

VvA bijeenkomst: AI en arbeidsrecht

Stibbe

23 september 2025



Case study voor wat de Platformrichtlijn en AI-Vo kunnen betekenen voor atypische platformwerkers

mr. M. Jovović

Een paar voorbeelden uit de media

ARBEIDSMARKT

Amazon ziet af van sollicitatierobot die vrouwen discrimineert

Stibbe

2

AI en arbeidsrecht is veel in de media

HISD Houston teachers' union drops lawsuit as HISD rolls back evaluation system for now

The union originally filed the lawsuit against the district because it said HISD's proposed system violated state law, which requires input from teachers and community members. The union said the policy was done behind closed doors.

Rebecca Noel | September 11, 2023, 2:58 PM



Amazon ziet af van sollicitatierobot die vrouwen discrimineert

Stibbe

AI en arbeidsrecht is veel in de media



NOS Nieuws • Woensdag 5 februari 2020, 10:56 •
Aangepast woensdag 5 februari 2020, 13:54

Anti-fraudesysteem SyRI moet van tafel,
overheid maakt inbreuk op privéleven



HISD Houston teachers' union drops lawsuit as HISD rolls back evaluation system for now

The union originally filed the lawsuit against the district because it said HISD's proposed system violated state law, which requires input from teachers and community members. The union said the policy was done behind closed doors.

Rebecca Noel | September 11, 2023, 2:58 PM

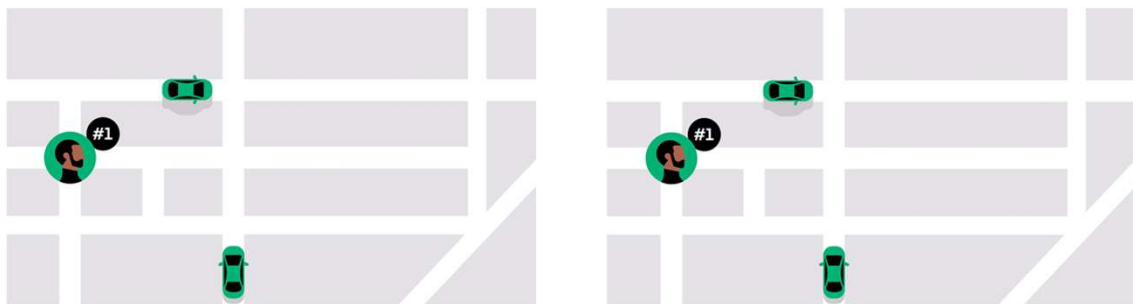


Amazon ziet af van sollicitatierobot die vrouwen discrimineert

Stibbe



5



6

Voorbeelden uit de ‘echte wereld’: *ranking*

All 23

Todo Review 3

AI Preselected 5

Pre Selected 5

Interview 4

Assignment 0

Hired 0

AI Rejected 83

Rejected 7

Location

All

Sort

Newest

Johann Bach

95/100

United States

Sarah Smith

94/100

Germany

John Harris

92/100

France

Mike Clark

91/100

Italy

Chris Robinson

91/100

Spain

AI Preselected

Front-end Developer

Johann Bach

Applied 18 minutes ago

Add Note

AI Score: 95/100

AI Score correct?

Strength

Strong front-end development experience with proven track record at Zillow and HubSpot. Solid skills in HTML, CSS, JavaScript, React, and React and Redux. Experience in leading development projects and mentoring team members. Demonstrated ability to learn and apply new technologies. Good educational background in Computer Science.

Weaknesses

No explicit mention of SEO best practices and web analytics tools experience.

Stibbe

Voorbeelden uit de ‘echte wereld’: *verdiensten*

deliveroo

Exact fee

see the total amount you'll be paid

Customer address

see the whole order journey to restaurant and customer

Accept or reject

you decide to accept or reject the delivery

What is the minimum delivery fee?

Rather than focusing on a minimum fee that you rarely see, we're investing in the orders that you see most frequently – the medium and long distance deliveries. As well as spending more money on these deliveries, we're also redistributing some fees from the very short to the very long orders. This means that the fee you are offered for the shortest distances will be lower than you have seen previously, but higher for medium and long distances.

Are my earnings likely to change?

By choosing to accept and deliver orders regularly, including medium and long distance deliveries, your earnings should improve. We've made these changes to help riders to earn fees that better reflect the effort that you put in to each delivery.

Will scooter / motorcycle riders be offered higher fees?

Delivery fees are dynamic. Each fee is designed to reflect the time and effort required to complete that delivery. Every fee offered to a scooter also includes an additional amount to reflect the additional costs of delivering by scooter. The scooter bonus is a dynamic additional payment included in your overall fee.

How is the fee calculated?

Every fee reflects the distance from where you are to the restaurant and from there to the customer, taking into account non-travel elements such as estimated waiting at the restaurant, parking or finding the customer. Keep an eye out for surge fees being offered in the app – these mean you can make more during busy times.

Stibbe

8

verenigingvoorarbeidsrecht.nl

4

De case study van vandaag



Stibbe

INTERVIEW

'Als je aan sekswerk doet, vindt niemand het gek als je ineens je inkomen verliest door de beslissing van een platform'

Webcammen Bij online sekswerk worden de problemen van de platformeconomie nog eens uitvergroot: intransparante grote bedrijven bepalen over inkomen, gelijkheid en vrijheid van meningsuiting.

9

De case study van vandaag



'Als je aan sekswerk doet, vindt niemand het gek als je ineens je inkomen verliest door de beslissing van een platform'

Webcammen Bij online sekswerk worden de problemen van de platformeconomie nog eens uitvergroot: intransparante grote bedrijven bepalen over inkomen, gelijkheid en vrijheid van meningsuiting.

NB: Dit is geen onderwerp om lacherig over te doen!

Het is een megaindustrie waar **tientallen miljarden per jaar** in omgaan en waar wereldwijd honderdduizenden mensen in werken

Het 9^e meest waardevolle Britse techbedrijf is OnlyFans à **£ 8 mrd.** marktwaarde

Stibbe

10

Aanleiding: onderzoeksrapport over platformsekswerk

READ THE FINAL PLEXXXI PROJECT REPORT

This report outlines the main findings from a four-year-long research project *plexxi* (The Platformisation of the Global Sex Industry), conducted at the University of Amsterdam, focusing on the webcam industry. The report offers important insights into how the webcamming industry is organised and regulated and how performers do their work within these structures. Based on extensive research, this report presents findings on policies, platform design, and performer practices to comprehensively outline labour issues in this industry. It shows how the webcam industry functions by examining performers' perspectives, the different regulations affecting the industry, and how platforms operate. To address these issues, the report also offers recommendations to improve webcam performers' labour conditions.

THE REPORT IS ACCESSIBLE HERE

Stibbe

11

Probleemanalyse over platforms (1): platformen ranken gebruikers

How platforms perpetuate inequality

Webcam sex platforms, like many online work sites, use algorithms to sort their workers. These ranking systems are one of the factors that can create inequalities among workers. A small group of performers “win” the majority of the gains, while the rest of the workers see little return. Winning, in this case, often means getting the most visibility on the site, the largest audience, and the most income. For example, being ranked high on the list of streamers often relates to much larger audiences, even if high visibility is also related to more risks of exposure, as the previous chapter presents.

Stibbe

12

Probleemanalyse over platforms (2): je ranking bepaalt je inkomsten

Visibility

Being visible to users is important for attracting them to a performer's virtual room. All five analysed platforms determine performer visibility using ranking algorithms, which place performers (and their streams) lower or higher on the page (EXAMPLE IN FIGURE 2). Since some thumbnails appear higher, they are likely to get more viewer attention*. Thus, making it to the top of the homepage is one way of "winning" on webcamming platforms.

Stibbe

13

Probleemanalyse over platforms (3): hoe meer viewers, hoe hoger je ranking – hoe hoger je ranking, hoe meer viewers

Viewership

Do more visible shows also attract more viewers? The relationship likely goes both ways: that is, a more highly ranked show attracts more viewers, and having more viewers helps push the stream higher on the homepage. We looked at the three freemium platforms in our sample, where data on viewer numbers was available (SEE FIGURES 4 AND 5).

Average number of viewers online

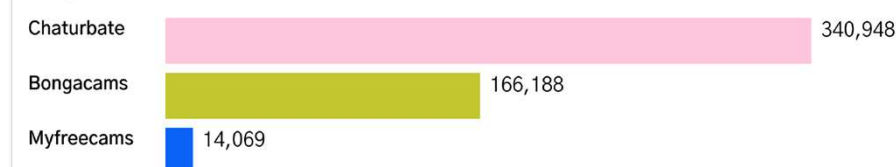


Figure 4. The average number of viewers online on the three freemium platforms. MyFreeCams had a significantly lower number of users than Bongacams or Chaturbate.

Stibbe

14

Aanbevelingen voor platforms

Platforms

Platforms need to become accountable towards performers without being paternalistic. Different workers have diverse ways of working; platforms should provide a reliable, transparent, and uncomplicated space for this work to take place.

1. Make platform terms of service, rules, and moderation and regulation clear and accessible to all platform workers. This includes offering easy-to-read and comprehensible versions of all platform documents that directly affect their working conditions, for example, the Terms and Conditions.
2. Inform before enforcing punitive measures: Inform workers when their content/conduct violates platform guidelines and what rule they were in transgression of. Give them a meaningful opportunity to alter their content/conduct before punitive measures. Provide unbiased options to appeal and compensate performers for work time lost if they were penalised wrongfully.
3. Change consequences for unacceptable client behaviour.
 - A) Implement proper and clear repercussions to clients for causing harm to performers (for example, harassment, boundary crossing, recording and sharing their content). This can include account suspensions and preventing members from making new accounts.
 - B) Do not penalise workers for clients' misconduct. Users themselves should be accountable for their conduct on the platform. For example, performers should not receive penalties or bans for clients using prohibited words in the chat.
4. Provide transparency to workers concerning traffic, algorithmic ranking, income, and payouts in an easy-to-understand manner.
 - A) Give performers statistics on the platform's traffic: numbers of overall individual visitors, clients with accounts, clients who have spent money recently, and how these users have been distributed among streamers.
 - B) Present performers with reports of the platform's revenue: show the platform's total turnover, distribution of costs, profit breakdown, the average performer income, and its distribution over the population (in relation to demographics).
 - C) Clearly show to the performer where they rank on the homepage and why, including the main elements of the algorithm and how they each contribute to their current ranking; also provide clear statistics on how users found each performer, including through affiliates, whitelisted sites, or advertising, and how they can improve or lower their visibility.
 - D) Show performers statistics on payout rates in the population, and explain why those differ, and how each performer can improve their payout.
5. Implement codetermination with online sex workers. Form a representative oversight board of performers, activists, and experts, substantially incorporated into the decision-making processes on the platform.
6. Provide performers with more authority and control over their work process.
 - A) Beta-test any substantial new features with a group of performers, collect their feedback, and adapt to their needs. Compensate the performers.
 - B) Give performers more options to control their visibility: to opt-in or opt-out of

- advertising of their shows on different channels separately (providing a clear indication for how their visibility will increase or decrease), to choose their own show thumbnail; also implement platform-wide anti-screen-recording and anti-piracy software.
- C) Allow performers to promote other (social media) platforms in their streams.
 - D) Expand the tag/categorisation system to include a variety of gender expressions, sexualities, bodies, and identities. Give the performers more freedom in their choices and allow self-determined tags and categories.
 - E) Do not incentivise minimum and maximum hours of work. For example, bonuses or higher algorithmic ranking should not be attributed largely based on the number of hours online over a period of time. If a performer takes a break from the platform, the ranking algorithm should not punish them by lowering their chances at visibility.
 7. Provide fair compensation for performers' work. Reward the (unpaid) time workers put into the platform through, for example, inputting a base payout for workers' time spent online.
 8. Ensure the technological reliability of the platform. Inform workers when there is planned maintenance or unexpected issues arise, and provide reasonable compensation for working time lost in case the platform is down or technical issues arise for individual performers due to the company's fault.
 9. Establish connections with human platform representatives. Provide performers with options to reach out to human representatives when questions or problems arise. This can include in-house support service and worker representatives.

Stibbe

15

De vier meest relevante aanbevelingen

4. **Provide transparency to workers concerning traffic, algorithmic ranking, income, and payouts in an easy-to-understand manner.**
5. **Implement codetermination with online sex workers.** Form a representative oversight board of performers, activists, and experts, substantially incorporated into the decision-making processes on the platform.
7. **Provide fair compensation for performers' work.** Reward the (unpaid) time workers put into the platform through, for example, inputting a base payout for workers' time spent online.
8. **Ensure the technological reliability of the platform.** Inform workers when there is planned maintenance or unexpected issues arise, and provide reasonable compensation for working time lost in case the platform is down or technical issues arise for individual performers due to the company's fault.

Stibbe

16

Kan het arbeidsrecht helpen bij het realiseren van deze aanbevelingen?

Heb je het over arbeidsrecht en AI, dan heb je het over...:

1. De AI-verordening
2. De platformrichtlijn

AI-Vo in vogelvlucht

Doel

Techniek

Risicoclassificatie

Meest relevante regels

Toepassing op case study

De AI-Verordening

De Europese AI-Verordening is de eerste omvattende, horizontale (d.w.z. niet sectorspecifieke) en risico-gedreven regeling van kunstmatige intelligentie (“AI”)

Doelomschrijving

Art. 1 lid 1 AI-Vo:

*“The purpose of this Regulation is to improve the functioning of the internal market and promote the uptake of human-centric and trustworthy artificial intelligence (AI), **while ensuring a high level of protection of health, safety, fundamental rights enshrined in the Charter**, including democracy, the rule of law and environmental protection, against the harmful effects of AI systems in the Union and supporting innovation.”*

Doel

Een evenwicht tussen innovatie en de bescherming van fundamentele rechten, zoals

Privacy & gegevensbescherming?

Gelijke behandeling?

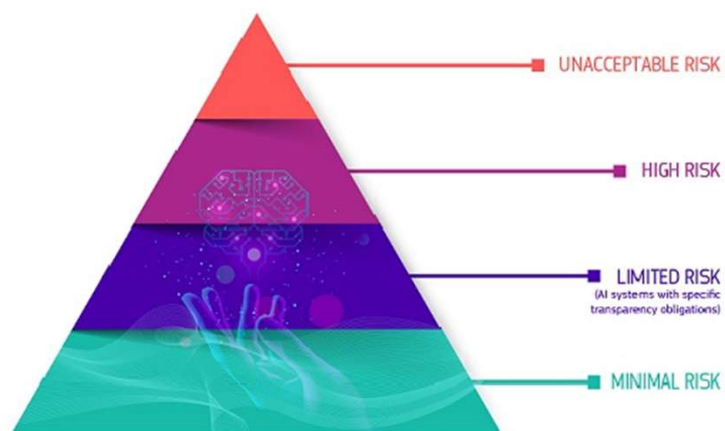
Vrijheid van meningsuiting?

Ondernemersvrijheid?

Stibbe

21

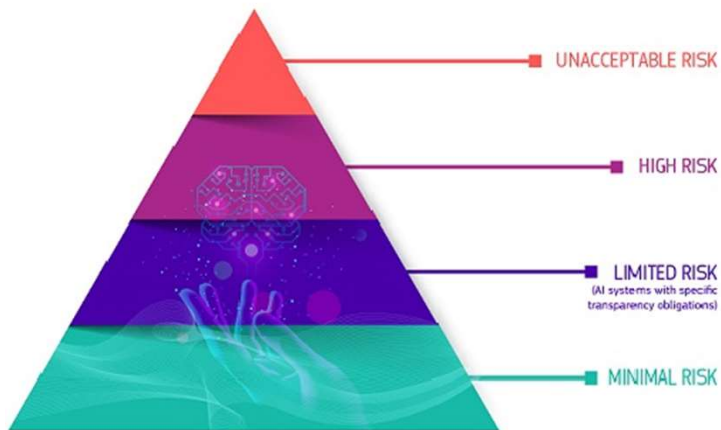
Juridische techniek: *risico-gedreven aanpak*



Stibbe

22

Juridische techniek: risico-gedreven aanpak



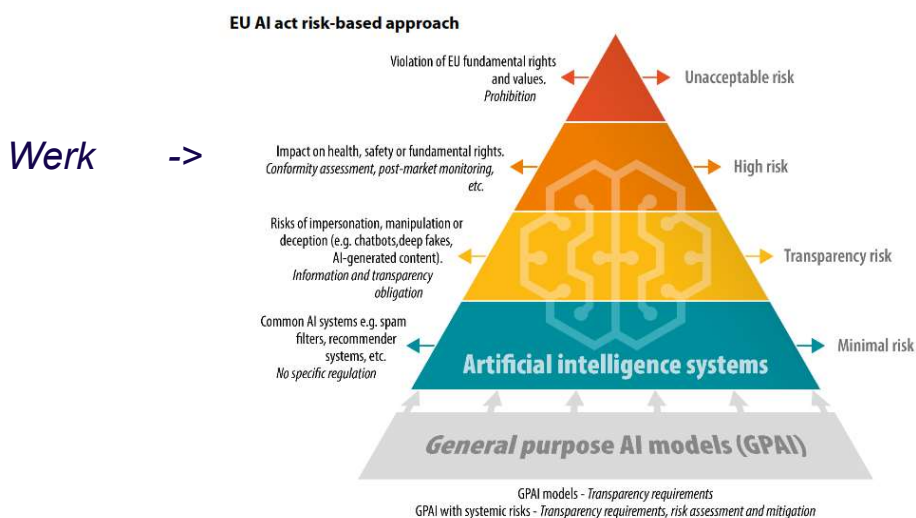
Zaalparticipatie:

In welke categorie zitten systemen die worden gebruikt in arbeidsrelaties?

Stibbe

23

Juridische techniek: risico-gedreven aanpak



Stibbe

24

Onaanvaardbaar risico: *Verboden AI-praktijken*

- **Art. 5 lid 1** verbiedt “*the placing on the market, the putting into service or the use of an AI system that*”:
 - **beslissingen** van personen **manipuleert**;
 - **kwetsbaarheden** van personen **uitbuit**;
 - personen **evalueert** of **classificeert** op basis van hun sociale gedrag of persoonlijke eigenschappen, als (a) de behandeling plaatsvindt in een andere sociale context dan die waarin de data over gedrag of eigenschappen is verzameld; of (b) de behandeling disproportioneel is (**social credit system**);
 - iemands **risico** om een **misdrijf** te plegen voorspelt (**predictive policing**, *Minority Report*);
 - **gezichtsherkeningsdatabases** opbouwt met internetfoto's of camerabeelden;
 - **emoties** op de werkplek of in onderwijsinstellingen ‘**voorspelt**’; en
 - **mensen categoriseert** op basis van hun biometrische gegevens, o.a. op grond van ras, politieke voorkeur, vakbondslidmaatschap, religieuze of filosofische overtuigingen, seksleven of seksuele geaardheid

Stibbe

25

Hoog risico: *Streng gereguleerde AI-praktijken*

- **Art. 6 lid 2:** Alle systemen op de lijst in Bijlage 3 zijn systemen met een hoog risico, o.a. systemen op het gebied van:
 - **werk** (o.a. aannemen, screenen, filteren, bevorderen, etc.);
 - **opleidingen** (toegang, evaluatie, voorspellen max. opleidingsniveau, proctoring);
 - **wetshandhaving** (bijv. voorspellen wie slachtoffer zal worden, leugens detecteren, kans op recidive);
 - **kredietwaardigheid** of **verzekeringsrisico**;
 - **rechtsstatelijke processen** (bijv. systemen die in **rechtspraak** of **ADR** gebruikt worden om juridisch onderzoek te doen in het kader van een beslissing of het recht toe te passen op de feiten); en
 - **electorale processen** (invloed uitoefenen op stemgedrag, uitkomst voorspellen);

Stibbe

26

Hoog risico: *Streng gereguleerde* AI-praktijken

- **Art. 6 lid 2:** Alle systemen op de lijst in Bijlage 3 zijn systemen met een hoog risico, o.a. systemen op het gebied van:
 - **werk** (o.a. aannemen, screenen, filteren, bevorderen, etc.);
 - **opleidingen** (toegang, evaluatie, voorspellen max. opleidingsniveau, proctoring);
 - **wetshandhaving** (bijv. voorspellen wie slachtoffer zal worden, leugens detecteren, kans op recidive);
 - **kredietwaardigheid of verzekeringsrisico**;
 - **rechtsstatelijke processen** (bijv. systemen die in **rechtspraak of ADR** gebruikt worden om juridisch onderzoek te doen in het kader van een beslissing of het recht toe te passen op de feiten); en
 - **electorale processen** (invloed uitoefenen op stemgedrag, uitkomst voorspellen);

...tenzij geen of beperkt risico op schade aan de gezondheid, veiligheid of grondrechten van natuurlijke personen – o.a. als mens eerst de beslissing neemt

Stibbe

27

Hoog risico

Considerans, punt 57:

“AI systems used in employment, workers management and access to self-employment, in particular for the recruitment and selection of persons, for making decisions affecting terms of the work-related relationship, promotion and termination of work-related contractual relationships, for allocating tasks on the basis of individual behaviour, personal traits or characteristics and for monitoring or evaluation of persons in work-related contractual relationships, should also be classified as high-risk, since those systems may have an appreciable impact on future career prospects, livelihoods of those persons and workers’ rights. Relevant work-related contractual relationships should, in a meaningful manner, involve employees and persons providing services through platforms as referred to in the Commission Work Programme 2021. Throughout the recruitment process and in the evaluation, promotion, or retention of persons in work-related contractual relationships, such systems may perpetuate historical patterns of discrimination, for example against women, certain age groups, persons with disabilities, or persons of certain racial or ethnic origins or sexual orientation. AI systems used to monitor the performance and behaviour of such persons may also undermine their fundamental rights to data protection and privacy.”

Stibbe

28

Aanvulling op nationaal en Europees arbeidsrecht

Considerans, punt 9:

*"The harmonised rules laid down in this Regulation should apply across sectors and, in line with the New Legislative Framework, should be without prejudice to existing Union law, in particular on data protection, consumer protection, fundamental rights, **employment, and protection of workers**, and product safety, to which this Regulation is complementary. [...] Furthermore, in the context of employment and protection of workers, **this Regulation should therefore not affect Union law on social policy and national labour law**, in compliance with Union law, **concerning employment and working conditions**, including health and safety at work and **the relationship between employers and workers**. This Regulation should also not affect the exercise of fundamental rights as recognised in the Member States and at Union level, including the **right or freedom to strike** or to take other action covered by the specific industrial relations systems in Member States as well as the **right to negotiate**, to **conclude and enforce collective agreements** or to **take collective action in accordance with national law**. This Regulation should not affect the provisions aiming to improve working conditions in **platform work** laid down in a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work. Moreover, this Regulation aims to strengthen the effectiveness of such existing rights and remedies by establishing specific requirements and obligations, including in respect of the transparency, technical documentation and record-keeping of AI systems."*

Stibbe

29

Hoog risico: Streng gereguleerde AI-praktijken

- **Dus arbeidsrechtelijk relevante hoogrisico systemen zijn systemen over “werkgelegenheid, personeelsbeheer en toegang tot zelfstandige arbeid”:**
 1. AI-systemen die bedoeld zijn voor de werving of selectie van natuurlijke personen, met name voor het bekendmaken van vacatures, het screenen of filteren van sollicitaties, de evaluatie van kandidaten tijdens interviews of tests;
 2. AI-systemen die bedoeld zijn voor het nemen van besluiten over de bevordering en beëindiging van arbeidsgerelateerde contractuele relaties, voor de toewijzing van taken en voor het toezicht op en de evaluatie van prestaties en gedrag van personen in dergelijke relaties.

Stibbe

30

Hoog risico: *Streng gereguleerde* AI-praktijken

- **Er komt een leidraad om de praktische implementatie van de AI-Verordening te specificeren (overweging 32a AI-Verordening)**
- Die gaat helpen met een uitgebreide lijst van praktijkvoorbeelden van systemen die wel of juist niet hoog risico zijn
 - Bijv. een systeem dat bepaalt welke bonus iemand krijgt ('loon' staat niet in de lijst...)
 - Stel dat wordt gebruikt als input voor iemands beoordelingsgesprek
 - Is het dan hoog risico of niet?

Stibbe

31

Terug naar case study: relevante bepalingen AI-Vo

Belangrijkste eisen aan systemen:

- **Art. 9 AI-Vo:** Er is een *risicobeheersingssysteem* waarbij de aanbieder 'aan de voorkant' de bekende en de redelijkerwijs voorzienbare risico's voor de gezondheid, veiligheid of grondrechten moet identificeren
- **Art. 13 AI-Vo:** De aanbieder zorgt ervoor dat hun systemen voldoen aan eisen met betrekking tot *transparantie en informatieverstrekking* aan gebruiksverantwoordelijken van het systeem
- **Art. 14 AI-Vo:** Systemen moeten zo ontworpen worden dat zij menselijk toezicht mogelijk maken

Stibbe

32

Terug naar case study: relevante bepalingen AI-Vo

Verplichtingen voor gebruikers:

- **Art. 26 lid 2 AI-Vo:** menselijk toezicht moet zijn opgedragen aan natuurlijke personen die over de nodige bekwaamheid, opleiding en autoriteit beschikken en de nodige ondersteuning krijgen
- **Art. 26 lid 7 AI-Vo:** Werknemers worden geïnformeerd over toepassing AI-systemen
- **Art. 86 AI-Vo:** recht op uitleg bij individuele besluitvorming: duidelijke, inhoudelijke uitleg over besluitvorming en key elementen van het besluit. Dat is het geval als het besluit: óf (i) rechtsgevolgen heeft voor die persoon; óf (ii) op vergelijkbare wijze aanzienlijke invloed heeft die *de betrokkene beschouwt* als invloed met nadelige gevolgen voor de gezondheid, veiligheid of grondrechten.

Stibbe

33

Helpt de AI Vo met de 4 aanbeveligens?

- | | |
|---|---|
| 4. Provide transparency to workers concerning traffic, algorithmic ranking, income, and payouts in an easy-to-understand manner. |  |
| 5. Implement codetermination with online sex workers. Form a representative oversight board of performers, activists, and experts, substantially incorporated into the decision-making processes on the platform. |  |
| 7. Provide fair compensation for performers' work. Reward the (unpaid) time workers put into the platform through, for example, inputting a base payout for workers' time spent online. |  |
| 8. Ensure the technological reliability of the platform. Inform workers when there is planned maintenance or unexpected issues arise, and provide reasonable compensation for working time lost in case the platform is down or technical issues arise for individual performers due to the company's fault. |  |

Stibbe

34

Wanneer treedt AI-Vo in werking?

Inwerkingtreding



Q4-2024

Een half jaar na inwerkingtreding zijn de bepalingen over de verboden praktijken van kracht.

Q2-2026

Twee jaar na inwerking treding gaat de rest van de verordening van kracht, waaronder de transparantie-eisen, de eisen voor hoog-risico, en de sandboxes. (Dit is een testomgeving waarin organisaties onder begeleiding van toezichthouders nieuwe en innovatieve producten of diensten kunnen verkennen en uittesten.)

Stibbe

35

Platformrichtlijn in vogelvlucht

Doel

Techniek

Risicoclassificatie

Meest relevante regels

Toepassing op case study

Stibbe

36

Platformrichtlijn

Drie doelen: (1) correcte bepaling arbeidsstatus; (2) algoritmisch management; (3) transparantie

Stibbe

37

Platformrichtlijn in vogelvlucht

Digitaal arbeidsplatform:

een natuurlijke persoon of rechtspersoon die een dienst verleent die voldoet aan alle volgende vereisten: (i) de dienst wordt, minstens gedeeltelijk, op afstand verleend via elektronische middelen, zoals via een website of een mobiele applicatie; (ii) de dienst wordt verleend op verzoek van een afnemer van de dienst; (iii) de dienst omvat, als een noodzakelijk en essentieel onderdeel, de organisatie van het werk dat door personen tegen betaling wordt verricht, ongeacht of dat werk online of op een bepaalde locatie wordt verricht; (iv) de dienst omvat het gebruik van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen;

Stibbe

38

Platformrichtlijn in vogelvlucht

Platformwerk

Werk dat via een digitaal arbeidsplatform wordt georganiseerd en in de Unie door een persoon wordt uitgevoerd op grond van een contractuele verhouding tussen het digitale arbeidsplatform of een tussenpersoon en de persoon, ongeacht of er een contractuele verhouding bestaat tussen de persoon of een tussenpersoon en de afnemer van de dienst;

Stibbe

39

Platformrichtlijn in vogelvlucht

Persoon die platformwerk verricht

een persoon die platformwerk verricht, ongeacht de aard van de contractuele verhouding of de kwalificatie van die verhouding door de betrokken partijen;

Platformwerker

een persoon die platformwerk verricht en een arbeidsovereenkomst heeft of geacht wordt te hebben of in een arbeidsverhouding staat of geacht wordt te staan zoals gedefinieerd in het in de lidstaten geldende recht, de in de lidstaten geldende collectieve overeenkomsten of de in de lidstaten geldende praktijken, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie;

Stibbe

40

Platformrichtlijn in vogelvlucht

Twee vragen:

1. Is een camplatform een Digitaal arbeidsplatform?
2. En is een performer een 'Persoon die platformwerk verricht' of 'platformwerker'?

Stibbe

41

Vraag 2

Art. 5:

- *'Er is een wettelijk vermoeden dat de contractuele verhouding tussen een digitaal arbeidsplatform en een persoon die platformwerk verricht via dat platform, een arbeidsverhouding is wanneer er feitelijke aanwijzingen zijn van leiding en toezicht, overeenkomstig het in de in de lidstaten geldende nationale recht, de in de lidstaten geldende collectieve overeenkomsten of de in de lidstaten geldende praktijken, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie. [..]'*

Nederlandse implementatiewet volgt nog; is aan lidstaten

Stibbe

42

Terug naar case study: relevante bepalingen AI-Vo

Verplichtingen voor gebruikers:

- **Art. 9:** platforms moeten transparant zijn over geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen t.a.v. personen die platformwerk verrichten
- **Art. 10:** menselijk toezicht op geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen t.a.v. personen die platformwerk verrichten
- **Art. 11:** menselijke toetsing op besluiten van geautomatiseerde monitoringssystemen en geautomatiseerde besluitvormingssystemen t.a.v. personen die platformwerk verrichten
- **Art. 14:** medezeggenschap voor platformwerkers
- **Art. 20:** Communicatiekanalen voor personen die platformwerk verrichten
- **Art. 23:** Ontslagbescherming voor personen die platformwerk verrichten
- **Art 25:** Bevordering van collectieve onderhandelingen bij platformwerk

Stibbe

43

Helpt de Platformrichtlijn met de 4 aanbevelingen?

- 4. Provide transparency to workers concerning traffic, algorithmic ranking, income, and payouts in an easy-to-understand manner.** ✓
- 5. Implement codetermination with online sex workers.** Form a representative oversight board of performers, activists, and experts, substantially incorporated into the decision-making processes on the platform. ✓
- 7. Provide fair compensation for performers' work.** Reward the (unpaid) time workers put into the platform through, for example, inputting a base payout for workers' time spent online. ✗
- 8. Ensure the technological reliability of the platform.** Inform workers when there is planned maintenance or unexpected issues arise, and provide reasonable compensation for working time lost in case the platform is down or technical issues arise for individual performers due to the company's fault. ✗

Stibbe

44



Stibbe

[Stibbe.com](https://stibbe.com)

45