

Vergaderjaar 2019–2020

**35 511**

## **Verslag van een werkbezoek aan Parijs door een delegatie van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

**Nr. 1**

### **VERSLAG VAN EEN WERKBEZOEK VAN EEN DELEGATIE UIT DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID AAN PARIJS VAN 1 TOT EN MET 3 MAART 2020**

Vastgesteld 1 juli 2020

Een delegatie uit de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft van zondag 1 tot en met dinsdag 3 maart 2020 een werkbezoek gebracht aan Parijs. De delegatie bestond uit de leden Tielen (delegatieleider, VVD), Palland (CDA), Smeulders (GroenLinks) en Van Kent (SP). De delegatie werd begeleid door adjunct-griffier Kraaijenoord en kenniscoördinator Naborn.

Het doel van het werkbezoek was om meer te leren over hoe Frankrijk omgaat met de veranderingen in de economie en arbeidsmarkt, met specifieke interesse voor de thema's robotisering en de platformeconomie.

Het programma van het werkbezoek is in nauwe samenwerking met de Nederlandse ambassade in Parijs tot stand gekomen. De delegatie dankt de medewerkers voor hun grote inzet bij de voorbereiding van het programma én de begeleiding tijdens het werkbezoek. Ook wil de delegatie haar waardering uitspreken voor de betrokkenheid én openheid van alle gesprekspartners, die ieder vanuit hun eigen expertise en ervaring(en) de delegatie een helder inzicht hebben gegeven van de ontwikkelingen in Frankrijk.

Delegatieleider,  
Tielen

Adjunct-griffier,  
Kraaijenoord

## PROGRAMMA VAN HET WERKBEZOEK

### Maandag 2 maart 2020

De delegatie startte het werkbezoek met een bezoek aan het hoofdkantoor van de **Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)**. Hier werd de delegatie verwelkomd door Guido Biessen, de permanente vertegenwoordiger bij de OESO, die de delegatie meer vertelde over de ontstaansgeschiedenis en doelen van de OESO.

Vervolgens kreeg de delegatie een presentatie van Stefano Scarpetta, directeur van de directie Employment, Labour and Social Affairs (ELS). In zijn prestatie focuste hij zich eerst op de *«squeezed middle class»*. In Nederland behoort ongeveer 60% van de bevolking tot de middenklasse. In de afgelopen decennia is het economische belang van de middenklasse afgenomen. Inkomensgroei is hier minder sterk dan bij de topinkomens. De druk op de middenklasse neemt toe. Zo vinden mensen uit de middenklasse het sociaaleconomische systeem oneerlijk en hebben zij te kampen met een steeds duurder levensstijl en onzekere arbeidsmarktvooruitzichten. Voor jongere generaties wordt het steeds lastiger om deel uit te maken van de middenklasse. Tegenwoordig is 40% van de huishoudens uit de middenklasse financieel kwetsbaar.

Er zijn verschillende beleidsopties voor een welvarende middenklasse. Oneerlijkheid kan aangepakt worden door de inkomsten van de middenklasse te verhogen, vermogensopbouw onder laag- en middenverdieners te ondersteunen, te zorgen voor verlichting van de nettobelastingdruk en de toegang tot openbare dienstverlening te verbeteren. Betaalbaarheid van de levensstijl kan verbeterd worden door het aanbod van betaalbare woningen te vergroten, kinderopvangkosten te beperken, ondersteuning te bieden bij uitgaven voor tertiair onderwijs en de toegang tot of dekking door ziektekostenverzekeringen uit te breiden. Kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt kan verminderd worden door de VET te moderniseren, aantrekkelijke leersystemen voor volwassenen te ontwikkelen en sociale bescherming en collectieve onderhandelingen uit te breiden voor niet-standaard banen.

Ten tweede vertelde de heer Scarpetta meer over de nieuwe banenstrategie van de OESO in relatie tot de toekomst van werk. Bij de initiële banenstrategie uit 1994 lag de focus vooral op het aanpakken van de hoge en aanhoudende werkloosheid, onder andere door flexibiliteit te promoten. In 2006 werd deze strategie herzien. De focus kwam hier niet alleen op de kwantiteit van banen, maar in beperkte mate ook op de kwaliteit van banen te liggen. De financiële crisis, ontwikkelingen zoals de digitale transformatie en de globalisering van de economie en toenemende ongelijkheid leidden in 2018 tot een nieuwe, bredere en meer toekomstgerichte strategie. Deze heeft als doel om inclusieve groei en welzijn te vergroten. Kern van de strategie is dat beleid om flexibiliteit op de arbeidsmarkt te vergroten noodzakelijk is, maar dat dit niet voldoende is om ook goede resultaten te bereiken wat betreft de kwaliteit van de banen en inclusiviteit. Flexibiliteitsverhogend beleid moet daarom gecombineerd worden met werkgelegenheids- en sociaal beleid.

Daarna ontving de delegatie een presentatie van Stijn Broecke over de toekomst van werk. In zijn presentatie stelde hij twee vragen: zal er nog wel werk zijn in de toekomst en zo ja, wat voor werk zal dat zijn? Nieuwe technologieën gaan snel vooruit en worden snel geïmplementeerd. Hierdoor is de angst ontstaan dat er in de toekomst geen werk meer zal zijn. Enorme technologische werkloosheid lijkt onwaarschijnlijk, maar naar verwachting zal 14% van het aantal bestaande banen de komende tien tot twintig jaar verdwijnen. Bovendien zal van zo'n 32% de aard van het werk significant veranderen. Overigens betekent dit niet dat het per se

gaat gebeuren. Al brengt nieuwe techniek voordelen voor bedrijven met zich mee, het kost vaak veel geld om deze te implementeren. Er zijn ethisch-morele bezwaren en wettelijke obstakels. Het betreft beslissingen die we als maatschappij moeten nemen: welke technologieën gaan we invoeren en wat zijn de consequenties? Willen we bijvoorbeeld ouderen en kinderen door robots laten verzorgen? In de afgelopen twintig jaar is in het algemeen de werkgelegenheidsgraad gestegen, onder andere doordat mensen langer werken, er meer vrouwen werken en nieuwe technologieën vaak nieuwe en betere banen creëren. Wel zijn er verschuivingen zichtbaar. Zo is de werkgelegenheid in de industrie met 20% gedaald, terwijl deze in de dienstverlening juist met 27% is gestegen. Bovendien is het voor mensen die geen universitair diploma hebben nu veel moeilijker om een goede baan te vinden dan twintig jaar geleden.

Werk zal dus niet geheel verdwijnen, maar er zullen wel grote transitieplaatsvinden. Educatie voor volwassenen is cruciaal om deze transitie te managen. Veel volwassenen missen namelijk de vaardigheden die nodig zijn voor banen in de toekomst, zoals digitale en emotionele vaardigheden. Zo missen zes op de tien volwassenen elementaire ICT-vaardigheden of hebben überhaupt geen computerervaringen. En de meest kwetsbare groep, die het meeste risico loopt bij automatisering, neemt het minst deel aan volwassenenonderwijs.

Sociale zekerheid kan mensen hiertegen beschermen. Echter, niet alle stelsels voor sociale zekerheid zijn voorbereid op het snelle tempo van de herverdeling van banen en nieuwe vormen van werk. Er zijn nieuwe uitdagingen. Zo gaat de gemiddelde ambtstermijn omhoog, maar blijven mensen minder lang bij dezelfde organisatie werken. Hierdoor is het moeilijker om rechten op te bouwen voor sociale zekerheid. Ook worden mensen die het hoogste risico lopen om hun baan te verliezen niet genoeg ondersteund, waardoor er meer ongelijkheid ontstaat op de arbeidsmarkt en het moeilijk is om een baan te houden. Daarnaast is het risico van automatisering hoger voor jongeren. Beroepen die vroeger een instapberoep waren voor de arbeidsmarkt zullen verdwijnen.

Tot op heden is er in veel landen een groei te zien in niet-standaard werkvormen, maar blijft het standaardcontract wel de norm. Voor slechts 0,5% tot 3% van de beroepsbevolking in OESO-lidstaten is platformwerk iemands belangrijkste baan. Een op de negen werknemers heeft een tijdelijk contract. Een op de zeven werknemers is zelfstandige.

Niet-standaardwerk vertegenwoordigt meer dan een derde van de totale werkgelegenheid. Nederland is wel een uitzondering. Vergeleken met de andere OESO-lidstaten kent Nederland een van de grootste stijgingen van tijdelijke contracten en zelfstandigen. Een toename van niet-standaardwerkgelegenheid wordt vaak door het beleid veroorzaakt. In Nederland is er een groot verschil in fiscale behandeling tussen werknemers en zelfstandigen. Dit leidt tot sociale risico's. De meeste zelfstandigen hebben namelijk geen toegang tot dezelfde rechten en sociale bescherming als werknemers, bijvoorbeeld op het gebied van pensioenen, opleidingen, minimumloon, anti-discriminatie en vakbondsvorming en collectieve onderhandelingen.

Dit betekent niet dat alle zelfstandigen beschermd moet worden, maar er zijn er wel kwetsbare groepen. Ten eerste moet schijnzelfstandigheid bestreden worden. Ten tweede is er volgens de OESO een grijze zone. Hieronder vallen mensen die moeilijk te classificeren zijn. Zij hebben eigenschappen van zowel zelfstandigen als werknemers. Een voorbeeld hiervan zijn zelfstandigen die financieel afhankelijk zijn van één werkgever. Mocht die band verbroken worden, dan heeft men geen werkloosheidsuitkering.

De delegatie vraagt of het niet de crux is dat als werkgevers risico's verschuiven naar zelfstandigen, die ingeprijsd moeten worden en dat het fout gaat zodra je het niet kan inprijzen. Dit is niet altijd mogelijk. Een reden voor die kwetsbaarheid is de grijze zone. Een andere reden is dat

veel zelfstandigen weinig onderhandelingsvermogen hebben. Ze hebben immers weinig andere opties in de arbeidsmarkt en zijn inwisselbaar voor de opdrachtgever. Als men onderhandelingsvermogen heeft, is er geen sociale bescherming nodig. Er bestaat echter ongelijkheid in onderhandelingsvermogen en die situatie moet rechtgezet worden. Als individuen niet de bescherming krijgen die ze verdienen, is dat niet alleen een probleem voor hen, maar ook voor andere bedrijven (oneerlijke concurrentie) en de maatschappij in het algemeen (iemand zal de rekening uiteindelijk moeten betalen). Het is niet zo dat traditionele arbeidscontracten de arbeidsmarkt beter maken. Het grootste risico is er als er grote verschillen zijn tussen verschillende soorten contracten. Hoe minder groot de verschillen zijn, hoe minder groot de problemen zijn.

Vervolgens kwam Andrew Wyckoff, directeur van de directie voor Science, Technology and Innovation, aan het woord. Hij lichtte kort het werk van zijn directie toe en de onderzoeksmethodes die de OESO inzet. Daarna sprak hij over een aantal relevante economische ontwikkelingen voor de toekomst van werk, zoals het belang van global value chains, knowledge based capital en de digitale economie. Een belangrijk vraagstuk hierbij is of opbrengsten terecht komen bij bedrijven of het individu. Ook sprak hij over de mogelijkheden van kunstmatige intelligentie. Op basis van big data kunnen voorspellingen gemaakt worden over het gedrag van mensen. Transparantie, uitleggen hoe een beslissing wordt genomen, is hierbij zeer belangrijk. Dit is lastig omdat het algoritme constant verandert zodat het niet te hacken is. Een ander punt is leven lang leren. Door de snelle digitale ontwikkelingen zullen de vaardigheden die jongeren nu ontwikkelen niet levenslang up-to-date zijn. Vaardigheden die nu belangrijk zijn, zijn het kunnen samenwerken en interdisciplinair werken. Er zal een nieuwe kijk komen op concurrentiebeleid. Het wordt steeds lastiger om een groot bedrijf te blijven. Er komen meer fusies en overnames. Het doel van bedrijven wordt om de beste mensen in te huren op het gebied van artificiële intelligentie, dus die zullen naar verwachting geconcentreerd zijn in een paar bedrijven. Ten slotte blijft de bescherming van persoonsgegevens een groot vraagstuk. De OESO kijkt ook naar datarechten, datatoegang en dataeigendom. Het is lastig om persoonlijke data en niet-persoonlijke data te onderscheiden.

Tijdens de lunch ontving de delegatie twee presentaties. Eerst sprak Stefan Thewissen, werkzaam als econoom bij de directie voor Employment, Labour and Social Affairs, over de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt. Als er gekeken wordt naar de loonkloof tussen mannen en vrouwen, zit Nederland onder het gemiddelde van de OESO-landen. Het gemiddelde inkomen van vrouwen ligt bijna 50% lager dan van mannen. Dat komt vooral doordat vrouwen in Nederland vaak in deeltijd werken. Een deel komt echter ook doordat het uurloon lager is. Er is slechts een beperkt idee waarom de gendergap in uurloon zo groot is. Het aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt, is extreem hoog in vergelijking met andere OESO-landen. Deeltijdwerk is sterk gelieerd aan life events, zoals trouwen en het krijgen van kinderen. In Nederland gaan mannen meer werken nadat ze kinderen hebben gekregen en vrouwen juist minder. Het is onduidelijk waardoor dat komt. Naar verwachting speelt de hoogte van het inkomen hier een rol in. Het aantal vrouwen dat in deeltijd werkt, neemt nog steeds toe. Voordelen zijn flexibiliteit voor de combinatie van werk en zorg, een betere werk-privébalans en ruimte voor vrijwilligerswerk. Bovendien is de kwaliteit van deeltijdwerk in Nederland relatief goed vergeleken met andere landen. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen in Nederland ook niet meer uren willen werken.

De negatieve consequenties van deeltijdwerk worden wellicht onderschat. Ten eerste heeft deeltijdwerk invloed op de baan kwaliteit en carrièreprogressie. Deeltijdwerkers ontvangen een lager loon en hebben beperktere kansen op training en promotie. Zo worden maar weinig vrouwen

manager. Ten tweede kan deeltijdwerk leiden tot meer economische onzekerheid, (1) gedurende werk, (2) in relaties en (3) tijdens het pensioen. Ten derde is er voor deeltijdwerk een hoger risico op automatisering. Deeltijdwerkers voeren namelijk vaak minder complex werk uit en leren minder nieuwe vaardigheden. Ten vierde is deeltijdwerk meer en meer geconcentreerd in bedrijven met lage lonen. Ten vijfde heeft deeltijdwerk invloed op rolpatronen. Gezinnen met werkende moeders geven meer geld uit aan hun kinderen. Bovendien veranderen werkende moeders en zorgverlenende vaders genderrolpatronen. Zo blijkt uit onderzoek uit 2008 dat 39% vindt dat «een jong kind lijdt onder een werkende moeder» en dat mannen nauwelijks huishoudelijk werk overnemen van hun werkende vrouw.

Er zijn verschillende beleidsopties om de negatieve consequenties van deeltijdwerk aan te pakken. Arbeidsmobiliteit kan gestimuleerd worden door betere kinderopvangmogelijkheden. Loontransparantie kan ervoor zorgen dat vrouwen een betere onderhandelingspositie hebben. Door belastingsystemen aan te passen en werk lonend te maken kan voltijdwerken gestimuleerd worden. Ten slotte spelen vaderschapsverlof en pensioensystemen een rol. Momenteel wordt er in Nederland nagedacht over de toekomst van de arbeidsmarkt. Volgens de commissie-Borstlap staat de sociale cohesie onder druk doordat grote groepen werknemers structureel afhankelijk zijn van onzeker werk van lage kwaliteit. De Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) stelt dat er een strategie voor goed werk binnen bedrijven moet worden ontwikkeld. De positie van werknemers binnen bedrijven moet worden versterkt en werknemers moeten zelf kunnen kiezen hoeveel uur zij willen werken. In Scandinavische landen en Oost-Europese landen zijn kinderopvang en naschoolse opvang goed geregeld. Dat zie je terug op de arbeidsmarkt. Dit zou een relevante beleids optie voor Nederland kunnen zijn.

Ten slotte gaf Willem Adema, econoom bij de Directie voor Employment, Labour and Social Affairs van de OESO, een presentatie over huisvesting en dakloosheid. Uit onderzoek blijkt dat huishoudens steeds meer geld uitgeven aan huisvesting. Zo was huisvesting in 2017 de grootste uitgavenpost voor huishoudens en zijn de uitgaven voor huisvesting meer gestegen dan voor enig ander item in de huishoudbudgetten. Het is de vraag of dat politiek houdbaar is. Huurders zijn vaak een groter deel van hun salaris kwijt aan woonkosten dan huiseigenaren. Bovendien hangt inkomensongelijkheid tussen landen nauw samen met eigenwoningbezit. De meeste OESO-lidstaten hebben beleid voor wonen, bijvoorbeeld door middel van fiscale voordelen en het aanbieden van sociale huurwoningen. Directe investeringen door de overheid in woningen zijn echter gehalveerd sinds 2000 en de uitgaven aan huurtoeslag zijn gestagneerd. Uit onderzoek van de OESO blijkt dat dakloosheid een groeiend probleem is, vooral in de grote steden. De definitie van dakloosheid verschilt wel per land. Dat maakt het lastig om landen met elkaar te vergelijken. Naar verwachting zijn wel minstens 1,9 miljoen mensen in OESO-landen dakloos. In de afgelopen jaren is het karakter van daklozen veranderd. In plaats van verwarde personen zijn het steeds vaker ouderen, jongeren en gezinnen.

Na de ochtend bij de OESO bracht de delegatie een bezoek aan **Antoine Foucher, directeur van het kabinet van Muriel Penicaud, Minister van Arbeid**. Frankrijk buigt zich net als Nederland over de vraagstukken omtrent de deeleconomie en platformeconomie. Hier is nog geen pasklaar antwoord voor. Alle EU-lidstaten staan voor dezelfde problemen. Al is er geen pasklaar antwoord, er is wel Europese convergentie mogelijk. Waar staat Frankrijk nu? Frankrijk is eerst aan de slag gegaan met de diagnose. Nieuwe technologieën en platforms hebben een nieuwe arbeidsverhouding gecreëerd tussen twee eenheden: werknemers en platforms.

Platforms bestonden nog niet toen de arbeidswetten werden opgesteld. Dus is Frankrijk gaan nadenken of er een nieuwe arbeidsrelatie gecreëerd kan worden die rekening houdt met de specifieke aspecten van platforms. In deze discussie staan platforms tegenover de vakbonden. Volgens vakbonden zijn platformwerkers namelijk werknemers. Dat klopt echter niet. Platformwerkers kunnen zelf hun arbeidstijden kiezen en kunnen tegelijkertijd verschillende platforms bedienen. Volgens platforms zijn het zelfstandigen, maar dat klopt ook niet. Er is namelijk sprake van afhankelijkheid. Daarom ontstond het idee dat er een derde definitie moest komen.

De uitdaging is om een kader te scheppen voor platformwerkers om uitbuiting te voorkomen. Frankrijk heeft een eerste poging gedaan door via een handvest een aantal eisen te stellen aan platformbeheerders op het gebied van sociale bescherming. Dit handvest zou door de overheid worden erkend. Zo mochten zij bijvoorbeeld geen sancties meer opleggen aan platformwerkers die weigeren om zich bepaalde uren beschikbaar te stellen. De Constitutionele Raad heeft echter zijn veto over deze poging uitgesproken. Volgens de Constitutionele Raad moet de inhoud van zo'n handvest worden bepaald door de wet en niet door platforms. Dus als het parlement een derde arbeidsverhouding wil waar een werknemer niet in loondienst of zelfstandig is, dan mag dat niet overgelaten worden aan een platform. De voorkeur lag bij een handvest, omdat die rekening kan houden met de specifieke kenmerken van elk platform.

Frankrijk bekijkt nu de optie of een platform dividend kan uitkeren aan onafhankelijke platformwerkers om hen ook belang te laten hebben bij de winsten die een platform maakt. Dus platformwerkers worden niet beschouwd als werknemers, op voorwaarde dat het platform dividend uitkeert aan platformwerkers die niet in loondienst zijn, maar wel voor het platform werken. Deze optie is een alternatief voor het invoeren van een minimumloon. Het invoeren van een minimumloon zou een deel van de activiteiten van platforms kunnen stoppen en dat is niet de bedoeling. Platformen vervangen namelijk geen bestaande activiteiten, maar bieden iets nieuws dat Frankrijk niet wil beperken. Bovendien is het minimumloon misschien een concept uit de twintigste eeuw dat niet past bij platforms, vandaar dus het idee om dividend uit te keren aan platformwerkers en geen salaris, zodat het zelfstandigen blijven. De economische afhankelijkheid wordt gecompenseerd met winst.

Wat verder speelt is de rol van de sociale dialoog om arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden te bespreken. Frankrijk onderzoekt momenteel hoe een sociale dialoog opgestart kan worden, zodat de staat niet hoeft in te grijpen en regels moet opleggen. Dit is lastig, want platformwerkers willen niet vertegenwoordigd worden en vakbonden vormen niet de juiste vertegenwoordiging. Alternatieven zijn een elektronisch referendum of het kiezen van afgevaardigden via elektronische stemming. Hier moeten wel voorwaarden aan worden gesteld, bijvoorbeeld een minimumaantal werkzame uren of een bepaalde lengte van werk.

De delegatie vraagt naar de verplichtingen voor platforms. Voor platforms zijn de verplichtingen die voortvloeien uit artikel 60 van de wet Travail van kracht. Dit behelst toegang tot beroepsopleidingen, een arbeidsongevalverzekering en de erkenning van verworven competenties. Daarnaast mogen platformwerkers gebruikmaken van de vakbondsvrijheid en mogen ze meedoen aan een collectieve weigering tot levering van diensten zonder tegenreactie, behalve in het geval van misbruik van het recht. Dit dekt platformwerkers voor bepaalde risico's. Deze dekking is minder beschermend dan voor mensen in loondienst in geval van ziekte, arbeidsongevallen, zwangerschap en werkloosheid, omdat ze minder premies betalen.

De delegatie vraagt naar de ervaringen met deze regelgeving. Momenteel zijn werkenden in Frankrijk of werknemers of zelfstandig. Platformwerkers

worden als zelfstandigen gezien en als zodanig gedekt. Zij betalen premies voor die dekking, maar dat is een minimumbescherming. Zo hebben zij geen werkloosheidsverzekering, minimale bescherming bij ziekte en minimaal zwangerschaps- en ouderschapsverlof. Daarom wordt nu het idee bekeken om zelfstandigen verplicht aan te laten sluiten bij sociale zekerheid tot aan ongeveer 130% van het minimumloon, zodat zij dezelfde sociale dekking hebben als werknemers.

De delegatie vraagt hoe het zit met de tarieven. De tarieven worden nu door de platforms bepaald. Sommigen zouden willen dat de overheid die tarieven reguleert en bijvoorbeeld een minimumtarief vaststelt. Het debat loopt nog, maar het Ministerie van Arbeid is hier geen voorstander van. Een minimumtarief zou van toepassing kunnen zijn in een klassieke arbeidsverhouding met ondergeschiktheid, maar er geldt een andere relatie tussen platforms en platformwerkers. Het is wel noodzakelijk om ervoor te zorgen dat platformwerkers niet geëxploiteerd worden. Daarom denkt Foucher dat transparantie over de tarieven noodzakelijk is. Platforms zouden hun beloningsmobiliteit bekend moeten maken en verplicht een winstuitkering verstrekken wanneer zij winstgevend zijn of wanneer zij aan aandeelhouders winsten uitkeren. Hoe meer je werkt voor een platform, hoe meer je beloond zou moeten worden.

Daarna had de delegatie een afspraak met Odile Chagny, econoom bij het **Instituut voor Economisch en Sociaal Onderzoek (IRES)**. Het IRES voorziet vakbonden in hun behoeften op het gebied van economisch en sociaal onderzoek. In de afgelopen jaren heeft IRES ook gekeken naar het vraagstuk rondom platforms. Het IRES is onder andere vertegenwoordigd in een werkgroep die zich buigt over de mogelijkheden van sociale dialoog tussen platformwerkers en platformbeheerders.

Het IRES benadrukt het belang om rekening te houden met het specifieke karakter van platforms, dat per sector verschilt. Het is een nieuwe vorm van arbeid. Het vraagstuk heeft een Europese dimensie en kan niet alleen binnen Frankrijk opgelost worden. Het brengt nieuwe risico's van sociale dumping met zich mee, vooral voor landen waar het minimumloon lager is dan in Frankrijk. Een aantal fundamentele juridische vraagstukken, zoals de bescherming van persoonsgegevens, de transparantie van algoritmes en collectieve data waarvan platforms privébezit maken, moeten op Europees niveau beantwoord worden. Regelgeving loopt momenteel sterk uiteen per land, terwijl platforms flexibel zijn en zich gemakkelijk aanpassen om de mazen in de wet te vinden.

Het is lastig om dezelfde sociale bescherming te bieden aan platformwerkers als aan mensen in loondienst. In het geval van platformwerkers kunnen algoritmes iemands gehele carrière vernietigen. Uit contacten met platformwerkers blijkt echter dat zij niet dezelfde status als iemand in loondienst willen hebben. Daarnaast brengt platformwerk risico's met zich die los staan van het debat omtrent de definities. De deeleconomie is wendbaar, maar vooral kapitalistische, agressieve vormen doen het goed. Overheidsdiensten lopen hierop achter en het ene land kan tegen het andere land worden uitgespeeld. Er moet daarom een nieuw systeem komen dat even reactief en wendbaar is als de actoren zelf. Er zijn zeker positieve elementen, maar wat ten grondslag ligt aan de problemen is onevenwicht aan macht. Platformwerkers zijn versplinterd en hebben beperkte onderhandelingscapaciteit. Er moet dus nagedacht worden over de vertegenwoordiging van platformwerkers om hun positie te verbeteren.

De delegatie vraagt hoe de Loi Travail uit 2016 in de praktijk werkt. Het idee achter deze wet was om nieuwe actoren de mogelijkheid te geven om zich te ontwikkelen, maar wel verantwoordelijk te maken voor sociale bescherming. De sociale verantwoordelijkheid op basis van de Loi Travail behelst toegang tot een beroepsopleiding, een arbeidsongevallenverzekering en de erkenning van verworven competenties. Daarnaast krijgen

platformwerkers de mogelijkheid tot vakbondsvorming en collectief onderhandelen. Er heeft nog geen officiële evaluatie plaatsgevonden. Er lijken wel verbeteringen te hebben plaatsgevonden, maar het blijft moeilijk om collectief actie te ondernemen. Platformwerkers zijn vaak geïsoleerd. Bovendien bestaat er de kans om buitengesloten te worden. Er zijn ook weinig middelen om je rechten uit te oefenen. Platformwerkers zijn bovendien zeer verspreid over het gehele land.

Het initiatief van een handvest was hier een verdere stap in. Het Constitutionele Hof heeft echter bepaald dat een handvest onvoldoende is om een platform als werkgever te definiëren. Er was tegenstand ontstaan, omdat een handvest zonder sociale dialoog indruist tegen sociale wetgeving. Momenteel wordt daarom gewerkt aan een nieuwe vorm van sociale dialoog op basis van informatie en consultatie.

Onder de Loi Travail moeten platforms óf een collectieve arbeidsongevallenverzekering afsluiten, óf de premie vergoeden van de zelfstandigen die zelf zo'n verzekering hebben afgesloten. De delegatie vraagt daarom naar de ontwikkeling van de verzekeringsmogelijkheden van platforms. Op dit punt blijven de effecten van de wet nog achter bij de ambities.

Vervolgens sprak de delegatie met Louis-Charles Viossat, voormalig inspecteur-generaal van de **Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS)**. Hij heeft een rapport opgesteld over de effecten van digitale platforms op werkgelegenheid en sociale zekerheid. Naar verwachting werkt in Frankrijk slechts 1% van alle arbeidskrachten, zo'n 80.000 mensen, via platforms, terwijl ongeveer 23 miljoen mensen in loondienst zijn. Viossat geeft daarom aan dat platformwerk niet groter gemaakt moet worden dan het is en dat het niet het meest prangende probleem is op het gebied van werkgelegenheid. Wel moeten misstanden voorkomen worden.

Er zijn veel verschillende soorten platforms, van lokale tot wereldwijde, waardoor het lastig is algemene regelgeving op te leggen. Je loopt dan namelijk het risico de economie af te remmen. De problemen zitten vooral op het gebied van arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid, bijvoorbeeld bij risicovol werk zoals het bezorgen van maaltijden. Het percentage ongelukken is nog onbekend. Er zijn nog geen regels aangenomen om bijvoorbeeld het aantal rij-uren per dag te beperken. Vakbonden hebben inmiddels gerechtelijke stappen ondernomen en er is jurisprudentie ontwikkeld, waarbij is vastgesteld dat chauffeurs en journalisten in feite in loondienst zijn.

In Frankrijk verschilt de werkloosheidsverzekering tussen zelfstandigen en mensen in loondienst. Eventueel zou voor bepaalde groepen zelfstandigen wel dekking geregeld kunnen worden in het geval van arbeidsongevallen, een hybride systeem.

De delegatie vraagt of er in Frankrijk ook discussie is over de definitie van een zelfstandige. Als je in het handelsregister staat ingeschreven, wordt verondersteld dat je zelfstandige bent. Daar zijn duidelijke criteria voor. Echter, te zien is dat werken in loondienst ook steeds flexibeler wordt. Er wordt gevraagd naar het bepalen van de tarieven. In Frankrijk zijn taxitarieven gereguleerd en wordt er gewerkt met een meter. Taxi's hebben het monopolie om te parkeren bij een taxistation, maar ze hebben geen reserveringsmonopolie. Uber kan alleen via de apps klanten krijgen. Bovendien kunnen zij geen klantentarieven opleggen, want dan worden ze als een gewone taxi beschouwd. Het is lastig om minimumtarieven in te voeren, want dat kan indruisen tegen het mededingingsrecht.

De delegatie vraagt naar de onderkant van de arbeidsmarkt in relatie tot platforms. Er is geen bewijs dat door platforms de zwarte economie is gegroeid. Sinds 2019 zijn platforms verplicht om al hun data naar de Belastingdienst te sturen. Eventueel zou dit daaruit naar voren kunnen komen. In Frankrijk zijn de sociale problemen echter niet geconcentreerd

bij platforms, maar bij mensen die zwart werken in hotels en horeca. Deze mensen worden vaak uitgebuit.

De delegatie vraagt of er een gelijk speelveld in ontwikkeling is in Frankrijk. De verschillen tussen sociale bescherming zijn in Frankrijk geharmoniseerd. In Frankrijk dragen alle zelfstandigen verplicht premies af voor ziektekosten en pensioen. Zij hebben geen verplichte arbeidsongevallenverzekering. Dat is het verschil met mensen in loondienst. In de Loi Travail van 2016 is geregeld dat deze verzekeringen facultatief kunnen worden afgesloten en dat platforms hieraan moeten bijdragen, maar in de praktijk is hier weinig interesse voor. Franse zelfstandigen vinden meer harmonisering niet wenselijk, omdat ze niet meer willen betalen aan sociale bescherming en liever meer inkomen ontvangen. Als EU-lidstaten op dit terrein allemaal hun eigen regels opstellen, krijg je versplintering. Er moet daarom veel besproken en geregeld gaan worden op EU-niveau. De delegatie vraagt naar misstanden met platforms, zoals veiligheid die in het geding komt en jongeren die voor platforms werken. Viossat weet niet of er veel jongeren werken voor platforms. Maaltijdbezorgers kunnen bijvoorbeeld wel in slechte omstandigheden werken, maar loondienst biedt in deze sectoren geen garantie op betere arbeidsomstandigheden. Het zou goed zijn om ons te laten inspireren door nieuwe sectoren, zoals de schoonmaakindustrie. De arbeidsvoorwaarden zijn hier verbeterd, er is meer onderhandeld, er zijn cao's afgesloten, er is veel informatie over veiligheid en gezondheid en de inspectie is bekend met de sector.

De dag werd afgesloten met een diner op de Nederlandse ambassade in Parijs met **Karien van Gennip**, bestuursvoorzitter van ING Bank France, en **Frank Renout**, NOS-correspondent in Frankrijk. Hier heeft de delegatie op meer informele wijze gesproken over actuele sociale vraagstukken in Frankrijk.

### **Dinsdag 3 maart 2020**

De delegatie startte de dag met een gesprek met **Pierre-André Imbert**, de sociaal adviseur van President Macron. Toen Frankrijk in 2015 startte met het ontwikkelen van beleid omtrent platformwerk, viel op dat de problemen hieromtrent gelijkwaardig zijn in alle EU-landen, maar dat nog geen enkele lidstaat hier al beleid op had ontwikkeld. De vraag die centraal stond, was hoe de verpaupering van werknemers voorkomen kon worden zonder de economische activiteiten af te remmen. Frankrijk heeft inmiddels een aantal pogingen gewaagd, maar het beleid is nog steeds in ontwikkeling.

Wat opvalt, is dat platforms vaak dominant zijn, met eventuele verpaupering van de werknemers tot gevolg. Tegelijkertijd is te zien dat platformwerkers graag volledig autonoom willen zijn en bestempeld willen worden als zelfstandigen. Het is de vraag welk politiek effect dat heeft en of het mogelijk is om alle werkenden een sociale garantie te geven ongeacht het arbeidscontract.

In de Franse geschiedenis is sociale bescherming gebaseerd op het idee dat mensen vast in loondienst zijn. In de afgelopen tien jaar zijn die rechten die verbonden waren aan dat statuut overgegaan op individuele mensen. Zo heeft men dezelfde ziektekostenverzekering ongeacht de arbeidsrelatie. Ook bestaat het idee om iedereen een universeel pensioen aan te bieden. En er is een eerste poging gedaan om in specifieke omstandigheden aan zelfstandigen een minimumgarantie te geven indien zij werkloos worden. Het is dus de vraag waar platformwerkers geen recht op hebben. In de Loi Travail is geregeld dat platformwerkers toegang ontvingen tot scholing, een arbeidsongevallenverzekering en de erkenning van verworven competenties. Daarnaast mogen platformwerkers gebruikmaken van vakbondsvrijheid en collectief actie ondernemen.

Na het invoeren van de Loi Travail in 2016 is een poging gedaan om platformwerkers door middel van een handvest meer sociale bescherming te bieden. Dit initiatief was juridisch niet houdbaar, omdat in een handvest niet bepaald kan worden of iemand wel of niet in loondienst is. Dit betekent dat het belangrijk is om een sociale dialoog op te zetten tussen platformwerkers en het platform. Hiervoor moet collectieve vertegenwoordiging worden gecreëerd, en dat is er nog niet. Daarom is er een commissie ingesteld die zich gaat buigen over hoe platformwerkers vertegenwoordigd kunnen worden. Dat is de huidige stand van zaken van beleid omtrent platformwerk. De verdere ontwikkeling is niet alleen afhankelijk van de regering, maar ook van de ontwikkeling van jurisprudentie.

In sommige landen is een derde arbeidsverhouding uitgewerkt die tussen zelfstandigen en werknemers in dienstverband in valt. In principe is hier in Frankrijk geen animo voor omdat het onvoldoende juridische garanties biedt. Als mensen salaris en voldoende sociale zekerheid ontvangen, dan hoeft er niet per se een derde arbeidsverhouding gedefinieerd worden. Er is echter een mogelijkheid dat de rechter dit toch zal eisen.

Zelfstandigen hebben behoefte aan autonomie. Dit betekent niet dat ze niet met een scheve machtsverhouding te maken hebben. De enige manier om dat te verbeteren is door collectieve vertegenwoordiging te organiseren. Uiteindelijk zijn individuele platformwerkers zich gaan organiseren, bijvoorbeeld via Facebook, omtrent de daling van het minimumtarief, arbeidscontracten en arbeidsongevallen. Initieel wilden platformbeheerders niet met deze groepen spreken, maar ze zagen op een gegeven moment in dat het niet anders kon. Sommige platforms wilden hierop zelfs met elkaar concurreren.

De delegatie vraagt in hoeverre er bij maaltijdbezorgers wel sprake is van ondernemerschap. Imbert vindt het lastig om deze vraag te beantwoorden en laat de definities graag over aan de juridische macht. Hij benadrukt dat het niet zo is dat mensen, omdat ze zelfstandig willen blijven, geen sociale rechten horen te krijgen. Niemand hoort voor te lage prijzen te werken, of ze nou zelfstandig of in loondienst zijn.

Er wordt gevraagd naar de bepaling van de prijs. Dat is geen factor voor de herkwalificatie van een contract. Algoritmes staan centraal in deze discussie. Het is belangrijk dat algoritmes transparanter worden om na te gaan hoe een platform te werk gaat. Als dat beter geregeld kan worden, kan er ook een beter evenwicht komen en ervoor gezorgd worden dat platformwerkers niet onrechtvaardig worden behandeld.

In de discussie over Uber gaat het vaak over de beperking van werktijden van chauffeurs vanwege veiligheidsredenen. Regelgeving hiervoor staat echter haaks op het beginsel van onafhankelijkheid. Het is lastig om de balans te houden, omdat dit soort activiteiten wel aangeboden moet worden. Daarnaast heb je te maken met andere manieren van werken, bijvoorbeeld vanuit huis, of met jongeren die niet hun hele leven bij hetzelfde bedrijf willen werken. Natuurlijk heeft ieder individu recht op sociale bescherming. De overheid moet ervoor zorgen dat er geen onevenwicht komt in de machtsverhouding. Het is de vraag of het organiseren van collectieve vertegenwoordiging voldoende is of dat er verdere maatregelen nodig zijn. Hiervoor zijn een aantal ideeën, onder andere om platformwerkers te laten meedelen in de winst of om met een broker te onderhandelen over een prijs.

De delegatie vraagt of dit onderwerp binnen Frankrijk leeft. Slechts 0,5–2% van de beroepsbevolking werkt voor een platform, maar platforms worden steeds vaker gebruikt. Het weghalen van een tussenpersoon heeft gevolgen voor de traditionele economie. Het biedt alternatieven voor degenen die in loondienst zijn. Er wordt nu vooral gekeken naar Uber en Deliveroo, maar naar verwachting zullen in de toekomst zich verschillende soorten platforms ontwikkelen. Het is lastig om dan de grens te leggen of het loondienst of zelfstandigheid betreft.

Platformwerk biedt ook mogelijkheden. Frankrijk heeft te kampen met een hoge jeugdwerkloosheid. Bij werving en selectie is veel sprake van discriminatie. Voor mensen uit achterstandswijken bieden platforms een goede manier om hun eerste baan te vinden. Zo kunnen zij ervaring opbouwen en eventueel de arbeidsmarkt betreden.

Daarna had de delegatie een lunchafspraak met afgevaardigden van **Conseil National du Numérique**, de Nationale Raad voor Digitale Economie. Dit is een onafhankelijke adviescommissie die zich richt op vraagstukken rondom de digitale maatschappij en economie, waaronder de platformeconomie.

De delegatie vraagt waar de Raad op dit moment specifiek aan werkt. De Raad buigt zich momenteel over de machtsverhouding tussen platformbeheerders en platformwerkers en over de financiering van sociale zekerheid. Er moet een nieuwe sociale dialoog gecreëerd worden. Dit zou kunnen door vakbonden op te richten voor zelfstandigen, maar de vertegenwoordiging daarvan is lastig.

De Raad is tegen het idee van de handvesten voor platforms, omdat arbeidsrecht niet geregeld zou moeten worden middels een handvest van een bedrijf. Arbeidsrecht zou bindend moeten zijn en kan pas na consensus in het parlement opgelegd worden. Het is belangrijk om kwetsbare groepen te beschermen. Dat kan niet met een handvest. Afgelopen zomer heeft de Constitutionele Raad geconstateerd dat het idee van een handvest juridisch gezien onhoudbaar is. De regering wil daarom nu andere regels uitwerken.

Een aspect waarover nagedacht moet worden, is hoe platformwerkers via de wet onderhandelingsmacht gegeven kan worden. Een optie hiervoor zou zijn om opnieuw na te denken over de definitie van zelfstandigen, want zelfstandigen in de eenentwintigste eeuw zijn niet hetzelfde als in de twintigste eeuw. Zij doen andere activiteiten dan voorheen gebruikelijk was. Dus zouden platformwerkers beschouwd kunnen worden als zelfstandigen? Het lastige is dat zij geen vertegenwoordigers hebben om de dialoog hierover aan te gaan.

Er zijn twee stelsels in Frankrijk, een stelsel voor mensen die in loondienst werken en een stelsel voor zelfstandigen. Tussen deze twee stelsels bestaat onevenwicht qua sociale rechten en verantwoordelijkheden. In Frankrijk is nu discussie of er een nieuw stelsel zou moeten komen. De Raad denkt van wel. Platformwerkers willen niet als mensen in loondienst worden gezien, maar nu hebben zij te weinig sociale bescherming. Het platformwerk staat nu nog in de kinderschoenen, maar in de toekomst zullen steeds meer mensen voor platforms gaan werken. Daarom moeten platformwerkers meer rechten krijgen qua salaris en bescherming. Het is de vraag hoe dit bereikt kan worden. Verschillende actoren denken na over een oplossing. Er zijn ook zelfstandigen die autonoom willen werken, vrij willen zijn en meer keuze en variatie willen hebben. Maar van steeds meer zelfstandigheden neemt de economische afhankelijkheid toe, dus is het de vraag in hoeverre ze zelfstandig zijn.

Vervolgens had de delegatie een gesprek met ambtenaren van het **Ministerie van Digitale Zaken**. Uit het gesprek blijkt dat er vanuit de verschillende ministeries wisselend naar het thema platformeconomie wordt gekeken. Het biedt nieuwe economische mogelijkheden en bedrijvigheid, maar strookt niet altijd met het traditionele arbeidsrecht. Een belangrijk aspect van het thema zijn transparante algoritmes. Platformwerkers hebben vaak het gevoel dat ze ondergeschikt zijn aan een algoritme, zonder dat ze dat begrijpen. Dit is zichtbaar in de hele digitale economie. Volgens de gesprekspartners zou dit op EU-niveau aangepakt moeten worden. Het is echter de vraag of en in hoeverre alle algoritmes openbaar kunnen worden. Dit levert voor bedrijven moeilijkheden op qua mededinging. Bovendien weten zij zelf ook niet altijd hoe hun algoritmes

werken. Sinds drie jaar bestaat er het «tech for good»-initiatief van president Macron. Dit is bedoeld voor grote bedrijven, opdat zij zich inzetten om een positieve maatschappelijke invloed te hebben. Zij hebben onder andere Facebook ervan overtuigd om samen te werken tegen haatdragende zaken.

In Frankrijk is er al geruime tijd een Staatssecretaris voor digitale kwesties. Zijn rol is in de afgelopen jaren belangrijker geworden. Het is noodzakelijk om interministeriële bekwaamheid te hebben. Platforms komen namelijk terug in alle sectoren. Er wordt een onafhankelijke dienst opgericht die zich gaat buigen over transparantie en algoritmes. De uiteindelijke doelstelling is dat alle ministeries beschikken over een eigen team.

De delegatie vraagt of de gesprekspartners hoopvol zijn om de vraagstukken omtrent platformwerkers op te lossen. Volgens de gesprekspartners zal dit naar verwachting tijd kosten. Op nationaal niveau is nog niet bepaald waar Frankrijk naartoe wil. Waarschijnlijk komt er een sociale basis voor alle zelfstandigen en platformwerkers. Op Europees niveau zal dit nog lastiger zijn. Echter, het is vaak niet geloofwaardig om een lidstaat eisen te laten stellen aan een platform. Frankrijk wil een voorstel voorleggen aan de Europese Commissie. Dit betreft twee prioriteiten: bescherming tegen haatdreigende berichten en bescherming van consumenten. Het doel is om een gelijk speelveld te creëren voor alle economische partners, door platforms beperkingen op te leggen, eisen te stellen aan de overdraagbaarheid van en toegang tot bepaalde gegevens en eventueel toegang tot bepaalde diensten, en door die tegen gereguleerde tarieven te regelen.

De gesprekspartners zijn geen voorstanders van een derde arbeidsrechtstatuut specifiek voor platformwerkers, maar het debat is nog lopende. Steeds meer mensen willen zelfstandig werken en daarom zouden zelfstandigen beter beschermd moeten worden. Een derde statuut past niet bij iedereen. Bovendien moet er gekeken worden naar een level playing field. Het doel is om werkgelegenheid te creëren, maar wel met kwalitatief goede banen.

De gesprekspartners willen ervoor zorgen dat meer mensen een opleiding krijgen. Er moet een evenwicht gevonden in het economische model van de platformeconomie. Hier werken mensen die voorheen ver van de arbeidsmarkt af stonden, maar het betreft wel werkgelegenheid met een grote bestaansonzekerheid. Er zijn verschillende soorten platformwerkers. Voor bijvoorbeeld een winkelier die een winkel heeft maar zijn producten op een platform verkoopt, is het derde statuut niet van toepassing. Het is dus de vraag op welke manier bescherming geboden kan worden aan alle werkenden, ongeacht de werkverhouding.

Er wordt gevraagd naar wat op korte termijn de grootste kansen zijn op het gebied van de digitale economie. In de afgelopen jaren is veel werk verzet om de digitale economie en start-ups te stimuleren. Fiscale regelgeving is aangepast en het ecosysteem heeft een bepaalde structuur gekregen. Hier plukt Frankrijk nu de vruchten van. Het belangrijkste doel nu is om die start-ups op te schalen via investeringen en het ontwikkelen van talent. Het is echter lastig om in Frankrijk kapitaal te krijgen. Een tweede prioriteit is regulering. Een derde prioriteit is digitale inclusie, zodat digitale dienstverlening toegankelijk is voor alle Fransen. Dit is belangrijk voor de sociale cohesie, want er bestaat een grote digitale kloof in Frankrijk.

Het werkbezoek werd afgesloten met een gesprek met **Valéria Faure-Muntian**. Zij is sinds 2017 lid van het Franse parlement voor La République En Marche. Zij houdt zich bezig met onderwerpen op het thema digitale zaken, zoals de digitale veranderingen in de economie en de stad, kunstmatige intelligentie, blockchains en digitale platforms.

De delegatie vraagt naar de discussie over de platformeconomie in het Franse parlement. Frankrijk is zeer gehecht aan het idee van vaste contracten van lange duur en de bijbehorende sociale bescherming. De economische en digitale ontwikkelingen in de afgelopen jaren hebben er echter voor gezorgd dat de Y-generatie meer vrijheid wil. Die vrijheid mogen ze hebben, bijvoorbeeld door een eigen bedrijf op te zetten, maar ze moeten wel onder de sociale zekerheid vallen. Platforms zijn een nieuwe ontwikkeling. Er is in Frankrijk nog geen adequate oplossing voor gevonden. Frankrijk wil op EU-niveau spreken over de rechten van werknemers en bedrijven. Start-ups in de VS hebben potentieel een enorme markt. Door de verschillende wetten is het veld voor de Franse ondernemers nog niet de EU. Zo slaagt Amazon bijvoorbeeld wel in de EU, maar krijgt een Franse start-up dat niet voor elkaar. De sociale bescherming van zelfstandigen en ondernemers en mensen in loondienst verschilt. Ondernemers betalen minder premies, maar moeten zichzelf beschermen. Er zijn wel al een aantal regels bedacht omtrent werkloosheid en pensioenen. Ook is er gewerkt aan de economische emancipatie van vrouwen die ondernemer willen worden, bijvoorbeeld door zwangerschapsverlof mogelijk te maken. Het doel is om meer bescherming te bieden maar wel de vrijheid te behouden, zodat het principe van ondernemingen en start-ups niet wordt tegengegaan. De delegatie vraagt wat naar verwachting de volgende stap in het parlement zal zijn. Volgens Faure-Muntian is de tijd nog niet rijp voor nieuwe wetgeving, omdat de ontwikkelingen nog gaande zijn.

De delegatie vraagt welke waarborgen er nodig zijn voor regulering. De regels voor zzp'ers in bijvoorbeeld de bouw en de horeca zijn hetzelfde. Er is geen aparte categorie voor zzp'ers die voor een platform werken. Waar het fout gaat, is bij schijnzelfstandigheid, bijvoorbeeld als een platform exclusiviteit opeist. Daar zouden de regels op moeten worden aangepast, ook op EU-niveau. Regels moeten op dit gebied in alle EU-landen hetzelfde zijn, anders kan er misbruik van worden gemaakt. Er komen steeds meer nieuwe Europese platforms die de spelregels willen veranderen. Er moet opgepast worden voor hyperregelgeving. Er is een risico dat alle Europese projecten met onze waarden afgebroken worden en dat grote platforms die elders vandaan komen vervolgens domineren. Er moet nagedacht worden over het Europese sociale model van de toekomst. De concurrentie tussen lidstaten op sociaalniveau komt niet overeen met de interne markt. Het lastige is om dit op EU-niveau op elkaar af te stemmen. Het opstellen van EU-regelgeving kost vaak jaren. Er moet volgens Faure-Muntian EU-beleid ontwikkeld worden waarbij de landen die het verst af liggen van de gemiddelde norm aangespoord worden om zich op te trekken en hun sociaal minimum te verbeteren. Hiervoor moeten financiële prikkels zijn. Dit beleid kost tijd.

De delegatie vraagt wat het parlement vindt van het idee van winstdeling. Als de regering komt met een voorstel om tot meer evenwicht te komen tussen bepaalde rechten, bijvoorbeeld winstdeling ongeacht het statuut, kan het parlement ermee instemmen, op voorwaarde dat het haalbaar is. Bedrijven moeten hier niet aan failliet gaan en vervolgens overgenomen worden door bijvoorbeeld een Amerikaanse concurrent. Faure-Muntian vindt ook dat er in de EU meer geïnnoveerd moet worden en dat de trein van de digitale ontwikkeling al gemist is door te veel regels. Stringente en rigide regelgeving per land smooit innovatie op ons eigen grondgebied, terwijl er vervolgens een golf aan buitenlandse platforms komt. Kleine startups zouden meer een plek moeten krijgen.

Ten slotte wordt benadrukt dat omzet en winst niet altijd een goede meetlat zijn voor het verbieden van een fusie, en dat ook data van belang zijn. Facebook neemt bijvoorbeeld Whatsapp over, maar dat is geen probleem omdat het niet dezelfde markt betreft. Zij hebben wel een enorme hoeveelheid aan gegevens beschikbaar, meer invloed en meer

toegangen. Mededingingsrecht wordt met voeten getreden en concurrentie en autoriteit zijn in het geding.