voor langdurige omscholingen: hogere RVA-premie, toeslag van de werkgever, ook in kmo's; en niet enkel voor opleidingen die toeleiden naar een knelpuntberoep.
- e. dit verder in te vullen via sectorale cao's en te ondersteunen vanuit sectorale opleidingsfondsen en deze fondsen op te waarderen tot volwaardige transitiefondsen.
- f. dit alles ook te garanderen bij overheid en onderwijs en Europees en internationaal te promoten.

De digitalisering roept een ander vraagstuk op. Is iedereen mee? Een vraag waarachter heel wat schuil gaat. Heeft iedereen toegang tot de technologie? Wat met landen, regio's, bevolkingsgroepen en organisaties die nog niet zijn aangesloten op het wereldwijde web? Wat met slechtwerkende toestellen of software? Wat met mensen zonder personal computer, zonder smartphone of zonder geld om de internetverbinding te betalen? Wat met mensen met beperkingen of mensen die niet de nodige vaardigheden hebben om met de nieuwe technologie om te gaan? Hoe gaan we om met de stress die dit alles met zich meebrengt: de zogeheten techno-stress?

Zowel de overheden als het bedrijfsleven gaan hier te snel aan voorbij. Politici hebben de "hardwerkende middenklasse" voor ogen bij het uitwerken van beleid. Het bedrijfsleven aan de andere kant is natuurlijk vooral geïnteresseerd in wat ze kunnen verkopen in rijke regio's en bij bemiddelde mensen. Zowel overheden en bedrijfsleven zijn bezig om zoveel mogelijk te besparen op de dienstverlening van personen aan andere personen. Daarbij wordt vaak een grondwettelijk recht over het hoofd gezien: het verbod op discriminatie en het recht op gelijke behandeling. Dat houdt ook in dat mensen zonder computer, of zonder dure internet-aansluiting of zonder digitale vaardigheden, recht hebben op de diensten van de overheid. Maar het betekent ook dat de overheid privéspelers oplegt om basisdiensten te garanderen aan die groep mensen. Dat hoeft niet te betekenen dat iedereen gratis een computer, smartphone en internetverbinding krijgt, maar wel dat computers met internetverbinding gratis ter beschikking worden gesteld. Mensen met minder digitale vaardigheden hebben recht op opleiding en begeleiding. De digitalisering kan ook maatschappelijke kloven wegwerken, zoals naar

burgers die minder mobiel zijn of regio's die vandaag nauwelijks ingeschakeld zijn in het economische verkeer. Digitalisering zorgt er ook voor dat mensen toegang krijgen tot meer informatie of gemakkelijker kunnen communiceren. Daarom moet die digitalisering een bijzondere zorg zijn voor onze werking in de ondernemingen en instellingen of in onze lokale interprofessionele werking. We moeten zowel bewaken dat mensen mee zijn als dat bij de digitalisering mensen die onvoldoende mee zijn niet worden vergeten.

Techno-stress moet daarbij bijzondere aandacht krijgen. De vakliteratuur beschrijft dit als de stress en de moeilijkheden die mensen ervaren wanneer hun werkgewoonten en routines op het werk overhoop worden gehaald door ICT. Plots moet op een volledig andere wijze worden gewerkt, vaak met weinig vertrouwde programmatuur, die soms hapert, tegenspuit of vastloopt en het vertrouwde werkproces blokkeert. Er wordt te weinig opleiding, tijd en steun voorzien voor inwerking wat voor heel wat stress zorgt. De vrees voor reacties van de werkgever als men niet mee kan, komt er bovenop.

#14. Het risico op een digitale kloof moet beantwoord worden door een "iedereen mee"- beleid:

- a. op alle niveaus, ook Europees en internationaal, moeten garanties worden ingebouwd dat iedereen voordeel heeft bij de digitale vooruitgang.
- b. het grondwettelijk verbod van discriminatie wil ook zeggen dat er wettelijke kaders moeten komen voor overheden en bedrijven, om basisdiensten ook toegankelijk te maken en te houden voor personen zonder digitale toegang, voor mensen met beperkingen of mensen met minder digitale vaardigheden. En voor de handhaving ervan.
- c. digitale geletterdheid moet, net als lezen en schrijven, standaard worden ingebouwd in elk beleid gericht op maatschappelijke basisvaardigheden.
- d. invoering van nieuwe technologie moet in de bedrijven en instellingen en ook bij de overheden worden gekoppeld aan een beleid ter voorkoming van techno-stress: gebruiksvriendelijke hard- en software, recht op voorafgaande vorming en opleiding, begeleiding bij invoering, snelle en adequate hulp bij storingen, leesbare handleidingen, permanente verbetering op basis van klachten.

2.6

Doorkijkmensen

De digitalisering maakt dat ontzaglijk veel meer mogelijkheden ontstaan om persoonlijke data te verzamelen, op te slaan, te verwerken en te gebruiken. Zodat mensen zich permanent bekeken en doorkeken voelen: doorkijkmensen dus. Met ook het risico dat die data vroeg of laat misbruikt worden of te grabbel worden gegoooid. Tot enkele jaren geleden leek dat nauwelijks een probleem. We gaven onze privacy maar al te graag prijs in ruil voor het gratis gebruik van sociale media. Privacy leek wel een vergeten grondrecht. Tot pijnlijk duidelijk werd tot welke misbruiken dit kan leiden waarbij mensen beschadigd of gemanipuleerd worden, tot zelfs bij politieke verkiezingen. Plots werd het debat over het herstel van de privacy wél mogelijk.

Het is trouwens de hoogste tijd om dat ook te gaan bekijken vanuit het perspectief van de werknemer als werkende of als werkzoekende. Niet enkel de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in enge zin moet daarbij aan bod komen, maar zeker ook de vraag wat er met al die data gebeurt die een werkgever van je vraagt of ongevraagd verzamelt. Wat met de bewaring, de verwerking, het gebruik en de beveiliging ervan? Dat roept meteen ook een andere vraag op. Hoe ver mag de werkgever gaan in de controle van de werknemer tijdens zijn beroepswerkzaamheden?

Het is niet eenvoudig om dit debat te voeren met werkgevers en overheden. De ene keer vinden ze dat onze vragen enkel van een irrationele angst voor de technologie getuigen en dat we moeten openstaan voor verandering. Dat kregen we te horen toen we via de Nationale Arbeidsraad vragen stelden over het Mechelse bedrijf New Fusion, dat bij zijn werknemers een chip wilde inplanten in de hand: een duidelijke schending van het grondrecht op lichamelijke integriteit. De andere keer krijgen we als antwoord dat een en ander voldoende geregeld is met de nieuwe Europese verordening op gegevensbescherming (GPDR). Die regelgeving is echter volledig gebaseerd op de keuze van de burger. Alsof een werknemer of werkzoekende in zijn afhankelijke positie die keuze heeft....

Het leidt tot heel wat deelvragen. Welke gegevens heeft de werkgever van de werknemer? Hoe worden die opgeslagen? Hoe worden ze verwerkt en

wat gebeurt daar dan mee? Wie kan de gegevens inkijken? Hoe worden ze beschermd tegen *hacking* of tegen inzage door onbevoegde personen? Wat kan de werknemer doen om de gegevens te corrigeren? Diezelfde vragen hebben we niet alleen naar werkgevers, maar ook naar alle externe dienstverleners die gegevens van de werknemer bewaren: preventiediensten, controlegeneesheren, sociale secretariaten, rekruterings-, selectie en assessment-bureaus,... We zijn nog niet vergeten hoe een hacker enkele jaren geleden Mensura chanteerde en ermee dreigde om bijzonder gevoelige gegevens vrij te geven van duizenden personen die op last van de werkgever bezocht moesten worden door controlegeneesheren. Wat ook met werkzoekenden en bedrijven die steeds vaker aan meer informatie proberen te komen over het vroegere beroepsleven en het persoonlijke leven van de sollicitanten?

Werkgevers krijgen vandaag de dag zelfs gezondheidsgegevens van hun werknemers aangeboden. Gezondheidsprofielen van werknemers, data verzameld uit trendy apps die je gezondheid onschuldig monitoren, worden op die manier koopwaar. Stilaan maar zeker duiken ook bij ons verzekeraars op die werkgevers standaardpolissen aanbieden rond ziekteverzuim, maar daarbij bepaalde aandoeningen uitsluiten of bij een burn-out het recht vragen dat de verzekeringsarts de therapie mag bepalen. De grenzen van je medische privacy komen zo steeds meer onder druk. Ook gegevens over syndicaal engagement van de werknemer zijn bijzonder gevoelige info.

De overheid deinst er al evenmin voor terug om gegevens te verzamelen van wie recht heeft op een sociale uitkering. In Antwerpen bijvoorbeeld worden, naar Nederlands voorbeeld, privédetectives ingehuurd om bijstandsgerechtigden te controleren. Energie- en waterdistributeurs moeten gebruiksgegevens overmaken over gerechtigden op sociale uitkeringen. In Nederland zijn er zelfs lokale besturen die bijstandstrekkers bewaken met een camera op de voordeur. We stellen vast dat hoe meer de digitalisering het mogelijk maakt om meer data te verzamelen en samen te brengen, hoe meer de privacy verdwijnt.

#15. Het ACV grijpt de toegenomen aandacht voor de bescherming van de privacy van burgers aan voor een beter wettelijk en conventioneel kader voor een sluitende bescherming van de privacy op de werkvloer en van werkzoekenden:

- a. door een afdwingbaar recht voor werknemers op inzage, afschrift en correctie van alle gegevens die over hen worden bijgehouden door werkgevers, in personeelsdossiers, evaluaties, testresultaten en allerlei prestatiegegevens; als basis voor een recht op informatie en onderhandeling over de verzameling, de opslag, de verwerking, het doorgeven en de diefstal van gegevens op bedrijfsvlak.
- b. door tegelijk een afdwingbaar recht voor werkzoekenden op inzage, afschrift en correctie van sollicitatiedossiers en testresultaten en op het wissen van deze gegevens na het einde van de procedure van werving en selectie.
- c. met afdwingbare plichten voor alle voorzieningen op de arbeidsmarkt, inclusief een recht voor werkzoekenden op informatie over en inzage in de gegevens die over hen worden bijgehouden.

d. en met een bijzondere bescherming voor medische gegevens:

- een verbod op applicaties in de werksfeer waarbij werkgevers gebruik maken of toegang krijgen tot gegevens van biomonitoring of van medische gegevens van werknemers, werkzoekenden en sollicitanten.
- artsen aangesteld door werkgevers slechts toegang geven tot medische gegevens van werknemers als de werknemer daarmee vrijwillig en vrij van dwang of sancties instemt.
- het recht op inzage en afschrift van een werknemer van zijn medisch dossier bij een arbeidsarts, controlearts, verzekeringsarts, adviserend arts eenvoudig afdwingbaar maken.
- een recht op discretie voorzien bij contacten met arbeidsartsen.

2.7 I, robot

Nieuwe technologieën maken het mogelijk om kleine computers in te bouwen in machines en die digitaal met elkaar te verbinden. Dat noemt men ook het *Internet of things*. Maar hoe ver staan we af van het *Internet of humans*, waarbij werknemers permanent digitaal worden gecontroleerd?

Dat kan bijvoorbeeld door een controle van de apparaten waarmee wordt gewerkt, zoals de kassa in de supermarkt of het online volgen van je voertuig. Maar ook het constant monitoren van werknemers wordt mogelijk met camera's of met zogenaamde wearables, digitale gadgets die je altijd bij je draagt: armband, smartphone, badge, tot zelfs een ingeplante chip (zie #15).

Van kassiers(ers) kunnen op die manier met een onverbiddelijke precisie door hun hele loopbaan alle verrichtingen en toetsaanslagen worden geteld, de snelheid, de fouten, de pauzes, de productiviteit,... Bij mobiele werknemers (thuisverplegers, dienstencheques, monteurs...) worden verplaatsingen en prestaties vaak nauwkeurig gemeten met smartphones en geolocalisatie. Niet zelden krijgt ook de klant

toegang tot die gegevens, zodat die de naam kent van de werknemer, weet wanneer die zal aankomen of waar die zich precies bevindt. Ook personeel in de zorg wordt steeds vaker geregistreerd, gemonitord of gefilmd. Elders krijgen werknemers een koptelefoon of slimme bril op en worden ze voor alle opdrachten met stemcommando's of beeldcommando's aangestuurd, van de ene deeltaak naar de andere. Dat gebeurt bijvoorbeeld bij het verzamelen van bestellingen in magazijnen of aan montage-opdrachten in assemblage of onderhoud. *Big Brother* registreert zo een hele werkdag lang tot in de kleinste details welke taken de bijna tot robot herleide werknemer uitvoert. Erger nog, soms beperkt het zich ook niet tot de werkuren, zoals bij profsporters bijvoorbeeld, om het doen en laten en de fitheid op te volgen.

#16. Het ACV wil dat werknemers beter beschermd worden tegen verregaande controle op het werk en dit zowel door wetgeving, als in cao's en afspraken op bedrijfsvlak:

- a. door het thema aan te kaarten bij besprekingen van arbeidsreglementen en onze militanten te vormen. Niet om gerechtvaardigde controles op misbruiken of voor meer veiligheid te verhinderen, wel om de menselijke waardigheid en de informatierechten te verdedigen.
- b. door de bestaande cao's en andere collectieve afspraken inzake cameracontrole, geotracking en elektronische dataverzameling te verbeteren en beter toe te passen.
- c. door grenzen te stellen en transparante procedures af te spreken voor informatie en toezicht door klanten, cliënten en patiënten over prestaties van werknemers.
- d. door een volledige voorafgaande informatie- en inzage-recht van de werknemer in alle persoonsgegevens, inclusief prestatie- en productiviteitsgegevens die over hem aangelegd worden, met een afdwingbaar recht op correctie van die gegevens. Daarbij moet er ook inzage komen in de algoritmes waarmee data worden verwerkt, met behulp van onafhankelijke experts, om discriminatie tegen te gaan.
- e. door paritair toezicht op ondernemingsniveau op het aanwenden en gebruik van gegevens verkregen uit cameratoezicht en elke andere vorm van online monitoring.
- f. door regelingen af te spreken op ondernemingsniveau over bewaartermijnen en over het wissen van deze gegevens.
- g. door een verplichte automatische uitschakeling van alle monitoringsystemen na de werkuren.

2.8

Werken naar niet-werknemers

Het platformwerk van Uber of Deliveroo is maar het topje van de steeds groter wordende ijsberg. In 2014 al werd geschat dat wereldwijd zowat 45 miljoen mensen hun diensten aanbieden via een of ander platform. Dat doen ze meestal niet als werknemer, maar in een ander statuut. Heel vaak gebeurt het zelfs zonder enig statuut. Wat door de wetgever vorig jaar dan gelegaliseerd werd door de nieuwe wetgeving op het bijklussen tot 6.130 euro per jaar.

De werkwijzen op die digitale platformen zijn heel uiteenlopend. Werkaanbieders kunnen hun klussen aanbieden op het ene platform. Op een ander kiest de klusser zijn werkaanbieder op basis van de beoordelingen van vroegere gebruikers. Nog een andere keer belist het platform zelf wie de klus krijgt, op basis van een algoritme, een elektronisch wiskundig model. Op andere platformen wordt de klusser dan weer gevraagd om bij wijze van proef een ontwerp gratis in te sturen.

Je hebt ook open en gesloten platformen. Dat laatste zie je bijvoorbeeld wanneer grote bedrijven zoals IBM of bpost een bedrijfseigen platform organiseren waaraan je pas kan deelnemen als je wordt toegelaten door het platform.

Het systeem van vergoedingen is heel divers: vaste prijzen, of een competitief bidsysteem waarmee de klusser zich aanbiedt of soms ook aan de prijs die de klant voorstelt. Maar steeds met een riant vergoeding voor het platform.

De keerzijde van dit systeem is duidelijk: de bedenkelijke kwaliteit van arbeidsvoorwaarden voor wie er instapt. Er is geen minimumloon, vaak zelfs geen loon maar een vergoeding voor bewezen diensten. Voor opdrachten die van thuis uit kunnen, concurrer je op sommige sites rechtstreeks met collega's uit arme landen voor dezelfde job. Het fiscale en sociaal zekerheidsaspect van de vergoedingen is meestal erg onduidelijk. Tenzij er een derde partij tussen zit, zoals het bedrijf Smart, dat instaat voor de betaling van de sociale bijdragen en de belastingen. Maar meestal moet de klusser het stellen zonder sociale zekerheid, arbeidsongevallen- of ziekteverzekering of opbouw van pensioenrechten. Het verloop is groot: voor de meesten is het een tijdelijke bijverdienste, als een aanvullend inkomen, maar voor anderen is het hun enige bron van inkomsten. Een deel van die digitale platformen maakt vandaag gebruik van het gunstregime dat de federale

overheid invoerde (zie hoger). Een aantal zal dat in de nabije toekomst doen. Maar er zijn ook digitale platformen die kennelijk aan elke overheidscontrole willen blijven ontsnappen. Airbnb vroeg geen erkenningen aan, zomin als Uber voor zijn taxi-afdeling.

Heel deze problematiek raakt erg aan die van de freelancers en de afhankelijke zelfstandigen. Ook die fenomenen rukken op, al blijft het bij ons nog beperkt in vergelijking met andere landen. In Nederland loopt het echt de spuigaten uit. Die zelfstandigen kennen ook veel werk- en inkomenszekerheid, met dat verschil dat ze wel een minimale sociale bescherming hebben en belastingen betalen.

Voor beide groepen blijft onze eerste zorg om hen omwille van hun afhankelijkheid zoveel mogelijk te erkennen als werknemer. De Commissie Arbeidsrelaties, opgericht op basis van de Arbeidsrelatiewet in het kader van de strijd tegen schijnzelfstandigheid, gaf ons in het geval van Deliveroo al gelijk, met nu wel de vraag of de rechtbanken gaan volgen. En in Frankrijk besliste het Hof van Cassatie recent dat de fietskoeriers van een gelijkaardig bedrijf, Take Eat Easy, eigenlijk werknemers zijn. Voor de fietskoeriers is het bewijs goed te leveren: die worden tegeleid en dan is de gezagsverhouding gemakkelijker aan te tonen. Voor andere platformen wordt dat moeilijker. Daarvoor moeten we kunnen rekenen op een aanpassing van de wetgeving en zeker ook Europese steun. Op de overheid moeten we alvast niet rekenen.

In afwachting blijft de beste bescherming daarom de syndicale bescherming. Daarom moeten we met aangepaste syndicale methodes en dienstverlening naar de groep toegaan. Om dan samen met hen de dialoog aan te gaan met de platformen en de opdrachtgevers. Ondersteund met acties, zoals de recente Europese actie van de Deliveroo-koeriers. Binnen het ACV werd vorig jaar, in

het verlengde van een van de krachtlijnen van het Zeggenschapscongres van 2015, het experiment "United Freelancers" opgestart vanuit drie beroepscentrales: CNE, LBC-NVK en ACV-Transcom, met steun van de confederatie van het ACV. Die ervaringen moeten ons later in het jaar in staat stellen om aan het Congres een krachtlijn voor te leggen voor een meer structurele aanpak naar werkenden die (nog) geen werknemer zijn.

#17. Het ACV wil de strijd verscherpen tegen de onderbescherming van wie voor een digitaal platform en/of als afhankelijke zelfstandige werkt en tegen de manier waarop ze de kwaliteitsvolle jobs van werknemers bedreigt. Dit door:

- a. een volgehouden actie voor herkwalificatie van die platformwerkers en zelfstandigen als werknemers, als er voldoende bewijs is van ondergeschiktheid.
- b. een beter wettelijk kader tegen schijnzelfstandigheid en een beter Europees kader tegen sociale dumping met buitenlandse schijnzelfstandigen.
- c. als herkwalificatie niet lukt, in lijn met de Europese sociale pijler, een afdoende arbeidsbescherming en sociale zekerheid te voorzien voor al wie voor platformen werkt en voor afhankelijke zelfstandigen, met inbegrip van: arbeidsongevallenverzekering, normen inzake arbeidsduur, werktijden, veiligheid en gezondheid, het recht op een billijk inkomen (minstens op het niveau van de nationale minimumlonen) en het recht op onderhandeling en collectieve actie. Het Europese verbod op prijsafspraken is hieraan ondergeschikt.
- d. de platformen verantwoordelijk te maken voor de fiscale en parafiscale aangiften en voor de storting van bedrijfsvoorheffing en sociale bijdragen.
- e. een regeling waarbij vakbonden toegang krijgen tot persoonlijke communicatie met alle platformwerkers en afhankelijke zelfstandigen, met het oog op informatie, consultatie en collectieve onderhandelingen.