

ABU



Whitepaper

Platformwerk in 2020

De tussenstand

Whitepaper

Platformwerk in 2020

De tussenstand

De whitepaper *Platformwerk 2020, de tussenstand* is een uitgave van de Algemene Bond Uitzendondernemingen.

Maart 2020

Vooraf

Eind 2017 publiceerde de ABU de whitepaper *Wat is de impact van platformwerk?* Ruim twee jaar later vinden we het tijd om de balans op te maken. In 2017 stond platformwerk nog in de kinderschoenen. Heeft platformwerk sindsdien de potentie van enorme groei waargemaakt en het bestaande sociale stelsel ontwricht?

We bespreken de laatste cijfers door interviews met experts uit zes vakgebieden:

- **Bas ter Weel**, econoom en algemeen directeur van SEO Economisch Onderzoek
- **Jaap van Slooten**, advocaat arbeidsrecht en partner bij Stibbe
- **Erik Pentenga**, sectorbestuurder bij FNV Flex
- **Sjuk Akkerman**, Sector Banker Services bij ING Sector Banking en Katinka Jongkind, econoom bij ING Economisch Bureau
- **Pim Graafmans**, managing director bij YoungOnes en Margot Roubos, commercial director bij YoungOnes
- **Martijn Arets**, platformexpert

De experts schetsen vanuit verschillende invalshoeken de ontwikkeling van platformwerk. Wat zijn de kansen en bedreigingen voor werkenden en bedrijven? Ook geven zij aanbevelingen voor beleid.

1. Platformwerk als onderdeel van de platformeconomie

Via digitale platformen worden vraag en aanbod van zowel offline als online tijdelijk werk bij elkaar gebracht. Denk aan Uber, Helpling, Clickwork, Fiverr en Toptal.

Het ontbreekt nog aan een eenduidige definitie van platformwerk. Daarom herhalen we hier kort de afbakening van platformwerk, zoals wij die hanteren.

Ten eerste zien we dat de term platformwerk, platformeconomie en deeleconomie door elkaar worden gehaald. Met de platformeconomie bedoelen wij het hele scala aan digitale platformen. Het Rathenau Instituut (2017) onderscheidt vier vormen van platformeconomie:

- 1. De deeleconomie (denk aan Airbnb)
- 2. De tweedehands economie (bijvoorbeeld Marktplaats)
- 3. De product-dienst economie (bijvoorbeeld Greenwheels)
- 4. De kluseconomie of platformwerk. De ABU spreekt liever van platformwerk.

Platformwerk en de deeleconomie zijn dus twee afzonderlijke onderdelen van de platformeconomie.

Ook voor platformwerk worden verschillende definities gehanteerd, variërend van alle vormen van tijdelijk werk tot alleen werk dat volledig online gedaan wordt. De ABU definieert platformwerk als een vorm van betaalde tijdelijke arbeid, waarbij werkenden *via digitale platformen* hun diensten en skills online of offline tegen betaling aanbieden aan derden (Huws & Joyce, 2016). Meer in het bijzonder gaat het hier over platformwerk dat wordt aangeboden via outsourcing platforms (Corporaal & Lehdonvirta, 2017). Deze platforms zijn gericht op het een-op-een matches van vraag en aanbod van kennis en diensten.

Cijfers over platformwerk afhankelijk van de definitie

De eerste vraag is of platformwerk de potentie van enorme groei heeft waargemaakt. Daar is geen eenduidig antwoord op te krijgen. Het is lastig om de daadwerkelijke omvang van het aantal platformwerkers te bepalen. Platformwerk wordt niet apart geregistreerd.

Ook cijfers van de platformen zelf bieden geen uitkomst. Mensen zijn namelijk vaak op meerdere platformen actief, waardoor het risico op dubbel tellen bestaat. Onderstaande cijfers zijn schattingen op basis van enquêtes die gehouden zijn in recente onderzoeken in Nederland en Europa. Bij het bespreken van de onderzoeken beperken we ons hier tot de cijfers over de Nederlandse platformwer-

Percentage platformwerkers in Europa		
	Portugal	15,7%
	Spanje	15,1%
	Roemenië	14,2%
	Italië	13,5%
	Litouwen	13,5%
	Groot-Brittannië	12,6%
	Kroatië	12,1%
	Duitsland	11,8%
	Nederland	10,6%
	Hongarije	8,9%
	Frankrijk	8,8%
	Slowakije	8,5%
	Zweden	7,8%
	Finland	6,9%
	Totaal	11,9%

Figuur 1

Bron: Pesole e.a., 2018

kers. Volgens een studie van Pesole e.a. (2018) wijkt het aantal platformwerkers in Nederland niet veel af van de landen om ons heen (zie figuur 1).

In de meest recente studies lopen de schattingen van het aantal platformwerkers in Nederland uiteen tussen 0,4% van de beroepsbevolking in het onderzoek van SEO (Ter Weel e.a., 2018) en rond de 10% van de beroepsbevolking in Europese studies (Pesole e.a., 2018; Huws e.a., 2019).

Het verschil in cijfers is te verklaren door het verschil in de gehanteerde definitie. SEO hanteert een smalle definitie van platformwerk, namelijk werkenden die fysieke diensten in Nederland verrichten en die primair via een internetplatform aan opdrachten komen. Zogenaamd *clickwork* en diensten die onafhankelijk van tijd en plaats worden uitgevoerd (bijvoorbeeld ICT-diensten) zijn in deze cijfers niet meegenomen. In de Europese onderzoeken zitten deze werkzaamheden wel in de definitie van plat-

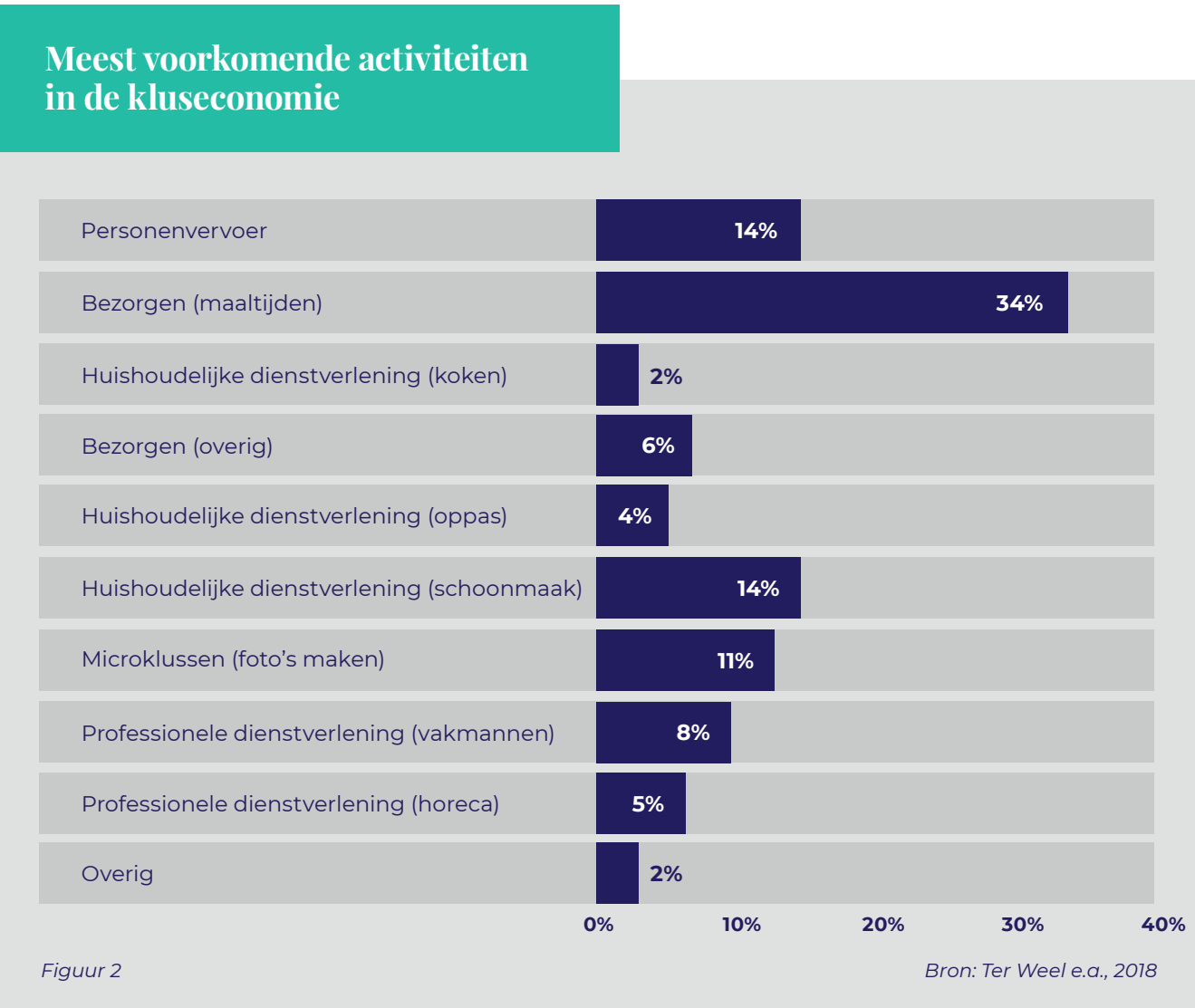
formwerk. Volgens de studie van Pesole e.a. (2018) vindt het meeste platformwerk juist online plaats.

Ondanks deze complicaties en slagen om de arm, kunnen we aannemen dat platformwerk geen enorme groei heeft doorgemaakt sinds 2017. In een studie van Dhondt e.a. (2017) gaf toen 12% van de respondenten aan wel eens met platformwerk geld te hebben verdiend, van wie 5% regelmatig werkte via een platform.

Platformwerk in cijfers

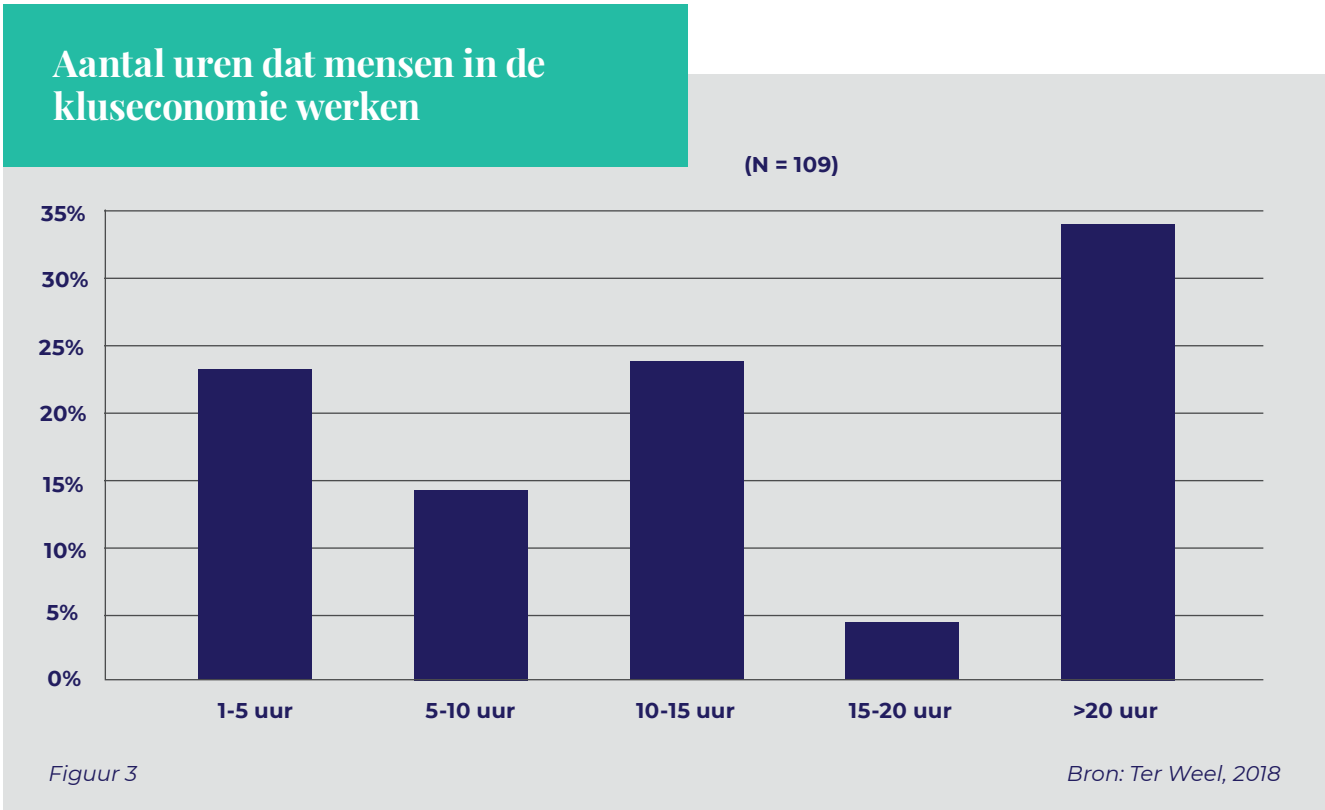
Het SEO-onderzoek (Ter Weel e.a., 2018) geeft de meest recente gedetailleerde cijfers over platformwerk in Nederland. Daarom presenteren we een aantal cijfers uit dit onderzoek. Waar mogelijk vullen we die aan met cijfers uit de Europese studies.

Figuur 2 laat zien dat het bezorgen van maaltijden, personenvervoer en de schoonmaak de meest voorkomende vormen van offline platformwerk zijn.

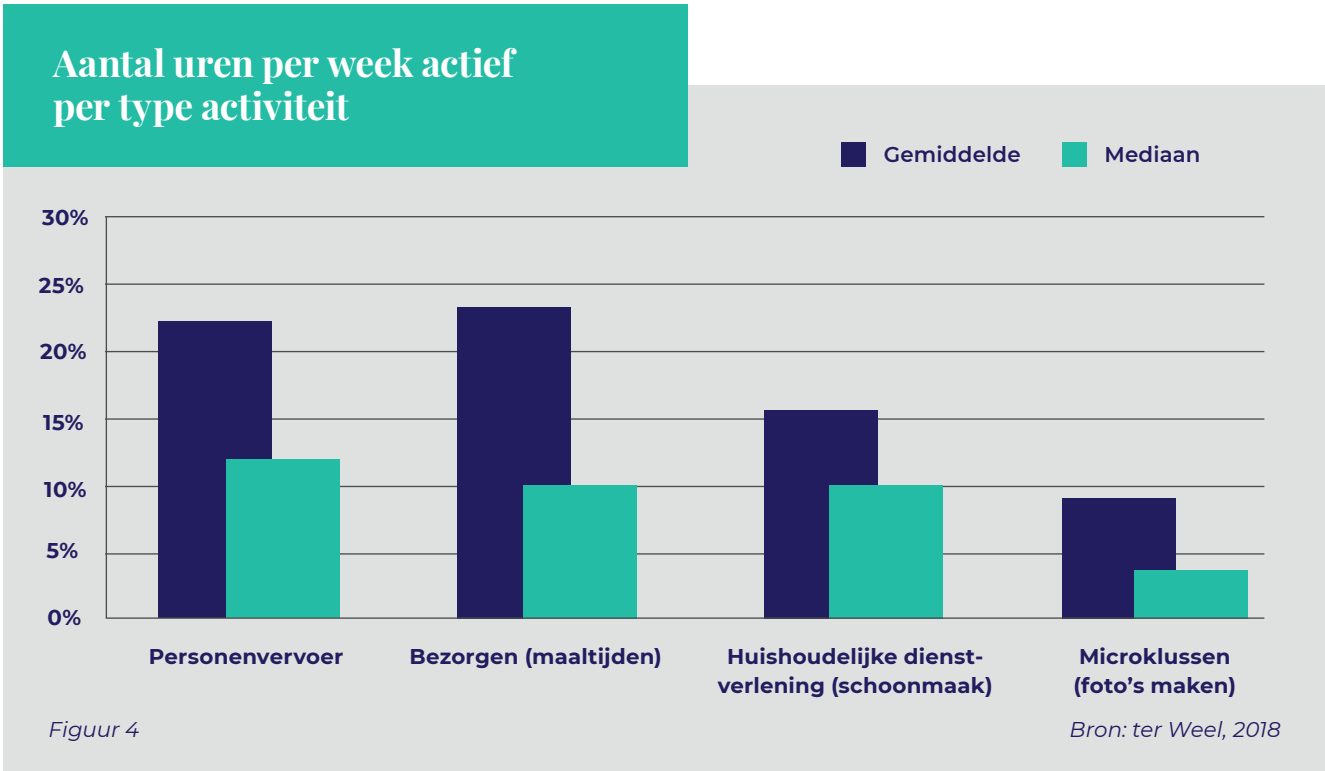


Aantal uren per week

Figuur 3 toont het aantal uren dat mensen via platformen werken. Twee derde van de platformwerkers werkt minder dan 20 uur per week via een platform (Ter Weel e.a., 2018). Volgens de Europese studie verdient 1,6% van de beroepsbevolking meer dan 50% van het inkomen via een platform (Pesole e.a., 2018).

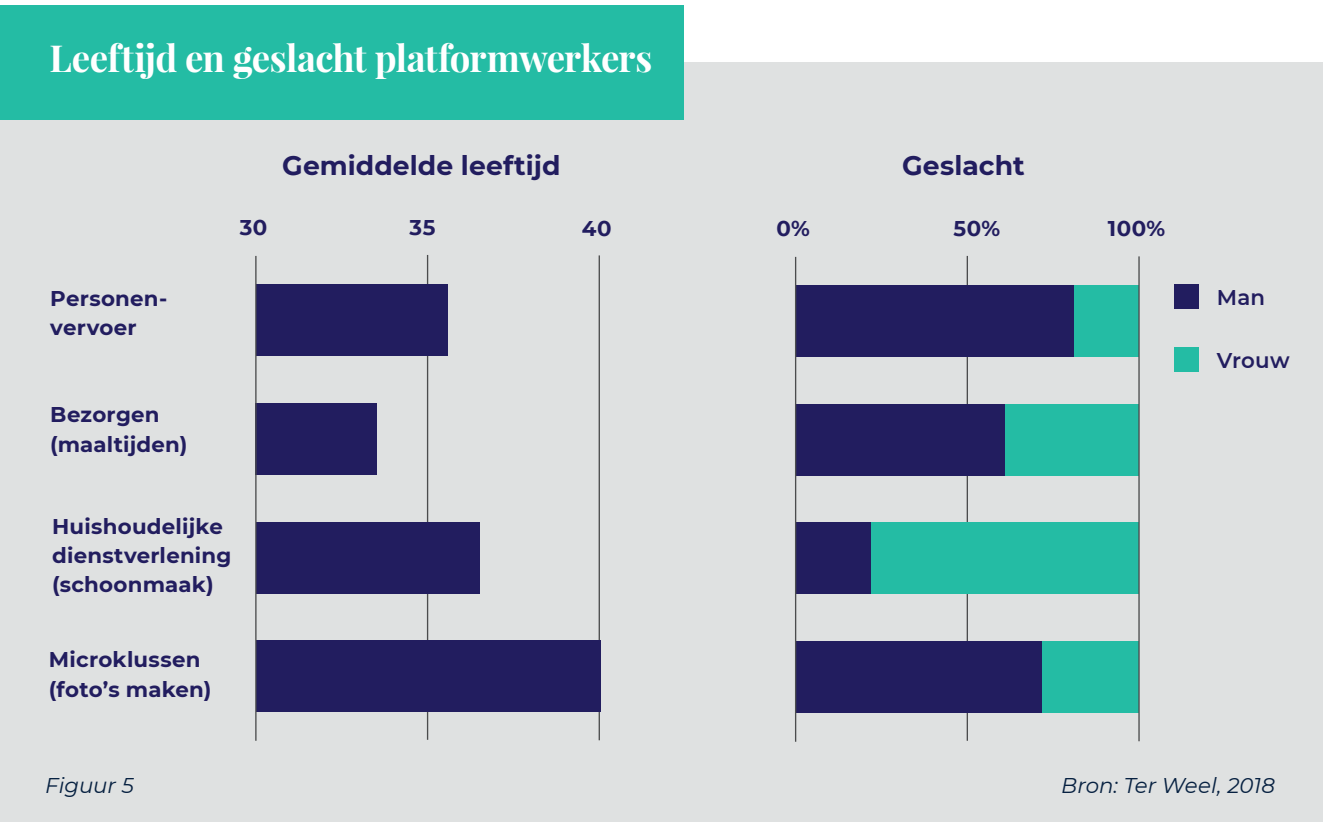


Het aantal gewerkte uren verschilt per activiteit. Bij de taxidiensten en de maaltijdbezorgers ligt het gemiddeld aantal gewerkte uren het hoogst, maar de mediaan is aanzienlijk lager (Figuur 4).

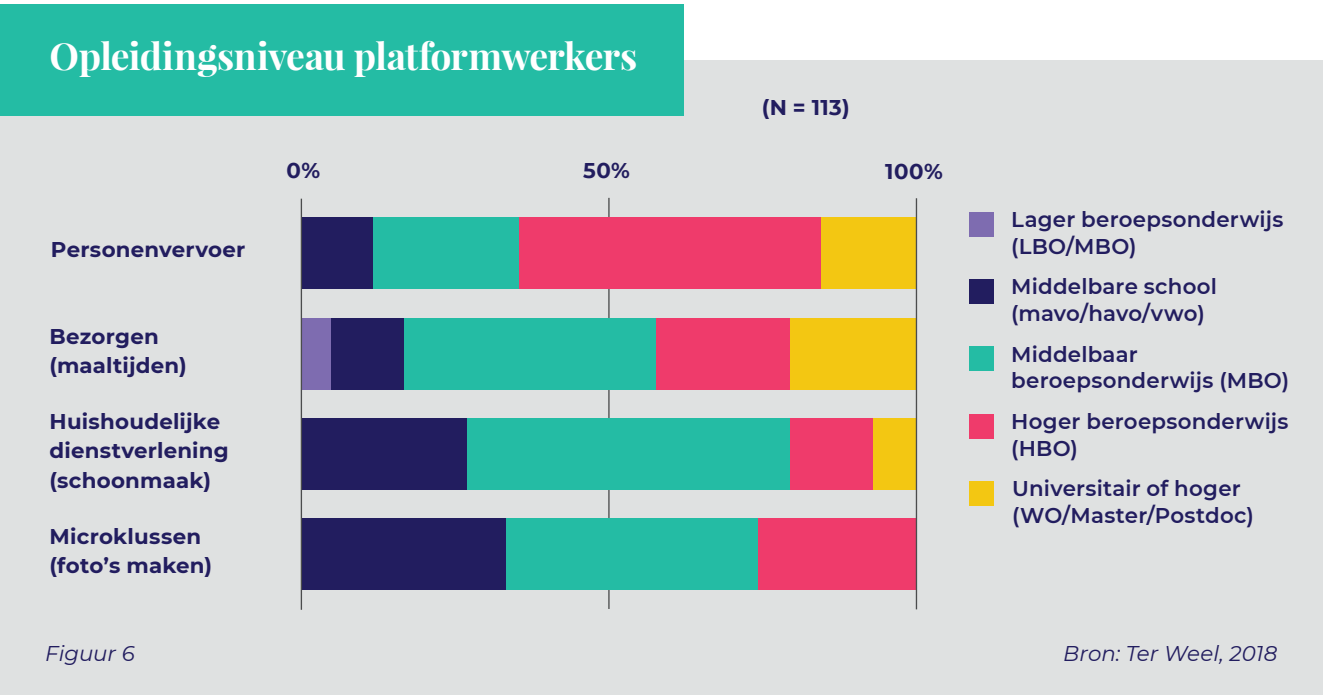


Platformwerk eraan

Voor veel platformwerkers is platformwerk een bijbaan of een middel om gaten te vullen in een rooster (Huws e.a., 2019; Ter Weel e.a., 2018; Pesole e.a., 2018). De meeste platformwerkers zien zichzelf dan ook niet als zelfstandige, maar als een werknemer met activiteiten als zelfstandige eraan (Huws e.a., 2019; Pesole e.a., 2018).

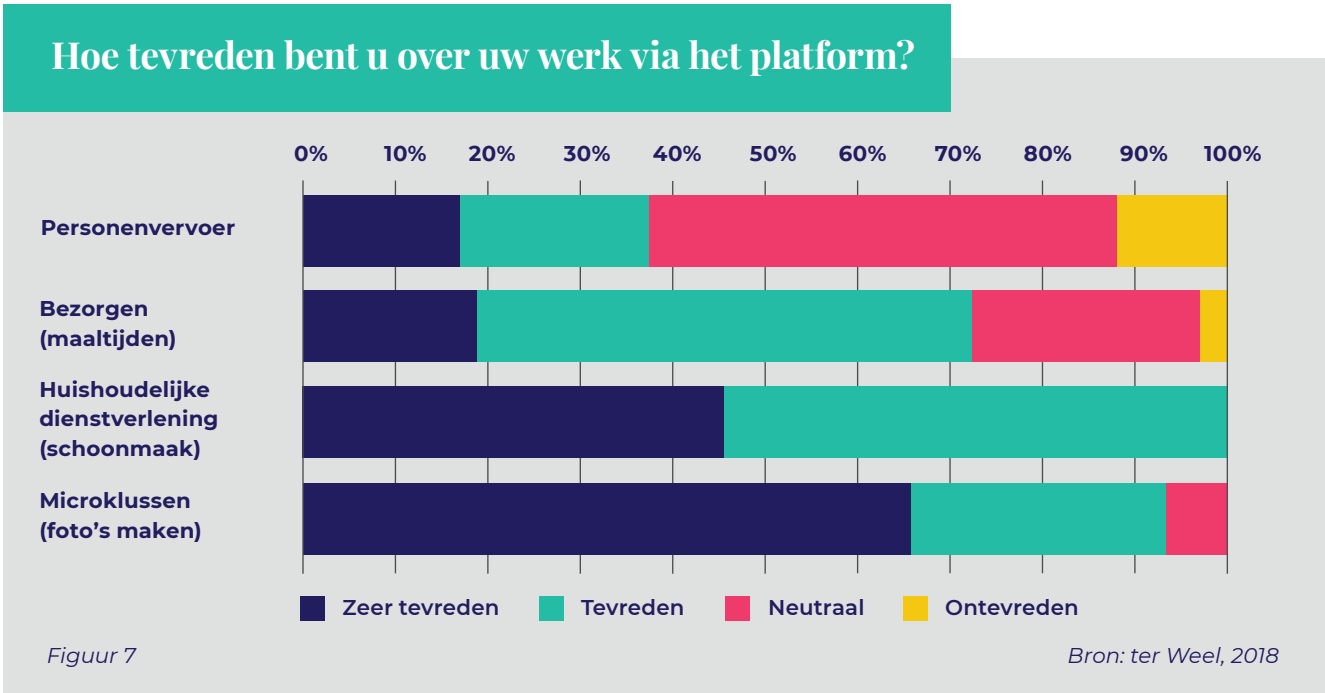


Uit het SEO-onderzoek komt een beeld naar voren van een platformwerker die relatief jong is, met een vergelijkbaar opleidingsniveau als de beroepsbevolking, die minder dan een jaar actief is op een platform en niet van plan is langdurig via een platform te werken. Maar achter dit gemiddelde schuilt een flink verschil tussen groepen werkers, zoals figuren 4, 5 en 6 laten zien. Dat maakt het onmogelijk om te spreken over 'de platformwerker'.

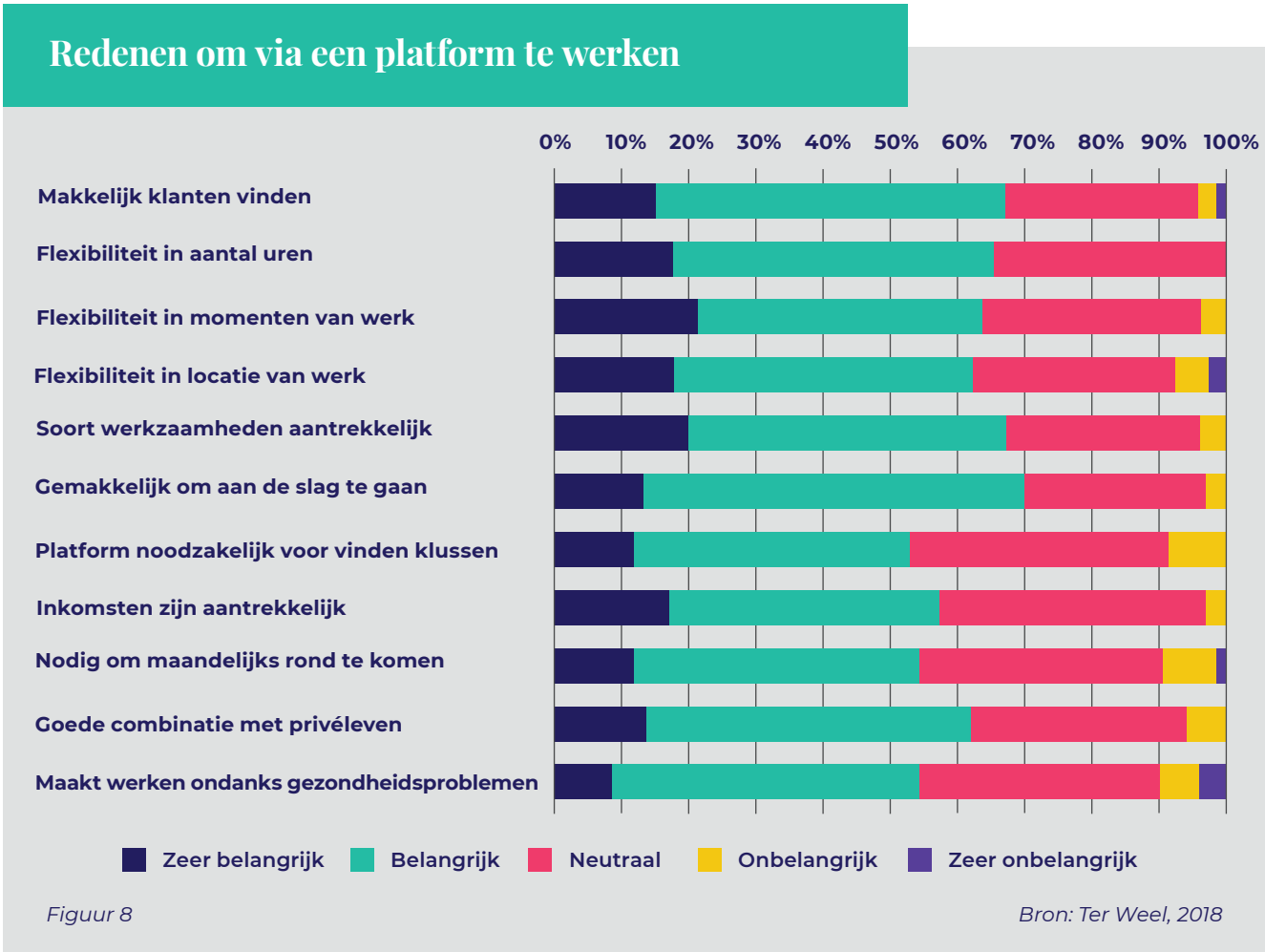


Tevredenheid

Bijna twee derde van de platformwerkers is tevreden met het werk. Minder dan 5% is ontevreden. Het percentage ontevreden of neutraal is het grootst in de schoonmaak en bij de taxichauffeurs.



Er zijn meerdere redenen om als platformwerker te werken. Vooral flexibiliteit, het type werk en de lage toegangsdrempel maken platformwerk aantrekkelijk.



Platformwerk in de rechtspraak

De opkomst van platformwerk is ook terug te zien in de (Nederlandse) jurisprudentie. De laatste jaren hebben enkele rechtszaken veel publiciteit gekregen. De terugkerende vraag is of de platformwerkers werkzaam zijn in loondienst of als zzp'er. Dat bepaalt voor een groot deel welke rechten voor hen gelden, bijvoorbeeld rond cao en pensioen. De uitspraken laten een wisselend beeld zien. Hieronder zijn de belangrijkste uitspraken tot 1 januari 2020 weergegeven. Onder andere op www.platformisering.nl staat een actueel overzicht.

Uitspraak	Partijen	Uitskomst
Rechtbank Amsterdam 23 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183	Platformwerker / Deliveroo	De overeenkomst die een maaltijdbezorger sloot met Deliveroo geldt niet als arbeidscontract en dus is de man niet in loondienst bij het bezorgbedrijf.
Rechtbank Amsterdam, 15 januari 2019 ECLI:NL:RBAMS:2019:198	FNV / Deliveroo	Bezorgers die voor Deliveroo maaltijden bezorgen zijn geen zzp'ers, maar kunnen aanspraak maken op een arbeidsovereenkomst bij het bedrijf.
Rechtbank Amsterdam 15 januari 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:210	FNV / Deliveroo	Maaltijdbezorging die door de bezorgers voor Deliveroo wordt uitgevoerd, valt onder de werkingssfeer van de cao Beroepsgoederenvervoer.
Rechtbank Amsterdam 1 juli 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:4546	FNV / Helpling	Tussen Helpling en personen die via het online platform schoonmaakwerk verrichten, is geen sprake van een arbeids- of uitzendovereenkomst. Wel is sprake van arbeidsbemiddeling. Daarom mag Helpling niet langer een vergoeding vragen van schoonmakers die de site gebruiken.
Rechtbank Amsterdam 26 augustus 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:6292	Stichting Bedrijfstakpensioenfond voor het Beroepsvervoer over de weg / Deliveroo	Deliveroo voldoet aan de voorwaarden om verplicht deel te moeten nemen aan het bedrijfstakpensioenfonds voor het beroepsvervoer over de weg.

2. De visie van experts op platformwerk

De studies laten geen enorme groei zien van platformwerk ten opzichte van 2017. Betekent dit dat het aandeel van platformwerk niet meer zal groeien? We hebben de experts gevraagd de cijfers te duiden. Ze schetsen welke ontwikkelingen zij verwachten en welke kansen en bedreigingen zij zien voor werkenden en bedrijven.

Stabilisatie groei van on-demand platformen

Het onderzoek van SEO richt zich op de on-demand platformen. Een belangrijke voorwaarde voor groei van deze platformen is de schaal van vraag en aanbod. Gezien de huidige dienstverlening lijkt on-demand alleen te kunnen in grotere stedelijke gebieden. Bas ter Weel: *“De ontwikkeling die je nu ziet, is een consolidatie in de markt. Kleine spelers op de markt zijn verdwenen en de grote spelers zijn groter geworden. Dit is conform de verwachting van de platformen zelf.”* De verwachte groei is beperkt. *“De hapsnap behoefte van consumenten zal niet onbegrensd groeien. Er is eigenlijk maar ruimte voor een of twee grote spelers.”* Een andere grote rem op de groei van on-demand platformen is dat de meeste dienstverlening nog niet kostendekkend is. Dat is kenmerkend voor een beginnende markt. Eerst wordt marktaandeel veroverd. Vervolgens kan de prijs omhoog. Op het moment dat de prijs de werkelijke kosten reflecteert, stabiliseert naar verwachting ook de vraag.

In specifieke sectoren groei

In 2018 bracht ING een scenariostudie uit waarin werd voorspeld dat over tien jaar platformen mogelijk tussen de 20 en de 70% van de flexbranche hebben overgenomen. Vooral relatief simpel en repetitief werk is gevoelig voor platformisering.

Sjuk Akkerman verwacht dat de verschuiving op korte termijn dichterbij de 20% blijft dan de 70%, aangezien de platformisering minder snel gaat dan verwacht. *“Hierbij moet wel de kanttekening gemaakt worden dat er grote verschillen zijn tussen sectoren. In de horeca, detailhandel en logistiek heeft platformwerk inmiddels een voet tussen de deur.”*

Erik Pentenga van de FNV benadrukt deze laatste ontwikkeling: *“Als je landelijk kijkt lijkt de groei van platformwerk mee te vallen, maar in sommige sectoren valt de groei helemaal niet mee. Dit zijn ook vaak sectoren waarvan bekend is dat werkgevers via meerdere verdienmodellen proberen om de heersende cao (die toch al niet sterk is in deze sectoren) te ontduiken.”*

Groeikansen voor hyperflex...

Experts zien wel degelijk mogelijkheden voor groei. Dit geldt vooral voor platformen die zzp'ers matchen aan klussen van bedrijven. Jaap van Slooten: *“De lijn tussen uitzenden en platformwerk lijkt steeds dunner te worden. Uitzenders gaan zelf ook platformen oprichten.”*

Een voorbeeld hiervan is YoungOnes, een platform dat is voortgekomen uit YoungCapital. Het is een online platform voor wat zij noemen hyperflex. Dat zijn dagklussen waar op zeer korte termijn iemand voor nodig is. Margot Roubos van YoungOnes: *“Dat is niet per definitie simpel en laagbetaald werk, maar kort en piek werk op allerlei niveaus. [...] Dit type klussen zal steeds meer bij reguliere uitzenders weggaan, omdat het simpelweg niet meer rendabel is,”* aldus Pim Graafmans van YoungOnes. In tegenstelling tot de studie van ING zijn zij van mening dat platformwerk uitzendwerk niet zal overnemen, maar dat de twee naast elkaar blijven bestaan. Platformwerk voor hyperflex en uitzenden voor de lange-termijnklussen.

Matchen van specialistisch werk

De experts zijn het erover eens dat de steeds geavanceerdere platformtechnologie groei blijft mogelijk maken voor platformen die meer specialistisch werk matchen. Katinka Jongkind: *“Op dit moment matchen uitzendbureaus op het gebied van werving & selectie voor de meer gespecialiseerde functies nog altijd beter dan platformen. Maar met de doorontwikkeling van de platformtechnologie zal dit verschil op termijn verdwijnen.”*

Daarnaast lijken platformen een flexibeler en efficiënter middel om op een krappe arbeidsmarkt vraag en aanbod te matchen. Uitbreidingsmogelijkheden worden gezien in de zorg, het onderwijs en de logistiek. Een voorbeeld hiervan is Elanza, een matchingsplatform in de zorgsector dat het aanbod op een krappe arbeidsmarkt in beeld brengt en beide partijen ontzorgt bij de administratieve lasten. Daarnaast biedt het een platformsoftwaretool aan zorgaanbieders. Zorgaanbieders kunnen dit platform inzetten als een intern uitzendbureau of talentenpool, dat beter in staat is te matchen dan een planner. Martijn Arets: *“De vraag hier is wanneer het een platform is en wanneer een stuk matchingssoftware om de flexibele schil beter te organiseren.”* Als bedrijven gaan samenwerken, ziet Martijn Arets hier ook mogelijkheden voor het ontstaan van nieuwe vormen van arbeidspools.

Nieuw aanbod

Volgens Jaap van Slooten zijn er eigenlijk twee typen platformwerk te onderscheiden: 1) het bestaande werk beter organiseren en 2) nieuw aanbod creëren. In dit kader noemt Bas ter Weel de ontwikkeling dat bestaande bedrijven steeds meer platformwerk gaan doen. Denk aan de bezorgdiensten van Albert Heijn. *“Misschien is dit niet puur platformwerk, maar wel werk dat vanuit of onder druk van platformen ontstaat”*, aldus Bas ter Weel. De bestelapp maakt dat werkzaamheden gaan verschuiven. Straks hebben we misschien geen vakkenvullers meer, maar wel heel veel bezorgers. Een ander voorbeeld dat Jaap van Slooten noemt zijn ontwikkelingen als Uber Freight, die de potentie in zich heeft om in de toekomst de hele vrachtmarkt te platformiseren.

Lange-termijnontwikkeling onduidelijk

Omdat de transactie- en werkgeverskosten worden

verlaagd door platformwerk, bestaat de angst dat steeds meer werk wordt opgeknipt in microtaken. *“Vanuit efficiency gezien gebeurt dat al als het kan,”* aldus Bas ter Weel. Maar die ontwikkeling staat los van de opkomst van de platformen. *“Er is geen grote ontwikkeling te zien dat bedrijven het werk in kleine taken opknippen en dat uitbesteden aan platformwerk.”* Dat is te begrijpen, omdat de coördinatielast van vele kleine uitbestede taken sterk toeneemt, waardoor de baten snel dalen.

Welk nieuw aanbod er nog gecreëerd gaat worden en hoe groot die groei zal zijn, is niet te voorspellen.

Hoe het platformwerk zich op de langere termijn ontwikkelt, is onduidelijk. *“Welk nieuw aanbod er nog gecreëerd gaat worden en hoe groot die groei zal zijn, is niet te voorspellen,”* aldus Jaap van Slooten.

Ook de wet- en regelgeving is van invloed op de groei. Door de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) worden verschillende vormen van flexwerk (zoals uitzenden en payroll) duurder en de zzp'er niet. Daardoor wordt het werken met de zzp-constructie aantrekkelijker. Katinka Jongkind: *“De sector heeft er baat bij dat er door middel van regelgeving een gelijk speelveld wordt gecreëerd tussen flexibele werknemers en zzp'ers.”* Zowel de politiek, de Belastingdienst als pensioenfondsen zijn bezig met het nadenken over maatregelen. Dat zal niet zonder kostenverhoging voor de platformen gaan. Een heel concreet voorbeeld is een wetsvoorstel waarin een minimumtarief voor zzp'ers van 16 euro per uur wordt voorgesteld.

Platformen in potentie ideale match van vraag en aanbod

De aantrekkingskracht van platformen is dat door het gebruik van digitale platformen vraag en aanbod sneller, goedkoper en op grotere schaal bij elkaar gebracht kunnen worden. *“Platformen hebben een*

nuttige functie voor economie en arbeidsmarkt,” aldus Jaap van Slooten. “Overbodige schakels worden weggenomen.”

Flexibiliteit

Klussen staan online en je kunt zelf kiezen of je jezelf beschikbaar stelt of niet. Katinka Jongkind benadrukt de flexibiliteit die platformen bieden voor de bedrijven en de werkenden: *“Flexibiliteit mag echt in hoofdletters geschreven worden. Zowel bedrijven als werkenden hebben hier behoefte aan. Dit verklaart mede het succes van online platformen.”*

Veel platformwerkers snacken op verschillende platformen.

Voor werkenden bieden platformen naast flexibiliteit in rooster ook flexibiliteit in verdiensten. Margot Roubos: *“Voor opdrachtgevers in meer afgelegen delen van het land bieden platformen toegang tot een bredere groep van flexwerkers. Vaak betekent het wel dat ze meer moeten betalen voor een klus om jongeren over de streep te trekken en bijvoorbeeld extra reiskosten te compenseren. Dat kan betekenen dat voor eenzelfde klus op een minder populaire locatie meer betaald moet worden. Dit kan, omdat de platformwerkers als zelfstandige werken. Binnen een cao zou dit nooit kunnen, al zou een bedrijf het willen.”* Erik Pentenga onderschrijft de flexibiliteit. *“Platformen bieden een grotere vrijheid om jezelf in te roosteren. Hij plaatst daar wel een kritisch noot bij: “Daarvoor heb je geen slecht contract nodig.”*

Vraag en aanbod worden transparant

Platformen maken vraag en aanbod transparant. Bas ter Weel: *“Voordeel is dat werk uit het zwarte circuit komt en zichtbaar wordt.”* Ook wordt de inkomstenstroom geformaliseerd door het elektronische betalingsverkeer. Martijn Arets: *“Op de consumentenmarkt centraliseert een platform een enorm gefragmenteerde markt. Door het meer zichtbaar worden van precair werk kun je ook iets gaan regelen. In België zijn er de dienstencheques.*

In Scandinavië is er belastingvoordeel.” Daar komt bij dat platformen de werkers en de consumenten beter beschermen, omdat transacties niet anoniem zijn. Het reviewsysteem maakt inzichtelijk wat betrouwbare werknemers en opdrachtgevers zijn. En als er toch iets fout gaat, is te achterhalen met wie de transactie heeft plaatsgevonden.

Een lage drempel tot de arbeidsmarkt

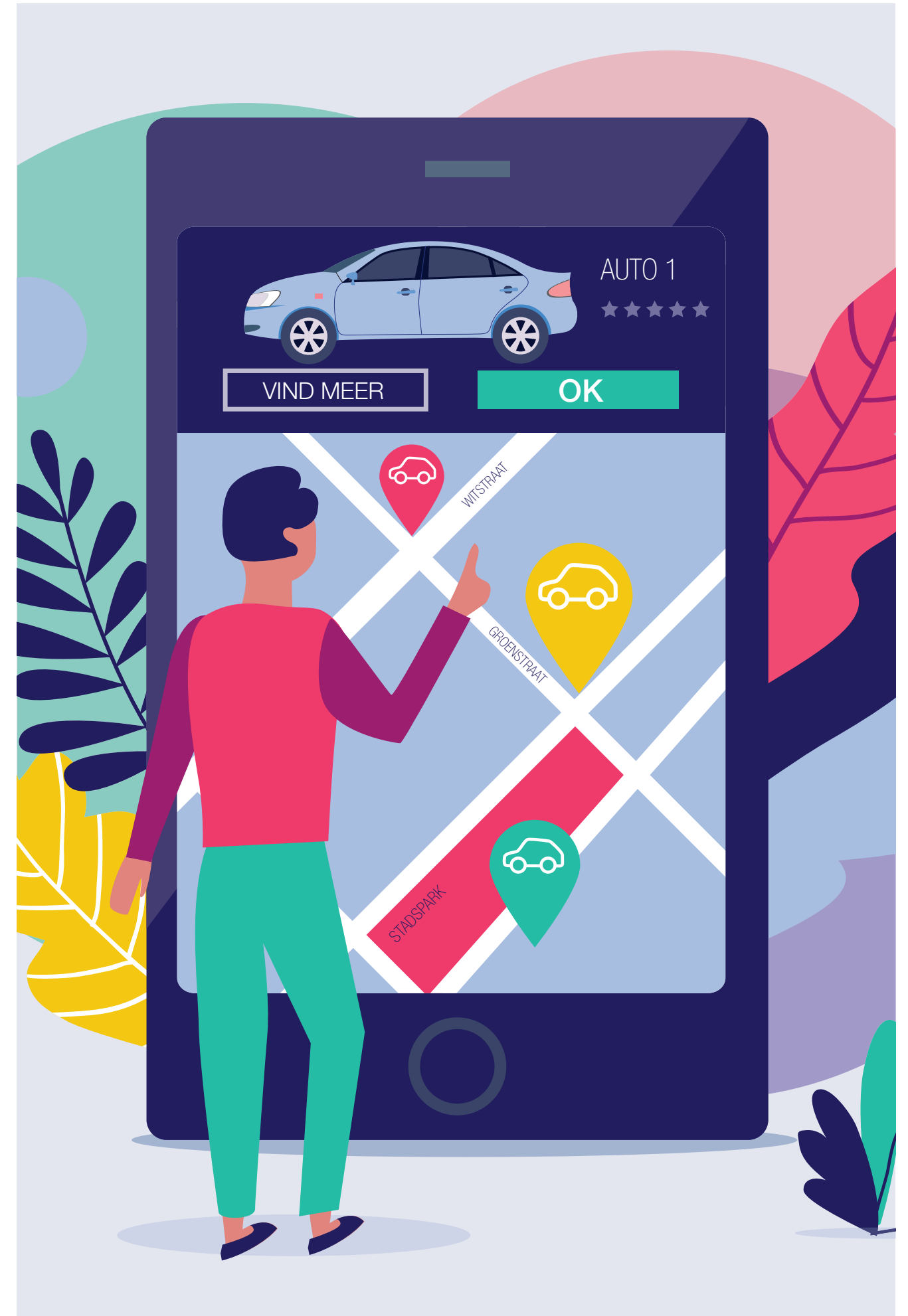
Een ander voordeel waar iedereen het over eens is, is dat platformen laagdrempelige toegang tot de arbeidsmarkt bieden. Dit biedt ook kansen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Jaap van Slooten: *“In die zin vergroot platformwerk de kansen van zwakke groepen op de arbeidsmarkt.”* Werkenden kunnen met de reviews online een cv opbouwen en steeds betere klussen krijgen. Deze reviews helpen opdrachtgevers om de beste platformwerker te selecteren.

Een ander voordeel voor opdrachtgevers is dat platformwerkers vaak een meer ondernemende houding hebben, volgens een aantal experts. Martijn Arets plaatst hierbij wel de kritische kanttekening in hoeverre de rating-systemen en de angst voor een slechte rating hieraan bijdragen.

Platformwerk sluit aan bij een steeds grotere groep mensen die behoefte hebben om flexibeler te werken. Platformwerk zou een goede manier zijn om millennials aan je te binden. Voor de meeste platformwerkers is het een leuke bijverdienste of biedt het een extra mogelijkheid om te verdienen. Pim Graafmans: *“Veel platformwerkers snacken op verschillende platformen.”*

Hoogte inkomen onzeker

Een veel gehoord argument tegen platformwerk is dat het slecht betaalt. Vooral platformwerk waarbij een stuksprijs wordt gehanteerd, heeft dat risico in zich. Ook neigen sommige platformen waar offertes kunnen worden aangevraagd, naar een dagloonmarkt. Aan de ene kant zorgt dit voor transparantie in de kosten. Anderzijds is er kans op een race naar de bodem. Zeker als je dit werk fulltime doet, is het risico dat je weinig verdient. Terwijl voor een kleine groep platformwerkers (schoonmakers, pakketbezorgers, horeca) platformwerk wel degelijk een structurele bron van inkomsten is.



Een tegenargument is dat de meeste platformwerkers de platformen gebruiken om wat bij te verdienen. Zeker jongeren die via platformwerk werken, verdienen vaak meer dan wanneer ze via een reguliere arbeidsovereenkomst hetzelfde werk zouden doen. Margot Roubos: *“Bij YoungOnes zien jongeren de klussen als een bijbaan. Daarvoor krijgen ze een uurloon dat minimaal 13 euro is en gemiddeld 15 euro. Voor jongeren is dit veel geld. Voor een oudere populatie werkenden, die fulltime inkomen moet genereren en allerlei (gezins)lasten moet dragen, zou dit inderdaad een slecht tarief zijn. Maar die zien we niet terug op ons platform en daar is het ook niet voor bedoeld.”*

Platformwerk is niet geschikt voor structureel werk.

De experts zien het ook als een bedreiging dat mensen in reguliere functies ontslagen worden om via een platform weer aan het werk te gaan. Pim Graafmans: *“Platformwerk is niet geschikt voor structureel werk.”* Martijn Arets maakt hierbij wel de kanttekening dat dit niet wil zeggen dat andere partijen dit in de praktijk ook niet zullen doen.

Platformwerkers dragen alle risico's

Een tweede argument tegen platformwerk is de kwetsbaarheid van de platformwerkers. Deze is tweeledig. Tijdens het werk wordt er geen toezicht gehouden op arboregels. Erik Pentenga: *“Mensen moeten tegen zichzelf in bescherming worden genomen, zodat ze niet veel te lang achter elkaar door blijven werken.”*

Ook zijn platformwerkers vaak niet verzekerd. Veel platformen werken met een zzp-constructie. Hierdoor moeten platformwerkers zelf hun arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV), aansprakelijkheidsverzekering en pensioen regelen. Veel zzp'ers doen dit niet, omdat dit erg duur is.

Alle experts zijn het er wel over eens dat platformwerk niet de oorzaak is van precair werk. Werknemers in vergelijkbare functies op de reguliere

arbeidsmarkt zijn net zo kwetsbaar. Bas ter Weel: *“De vraag is hier meer hoe de arbeidsvoorwaarden überhaupt beter geregeld moeten worden.”*

Platformen ondergraven bestaand arbeidsrecht

Een algemeen discussiepunt is of platformen het bestaande arbeidsrecht ondergraven. Uitgangspunt in de discussie over platformwerk is vaak dat mensen recht hebben op meer zekerheid.

De FNV heeft hier wel een duidelijke mening over. Erik Pentenga: *“Platformen benadrukken vaak de techniek en roepen dat ze geen werkgever (willen) zijn. En dat is volgens FNV precies het probleem. Wettelijk en materieel gezien zijn ze het vaak wel. We waren het met elkaar eens dat ook uitzendkrachten recht op zekerheid hebben. Dat zit ook verwerkt in de uitzend-cao.”* Als wet- en regelgeving - zoals de Wet DBA, de Waadi, de uitzend-cao - niet gehandhaafd worden, is het wel heel verleidelijk om via platformen te werven. Dan gaan de economische wetten werken. Volgens de FNV is dan ook geen nieuwe regelgeving nodig, maar moet de uitzendovereenkomst ten minste gehanteerd worden. *“Dat is toch erg, nou moet ik als onderhandelaar van de vakbond de uitzendovereenkomst gaan lopen verdedigen.”*

Volgens Jaap van Slooten roept de ontwikkeling van platformwerk toch ook de vraag op of we het arbeidsrecht niet te veel hebben uitgebreid naar alle groepen. *“Het SEO-onderzoek laat zien dat het meeste platformwerk een bijbaan is. Moet een 16-jarige ook recht hebben op vakantiedagen en pensioen? Je kunt bijvoorbeeld zeggen dat werkenden onder de 21 die niet meer dan 12 uur werken minder rechten opbouwen. Dan heb je al veel van het platformwerk dat nu de discussie oprakelt eruit gehaald. Deze norm geldt ook al voor de supermarktwereld voor onder de 18 jaar. In de discussie wordt dan vaak gezegd dat kwetsbare jongeren beschermd moeten worden. Maar help je ze door ze meer rechten te geven?”* Bas ter Weel vult aan dat voor de schoonmaak bijvoorbeeld al de regeling Dienstverlening aan Huis is. De vraag is volgens hem of er nog meer nodig is. De FNV pleit er juist voor dat het wettelijk minimumloon al op 18 jaar moet beginnen (i.p.v. nu 21 jaar). Mede omdat veel studenten een bijbaan nodig hebben om rond te kunnen komen.

Martijn Arets stelt hier een kritische vraag bij, die volgens hem nog onderbelicht blijft in de discussie: *“Wat als de aanbieders van diensten op de platformen gaan verschuiven? Van scholieren vinden we het niet zo erg dat ze weinig verdienen. Maar wat als dit werk door platformen beschikbaar komt voor mensen met voorheen een afstand tot de arbeidsmarkt? Vinden we de lage tarieven en het ontbreken van sociale zekerheden dan ook oké?”*

We weten niets over de vraag en het aanbod op de internationale platformen. Hoe groot is het? En hoe reguleer je dat?

Verdienmodel van platformen is het probleem

De meeste experts zijn van mening dat deze discussie eigenlijk losstaat van de platformen en eigenlijk over het zzp-schap in het algemeen gaat. Sjuk Akkerman: *“Platformen zelf zijn niet zozeer het probleem, eerder het huidige verdienmodel van de meeste platformen.”* Het doel van platformen is niet om zzp'ers in te zetten. Door de regelgeving die we hebben, worden er wegen gezocht om werkenden zo efficiënt mogelijk aan de slag te krijgen via een platform. Bas ter Weel: *“Dat is niet omdat platformen allemaal boeven zijn, maar die moeten een businessmodel draaiende zien te krijgen.”* In Nederland kan dat via een zzp-constructie. Wat precies een transactie is, is nog een grijs gebied. Martijn Arets: *“Er is nog weinig discussie geweest over wat nu zzp-werk is. Ook de ABU horen we hier niet meer over.”*

Platforms specifieke vraagstukken nog onderbelicht

Martijn Arets benadrukt dat een aantal platformspecifieke vragen nog onderbelicht blijven in de discussie. Neem het online platformwerk op de internationale markt. Martijn noemt dit de grote roze olifant in de kamer. *“We weten niets over de vraag en het aanbod op de internationale platformen.*

Hoe groot is het? En hoe reguleer je dat?” Simpel en laagbetaald werk is interessant voor platformen. Maar de groei zal vooral buiten Nederland zijn, omdat bijvoorbeeld in India de lonen veel lager liggen. Daar kunnen wij niet mee concurreren. Onduidelijk is wat het effect hiervan zal zijn op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Een andere vraag is volgens Martijn Arets wat het effect van aansturing op basis van algoritmen is op het geluk en de veiligheid van platformwerkers. Hier is nog weinig aandacht voor. Dit lijkt niet terecht, omdat management op basis van algoritmen ook steeds breder wordt ingezet buiten het platform om. Onduidelijk is hoe betrouwbaar de informatie is op basis van algoritmen. Jaap van Slooten ziet als een bedreiging voor platformen dat algoritmen kunnen discrimineren. Probleem is dat veel van deze algoritmen zelflerend zijn en ondoorgrondelijk. Als bij een vermoeden van discriminatie niet goed kan worden uitgelegd waarom een bepaalde selectie heeft plaatsgevonden, heb je als platform een probleem. Ook als daar misschien heel goede gronden voor zijn. Deze bedreiging geldt niet alleen voor platformen, maar gaat ook op ABU-leden afkomen.

En dan de portabiliteit van reputatiedata. Wie is de eigenaar van die data? Hoe kun je referenties meenemen naar andere platformen? Wat gebeurt er met de data als een platform stopt? Vragen waar nog geen antwoord op is.

Platformwerk is here to stay

Samenvattend is platformwerk volgens de experts een innovatie die niet meer weg zal gaan. Welk nieuw aanbod er nog gecreëerd gaat worden en hoe groot die groei zal zijn, is niet te voorspellen. Maar iedereen is het erover eens dat met de doorontwikkeling van de platformtechnologie nieuwe kansen zullen ontstaan en de groei nog wel door zal zetten.

Dat biedt kansen voor werkenden en bedrijven. Maar er zitten ook mindere kanten aan deze ontwikkeling. Vooral het verdienmodel van de platformen wordt als een probleem gezien. De risico's worden nu vooral bij de werkenden gelegd. Verder is er nog te weinig aandacht voor de impact voor bedrijven en werkenden van de platformtechnologie, zoals zelflerende algoritmen, big data en online reviews.

3. Aanbevelingen van de experts

We hebben aan alle experts gevraagd welke aanbevelingen zij hebben voor beleid om met deze ontwikkelingen om te gaan.

Een goede sociale basis

Op waardenniveau liggen partijen niet ver uit elkaar. Alle partijen benadrukken dat de sociale basis goed geregeld moet zijn voor de werkenden. De verschillen zitten in hoe we dat moeten regelen. Dit is nog niet uitgekristalliseerd. Volgens de FNV voldoet de huidige regelgeving. Erik Pentenga: *“De basiselementen van het arbeidsrecht rondom solidariteit, pensioen en AOV staan als een huis overeind. Dat laten verschillende rechtszaken ook zien. Stop de discussie rondom het werkgeverschap. Wat dat betreft zijn de uitzendregels duidelijk.”*

Jaap van Slooten stelt dat dit voor een deel het geval is, maar volgens hem moeten we uiteindelijk accepteren dat het arbeidsrecht moet veranderen. Wat precies nodig is, is nog niet duidelijk. *“Voor een ander deel is niet platformwerk het probleem, maar wat wij - ook op de reguliere arbeidsmarkt - voor sommige functies over hebben,”* aldus Jaap van Slooten. Hij pleit dan ook voor bescherming van de onderkant van de zzp-markt. Een minimumtarief voor zzp'ers lijkt wenselijk. Erik Pentenga tekent daarbij aan dat de voorgestelde 16 euro per uur veel te laag is en minimaal 25 euro per uur zou moeten zijn om als zelfstandige ook premies te kunnen betalen voor pensioen en ziektekosten.

Zorg voor duidelijkheid rondom zzp-schap

Volgens Margot Roubos hebben bedrijven behoefte aan duidelijkheid en is regelgeving rondom zzp-schap dringend gewenst. Dit voorkomt dat cowboys op de markt hun gang kunnen gaan. *“Erken dat niet iedereen behoefte heeft aan vast werk en dat*

contractvormen dus kunnen wisselen. Platformwerkers vormen geen homogene groep. Behandele ze dan ook niet zo.” ING stelt dat de groep zzp'ers waar we het over hebben zeer divers is. Hiervoor is maatwerk nodig in plaats van standaard regelgeving. Margot Roubos vult aan dat platformwerk te veel wordt gelabeld als onderkant van de arbeidsmarkt. Dit is een bedreiging voor de positieve ontwikkeling van platformen.

Ook Erik Pentenga pleit voor duidelijkheid rondom het zzp-schap: *“Maak duidelijk wat een ondernemer is.”* FNV pleit daarbij voor strengere regels: *“In het buitenland worden zowel voor flexibel werk als zzp-schap strakkere regels gehanteerd. Die kunnen hier ter inspiratie dienen.”* De gedachte hierachter is dat als iedereen als zzp'er gaat werken ons collectieve stelsel in gevaar komt. FNV hecht grote waarde aan dit stelsel, waarin de sociale zekerheid voor iedereen geregeld is en waaraan door iedereen meebetaald wordt. Erik Pentenga: *“Als traditioneel is dat wij vinden dat mensen economisch zelfstandig kunnen bestaan, dan wil ik best traditioneel genoemd worden.”*

Kijk de ontwikkelingen aan

Volgens Martijn Arets pleiten steeds meer stakeholders voor zekerheden en verplichtingen los van contract. Jaap van Slooten en Bas ter Weel adviseren om niet direct nieuwe regelgeving voor platformen te ontwikkelen, maar eerst de ontwikkelingen aan te kijken. Pak eventuele uitwassen aan. Bas ter Weel: *“Dat vraagt dat alle partijen bij elkaar aan tafel zitten om te begrijpen wat er aan de hand is. Dat is effectiever dan via rechtszaken elkaar de tent uitvechten. Op grond van de ontwikkeling van de markt en de match tussen vraag en aanbod die ontstaat, is het van belang te bezien of er nieuwe regelgeving nodig is. En ja, dan moet je eventueel ook durven constateren dat een bepaald business-*

model niet passend is in Nederland [...] Het is nuttiger om na te denken over regelgeving van de toekomst in plaats van nu al nieuwe regelgeving optuigen. Er is ook nauwelijks sprake van uitwassen. Dus de noodzaak is er ook niet.”

Aanbevelingen voor de uitzendbranche

Naast aanbevelingen voor beleid hebben een aantal experts aanbevelingen voor de uitzendbranche gedaan.

Volgens ING kunnen uitzenders toegevoegde waarde leveren door een persoonlijke benadering. Ook in het digitale tijdperk blijft een menselijke factor nodig. Hiermee onderscheiden ze zich van online platformen. Sjuk Akkerman: *“Uitzenders kunnen zich meer richten op het ontzorgen van bedrijven, door bijvoorbeeld de gehele hr-dienstverlening - van inrichting en bemiddeling tot coaching - van de flexibele schil op zich te nemen.”* Het gaat hierbij overigens niet alleen om het bemiddelen, coachen en begeleiden van uitzendkrachten, maar om de hele flexibele schil, dus ook oproepkrachten, zzp'ers en werknemers met een tijdelijk dienstverband.

Een andere aanbeveling is dat uitzenders zelf ook een platform opzetten of een platform overnemen.

Volgens Martijn Arets is er een periode van vijf tot tien jaar waarin uitzenders zich geen zorgen hoeven te maken om op korte termijn te worden vervangen door platformen. Dit komt vooral doordat ook een gedragsverandering nodig is. Stafafdelingen moeten ook mee ontwikkelen. Als technologie leidend zou zijn, dan zouden ze zich nu al zorgen moeten maken. Maar de kans is groot dat er een andere speler komt die al wel iets met platformen gaat doen. Juist voor kleine en middelgrote bureaus zijn er kansen. *“Omdat de markt nog zo nieuw is, ben je al snel een grote speler.”*

Twee jaar geleden adviseerde Martijn Arets om collectief een dataplatform te bouwen. Die aanbeveling staat nog steeds. Omdat referentiedata gekoppeld zijn aan een specifiek platform, is de drempel om op meerdere platformen actief te zijn groot voor platformwerkers. Kan er niet een soort werkpaspoort komen, zodat competenties overdraagbaar worden? De uitdaging is om meer voorbij het belang van de individuele uitzender en naar het brancheniveau te kijken. Dit is een kans om collectief voordeel door samenwerking te laten zien en je unieke toegevoegde waarde als uitzender te bewijzen. Door de klant mee te nemen in het proces, bouw je ook een betere band op.

Ga ook experimenteren, leren, maak gebruik van de legacy die je hebt als branche en werk samen.

Maar de belangrijkste aanbeveling van Martijn Arets is: ga verkennen of een platform interessant is en wees kritisch of het waarde toevoegt: *“En kijk verder dan alleen een platform als een losse entiteit, maar ook platformen als een softwareoplossing om arbeid effectiever te organiseren, transactiekosten te verlagen, stakeholders beter te bedienen, et cetera. Ga ook experimenteren, leren, maak gebruik van de legacy die je hebt als branche en werk samen.”* Daarbij kan ook gekeken worden naar de bruikbaarheid van de technologie achter platformwerk, zoals big data, Artificial Intelligence (AI) en algoritmen.

4. Wat vindt de ABU van platformwerk?

We juichen innovatie in de branche toe. Platformen werken met technieken die het potentieel hebben om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren en de productiviteit te verhogen.

Platformwerk verlaagt de drempel tot de arbeidsmarkt. Er is een grote variëteit aan werkvormen en mensen zijn letterlijk met een paar klikken aan het werk. Dit is goed voor de inclusiviteit van de arbeidsmarkt.

Maar platformwerk is ook disruptief. Niet door de nieuwe technologie - soms niet meer dan een digitale laag over het traditionele matchingsproces - maar doordat platformen veelal werken met zelfstandigen. Wij vinden dat een afwasser, kamermeisje of barman niet als zelfstandige aan de slag moet kunnen. Via heldere regels - en handhaving van de regels - moet voor alle spelers op de markt duidelijk zijn wat wel en niet acceptabel is.

Platformwerk scheelt de opdrachtgever en werkenden vele euro's, ten kost van ons sociale stelsel.

Platformwerk scheelt de opdrachtgever en werkenden vele euro's, ten koste van ons sociale stelsel. Dit is volgens ons niet houdbaar en duurzaam. Uiteindelijk zullen alle partijen een bijdrage moeten leveren aan het sociale stelsel, waarbij de zekerheden van werkenden niet meer afhankelijk zijn van de contractvorm.

Pleidooi voor zelfregulering

De ABU pleit voor zelfregulering van platformwerk. Platformen moeten zelf zorgen voor ordening en regulering van de markt, net zoals uitzenders ooit

gedaan hebben op eigen initiatief. Als de platformen niet zelf zorgen voor regulering, komt er meer en meer wetgeving.

Omdat platformwerk nog klein is en in ontwikkeling, is de timing van wet- en regelgeving belangrijk. Komt die te vroeg, dan los je verkeerde of geen problemen op. Komt die te laat, dan is de geest uit de fles en zijn problemen te groot geworden. Ook om die reden pleiten wij voor zelfregulering.

Dataproductie en -portabiliteit

Er zijn zaken waar we goed op moeten letten om de vruchten van platformwerk te plukken en nadelen weg te nemen. Ten eerste dataproductie, ten tweede dataportabiliteit.

Het zijn algoritmen die de match tot stand brengen: het goud van het platform met grote commerciële belangen. We moeten volstrekt helder krijgen hoe AI en algoritmen werken en waarom ze tot bepaalde keuzes komen. Dat geldt ook voor de AI en algoritmen waarmee uitzenders werken. Dit vraagt om een goede 'bijsluiter', die niet alleen voor platformen maar ook voor reguliere uitzendbureaus geldt. Wij zijn voorstander van een code good practice op dat gebied.

Belangrijk bij platformwerk zijn de data over de ervaring en reputatie van de werkenden: het 'online cv' dat het platform op basis van honderden validaties opbouwt: de sterren van Uber en Temper. Die data moeten sneller en zonder meer beschikbaar komen voor de werkenden. Zo werken ze aan een cv, dat ze kunnen verzilveren bij een volgende werkgever of platform.

Conclusie

Omarm diversiteit van arbeidsrelaties en koppel zekerheden los van de contractvorm, zodat een gelijk speelveld ontstaat voor verschillende werkvormen. Zo ontstaat er een uniform stelsel voor alle werkenden, waarin platformwerk mooi is ingebed.

Referenties

Blom, M. (2018). *Platformen kunnen arbeidsmarkt drastisch veranderen*. Amsterdam: ING Economisch Bureau.

Corporaal, G.F., Lehdonvirta, V. (2017). *Platform Sourcing: How Fortune 500 Firms Are Adopting Online Freelancing Platforms*. Oxford: University of Oxford.

Dhondt, S., Torre, W., Ven, H. van der (2017). *Collaborating via the Platform - Implications for work and organization in Europe*. EU-China Policy Dialogue. Entrepreneurship. New Economy and Employment. 9 oktober 2017.

Huws, U., Joyce, S. (2016). *Crowd working survey*. Hertfordshire: University of Hertfordshire.

Huws, U., Spencer, N.H., Coates, M. (2019). *The Platformisation of work in Europe: Highlight from research in 13 European countries*. Brussel: FEPS - Foundation for European progressive studies.

Pesole, A., Urzì Brancati, M.C, Fernández-Macías, E., Biagi, F., González Vázquez, I., (2018). *Platform Workers in Europe*, EUR 29275 EN, Publications Office of the European Union, Luxembourg, ISBN 978-92-79-87996-8, doi:10.2760/742789, JRC112157

Ter Weel, B., Van der Werf, S., Bennaars, H., Scholte, R., Fijnje, J., Westerveld, M., Mertens, T. (2018). *De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

ABU

Algemene Bond Uitzendondernemingen

Postbus 144
1170 AC Badhoevedorp
Singaporestraat 74
Lijnden

020- 655 82 55

info@abu.nl
www.abu.nl