

Právní úprava odborových organizací v zahraničí

Dotazník

BELGIE



Respondent: **Claeys & Engels**

Webová stránka: www.claeysengels.be

Kontaktní e-mail: Sophie.Maes@claeysengels.be

Termín vypracování: květen–červen 2021



MODERNÍ TRENDY OBECNĚ

- 1** Ubývá nebo přibývá ve vaší zemi v poslední době, zejména v souvislosti s koronavirovou pandemií, odborových organizací a jejich členů? Stručně odůvodněte proč.

Počet odborových organizací v Belgii se během pandemie covid-19 nezměnil.

Přísně vzato, v Belgii existují pouze 3 reprezentativní odborové organizace (socialistická (ABVV), liberální (ACLVB) a křesťanská (ACV) odborová organizace). Tyto odborové organizace jsou organizovány teritoriálně a dle průmyslových odvětví. Sociální dialog na straně zaměstnanců zpravidla vedou tyto 3 odborové organizace.

V Belgii není možné „prostě jen tak“ založit odborovou organizaci, která by byla schopná zastupovat zaměstnance v sociálním dialogu. (Z čistě právního hlediska ji takto založit možné je. V praxi však není možné založit reprezentativní odborovou organizaci, neboť není možné splnit určité podmínky – např. počet členů. Mějte prosím na paměti, že u zaměstnavatele je možné založit sdružení zaměstnanců, tzv. house list. Tato sdružení však nejsou způsobilá zavazovat ostatní zaměstnance nebo uzavírat kolektivní smlouvy).

- 2** Omezuje se kolektivní vyjednávání na centrální nebo odvětvové úrovni s cílem, aby se uzavíraly jen podnikové kolektivní smlouvy (KS)?

Nikoli. V Belgii lze kolektivní smlouvy uzavírat na třech úrovních (národní, průmyslová a podniková). Nejsou zde žádné tendence minimalizovat sociální dialog na národní a průmyslové úrovni.

	<p>V tomto rámci lze s ohledem na koronavirovou práci z domova odkázat na kolektivní smlouvu č. 149, která byla během pandemie uzavřena na národní úrovni.</p>
3	<p>Jakým otázkám se odborové organizace v pandemické době nově věnují (např. home office) a jaké mají v poslední době vůči zaměstnavateli nové požadavky? Mění se z toho důvodu obsah sjednaných KS? Jak?</p> <p>Na průmyslové/podnikové úrovni proběhly činnosti, které byly přímým důsledkem pandemie COVID-19. Bylo uspořádáno několik akcí zaměřených konkrétně na management společností a jeho úlohu v koronavirové době. V několika společnostech byla např. vyhlášena stávka, protože dané společnosti nepřijaly dostatečná koronavirová opatření pro zaměstnance atd.</p> <p>Zatímco i před koronavirem již bylo možné zaznamenat posun v zaměření odborů na příznivé pracovní podmínky a pracovní zátěž zaměstnanců, pandemie COVID-19 tento vývoj jasně urychlila.</p> <p>Odborové organizace rovněž vyvíjely tlak na provedení ústupků ve prospěch zaměstnanců i v dalších odvětvích, která nebyla (finančně) ovlivněna koronavirovou krizí. V různých společnostech byly tudíž uzavřeny kolektivní smlouvy poskytující zaměstnancům další výhody, které kompenzovaly zvýšený pracovní tlak v důsledku koronavirové pandemie.</p>
4	<p>Práva, která z KS plynou, mají pouze členové příslušných odborových organizací, které sjednají příslušnou KS, nebo i ostatní zaměstnanci, kteří nejsou členy odborové organizace?</p> <p>Ne. Kolektivní smlouvy se vztahují i na zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace.</p> <p>Právní ustanovení (<i>viz článek 19 zákona ze dne 5. prosince 1968, o kolektivních smlouvách a společných výborech</i>) určují, že se kolektivní smlouvy vztahují na všechny zaměstnance zaměstnavatele, který je kolektivní smlouvou vázán.</p> <p>Z toho vyplývá, že všichni zaměstnanci těchto zaměstnavatelů (nebo příslušná kategorie zaměstnanců v případě, že se kolektivní smlouva vztahuje pouze na určitou kategorii zaměstnanců), mají práva vyplývající z kolektivních smluv.</p>
5	<p>Lze při sporu o uzavření KS využít práva na stávku a je využití tohoto práva podmíněno předchozím využitím jiných prostředků (například nutností využití služeb zprostředkovatele či rozhodce)?</p>

Právo na stávkou je jedním ze základních práv zaměstnanců a musí být vždy zaručeno (není však absolutní a může být omezeno). Právo na stávkou proto v zásadě nepodléhá žádným podmínkám.

Je možné, aby odborové organizace vyzvaly zaměstnance ke stávce z důvodu zablokovaných kolektivních vyjednávání. Nedávným příkladem jsou výzvy v souvislosti s vnitrostátními opatřeními z března 2021 týkající se mzdového standardu. Sociální partneři totiž musí každé dva roky dosáhnout dohody o mzdovém standardu, tzn. dohodnout vývoj mzdových nákladů. Výsledkem letošních jednání bylo, že odborové organizace vyzývaly ke stávce. Není divu, že sociální partneři (tzv. „Skupina deseti“ složená ze zástupců zaměstnavatelů a zaměstnanců) nedosáhli dohody. Také v předchozích jednáních probíhaly v důsledku jednání o mzdovém standardu stávky.

V soukromém sektoru se sociální partneři mohou při uzavírání kolektivních smluv zavázat, že budou dodržovat ustanovení po dobu platnosti těchto smluv, a zaručovat tak „sociální mír“. Pokud přesto ke konfliktu dojde, musí být před přijetím opatření vyčerpány všechny smířčí možnosti. Ve většině odvětví existuje definovaný „postup“ před tzv. smířčím úřadem, který je potřeba dodržet (všechny společné výbory na průmyslové úrovni mají svůj smířčí úřad, před kterým je v případě konfliktu možné smíru dosáhnout).

Pokud jednání o smíru selžou, musí být akce a stávky oznámeny doporučeným dopisem zasláným předsedovi společného (pod)výboru nebo zaměstnavateli zapojenému do konfliktu. Navíc musí být dodržena určitá lhůta.

Výše zmíněnou „povinnost hledat smír“ je však těžké vynucovat, což z povinnosti dělá spíše „džentlmenskou dohodu“. Z toho vyplývá, že mohou propuknout tzv. spontánní stávky. Stávky, které nerespektují zavedený postup, ale nebývají podporovány ani zaměstnavateli, ani odborovými organizacemi.

PLURALITA ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ U ZAMĚSTNAVATELE

1 Pokud u zaměstnavatele působí více odborových organizací, kdo vyjednává se zaměstnavatelem a uzavírá KS? Kdo zastupuje zaměstnance, kteří nejsou členy ani jedné z těchto odborových organizací? Uplatní se KS na zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace, která ji vyjednala?

Na podnikové úrovni může být kolektivní smlouva v zásadě uzavřena s jedinou zastupitelskou odborovou organizací, i když představuje jen menšinu zaměstnanců společnosti (čl. 6 zákona ze dne 5. prosince 1968, o kolektivních smlouvách a společných výborech).

Z tohoto pravidla existují určité výjimky, například pro podnikovou kolektivní smlouvu zavádějící noční práci, kterou je třeba uzavřít se všemi odborovými

	organizacemi, které jsou zastoupeny v delegaci odborových organizací (pokud taková delegace u zaměstnavatele existuje ¹ – <i>článek 38 Zákoníku práce ze dne 16. března 1971</i>).
2	<p>Může neshoda více odborových organizací u jednoho zaměstnavatele zabránit uzavření KS na podnikové nebo odvětvové úrovni nebo může být vyřešena autoritativním aktem orgánu veřejné moci (např. aktem soudní moci, rozhodce, zprostředkovatele apod.) či jinak?</p> <p>To záleží na konkrétním předmětu jednání. V některých případech zákon poskytuje možnost požádat o souhlas například společný výbor v daném průmyslovém odvětví. Ve většině případů však mohou odborové organizace jednání blokovat.</p> <p>Pokud mezi různými odborovými organizacemi u téhož zaměstnavatele probíhají diskuze, zaměstnavatel v zásadě může uzavřít kolektivní smlouvu pouze s jednou odborovou organizací (viz výše). V praxi se to však téměř neděje.</p>
3	<p>Pokud v odvětví působí více odborových organizací, jakým způsobem probíhá kolektivní vyjednávání se zaměstnavateli? Na které zaměstnavatele dopadá KS uzavřená na odvětvové úrovni?</p> <p>Kolektivní smlouvy v daném průmyslovém odvětví se uzavírají v rámci tzv. „společných výborů“ (<i>článek 6 zákona ze dne 5. prosince 1968, o kolektivních smlouvách a společných výborech</i>). Společné výbory se skládají ze stejného počtu zástupců ze svazů zaměstnavatelů a odborových organizací. Zaměstnanci jsou tak ve společném výboru zastoupeni zástupci zaměstnanců ze tří reprezentativních odborových organizací.</p>

¹ V Belgii na podnikové úrovni existují dva „sociální orgány“, a to „Rada zaměstnanců“ a „Výbor pro prevenci a ochranu při práci“ (neboli Výbor pro BOZP). Oba jsou to společné orgány, tedy složené ze zástupců zaměstnanců i zaměstnavatelů. Kromě nich existuje i „Delegace odborových organizací“, ve které jsou zastoupeni pouze zaměstnanci. Podmínky pro vznik takové delegace a některá pravidla pro její fungování mohou záviset na zvláštních ustanoveních pro daný průmysl, které stanoví kolektivní smlouvy uzavřené společným výborem. Je proto důležité pro společnost vybrat příslušný společný výbor. Z toho vyplývá, že navzdory tomu, že zaměstnanci jsou členy různých odborových organizací, může jedna odborová organizace uzavřít se zaměstnavatelem kolektivní smlouvu, která je závazná pro všechny zaměstnance zaměstnavatele. V praxi se však většina kolektivních smluv na podnikové úrovni uzavírá se všemi odborovými organizacemi (přinejmenším těmi, které jsou zastoupeny v delegaci odborových organizací v případě, že je u zaměstnavatele funguje). Pokud je zaměstnavatel vázán kolektivní smlouvou (bez ohledu na to, na jaké úrovni byla uzavřena), vztahují se práva a povinnosti z ní vyplývající na všechny jeho zaměstnance, ať už jsou členy signatářské odborové organizace či nikoli. Jinými slovy, kolektivní smlouva se bude vztahovat také na zaměstnance, kteří nejsou členy odborové organizace nebo jsou členy jiné odborové organizace.

Na průmyslové úrovni musí kolektivní smlouvu uzavřít všechny organizace zastoupené ve společném výboru (*článek 24 zákona ze dne 5. prosince 1968, o kolektivních smlouvách a společných výborech*).

Kolektivní smlouvou jsou vázáni všichni zaměstnavatelé, kteří patří do společného výboru, jenž smlouvu uzavřel (dnem její účinnosti). Kolektivní smlouva však může stanovit výjimky ze své působnosti (*článek 26 zákona ze dne 5. prosince 1968, o kolektivních smlouvách a společných výborech*).

ON-LINE ODBOROVÉ ORGANIZACE

1 Je zaměstnavatel povinen odborové organizaci, která u něj působí, poskytnout prostředky k její činnosti? Za jakých podmínek a jaké (např. místnost, tiskárnu, peněžitý příspěvek)? Musí zaměstnavatel všem odborovým organizacím, které u něj působí, poskytovat tytéž prostředky? Pokud ne, na čem závisí odlišnosti?

Ano, zaměstnavatel je povinen poskytnout zázemí zástupcům zaměstnanců, kteří u něj fungují. Tato povinnost však neplatí u každé odborové organizace, ale u každého sociálního orgánu u zaměstnavatele (delegace odborové organizace, rada zaměstnanců, výbor pro BOZP). Tato povinnost je trojí:

- Členové delegace odborové organizace a členové rady zaměstnanců musí mít „potřebný čas a zázemí“, aby mohli vykonávat, ať už kolektivně či individuálně, úkoly a činnosti odborové organizace (*články 21 a 22 Kolektivní smlouvy č. 5 a články 17-19 Kolektivní smlouvy č. 9 a Kolektivní smlouvy č. 6*).
- Zaměstnavatel musí delegaci odborové organizace poskytnout prostor, aby mohla řádně plnit své poslání.
- S přihlédnutím k jejich organizačním potřebám musí být členům delegace odborové organizace, rady zaměstnanců a výboru pro BOZP poskytnut potřebný čas a zázemí k účasti na kurzech nebo seminářích, a to bez ztráty nároku na mzdu.

Podmínky a pravidla ohledně poskytování zázemí zástupcům zaměstnanců musí být sjednány v kolektivních smlouvách, které uzavírá společný výbor; není-li, tak na podnikové úrovni.

2 Pokud se nepodaří na prostředcích k činnosti odborové organizace dohodnout, může odborová organizace zaměstnavatelem nabízené prostředky odmítnout a úspěšně vymáhat na zaměstnavateli jiné – např. jinou vhodnější místnost nebo peníze namísto poskytnutí místnosti k činnosti?

	<p>Odborové organizace a zástupci zaměstnanců mohou podat proti zaměstnavateli žalobu u pracovněprávních soudů pro nedodržení těchto povinností. Takové žaloby však jsou v praxi vzácné.</p>
3	<p>Je zaměstnavatel povinen hradit funkcionářům odborové organizace čas strávený činností pro odborovou organizaci? Pokud ano, za jakých podmínek a jakou činností? Může se to lišit u různých odborových organizací u téhož zaměstnavatele? Pokud ano, na čem závisí odlišnosti?</p> <p>Zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele dostávají při výkonu „odborových činností“ běžnou mzdu.</p> <p>Zaměstnavatel nicméně není povinen poskytovat odměnu externím tajemníkům odborových organizací (či hlavním odborovým funkcionářům). Tyto osoby jsou zaměstnány odborovými organizacemi, které jim samy poskytují odměnu.</p>
4	<p>Pokud zaměstnavatel nehradí čas strávený činností pro odborovou organizaci nebo ji nehradí v plném rozsahu, z čeho je tento čas hrazen (např. podpora státu, členské příspěvky)?</p> <p>Osoby zaměstnané odborovou organizací jsou placeni odborovou organizací. Financování odborů je prováděno zejména prostřednictvím členských příspěvků odborově sdružených zaměstnanců.</p>
5	<p>Je zaměstnavatel povinen hradit odborové organizaci náklady na poskytování právních konzultací jeho zaměstnancům? Pokud ne, z čeho jsou hrazeny?</p> <p>Ne. Přidružení členové odborové organizace platí členské příspěvky. Tito zaměstnanci se mohou skutečně obrátit na „právní služby“ odborové organizace s žádostí o právní radu nebo o hájení jejich zájmů před soudem. Toto je financováno zejména z členských příspěvků.</p>
6	<p>Jakým způsobem plní odborové organizace informační povinnost vůči zaměstnancům, kteří nejsou na pracovišti? Je zaměstnavatel povinen jim poskytnout jejich e-maily?</p> <p>Obecně platí, že odborové organizace mohou zaměstnance informovat prostřednictvím jejich soukromých e-mailových adres poskytnutých dobrovolně zaměstnanci, dále prostřednictvím sociálních sítí, vývěsek, letáků, na jednáních</p>

	<p>atd. Odborové organizace mají obvykle také „prostor“ na intranetu, který mohou ke komunikaci použít. Navíc mají často k dispozici i pracovní e-mailové adresy zaměstnanců. Zaměstnavatel však není povinen poskytnout odborovým organizacím pracovní e-mailové adresy zaměstnanců.</p> <p>S ohledem na povinnosti plynoucí z GDPR nemůže být zaměstnavatel povinen odborovým organizacím poskytovat osobní e-mailové adresy zaměstnanců.</p>
7	<p>Je zaměstnavatel povinen odborové organizaci poskytnout informace elektronickou cestou? Nebo může trvat na tom, že je poskytne ústně / tištěné?</p> <p>Právní předpisy neurčují, v jaké formě mají být informace předávány. Toto však může být upraveno ve vnitřních předpisech.</p>
8	<p>Existují ve vaší zemi nějaké odborové organizace (<i>předpokládáme, že se toto týká externích tajemníků odborové organizace, nikoli zástupců zaměstnanců</i>):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jejichž funkcionáři (předseda atd.) nejsou zaměstnanci zaměstnavatele, u kterého odborová organizace působí; • Nikdy osobně nechodí na pracoviště zaměstnavatelů, u kterých působí, tj. komunikují pouze prostřednictvím e-mailu / sociálních sítí a tyto úředníky málokdo kdy viděl; • Žádají, aby jim byly veškeré informace zasílány elektronicky, včetně důvěrných informací (informace o platech, firemní tajemství); • Zasílají faktury zaměstnavatelům, u nichž působí (za čas strávený kolektivním vyjednáváním, právní poradenství zaměstnancům, pronájem kanceláře), nebo požadují poskytnutí finančního příspěvku za výkon činnosti v zájmu zaměstnanců; <p>nebo které splňují alespoň některé z výše uvedených bodů?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ano • Ano • Ne (ale toto se může změnit v důsledku pandemie COVID-19) • Ne <p>Jak bylo vysvětleno výše, existují 3 reprezentativní odborové organizace, které jsou organizovány v menších uskupeních teritoriálně a v jednotlivých průmyslových odvětvích. Odborové organizace jsou u zaměstnavatele primárně zastupovány členy zaměstnaneckých rad, výborů pro BOZP a delegacemi odborových organizací.</p>

	Existují také externí tajemníci, kteří nejsou zaměstnanci zaměstnavatele, ale zasahují do větších sporů nebo například do uzavírání kolektivních smluv. Tito tajemníci zásadně nenavštěvují zaměstnavatele, pouze v případě sporů či jednání.
9	<p>Bylo by jednání odborové organizace dle otázky č. 8 v souladu s vašimi právními předpisy (zejména fakturace za činnost) – pokud ne, proč, co tomu v právních předpisech brání?</p> <p>Ne. Odborová organizace nemůže zaměstnavateli fakturovat své odborové činnosti nebo činnosti ve prospěch zaměstnanců.</p>
10	<p>Probíhá v poslední době komunikace zaměstnavatele s odborovou organizací a odborové organizace a zaměstnanci více on-line formou? Jakou nejčastěji? Týká se to i kolektivního vyjednávání a uzavírání KS?</p> <p>Komunikace mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi je zpravidla uskutečňována skrze členy zaměstnanecké rady (nebo výboru pro BOZP) nebo skrze delegaci odborové organizace fungující u zaměstnavatele.</p> <p>Úřední stížnosti nebo úřední dopisy odborových organizací (např. od externích tajemníků) jsou stále zasílány zásadně doporučeně (v kombinaci s e-mailem). Je-li komunikace méně oficiální, může být zaslána e-mailem například managementu zaměstnavatele.</p> <p>Komunikace se zaměstnanci probíhá častěji prostřednictvím e-mailu, ale stále je upřednostňován osobní přístup. V této souvislosti je třeba poznamenat, že zástupci zaměstnanců u zaměstnavatele nebo členové delegace odborové organizace jsou často přímí kolegové zaměstnanců, což znamená, že jejich komunikace bývá také jednoduše ústní.</p> <p>Jednání o nových kolektivních smlouvách probíhají téměř vždy ústně a nikoli on-line (s výjimkou situace způsobenou koronavirem).</p>
11	<p>Došlo k nějaké modernizaci procesů uvnitř odborových organizací (zejména pak u těch tradičních), zejména v kontextu změn v jejich struktuře a využívání nových procesů a metod práce?</p> <p>Jak již bylo zmíněno výše, část komunikace již probíhá on-line (e-mail, intranet apod.). Odborové organizace však stále upřednostňují osobní přístup.</p> <p>Nemáme žádné indicie, že by modernizace vedla k nějaké větší změně ve struktuře odborových organizací.</p>

**ZASTUPOVÁNÍ OSOB, KTERÉ
NEJSOU ZAMĚSTNANCI V TRADIČNÍM SMYSLU**

- 1** Umožňuje vaše právní úprava odborovým organizacím zastupovat tzv. platform workers? Pokud ano, jaká mají při jejich zastupování práva (informování, vyjednávání, stávka atp.)? Jaké mají povinnosti?

Odborové organizace tradičně zastupovaly pouze zaměstnance. Vzhledem k vzestupu různých typů samostatně výdělečně činných osob-pracovníků však odborové organizace začaly zastupovat i tzv. pracovníky platform. V Belgii tito lidé většinou spadají pod osoby samostatně výdělečně činné. Pokud se pracovník platformy rozhodne přidružit k odborové organizaci, musí platit roční členský příspěvek. Na oplátku mu odborová organizace poskytne všechny relevantní informace o práci, kolektivní vyjednávání za lepší pracovní podmínky, kolektivní vyjednávání za lepší finanční ohodnocení atd. Právní předpisy dále stanoví, že osoby samostatně výdělečně činné mohou být během řízení před soudem zastoupeny odborovými organizacemi.

- 2** Umožňuje vaše právní úprava, zejména pravidla hospodářské soutěže, kolektivní vyjednávání OSVČ, popřípadě platform workers s jiným podnikatelem ("zaměstnavatelem", resp. provozovatelem platformy), včetně sjednávání minimální odměny za provedenou práci? Pokud ano, jak se liší KS, která se týká platform workers, od KS týkající se „tradičních“ zaměstnanců?

V současné době upravuje belgická legislativa pouze kolektivní vyjednávání mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Nicméně, po rozhodnutí Soudního dvora EU ze dne 4. prosince 2014 lze tvrdit, že kolektivní smlouvy upravující minimální odměnu osob samostatně výdělečně činných jsou v Belgii platné. Belgičtí zákonodárci však toto stále musí vyjasnit – nyní tedy není možné uzavřít kolektivní smlouvu s osobami samostatně výdělečně činnými.

- 3** Mají podle vašeho právního řádu platform workers právo znát se a kontaktovat se navzájem? Je povinností provozovatele platformy umožnit jim na svůj účet kontakt a poskytnout jim pro to prostor, např. webové rozhraní provozované zaměstnavatelem/provozovatelem platformy (chat, sociální síť)?

Belgické právní předpisy zatím neupravují žádné konkrétní právo pracovníků platformy, aby se mohli vzájemně kontaktovat. Pracovníci platform se mohou, pokud chtějí, sjednotit v odborové organizaci pro osoby samostatně výdělečně činné. Provozovatel platformy přitom nemá právní povinnost vytvořit žádnou

	příležitost/místo, kde by se tito pracovníci mohli navzájem kontaktovat, avšak pracovníkům platformy nemůže zakázat vyhledávat vzájemné kontakty.
4	<p>Umožňuje vaše právní úprava odborovým organizacím zastupovat i mimo platformy tzv. independent contractors (OSVČ), nebo zaměstnance, kteří se fakticky za independent contractors (OSVČ), jen vydávají (např. kvůli daním) anebo dependent self-employed persons?</p> <p>Ano, nedávno některé velké odborové organizace vytvořily speciální uskupení pro nezávislé dodavatele (např. freelancery). Odborová organizace je zastupuje a poskytuje jim informace na několika úrovních (pracovní podmínky, odměňování, BOZP atd.). Je však zapotřebí toto lépe implementovat do právních předpisů.</p>
5	<p>Mohou odborové organizace ve vaší zemi zastupovat zaměstnance, kteří pracují na částečné nebo krátkodobé pracovní úvazky? Pokud ano, liší se při jejich zastupování práva odborových organizací (informování, vyjednávání, stávka atp.) a povinnosti?</p> <p>Ano, odborové organizace mohou zastupovat pracovníky vykonávající práci na částečný úvazek či krátkodobě, kteří se rozhodnou se stát členy odborové organizace. Mají stejná práva jako v případech výše.</p>
6	<p>Mohou odborové organizace ve vaší zemi zastupovat i jiné atypické druhy pracujících? (např. on-demand workers) Jaké? Pokud ano, jaká mají při jejich zastupování práva (informování, vyjednávání, stávka atp.)? Jaké mají povinnosti?</p> <p>Odborové organizace v Belgii se snaží zastupovat co největší počet zaměstnanců. Proto také umožnili freelancerům se k nim přidružit (viz „Spojení freelanceři“). Odborové organizace jim poskytují relevantní pracovní informace a zastupují je v řízeních před soudy.</p>
7	<p>Existují ve vaší zemi v současnosti nějaké legislativní návrhy řešení zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu (platform workers, independent contractors, on-demand workers, další atypické druhy pracujících)? Jaké? Přináší zastupování osob, které nejsou zaměstnanci v tradičním slova smyslu, zvláštní problémy? Jaké?</p> <p>Odborové organizace se snaží přesvědčit politické vedení, aby vytvořili jasný legislativní rámec pro všechny typy prací, které jsou nyní v tzv. šedé zóně. Odbory</p>

několikrát vyjádřily přání jasně rozhodnout, že pracovníci platformy by měli být považováni za zaměstnance a nikoli za osoby samostatně výdělečně činné. To by znamenalo, že by se pracovníci platformy mohli těšit lepšímu sociálnímu zabezpečení. Dosud se stále čeká na konkrétní legislativní návrhy.

Zastoupení lidí, kteří nejsou zaměstnanci v tradičním smyslu, lze v Belgii efektivněji uspořádat tak, aby právní úprava byla jasná pro všechny zúčastněné strany. V současnosti existuje právní vakuum, které je třeba vyplnit jasnými a účinnými právními normami.