

Platformwerk: op zoek naar balans

Een kwalitatief onderzoek naar de opkomst van zelfstandig platformwerk
en de rol van Nederlandse beleidsmakers in deze nieuwe ontwikkeling op de arbeidsmarkt



Pauline Aerden

Universiteit Utrecht
MSc. Communicatie, Beleid & Management
Departement Bestuurs- en Organiseringswetenschap
5513464

Begeleiding

Dr. P. A. H. Hörmann
Dr. M. H. Winnubst
Augustus 2019



Op een kruispunt van belangen, is het lastig voorrang geven.
- *Silvijn Aerden*

Voorwoord

Een Uber bestellen, een maaltijd laten bezorgen of een klusjesman inhuren. We leven in een wereld waar alles met een enkele druk op de knop te koop is. *Websites* en *apps* vereenvoudigen de verhandeling van producten en diensten waardoor de platformeconomie is ontstaan. Nooit had ik er bij stil gestaan dat er in Nederland duizenden mensen werkzaam zijn binnen deze platformeconomie. Tot er de laatste jaren verschillende nieuwsberichten verschenen over deze nieuwe manier van werken in de platformeconomie. Een greep uit de krantenkoppen: ‘De platformwerker verzwakt ons allemaal’ (NRC, 13 juli 2018), ‘De klusseneconomie leidt tot extreme onzekerheid op de arbeidsmarkt’ (Trouw, 28 november 2017) en ‘Wel flexibel, maar niet echt zelfstandig’ (NRC, 27 januari 2018). Er tekende zich een zorgwekkend beeld af over de opkomende klusseneconomie. Waarom is deze nieuwe manier van werken ondanks de negatieve berichtgeving toch zo populair?

Vanuit mijn masteropleiding Communicatie, Beleid en Management (CBM) besloot ik mijn scriptie aan dit onderwerp te wijden. De masteropleiding maakt onderdeel uit van het departement Bestuurs- en Organiseringswetenschap (USBO). De USBO richt zich op het besturen en organiseren van publieke vraagstukken, in samenwerking met politieke en maatschappelijke ontwikkelingen, in dit geval de opkomst van zelfstandig platformwerk. Vanuit de master CBM focust dit onderzoek zich op het beleidsmatige aspect van platformwerk en de manier waarop de overheid een rol speelt in deze nieuwe ontwikkeling. Hieraan wordt invulling gegeven door het uitvoeren van een beleidsanalyse en het verkennen van nieuwe maatregelen om het beleid met betrekking tot platformwerk aan te scherpen.

Zes maanden lang heb ik me verdiept in een actueel onderwerp waarbij maandelijks nieuwe ontwikkelingen plaatsvonden. Er werden rechtszaken aangespannen tegen platforms, nieuwe wetsvoorstellen gepubliceerd, andere wetsvoorstellen afgeschaft en de Nederlandse overheid gaf opdracht voor een langlopend onderzoek. De actualiteit van het onderwerp heeft mijn aanpassingsvermogen zacht gezegd op de proef gesteld. Desondanks is mijn betrokkenheid en interesse in dit onderwerp alleen maar gegroeid. Ik ben met verschillende platformdeskundigen uit verschillende vakgebieden in gesprek gegaan om mijn kennis over dit onderwerp te vergroten. Het resultaat is een veelzijdig en diepgaand inzicht in de gevolgen van zelfstandig platformwerk en de manier waarop de Nederlandse overheid platformwerkers beleidsmatig kan ondersteunen.

Uiteraard heb ik dit onderzoek niet alleen tot een succesvol einde kunnen brengen. Graag wil ik mijn begeleider Pauline Hörmann bedanken voor haar kritische blik, waardevolle adviezen en bovenal een luisterend oor. Daarnaast wil ik Madeline Winnubst bedanken voor haar betrokkenheid en hulp tijdens het schrijfproces. Ook wil ik Randstad Groep Nederland en in het bijzonder Pieter Dieckman bedanken voor de persoonlijke begeleiding tijdens mijn onderzoeksstage. Het is een leerzame periode geweest waarin ik mij zowel professioneel als persoonlijk heb mogen ontwikkelen. Tot slot spreek ik mijn dank uit naar de acht deskundigen die tijd hebben vrijgemaakt om hun waardevolle inzichten met mij te delen.

Pauline Aerden,
Amsterdam, Augustus 2019

Abstract

Dit onderzoek richt zich op de opkomst van zelfstandig platformwerk en de gevolgen daarvan op individueel en maatschappelijk niveau. Daarmee wordt bedoeld op een relatief nieuwe manier van werken waarbij geld wordt verdiend via een digitaal platform in plaats van een traditionele werkgever. Bekende voorbeelden hiervan zijn taxidienst Uber of maaltijdbezorgservice Deliveroo. Maar ook schoonmakers, klusjesmannen en horecapersoneel maken steeds vaker gebruik van een digitaal platform om hun verdiensten aan te bieden (Ter Weel, Van der Werff, Bennaars, Scholte, Fijnje, Westerveld & Mertens, 2018). Het merendeel van deze groep is werkzaam als Zelfstandige Zonder Personeel (zzp'er). Dit heeft niet alleen effect op de platformwerker zelf, ook de Nederlandse samenleving ondervindt gevolgen aan deze nieuwe manier van werken. Platformwerk is de laatste jaren vaak in het nieuws verschenen en is daarom onderwerp geworden van een brede maatschappelijke discussie.

De populariteit van platformwerk is ook bij de Nederlandse overheid niet onopgemerkt gebleven. In 2018 heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek laten verrichten naar de omvang van de Nederlandse kluseconomie en het onderwerp heeft meerdere malen geleid tot politiek debat (Tweede Kamer, 16 november 2017). Ondanks alle politieke aandacht laat specifiek beleid met betrekking tot platformwerk echter nog op zich wachten (Hoekstra, 2019). Het kabinet heeft de Commissie Regulering van Werk aangesteld om advies uit te brengen over de regulering van platformwerk. Naar verwachting wordt dit eind 2019 gerapporteerd. De urgentie voor aangescherpt beleid blijkt uit de hoeveelheid negatieve berichtgeving en vormt tevens aanleiding voor dit onderzoek. Dit onderzoek heeft als doel inzicht te krijgen in de huidige positie van zelfstandige platformwerkers op de arbeidsmarkt en de gevolgen daarvan op individueel en maatschappelijk niveau. Daarnaast verkent dit onderzoek welke rol de Nederlandse overheid kan spelen in het reguleren van de kluseconomie ten behoeve van de platformwerker.

Uit een literatuurstudie naar de oorsprong van platformwerk blijkt dat deze nieuwe vorm van werken het gevolg is van een groeiende behoefte aan flexibele arbeid en de opkomst van platforms als technologie (Grossman & Woyke, 2015; Kenney & Zysman, 2016). Vastgesteld is dat er veel verschillende platforms bestaan die op uiteenlopende manieren werk aanbieden. Ook bestaat er veel verschil in werkuren en arbeidsvoorwaarden. Platformwerk kan dus niet zomaar over één kam worden geschoren en dé platformwerker bestaat niet. Wel blijkt het merendeel van de platformwerkers werkzaam als zzp'er, in de meeste gevallen vanwege de geboden flexibiliteit in werkuren (Ter Weel et al., 2018). Door met verschillende deskundigen op het gebied van platformwerk in gesprek te gaan, zijn de gevolgen van de zelfstandige positie van platformwerkers in kaart gebracht. Onder deze deskundigen bevinden zich onder anderen twee leden van de Commissie Regulering van Werk, een arbeidsjurist en een beleidsmedewerker van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

In het formuleren van de gevolgen van zelfstandig platformwerk is onderscheid gemaakt tussen de individuele platformwerker en de gevolgen voor de maatschappij als geheel. De belangrijkste positieve gevolgen op individueel niveau zijn onder andere de lage drempel tot werk, de flexibiliteit in werkuren en de formalisering van zwart werk. Negatieve gevolgen zijn onder andere de financiële onzekerheid, het gebrek aan ontwikkeling, het gebrek aan sociale zekerheid, een beperkte onderhandelingspositie en een hoge norm van *ratings*. Op

maatschappelijk niveau worden de economische vooruitgang, een inclusieve arbeidsmarkt en de toename aan vrijwilligerswerk als positieve gevolgen gezien. De uitholling van het socialezekerheidsstelsel en het feit dat platformwerkers de dupe worden van het achterhaalde arbeidsrecht worden gezien als de belangrijkste negatieve gevolgen op maatschappelijk niveau. Hierbij is het van belang te vermelden dat sommige negatieve gevolgen onderdeel uitmaken van een bredere discussie met betrekking tot zelfstandig ondernemen, zoals het gebrek aan sociale zekerheid en de gevolgen voor collectieve voorzieningen. Tevens kwam duidelijk naar voren dat de gevolgen afhankelijk zijn van de situatie waarin de platformwerker verkeert. Het type vaardigheid (*low/high skilled*) en de financiële afhankelijkheid zijn cruciale factoren die de mate waarin iemand negatieve of positieve gevolgen ondervindt aan zelfstandig platformwerk beïnvloeden.

Er kan worden geconcludeerd dat er geen eenduidig antwoord kan worden gegeven op de eerste hoofdvraag: *Welke gevolgen heeft de opkomst van zelfstandig platformwerk in Nederland voor individuele platformwerkers en de maatschappij als geheel?* Er zijn verschillende voordelen en nadelen te onderscheiden die beïnvloed kunnen worden door de variëteit aan werkzaamheden en de mate van financiële afhankelijkheid van platformwerkers.

Op de tweede hoofdvraag *‘Hoe kan de Nederlandse overheid zelfstandige platformwerkers beleidsmatig ondersteunen?’* is een concreter antwoord te formuleren. Uit een documentanalyse naar het huidige beleid rondom platformwerk blijkt dat de overheid recentelijk enkele maatregelen heeft aangekondigd om zzp’ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waar zelfstandige platformwerkers onderdeel van uitmaken, te beschermen. Zo wil het kabinet een minimumtarief van €16 en een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering invoeren en daarnaast het verbod op schijnzelfstandigheid strenger handhaven. Er blijft echter onduidelijkheid bestaan over de uitwerking van deze maatregelen voor platformwerkers. Het kabinet erkent dat het arbeidsrecht van vandaag mogelijk niet meer is toegesneden op de arbeidsmarkt van morgen. Een mogelijke beleidsmaatregel die aangedragen wordt uit de literatuur, is het invoeren van een juridische tussencategorie voor platformwerkers. Uit de interviews met deskundigen kan echter worden geconcludeerd dat een dergelijke maatregel zal leiden tot meer onduidelijkheid, grensgevallen en het risico dat werknemers onterecht in deze categorie terecht komen. Op de vraag wat deskundigen beleidsmakers adviseren om platformwerk te reguleren, is een vijftal aanbevelingen naar voren gekomen:

1. Vergroot de kennis over platformwerk onder beleidsmakers om positieve effecten te bevorderen en negatieve effecten te beperken.
2. Bepaal de positie van platforms in het huidige arbeidsrechtstelsel zodat zelfstandige platformwerkers niet langer de dupe worden van deze onduidelijkheid.
3. Definieer schijnzelfstandigheid en maak platforms die daaronder vallen direct werkgever.
4. Maak het verschil tussen zzp’ers en werknemers kleiner door een arbeidsovereenkomst aantrekkelijker te maken.
5. Maak platformwerk niet te duur. Waak ervoor dat platformwerk wel blijft bestaan ten behoeve van innovatie en economische vooruitgang

Met de resultaten van dit onderzoek wordt een bescheiden bijdrage geleverd aan de maatschappelijke discussie rondom de gevolgen van zelfstandig platformwerk. Daarnaast kunnen de beleidsaanbevelingen mogelijk van meerwaarde zijn in de politieke discussie over de regulering van platformwerk.

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Abstract	4
1. Inleiding	8
1.1 Afbakening onderwerp	9
1.2 Probleemstelling	9
1.2.1 <i>Probleemstelling 1</i>	9
1.2.2 <i>Probleemstelling 2</i>	10
1.3 Doelstelling en onderzoeksvragen	11
1.4 Relevantie	12
1.4.1 <i>Maatschappelijke relevantie</i>	12
1.4.2 <i>Wetenschappelijke relevantie</i>	13
2. Methode	14
2.1 Wetenschappelijke positionering	14
2.2 Dataverzameling	14
2.2.1 <i>Verantwoording methoden</i>	14
2.2.2 <i>Proces dataverzameling</i>	15
2.2.2.1 <i>Literatuuronderzoek – Wetenschappelijke literatuur</i>	15
2.2.2.2 <i>Literatuuronderzoek – Documentanalyse</i>	16
2.2.2.3 <i>Interviews met deskundigen</i>	17
2.2.3 <i>Onderzoeksubjecten: deskundigen en beleidsdocumenten</i>	18
2.3 Data-analyse	19
2.4 Kwaliteitscriteria	19
2.4.1 <i>Betrouwbaarheid</i>	19
2.4.2 <i>Validiteit</i>	20
3 Literatuuronderzoek	21
3.1 De opkomst van platformwerk	21
3.1.1 <i>Flexibilisering van werk</i>	21
3.1.2 <i>De opkomst van digitale platforms</i>	22
3.1.3 <i>The Unbundling of the Job</i>	22
3.1.4 <i>componenten van Unbundling of the Job</i>	23
3.2 De arbeidsmarktpositie van platformwerkers	24
3.2.1 <i>Verschil tussen platformwerkers</i>	25
3.2.2 <i>Overeenkomst tussen platformwerkers</i>	25
3.3 Het huidige beleid rondom platformwerk	26
3.3.1 <i>De reactie van het kabinet op het SEO-onderzoek</i>	26
3.3.2 <i>De Commissie Regulering van Werk</i>	27
3.3.3 <i>De plannen van het Kabinet</i>	28
3.3.4 <i>Uitwerking maatregel ALT</i>	29
3.3.5 <i>Pensioenakkoord</i>	30
3.4 Een potentiële beleidsmaatregel: juridische tussencategorie	31

4. Resultaten empirisch onderzoek	33
4.1 Gevolgen voor individuele platformwerker	33
4.1.1 <i>Positieve gevolgen</i>	33
4.1.2 <i>Negatieve gevolgen</i>	35
4.2 Gevolgen voor de maatschappij	39
4.2.1 <i>Positieve gevolgen</i>	39
4.2.2 <i>Negatieve gevolgen</i>	41
4.3 Variabelen in de gevolgen	43
4.4 Een bestaand probleem kan groeien	45
4.5 Beleidsoverwegingen	45
4.5.1 <i>Een juridische tussencategorie</i>	45
4.5.2 <i>Overige beleidsaanbevelingen</i>	46
5. Resultaten	49
5.1 De gevolgen van de opkomst van zelfstandig platformwerk	49
5.2 De invloed van type vaardigheid en financiële afhankelijkheid op gevolgen	51
5.3 Het huidige beleid van de overheid	52
5.4 Het invoeren van de juridische tussencategorie voor platformwerkers	53
5.5 Overige aanbevelingen	53
6. Conclusies	54
6.1 Conclusie hoofdvraag 1	54
6.2 Conclusie hoofdvraag 2	55
7. Discussie	57
8. Literatuur en overige bronnen	61
9. Bijlagen	65

1. INLEIDING

1.1 Aanleiding

De arbeidsmarkt is continu aan veranderingen onderhevig. De groeiende behoefte van zowel werknemers als werkgevers aan flexibel werk heeft de afgelopen decennia geleid tot een toename aan nieuwe arbeidsrelaties. Steeds meer mensen kiezen voor een *parttime* baan of geven de voorkeur aan zelfstandig ondernemerschap. Ook hebben verschillende technologische ontwikkelingen grote invloed gehad op het huidige arbeidsbestel, waarvan automatisering en robotisering bekende voorbeelden zijn. Een recente ontwikkeling op de arbeidsmarkt is de opkomst van het zogeheten ‘platformwerk’. Een relatief onbekende term die de gemoederen in Nederland al enige tijd bezighoudt. Grofweg bestaan er twee typen platformwerk: *crowdwork* en *on demand* platformwerk (De Stefano, 2016). *Crowdwork* omvat digitale werkzaamheden die online worden uitgevoerd, zoals het labelen van foto’s of het transcriberen van teksten. *On demand* platformwerk betreft fysieke arbeid die aangeboden wordt via een website of app. Het gaat bij *on demand* platformwerk vaak om losse klussen in uiteenlopende sectoren, ook wel de kluseconomie genoemd. De kluseconomie wordt door het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid als volgt gedefinieerd: ‘werkenden die fysieke arbeid verrichten in Nederland en die primair via een internetplatform (website of app) aan opdrachten komen’ (Ter Weel et al., 2018). De kluseconomie wordt in het straatbeeld in toenemende mate zichtbaar. Deliveroo bezorgers of Uber-chauffeurs zijn tegenwoordig in bijna alle grote steden geïntegreerd. Tegelijkertijd maken consumenten op grote schaal gebruik van platforms om bepaalde diensten aan te schaffen. De Deliveroo-bezorgers en Uber-chauffeurs rijden immers in opdracht van een consument. Met de opkomst van platforms wordt vraag en aanbod op het gebied van arbeid efficiënt bij elkaar gebracht (Ter Weel et al., 2018). De populariteit van dit soort platforms stijgt en ook het aantal mensen dat werk vindt in de kluseconomie, neemt nog elke dag toe (Hoekstra, 2019).

De populariteit van platformwerk is de Nederlandse overheid niet onopgemerkt gebleven. In 2018 heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek laten verrichten naar de omvang van de Nederlandse kluseconomie en het onderwerp heeft meerdere malen geleid tot politiek debat (Tweede Kamer, 16 november 2017). De politieke aandacht voor platformwerk heeft verschillende redenen, die hieronder in de probleemstelling nader worden toegelicht. Kort samengevat leidt de manier waarop platformwerkers hun werk uitvoeren tot discussie en voldoet het huidige arbeidsrecht niet aan de nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waar platformwerk onderdeel van uitmaakt. Het kabinet Rutte III heeft daarom een onafhankelijke commissie aangesteld om zich verder te verdiepen in dit onderwerp (Kamerstuk 29544-847, 11 november 2018). De Commissie Regulering van Werk buigt zich momenteel over het vraagstuk hoe platformwerk in de toekomst gereguleerd moet worden en het advies wordt eind 2019 verwacht. Platformwerk is zonder meer actueel en beleidsmakers hebben nog geen oplossing gevonden voor actuele problematiek rond dit onderwerp. Ondanks alle aandacht voor het onderwerp bestaat er nog veel onenigheid over welke positie platformwerkers innemen op de arbeidsmarkt.

Dit onderzoek zal daarom meer inzicht verschaffen in de arbeidsmarktpositie van zelfstandige platformwerkers en het gevolg daarvan op individueel en maatschappelijk niveau. Ook zal dit onderzoek verkennen welke rol de Nederlandse overheid kan spelen in het ondersteunen van deze zelfstandige platformwerkers. De reden hiervoor is dat de overheid een

belangrijke rol heeft in de manier waarop zelfstandig platformwerk in Nederland wordt geregeld en welke regels hiervoor bestaan of misschien juist ontbreken. In dit inleidende hoofdstuk wordt allereerst de tweeledige probleemstelling geschetst. Daarna wordt de doelstelling van dit onderzoek duidelijk gemaakt en worden de onderzoeksvragen geformuleerd. Tot slot wordt aandacht besteed aan zowel de maatschappelijke als de wetenschappelijke relevantie.

1.1 Afbakening onderwerp

Dit onderzoek beperkt zich tot de fysieke vorm van platformwerk, ook wel *on demand* platformwerk genoemd. Het verrichten van *online* werkzaamheden, ook wel *crowdwork* genoemd, blijft in dit onderzoek buiten beschouwing. De reden hiervoor is dat *on demand* platformwerk centraal staat in de maatschappelijke en politieke discussie rondom platformwerk. Ook beperkt dit onderzoek zich tot *on demand* platformwerk dat uitgevoerd wordt door zelfstandigen. Platformwerkers in loondienst worden niet geconfronteerd met de gevolgen van het ondernemerschap en worden daarom buiten beschouwing gelaten. Tot slot beperkt dit onderzoek zich tot platformwerk in Nederlandse context, omdat er in andere landen verschillende regels gelden.

Het onderzoek richt zich op de rol die de Nederlandse overheid kan spelen in het ondersteunen van platformwerkers. Er zijn verschillende opvattingen over wat de overheid precies inhoudt. In dit onderzoek wordt gedoeld op de partijen die invloed hebben op de totstandkoming van wetten en regels. Kortgezegd kan dit worden gezien als de ‘wetgever in formele zin’, waar de regering en de Staten-Generaal onder vallen. Gezamenlijk hebben zij de bevoegdheid om wetten uit te vaardigen. Met overheid wordt in dit onderzoek dus in eerste instantie de Wetgever bedoeld. De uitvoerende ambtenaren en rechtelijke macht maken ook onderdeel uit van de regulering van platformwerk, dus zullen ook aan bod komen. Maar omdat zij geen invloed hebben op de totstandkoming van wetten en regels, worden deze partijen niet uitvoerig geanalyseerd.

1.2 Probleemstelling

De probleemstelling van dit onderzoek heeft twee componenten. Het eerste deel betreft de juridische status van platformwerkers en het tweede deel gaat over het huidige beleid dat mogelijk tekortschiet om platformwerk te reguleren. De keuze voor deze tweedeling wordt toegelicht in paragraaf 1.1.3.

1.2.1 Probleemstelling 1: de juridische status van platformwerkers

De eerste probleemstelling berust op de juridische status van platformwerkers. De meerderheid van alle platformwerkers is werkzaam als Zelfstandige Zonder Personeel (hierna: zzp'er). In sommige gevallen hebben zij hier expliciet voor gekozen, maar in de meeste gevallen laat het platform aan hen geen keuze. Zo heeft Deliveroo bijvoorbeeld in 2017 besloten om al haar bezorgers te vervangen door zzp'ers. Wie hier niet mee instemde, werd ontslagen (FD, 21 augustus 2017). Ook op andere platforms geldt dezelfde toegangsreis. Een juridische status als zelfstandige heeft gevolgen voor de positie van platformwerkers op de arbeidsmarkt. Door de kwalificatie als zelfstandig ondernemer wordt een platformwerker in principe niet beschermd door het arbeidsrecht. Zo is een zelfstandige platformwerker vaak niet verzekerd tegen de gevolgen van ziekte, ongevallen, arbeidsongeschiktheid of aansprakelijkheid (Hoekstra, 2019).

Sommige platforms bieden beperkte verzekeringen aan, maar dit is eerder uitzondering dan regel. Ook mist een zelfstandige platformwerker bepaalde werknemersvoordelen zoals vakantiegeld, betaald verlof en een opbouw van pensioen. Tot slot verdienen platformwerkers doorgaans weinig, soms zelfs onder het minimumloon (Ter Weel et al., 2017). Hoewel platformwerkers de risico's van het ondernemerschap dragen, kunnen zij niet altijd profiteren van de voordelen van deze positie. Waar een echte ondernemer kan onderhandelen over zijn uurtarief en vrijheid heeft in de uitvoering van zijn werk, wordt dit door veel platforms begrensd. Zo bepaalt het platform in sommige gevallen het uurtarief of worden werkinstructies gegeven die moeten worden opgevolgd. Platformwerkers moeten zich hieraan conformeren, omdat dit anders ten koste gaat van hun online reputatie (hierna: *rating*) en hun toekomstige kans op werk (Hoekstra, 2019). Als zelfstandig ondernemer kunnen platformwerkers hierover niet collectief onderhandelen, omdat dit bij de wet verboden is (Art. 6 & 24 Mededingingswet). Het kabinet, bestaande uit alle ministers van de zittende regering en hun staatssecretarissen, is van mening dat wanneer platformwerk structureel wordt, de juridische status van platformwerkers mogelijk leidt tot een nieuwe groep kwetsbare werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt (Kamerstuk 34036, 28 november 2018).

1.2.2 Probleemstelling 2: Het mogelijk tekortkomende huidige beleid

Uit de eerste probleemstelling blijkt dat de omstandigheden waaronder zelfstandige platformwerkers momenteel werken mogelijk problematisch kunnen zijn. Deze omstandigheden zijn een gevolg van de manier waarop de arbeidsmarkt in Nederlands geregeld wordt door de overheid. Het feit dat zzp'ers niet automatisch verzekerd zijn tegen ziekte of aansprakelijkheid terwijl werknemers hiertoe verplicht zijn, wordt bepaald door regels die zijn vastgelegd in de wet. Deze regels worden opgesteld door de Wetgever, zoals toegelicht in paragraaf 1.2

Uit een eerste verkenning van het onderwerp bleek al snel dat er in Nederland geen specifiek beleid van kracht is om platformwerk te regelen. Er werd gesteld dat "de overheid moet reguleren" en dat "het tijd is om in te grijpen" (FD, 28 april 2019; NRC, 12 september 2017). Hieruit werd opgemaakt dat er momenteel geen duidelijke regels zijn. Het huidige Kabinet heeft sinds het Regeerakkoord 'Vertrouwen in de Toekomst' (2017) verschillende maatregelen aangekondigd om zzp'ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt te beschermen. Deze maatregelen worden uitgebreid toegelicht in de beleidsanalyse (zie p.24). Kort samengevat zijn de maatregelen erop gericht te voorkomen dat bedrijven zzp'ers inhuren om te besparen op verplichte werknemerskosten en loonheffingen. In het Regeerakkoord wordt echter niet duidelijk gemaakt hoe deze maatregelen betrekking hebben op platformwerkers. Het kabinet is van mening dat het huidige arbeidsrecht niet voldoet aan de nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, waar platformwerk onderdeel van uitmaakt (Kamerstuk 29544-847, 7 november 2018). Momenteel houdt de Commissie Regulering van Werk zich bezig met dit vraagstuk, maar de resultaten hiervan laten voorlopig nog op zich wachten. Het tweede probleem berust daarom op het feit dat het huidige beleid niet voldoet om zelfstandige platformwerkers te ondersteunen.

1.3 Doelstelling en onderzoeksvragen

Onderzoeksvraag 1

De eerste probleemstelling laat zien dat er mogelijk een kwetsbare groep zelfstandigen ontstaat door de manier waarop platformwerk momenteel geregeld wordt. Ondanks alle aandacht voor het onderwerp bestaat er nog weinig consensus over de gevolgen van zelfstandige platformwerkers op de arbeidsmarkt. Wel blijkt uit de mediaberichtgeving dat platformwerkers negatieve gevolgen kunnen ondervinden aan hun zelfstandige status. Daarnaast kan dit ook worden gezien als maatschappelijk probleem, als deze manier van werken in populariteit groeit. Het eerste doel van dit onderzoek is daarom het verkrijgen van diepgaand inzicht in de gevolgen van de opkomst van zelfstandig platformwerk voor zowel individuele zpp'ers als de maatschappij als geheel. Om het fenomeen platformwerk te begrijpen wordt allereerst een literatuurstudie verricht naar de herkomst van platformwerk. Vervolgens wordt de huidige kluseconomie in Nederland in kaart gebracht. Dit leidt tot de volgende hoofd- en deelvragen:

1. Welke gevolgen heeft de opkomst van zelfstandig platformwerk in Nederland voor individuele platformwerkers en de maatschappij als geheel?

1.1 Hoe is *on demand* platformwerk in Nederland tot stand gekomen?

1.2 Wat is de huidige arbeidsmarktpositie van Nederlandse zelfstandige platformwerkers?

1.3 Wat zijn de gevolgen daarvan voor individuele platformwerkers en de maatschappij als geheel?

Om de hoofdvraag te beantwoorden worden een literatuurstudie en een empirische studie uitgevoerd. De literatuurstudie richt zich op de herkomst van platformwerk en de Nederlandse kluseconomie. Daarmee worden deelvraag 1.1 en 1.2 beantwoord. De empirische studie onderzoekt welke gevolgen de opkomst van zelfstandig platformwerk heeft voor zowel individuele platformwerkers als de gehele maatschappij. Om dit te onderzoeken worden er acht diepte-interviews gehouden met deskundigen op het gebied van platformwerk. Daarmee wordt gezocht naar diepgaand inzicht in de opvattingen van deskundigen over de gevolgen van de opkomst van zelfstandig platformwerk. Er is gekozen voor een samenstelling van deskundigen uit verschillende vakgebieden die ieder een andere manier gerelateerd zijn aan het onderwerp. Op deze manier wordt een veelzijdig beeld geschetst van de gevolgen van zelfstandig platformwerk. In paragraaf 2.2.4 wordt de keuze voor deskundigen en de samenstelling van toegelicht. Met de inzichten van de diepte-interviews wordt deelvraag 1.3 beantwoord.

Onderzoeksvraag 2

De tweede probleemstelling van dit onderzoek stelt dat het huidige beleid niet aangepast is op platformwerk als nieuwe verschijningsvorm van werk. De tweede doelstelling is daarom het verkrijgen van inzicht in de huidige beleidsvorming met betrekking tot zelfstandig platformwerk en de plannen van het kabinet. Daarnaast zal dit onderzoek verkennen hoe dit beleid in de toekomst kan worden aangescherpt. Dit leidt tot de volgende hoofd- en deelvragen:

- 2. Hoe kan de Nederlandse overheid platformwerkers beleidsmatig ondersteunen?*
- 2.1 Welk beleid voert het huidige kabinet met betrekking tot platformwerk?*
- 2.2 Welke potentiële beleidsmaatregel wordt in de literatuur aangedragen om platformwerkers beleidsmatig te ondersteunen?*
- 2.3 Wat adviseren deskundigen op het gebied van platformwerk om het beleid aan te scherpen?*

Om de tweede hoofdvraag te beantwoorden wordt gebruik gemaakt van het literatuuronderzoek, documentanalyse en de interviews met deskundigen. Door het analyseren van beleidsdocumenten wordt het huidige beleid met betrekking tot platformwerk uiteengezet. Daarbij moet vooraf worden vermeld dat het kabinet momenteel in afwachting is van een onderzoek van de Commissie Regulering van Werk, dat eind 2019 wordt gerapporteerd. De uitkomsten van de beleidsanalyse zijn mogelijk niet representatief voor de actuele opvattingen van de regering. Om antwoord te geven op vraag 2.2 wordt literatuur geraadpleegd. Uit dit literatuuronderzoek is een beleidsmaatregel naar voren gekomen, die in de empirische studie door deskundigen wordt geëvalueerd. Ook wordt tijdens de diepte-interviews met deskundigen gevraagd om mogelijke andere oplossingen aan te dragen. De resultaten van dit onderzoek zouden daarmee een bescheiden bijdrage kunnen leveren aan het advies voor de overheid.

1.4 Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie

1.4.1 Maatschappelijke relevantie

De maatschappelijke relevantie van dit onderzoek kent verschillende aspecten. Dit onderzoek draagt allereerst bij aan het maatschappelijk debat over de gevolgen van platformwerk en de wenselijkheid van regulering hiervan. Door de complexiteit van het onderwerp en een veelvoud aan meningen is een onderzoek waarin relevante deskundigen aan het woord zijn, een waardevolle toevoeging aan het discours. In het kader van armoedebestrijding en een inclusieve arbeidsmarkt is inzicht in de rol van platformwerk voor de samenleving maatschappelijk wenselijk. Het tweede aspect van de maatschappelijke relevantie ligt in de beleidsanalyse en het advies dat hieruit voortkomt. Door de populariteit van werkplatforms is het aantal zelfstandige platformwerkers de laatste jaren toegenomen en verwacht wordt dat deze ontwikkeling de komende jaren gestaag zal doorzetten (ING, 2018; Ter Weel et al., 2017). Met de groei aan zelfstandige platformwerkers neemt de kans op schijnzelfstandigheid toe. Schijnzelfstandigheid is een situatie waarin een zzp'er feitelijk onder dezelfde omstandigheden werkt als een werknemer in loondienst. Het is maatschappelijk onwenselijk dat werkenden worden gedupeerd door een schijnconstructie, met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Schijnzelfstandigen missen de voordelen van het werknemerschap maar worden wel geconfronteerd met de risico's van het ondernemerschap. Daarnaast groeit het risico dat zelfstandigen zonder vangnet moeten

terugvallen op uitkeringen die door belastingbetalende werknemers worden opgebracht (Hoekstra, 2019). Omdat laagbetaalde zzp'ers doorgaans te weinig verdienen om zichzelf te voorzien van sociale zekerheid, komen de kosten hiervan voor rekening van de maatschappij. De Europese Commissie waarschuwde hier eerder voor in het kader van het Europese stabiliteitspact en spoorde de Nederlandse regering aan om spoedig maatregelen te nemen om de groei van het aandeel zelfstandigen op de arbeidsmarkt terug te dringen (Europese Commissie, 2018; Hoekstra, 2019). In het kader van beleid vormt dit onderzoek daarom een toevoeging op de huidige plannen van het kabinet en de toekomstige plannen van de Commissie Regulering van Werk. Door twee leden van deze commissie te interviewen wordt de mening van de commissie gerepresenteerd. Tevens worden deskundigen uit andere vakgebieden betrokken om aanvullende meningen te verzamelen. Zodoende wordt een breed en veelzijdig beeld van platformwerk geschetst, wat bijdraagt aan de maatschappelijke en politieke discussie rondom dit onderwerp.

1.4.2 Wetenschappelijke relevantie

Wetenschappelijk is dit onderzoek relevant omdat onderzoek rondom de problematiek van digitale werkplatforms nog in de kinderschoenen staat (Frenken et al., 2017). Dit komt door de grote variëteit aan digitale werkplatforms. Er is uitvoerig onderzoek gedaan naar ervaring van platformwerkers in de *crowdwork* industrie, waarin werkzaamheden *online* kunnen worden verricht (Heeks, 2017; ILO, 2018). Uitkomsten van dergelijk onderzoek kunnen echter niet volledig worden gegeneraliseerd naar platforms die *offline* werkzaamheden faciliteren. Er is nog weinig betrouwbare kennis beschikbaar over de omvang van *offline* platformwerk (Hoekstra, 2019). Bovendien vallen de bronnen lastig met elkaar te vergelijken door de verschillen in gehanteerde definities en de nieuwheid van het fenomeen (Hoekstra, 2019). Onderzoeksbureau Sociaal Economisch Onderzoek (SEO) heeft een onderzoek verricht in opdracht van het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid (2018). Dit leidde tot een heldere uiteenzetting van het onderwerp en een waardevolle bijdrage aan de wetenschap over dit onderwerp. Ook heeft het Nederlandse Organisatie voor Toegepast-Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO) recentelijk verschillende casestudies gedaan naar de kwaliteit van arbeid op verschillende werkplatforms (2019). Hoekstra (2019) heeft een heldere uiteenzetting gegeven van platformisering van werk in Europese context en het Rathenau Instituut (2017) heeft zich toegespitst op de nationale belangen in de deeleconomie. Al deze onderzoeksrapporten lichten deelaspecten uit van platformwerk. Het veelvoud aan onderzoeken met uiteenlopende onderwerpen benadrukt de veelzijdigheid en de actualiteit van platformwerk. Een onderzoek naar de gevolgen van zelfstandig platformwerk is echter nog niet eerder uitgevoerd. Ook is er nog geen analyse gemaakt van het huidige Nederlandse beleid rondom platformwerk als specifiek onderdeel van de arbeidsmarkt. Dit onderzoek sluit daarom aan bij de bestaande literatuur over platformwerk en geeft inzicht in de recente ontwikkelingen op het gebied van beleid.

2. METHODE

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksmethoden van dit onderzoek toegelicht. Allereerst wordt de wetenschappelijke positionering en de aard van het onderzoek duidelijk gemaakt. Daarna wordt toegelicht welke onderzoeksmethoden gehanteerd zijn om de hoofd- en deelvragen te beantwoorden. Per methode wordt beschreven op welke manier de data tot stand gekomen zijn. Vervolgens wordt er toegelicht hoe de data geanalyseerd zijn. Tot slot komen de verschillende kwaliteitscriteria aan bod.

2.1 Wetenschappelijke positionering

Het doel van dit onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de verschillende opvattingen over de gevolgen van zelfstandig platformwerk en de rol van de overheid om die positie te ondersteunen. Binnen de wetenschap zijn twee soorten onderzoeksmethoden te onderscheiden: kwantitatief en kwalitatief onderzoek. Kwantitatief onderzoek richt zich op het verzamelen en analyseren van numerieke gegevens, waarbij wordt uitgegaan van een objectieve en meetbare werkelijkheid (O'Leary, 2017). Een kwalitatieve methode van onderzoek leidt tot kennis op basis van data die niet kan worden gekwantificeerd, zoals woorden, beelden, ervaringen en observaties. Daarbij wordt er niet gezocht naar een objectieve werkelijkheid, maar worden verschillende perspectieven geaccepteerd (O'Leary, 2017). Een kwalitatieve onderzoeksmethode behoort tot een sociaal constructivistische wetenschapsbenadering, omdat daarmee een diepgaand begrip van mensen of fenomenen kan worden verkregen. De sociaal constructivistische positionering van dit onderzoek rechtvaardigt de kwalitatieve methode die wordt toegepast

De reden dat dit onderzoek een kwalitatieve benadering hanteert komt voort uit de wens om diepgaand inzicht te verkrijgen in de opvattingen van deskundigen over de opkomst van zelfstandig platformwerk. De keuze voor deskundigen wordt toegelicht in paragraaf 2.2.4. Omdat het merendeel van de deskundigen geen directe werkervaring heeft in de platformeconomie, richt dit onderzoek zich niet op de directe ervaringen van deskundigen met de nieuwe manier van werken. De focus ligt wel op de opvattingen van deskundigen die wordt gegrond door kennis die zij hebben opgedaan in hun loopbaan. Deze opvattingen kunnen verschillen per deskundige, bijvoorbeeld dankzij zijn of haar vakgebied. Hopelijk kunnen deskundigen meer inzicht bieden in waarom bepaalde feiten en processen voortkomen uit zelfstandig platformwerk. Door de kwalitatieve onderzoeksmethode en het afnemen van diepte-interviews wordt aan deze wens tegemoetgekomen.

2.2 Dataverzameling

2.2.1 Verantwoording onderzoeksmethoden

Om de hoofd- en deelvragen van dit onderzoek te beantwoorden, worden drie onderzoeksmethoden gebruikt. Allereerst wordt er een literatuuronderzoek uitgevoerd. Het literatuuronderzoek bestaat uit twee delen. Het eerste deel is gericht op wetenschappelijke literatuur over de herkomst van platformwerk en de arbeidsmarktpositie van zelfstandige platformwerkers in Nederland. Uit dit literatuuronderzoek komen *sensitizing concepts* naar voren. Een *sensitizing concept* is het uitgangspunt voor de manier waarop een onderzoeker de gevonden data interpreteert (O'Leary, 2017). Vanuit deze concepten wordt een topiclijst opgesteld, die de basis vormt voor de empirische studie bestaande uit diepte-interviews. Het zoekproces van de wetenschappelijke literatuur wordt toegelicht in paragraaf 2.2.2.

De tweede onderzoeksmethode is een documentanalyse. In dit onderzoek maakt de documentanalyse onderdeel uit van het literatuuronderzoek. Hoewel documenten niet kunnen worden gezien als wetenschappelijke literatuur, dienen de documenten als contextueel kader voor de huidige stand van zaken met betrekking tot platformwerk. De documenten die worden geanalyseerd zijn documenten die het beleid van de Nederlandse overheid voor platformwerk duidelijk maken. Uit deze documenten moet blijken hoe de regering momenteel bezig is met het reguleren van platformwerk. De samenstelling aan documenten dient dus als ondersteuning van de wetenschappelijke literatuur om het begrip van het fenomeen platformwerk te vergroten. Documentanalyse kan op meerdere manieren worden uitgevoerd, namelijk via analytisch lezen, een kwantitatieve analyse of een content analyse (Hakim, 2000). Dit onderzoek beperkt zich tot een contentanalyse. Contentanalyse wordt door Krippendorff (2004, p.18) gedefinieerd als *“a research technique for making replicable and valid inferences from texts (or other meaningful matters) to the context of their use”*. Omdat dit onderzoek het huidige beleid rondom platformwerk in kaart wil brengen, is een contentanalyse een geschikte onderzoeksmethode. Het zoekproces en de keuze voor bepaalde beleidsdocumenten worden toegelicht in paragraaf 2.2.2.

De laatste onderzoeksmethode is het afnemen van diepte-interviews met deskundigen. De keuze voor het interviewen van deskundigen wordt onderbouwd in paragraaf 2.2.5. Interviewen is een methode van datacollectie waarbij de onderzoeker op zoek gaat naar antwoorden op basis van bepaalde vragen, topics of thema's (O'Leary, 2017). Binnen deze methode kan gekozen worden tussen een gestructureerde, semi-gestructureerde of ongestructureerde manier van interviewen. Bij semi-gestructureerde interviews wordt er gebruik gemaakt van een *topic* lijst (O'Leary, 2017). De topics komen voort uit de wetenschappelijke literatuur en kan worden gezien als leidraad om alle onderwerpen aan bod te laten komen. De topiclijst biedt een structuur aan het interview maar geeft ook ruimte voor vrije invulling van andere, onverwachte input van de respondent. Omdat dit onderzoek specifieke concepten wil bevragen en tegelijkertijd ruimte wil geven aan nieuwe inzichten, vormen semi-gestructureerde interviews een geschikte methode. De gehanteerde topiclijst is te vinden in bijlage 1.

2.2.2 Proces dataverzameling

2.2.2.1 Literatuuronderzoek - Wetenschappelijke literatuurstudie

De literatuurstudie is in drie delen opgedeeld. Het eerste deel is gericht op de herkomst van platformwerk en de positie van platformwerkers op de arbeidsmarkt. Omdat platformwerk een relatief nieuw fenomeen is, bestaat er beperkt wetenschappelijk materiaal over dit onderwerp. Met de termen *'platformwork'*, *'gig work'*, *'on demand platform'*, *'platform labour'*, *'Gig economy'* zijn verschillende databases doorzocht, waaronder WorldCat, Google Scholar en de digitale bibliotheek van de Universiteit Utrecht. Het wetenschappelijke onderzoek *'Serving workers in the Gig economy'* van Grossman & Woyke (2015) heeft de basis gevormd voor het literatuuronderzoek. In dit onderzoek wordt op basis van ervaringen van platformwerkers een beeld geschetst over het fenomeen platformwerk als gevolg van de verandering van werk. Dit wordt aangeduid met de term *'unbundling of the job'* en kent verschillende componenten, die uitgebreid worden besproken in hoofdstuk 3. Het viel op dat er in enkele zinnen werd vermeld dat platformisering van werk het resultaat is van globalisering en de opkomst van nieuwe informatie- en communicatietechnologieën. Hoewel dit een logische gedachtegang lijkt, werd er weinig achtergrondinformatie gegeven. Daarom zijn er aanvullende bronnen geraadpleegd om

deze informatie te zoeken. Door gebruik te maken van een chronologische verhaallijn, is geprobeerd de herkomst van platformwerk begrijpelijk te maken. Daarmee is antwoord gegeven op deelvraag 1.1: *'Hoe is on demand platformwerk in Nederland tot stand gekomen?'*

Om de positie van platformwerkers op de arbeidsmarkt te bepalen is er gezocht naar beschrijvende literatuur over dit onderwerp. Al snel bleek dat hier geen specifiek onderzoek naar gedaan was. De reden hiervoor is dat de arbeidsmarktpositie van platformwerkers verschilt per geval. Het onderzoeksrapport van SEO (2018) bleek hier een duidelijk beeld van te schetsen. Daarom zijn de belangrijkste bevindingen uit dit rapport gebruikt om antwoord te geven op deelvraag 2.2: *'Wat is de huidige arbeidsmarktpositie van zelfstandige platformwerkers in Nederland?'*

2.2.2.2 Literatuuronderzoek - Documentanalyse

Het tweede deel van de literatuurstudie is gericht op beleid rondom platformwerk, ook wel de beleidsanalyse. Zoals eerder vermeld in paragraaf 2.2 dient deze beleidsanalyse ter ondersteuning van het begrip over het fenomeen platformwerk en de huidige stand van zaken met betrekking tot dit onderwerp. Uit een eerste verkenning van het onderwerp bleek al snel dat er in Nederland geen specifiek beleid van kracht is. Met de zoektermen als 'beleid platformwerk', 'platformwerk politiek' en 'regulering kluseconomie' zijn er verschillende internetbronnen bekeken. Hieruit bleek dat de politiek zich momenteel bezighoudt met het ontwikkelen van nieuwe wet- en regelgeving. Als snel kwam het onderzoek van Hoekstra (2019) naar voren. Dit rapport is geschreven in opdracht van de Europese delegatie van de PvdA. In dit onderzoek werd beschreven dat platformwerk een urgent probleem is in nationale en internationale context. Ook werd bevestigd dat beleidsmakers de touwtjes strakker in handen moeten nemen als het gaat om platformwerk.

Vanuit het wetenschappelijke waarnemingskader van Krippendorff (2004) is er gekozen om relevante beleidsdocumenten te selecteren en te analyseren. Er werd gezocht naar officiële documenten die zijn gepubliceerd door personen of partijen die onderdeel uitmaken van de Wetgever zoals beschreven in paragraaf 1.2. Het bleek dat er weinig officiële beleidsdocumenten specifiek aan dit onderwerp gewijd zijn. Een aantal document afkomstig van ministers van het kabinet, hadden betrekking op globale onderwerpen zoals concurrentie aan de onderkant van de arbeidsmarkt of werken als zelfstandige. De term platformwerk werd in deze documenten sporadisch genoemd. Uiteindelijk is er een selectie gemaakt van de belangrijkste documenten die inhoudelijk bijdragen aan het beleid rondom platformwerk. Allereerst is het Regeerakkoord 'Vertrouwen in de Toekomst' van Kabinet Rutte III (2017) bestudeerd. Het bleek dat de term platformwerk geen enkele keer in dit regeerakkoord werd genoemd. Wel zijn bepaalde beleidsplannen relevant als het gaat om platformwerk. De regulering rondom laagbetaalde zzp'ers is onlosmakelijk verbonden met de regulering van platformwerk. De regels die voor zzp'ers worden ingevoerd, hebben namelijk ook invloed op zelfstandige platformwerkers. Daarom is een drietal Kamerbrieven geanalyseerd die zijn geschreven door ministers van het kabinet als toelichting op de plannen uit het regeerakkoord. Tot slot is er een Kamerbrief afkomstig van het kabinet geanalyseerd die specifiek betrekking heeft op platformwerk. Daarin wordt de visie van het huidige kabinet duidelijk, wat duiding geeft aan de houding van de overheid ten opzichte van platformwerk in Nederland. Het overzicht van de geanalyseerde documenten staat nogmaals in de paragraaf 2.2.4

Tot slot richt het literatuuronderzoek zich op een mogelijke beleidsmaatregel om platformwerk te reguleren. Aan de hand van de zoektermen zoals ‘Platformwerk reguleren’ en ‘Gig work policy recommendations’ zijn verschillende maatregelen overwogen. Uiteindelijk is er gekozen om één specifieke potentiële maatregel verder uit te werken. Dit heeft antwoord gegeven op de vraag: ‘Welke potentiële beleidsmaatregel wordt aangedragen vanuit de literatuur om platformwerkers beleidsmatig te ondersteunen?’

2.2.2.3 Interviews met deskundigen

Het empirisch deel van dit onderzoek bestaat uit de afname van semi-gestructureerde diepte-interviews met acht deskundigen. Deze interviews zijn afgenomen aan de hand van een topiclijst. De topiclijst is zoals eerder benoemd opgesteld op basis van de gevonden literatuur. De term ‘*unbundling of the job*’ vormt het *sensitizing concept* van dit onderzoek en wordt geoperationaliseerd door de zeven componenten die worden besproken in het wetenschappelijke literatuuronderzoek. De componenten komen daarom terug in de topiclijst (bijlage 1). Voor een logisch verloop van de interviews met ruimte voor eigen invulling is gekozen om eerst de term *unbundling of the job* en de daarbij horende componenten uit te leggen aan deskundigen. Daarna werd hen gevraagd om op basis daarvan hun mening te geven over de gevolgen daarvan voor zelfstandige platformwerkers en de gehele maatschappij. De reden hiervoor is dat er meer informatie kon worden gegeven dan alleen de informatie die past binnen het theoretische kader van *unbundling of the job*. Het tweede deel van de topiclijst is gericht op beleid, waarbij gebruik wordt gemaakt van het theoretisch concept ‘*de independent worker*’, wat toe wordt gelicht in het literatuurhoofdstuk. Tot slot geeft de topiclijst ruimte voor vrije invulling aan het gesprek.

De keuze voor deskundigen heeft verschillende redenen. Allereerst speelt de beperkte informatie over platformwerkers een rol. Omdat platforms geen inzicht geven in de gegevens van gebruikers is het lastig te achterhalen wie werkzaam is op deze platforms. Daarnaast maakt de grote heterogeniteit aan platforms het moeilijk om een representatieve steekproef te vinden. Bovendien kunnen de persoonlijke ervaringen van platformwerkers te beperkt zijn om een breed beeld te schetsen van de maatschappelijke impact. Hoewel de persoonlijke ervaringen van platformwerkers een interessant onderwerp van onderzoek zouden zijn, ligt de focus van dit onderzoek niet op dit gebied. Om de juiste deskundigen te kunnen interviewen is een kort onderzoek gestart naar belangrijke betrokken personen op dit gebied. Er is gezocht naar auteurs van belangrijke onderzoeksrapporten zoals Bas ter Weel van SEO (2018) en naar deskundigen die zich uitlaten over platformwerk in de media, zoals de oprichter van het horecaplatform Temper. Ook zijn er leden van de Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap) en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid benaderd. Op deze manier is een gevarieerde samenstelling van deskundigen ontstaan met verschillende opvattingen over het fenomeen platformwerk. Hoewel een aantal deskundigen helaas niet wilde of kon deelnemen aan dit onderzoek, reageerden de meesten heel enthousiast op het verzoek om een interview. Alle interviews zijn een op een uitgevoerd. In de volgende paragraaf (2.2.4) wordt de rol van elke deskundige toegelicht.

2.2.3 Onderzoeksubjecten: deskundigen en beleidsdocumenten

In deze paragraaf wordt beschreven welke deskundigen uiteindelijk hebben deelgenomen en waarom. De volgende deskundigen zijn geïnterviewd:

1. *Bas ter Weel*

Bas ter Weel is de hoofdauteur van het rapport 'De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland' wat als startpunt van dit onderzoek is gebruikt. Ook maakt Ter Weel onderdeel uit van de Commissie Regulering van Werk. Ter Weel is tevens directeur van Sociaal Economisch Onderzoek (SEO). Zijn rol als deskundige is daarom gefocust op zijn economisch onderbouwde kennis over de opkomst van zelfstandig platformwerk.

2. *Martijn Arets*

Martijn Arets is onderzoeker aan de Universiteit Utrecht en auteur van het nieuwsplatform 'De platformrevolutie'. 'De platformrevolutie' brengt wekelijks een nieuwsbrief uit over de nieuwste ontwikkelingen op het gebied van platforms. Zijn rol als deskundige komt voort uit zijn brede kennis over platforms, waar platformwerk een belangrijk onderdeel van uitmaakt.

3. *Johan Zwemmer*

Johan Zwemmer is hoogleraar Arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam en advocaat bij Stibbe. Als hoogleraar is hij gespecialiseerd in hoe platformwerk zich verhoudt tot het huidige arbeidsrecht. Ook neemt Zwemmer deel aan de Commissie Regulering van Werk. Zijn rol als deskundige is vooral gefocust op de arbeidsrechtelijke aspecten van de opkomst van zelfstandig platformwerk.

4. *Jaap van Slageren*

Jaap van Slageren is promovendus aan de Universiteit Utrecht. Zijn proefschrift is gericht op 'labour protection, labour discrimination and the effect of a global labour market for online gig workers.' Van Slageren heeft een achtergrond in Sociale Wetenschappen en geeft als deskundige daarom een sociologische kijk op platformwerk.

5. *Rens Lieman*

Rens Lieman is journalist en auteur van het boek 'Uber voor Alles'. Als journalist heeft hij zelf gewerkt als bezorger voor Deliveroo. Zijn rol als deskundige kan worden getypeerd door zijn objectieve journalistieke beschouwing van platformwerk.

6. *Ronald Dekker*

Ronald Dekker is beleidsmedewerker bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Daarnaast is hij van beroep arbeidseconoom. Zijn rol als deskundige komt daarom voort uit zijn positie bij het ministerie van SZW en zijn kennis en inzicht over beleid op het gebied van platformwerk.

7. *Sarika Verbiest*

Sarika Verbiest is onderzoeker bij TNO. Zij richt zich op de kwaliteit van arbeid die tot stand komt op platforms. Haar rol als deskundige is getypeerd door de diepgaande kennis over hoe werken via een platform wordt ervaren.

8. *Niels Arntz*

Niels Arnts is oprichter van het horecaplatform Temper. Hierdoor kan Arntz als deskundige inzicht geven over de ervaringen op zijn platform en de gevolgen waar Temper mee te maken heeft.

Hieronder wordt een opsomming gegeven van de beleidsdocumenten die zijn geanalyseerd. De inhoud van deze documenten worden uitvoerig besproken in de beleidsanalyse (paragraaf 3.3).

- Regeerakkoord 'Vertrouwen in de Toekomst' (2017)
- Kamerstukken
29544-837 (2018, 22 juni), 31311-207 (2018, 22 juni), 31311-212 (2018, 26 november),
89400 (2019, 24 juni), 32043-457 (2019, 5 juni), 35000-66 (2018, 29 november)

2.3 Data-analyse

Voor zowel de documentanalyse als de interviews met deskundigen is gebruikt gemaakt van codering om de gegevens te analyseren. Boeije (2014) beschrijft codering als een belangrijk hulpmiddel om gegevens inzichtelijk te maken. Terugkerende thema's en categorieën binnen de data worden gezien als codes. Codering kan deductief of inductief van aard zijn. Bij deductieve codering wordt er gezocht naar gegevens die een bestaande theorie of hypothese bevestigen of ontkrachten. Inductieve codering heeft als doel het vertalen van resultaten naar nieuwe inzichten (Boeije, 2014). Dit onderzoek hanteert inductieve codering, omdat er geen specifieke theorieën of hypothesen worden getoetst. Direct na afname van de interviews zijn de audio-opnames getranscribeerd. Met behulp van het dataverwerkingsprogramma Nvivo zijn de transcripten gecodeerd. In het proces van coderen zijn er drie stappen gevolgd. Het eerste onderdeel is open codering. Tijdens het open coderen worden alle gegevens uit de documentanalyse en interviews globaal opgedeeld in losse onderdelen of fragmenten. De tweede stap is axiaal coderen. In deze fase worden de open codes geïntegreerd in centrale categorieën (Boeije, 2014). Dit wordt gedaan door het opdelen en samenvoegen van open codes. Hierdoor wordt een duidelijke definitie aan de codes toegekend. Tekstfragmenten kunnen op deze manier op gestructureerde wijze worden gedefinieerd, wat leidt tot een validering van de gebruikte codes. De derde stap in het proces is selectief coderen. In deze fase worden verbanden gelegd tussen codes die tijdens het axiaal coderen zijn gevormd (Boeije, 2014) Overeenkomsten of tegenstellingen worden op deze manier blootgelegd. Vervolgens worden de resultaten geïnterpreteerd om antwoord te geven op de onderzoeksvragen. Deze resultaten zijn weergegeven in hoofdstuk 4.

2.4 Kwaliteitscriteria

2.4.1 Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid kan worden omschreven als de consistentie van onderzoeksmethoden, ook wel de reproduceerbaarheid van het onderzoek (O'Leary, 2017). Daarmee wordt bedoeld dat de resultaten die voortkomen uit een bepaalde methode hetzelfde moeten blijven op het moment dat het onderzoek opnieuw wordt uitgevoerd door iemand anders. Om dit mogelijk te maken dient het onderzoeksproces en de verzameling van data zo nauwkeurig mogelijk gerapporteerd te worden (O'Leary, 2017). Daarbij moet rekening worden gehouden met contextuele omstandigheden op een bepaald moment, ook wel externe betrouwbaarheid genoemd (O'Leary, 2017). Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te waarborgen, zijn verschillende stappen ondernomen. Allereerst is er vanuit de literatuur een topiclijst opgesteld, die bij elk interview als leidraad wordt gebruikt. De interviews worden afgenomen in een betrouwbare omgeving van de respondent, bijvoorbeeld een eigen kantoor of onderzoekscentrum. Door het stellen van open vragen wordt de kans op sturing van het gesprek geminimaliseerd. Het feit dat de interviews zijn afgenomen met deskundigen die bij naam worden genoemd, vergroot de betrouwbaarheid van

dit onderzoek. De interviews zijn opgenomen met digitale opnameapparatuur. Daarnaast zijn deze audio-opnames digitaal opgeslagen in een databank van de Universiteit Utrecht. Dat betekent dat de audiofragmenten te allen tijde opnieuw kunnen worden geraadpleegd. Ook zijn de audio-opnames nauwkeurig getranscribeerd. Hierdoor wordt de interne betrouwbaarheid gewaarborgd (Van Zwieten & Willems, 2004). Om de betrouwbaarheid van de documentanalyse te waarborgen zijn de bronnen van de beleidsdocumenten altijd duidelijk vermeld en worden citaten altijd in een context geplaatst.

2.4.2 Validiteit

Naast betrouwbaarheid wordt validiteit ook als kwaliteitscriterium gesteld. Validiteit betreft de mate waarin de resultaten een juiste afspiegeling vormen van de werkelijkheid (O'Leary, 2017). De verkregen informatie dient dus niet af te wijken van hetgeen waar de onderzoeker naar op zoek is. Validiteit bestaat uit interne en externe validiteit. Interne validiteit betreft de mate waarin methoden en technieken om een fenomeen te onderzoeken ervoor zorgen dat de resultaten ook daadwerkelijk betrekking hebben op dat onderzochte fenomeen (O'Leary, 2017). Een voorbeeld in de context van dit onderzoek is de definitie van platformwerk. Om conclusies te kunnen trekken over het fenomeen platformwerk, moet in de methode en technieken worden gezocht naar een consistente definitie van de kluseconomie. Om de interne validiteit met betrekking tot de documentanalyse te vergroten is in het gehele onderzoek gebruik gemaakt van de definitie die in beleidsdocumenten wordt gehanteerd ('werkenden die fysieke arbeid verrichten in Nederland en die primair via een internetplatform (website of app) aan opdrachten komen'). Een risico van documentanalyse op het gebied van interne validiteit is dat de inhoud loskomt van de context (Krippendorff, 2004). Om dit risico te beperken zijn de citaten altijd ingebed in de context van het tekstfragment. Om de interne validiteit met betrekking tot de interviews te waarborgen is allereerst een informatiebrief opgesteld. Daarin werd de respondent ingelicht over het doel van het onderzoek en werd een korte definitie gegeven van de terminologie en onderwerpen die aan bod komen. Hierdoor werd het risico beperkt dat de respondent en de onderzoeker verschillende interpretaties hanteren. De variëteit aan deskundigen uit verschillende vakgebieden vergroot ook de validiteit. Er zijn zowel voorstanders als critici geïnterviewd, waardoor eenzijdige beeldvorming werd voorkomen.

Externe betrouwbaarheid betreft de mate waarin de conclusies van het onderzoek kunnen worden gegeneraliseerd. Dat wil zeggen dat de resultaten die zijn verkregen uit een geselecteerde steekproef ook gelden voor een grotere populatie. Het eerste doel van dit onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de gevolgen van de opkomst van zelfstandig platformwerk. Daarvoor worden verschillende deskundigen om hun mening gevraagd. Externe validiteit is daarom een punt van discussie. Er worden in dit onderzoek geen ervaringen bevraagd die eventueel kunnen worden gegeneraliseerd naar een grotere populatie. Wel worden 'ervaringen' en meningen van verschillende deskundigen gevraagd. Het feit dat deskundigen goed geïnformeerd zijn over een bepaald onderwerp, zorgt ervoor dat er veel waardevolle informatie ter tafel komt. Het doel is niet om deze informatie te generaliseren, maar om alle verkregen informatie te bundelen tot een 'deskundig' onderbouwd inzicht in de gevolgen van de opkomst van zelfstandig platformwerk en de rol die de overheid daar beleidsmatig in kan spelen.

3. LITERATUURONDERZOEK

In dit literatuuronderzoek wordt een beeld geschetst van de herkomst van platformwerk, de huidige positie van platformwerkers op de arbeidsmarkt en de rol van de overheid in regulering hiervan. Eerst wordt op basis van wetenschappelijke literatuur de herkomst van platformwerk uitgelegd aan de hand van twee belangrijke ontwikkelingen: de flexibilisering van werk en de opkomst van digitale platforms. Daarna wordt de positie van platformwerkers op de arbeidsmarkt toegelicht. Vervolgens richt een documentanalyse zich op het huidige beleid rondom platformwerk. Hiermee wordt een actuele context geschetst ter ondersteuning van de wetenschappelijke literatuur. Tot slot wordt een potentiële beleidsmaatregel besproken die platformwerk zou kunnen reguleren. Deze beleidsmaatregel komt voort uit wetenschappelijke literatuur.

3.1 De opkomst van platformwerk

3.1.1 *flexibilisering van werk*

De flexibilisering van werk is te herleiden tot twee belangrijke ontwikkelingen uit de geschiedenis. Allereerst wordt de wereldwijde economische crisis in de jaren '30 als aanleiding gezien (Standing, 2011). Deze *Grote Depressie*, heeft wereldwijd geleid tot economische en maatschappelijke ontwrichting. De arbeidersklasse werd op grote schaal ontslagen en ook de middenklasse werd economisch getroffen. Om de markt te herstellen moest er concurrentie tussen organisaties worden gefaciliteerd (Standing, 2011). Vanuit neoliberalistisch oogpunt werd er bijvoorbeeld gestreefd naar '*global labor market flexibility*'. Dit houdt in dat organisaties de vrijheid kregen om werknemers te zoeken uit landen waar de lonen lager zijn (Standing, 2011). Als gevolg hiervan vond er een globalisering plaats waarbij werkenden zich verplaatsten naar landen waar zij beter betaald werden. Om zich aan de toenemende concurrentie en globalisering te conformeren, was het voor organisaties steeds noodzakelijker om productie flexibel in te richten (Dekker, 2010; Beck, 2000). Dit kwam voort uit de wens om werknemers efficiënt in te zetten naar gelang de vraag en aanbod op een bepaald moment. Flexibilisering van werk werd ten tweede versterkt door de opkomst van nieuwe communicatie- en informatiemiddelen (Baldwin, 2006). Door digitalisering kon informatie wereldwijd eenvoudig worden uitgewisseld. Hierdoor nam de concurrentie tussen landen verder toe. Door het aanbieden van korte arbeidscontracten waren organisaties in staat om te reageren op de toegenomen competentie op de markt (Baldwin, 2006).

Flexibilisering wordt gedefinieerd als het proces waarbij de condities en organisatie van werk minder standaard vormen aannemen (Beck, 2000). Dit proces wordt ook wel *destandardization of work* genoemd (Beck, 2000; Rifkin 1995; Gorz, 1999). Traditionele, typische werkvormen maken plaats voor minder formele, atypische varianten (Beck, 2000). Voorbeelden hiervan zijn korte arbeidscontracten, uitzendwerk of het zelfstandig ondernemerschap. Er kan vanuit verschillende invalshoeken naar flexibiliteit worden gekeken, zoals vanuit werkgevers, werknemers en de maatschappij. Voor organisaties is flexibiliteit gewenst om efficiëntie en effectiviteit van productie te bewaren. Werkgevers zijn hierdoor flexibel in het aannemen of ontslaan van werknemers, wat ook wel aangeduid wordt als numerieke flexibiliteit (Beck, 2000). De maatschappelijke meerwaarde van flexibilisering van werk is het bestrijden van werkloosheid. Door kortlopende contracten konden meer mensen tijdelijk werk verrichten. Daarom werd de flexibilisering van arbeid lange tijd door de overheid omarmd. Vanuit het perspectief van

werknemers zorgt flexibiliteit voor een betere balans tussen werk en privéleven (Beck, 2000). Zo leidt flexibilisering tot een vrije invulling van werk, zoals het overstappen naar andere werkzaamheden of de keuze voor werk vanuit huis. Deze vrijheid wordt aangeduid als functionele flexibiliteit (Beck, 2000).

Kortom, de behoefte aan numerieke flexibiliteit door bedrijven en de wens voor functionele flexibiliteit van werknemers heeft geleid tot een toename aan nieuwe varianten van flexibel werk (Beck, 2000). Waar de flexibilisering begon met de toename aan korte contracten vanaf de jaren '50, werd het zelfstandig ondernemerschap vanaf de jaren '80 steeds populairder (Beck, 2000). Dit onderzoek zal zich beperken tot het zelfstandig ondernemerschap als meeste flexibele verschijningsvorm van werk.

3.1.2 De opkomst van digitale werkplatforms

Naast de flexibilisering van werk heeft ook de ontwikkeling van digitale platforms bijgedragen aan de opkomst van platformwerk (Kenney & Zysman, 2016). De uitvinding van het internet rond 1969 heeft hier een belangrijke rol in gespeeld (Schwab, 2017). Het internet bood de mogelijkheid om wereldwijd informatie uit te wisselen en contact te leggen. Ook kon het internet worden gebruikt als digitale infrastructuur om gegevens op te slaan, wat wordt aangeduid met de term '*cloud computing*' (Kenney & Zysman, 2016). *Cloud computing*, ook wel '*De Cloud*', zorgt ervoor dat gebruikers vanaf allerlei apparaten toegang hebben tot digitale bestanden en programma's. *De Cloud* is een term met verschillende interpretaties. In de context van dit onderzoek kan de *Cloud* worden gezien als een digitale infrastructuur waarop platforms ontwikkeld kunnen worden (Kenney & Zysman, 2016). Digitale platforms worden gedefinieerd als '*computing frameworks upon which users can undertake a range of activities often forming entire ecosystems for value creation*' (Kenney & Zysman, 2016, p.2). Platforms kunnen verschillende doeleinden hebben zoals het verhandelen van informatie, producten of diensten (Kenney & Zysman, 2016). In het geval van platformwerk gaat het om de verhandeling van diensten. Een platform kan worden vormgegeven door de integratie van algoritmes. Een algoritme is een rekenmethode waarbij een set gegevens of data op elkaar worden afgestemd om een bepaald doel te bereiken (Kenney & Zysman, 2016). Door algoritmes te integreren kan een platform een bepaald doel dienen. In de context van platformwerk is het doel bijvoorbeeld het samenbrengen van vraag en aanbod op basis van bepaalde criteria. Algoritmes worden steeds vaker toegepast op digitale platforms, wat wordt aangeduid als de '*algorithm revolution*' (Kenney & Zysman, 2016). Gezamenlijk vormen *Cloud Computing* en de integratie van algoritmes de technologische basis van digitale platforms zoals we ze nu kennen.

3.1.3 The Unbundling of the Job

De samenkomst van de flexibilisering van werk en de ontwikkeling van digitale platforms hebben geleid tot platformisering van arbeid. Dit proces wordt door Grossman & Woyke (2015) beschreven als *unbundling of the job* (Grossman & Woyke, 2015). *Unbundling of the job* is onderdeel van een grotere trend van veranderingen als gevolg van digitalisering en fragmentering. Deze trend wordt door Baldwin (2006) omschreven als *The Great Unbundling*. *Unbundling* is het proces waarbij traditionele producten en diensten worden opgedeeld in losse componenten. In sommige gevallen komt er een nieuwe samenstelling van de componenten tot stand. Het proces van *unbundling* als gevolg van digitalisering komt tot uiting in verschillende

sectoren en industrieën (Grossman & Woyke, 2015). Zo heeft de *unbundling* van traditionele media bijvoorbeeld geleid tot de verandering van de kabeltelevisie naar gepersonaliseerde streamingdiensten en hebben kranten en tijdschriften nieuwe vormen aangenomen op websites en blogs (Grossman & Woyke, 2015). Ook in meer gereguleerde sectoren zoals educatie heeft *unbundling* geleid tot nieuwe onderwijsvormen waarbij digitale lesonderdelen steeds gebruikelijker zijn. Voor alle *unbundling* processen geldt dat de producten en diensten worden opgedeeld door meerdere aanbieders en daarom toegankelijker worden voor afnemers (Grossman & Woyke, 2015). Ook op de arbeidsmarkt heeft deze ontwikkeling plaatsgevonden en wordt *The Unbundling of Jobs* genoemd. De *unbundling of jobs* heeft zowel betrekking op de inhoud van werk als op de vorm waarin het werk wordt uitgevoerd. Inhoudelijk worden traditionele werkzaamheden opgeknipt in losse delen, ook wel *gigs* genoemd (Kenney & Zysman, 2016). *Gigs* zijn dus korte, eenmalige werkzaamheden die individueel kunnen worden uitgevoerd. *Gigs* worden volgens het proces van *unbundling* steeds vaker zelfstandig uitgevoerd. Dat wil zeggen dat een platformwerker zelf verantwoordelijk is voor zaken die voorheen door een werkgever werden geregeld. Dit heeft gevolgen voor zeven onderdelen van werk, zoals beschreven in figuur 1.



Figuur 1: De componenten van *Unbundling of the Job* (Grossman & Woyke, 2015)

3.1.4 De componenten van *Unbundling of the Job*

Job scheduling & discovery heeft betrekking op het vinden en inroosteren van werk. Een platform maakt het aanbod voor werk toegankelijk en inzichtelijk en fungeert als *virtual agent* voor de platformwerker in de zoektocht naar werk (Grossman & Woyke, 2015). *Finance & Admin* betreft de financiën en administratie die gepaard gaan met werk, zoals het declareren van uren en belastingaangifte. *Benefits & Insurance* gaat over de sociale zekerheid en andere werknemersvoordelen die niet langer vanzelfsprekend zijn voor platformwerkers als zelfstandig ondernemer. Het vierde onderdeel betreft *Identity & Reputation*, wat een belangrijk onderdeel is van platformwerk. Een platformwerker wordt omschreven als 'mini-bedrijf', waarbij identiteit en reputatie fungeren als visitekaartje (Grossman & Woyke, 2015). *Community & Organisation* heeft betrekking op de gemeenschap en organisatie van werk. De gedecentraliseerde en gefragmenteerde aard van platformwerk leidt ertoe dat platformwerkers nauwelijks met elkaar samenwerken en zich daarom lastig kunnen verenigen (Grossman & Woyke, 2015). *Education &*

Training is het zesde onderdeel van *unbundling of the job*. Waar opleiding en ontwikkeling voorheen onderdeel uitmaakte van een 'traditionele baan', valt dit bij zelfstandig platformwerk vaak weg. Het laatste onderdeel is *Facilities & Equipment* en betreft faciliteiten en werkuitrusting op de werkvloer. Omdat een platformwerker voor uiteenlopende doeleinden op verschillende plekken kan werken, is er geen sprake meer van een vaste werkomgeving- en uitrusting (Grossman & Woyke, 2015).

Het feit dat platformwerkers zelf verantwoordelijk zijn voor deze componenten van werk leidt tot het *Gig workers' Dilemma*:

"The heart of the challenge of being a gig worker is that you're on your own. No single employer is responsible for you or to you. You're no one's responsibility, except your own. This means that it's up to you not only to find work and stay busy, but also to manage all of the overhead that comes with being a worker, "business owner," and tax payer. If we imagine all of the support services that were previously bundled with full-time employment—from steady employment and income, to navigating the federal and state bureaucracies, to providing benefits and insurance — all of that now falls on the worker directly." - Grossman & Woyke (2015, p. 5)

Tussenconclusie

Het concept platformwerk wordt gedefinieerd als 'werkenden die fysieke arbeid verrichten in Nederland en die primair via een internetplatform (website of app) aan opdrachten komen' (Ter Weel et al., 2018). Uit de wetenschappelijke literatuur blijkt dat platformwerk een resultaat is van enerzijds de flexibilisering van werk en anderzijds de opkomst van digitale platforms. Platformwerk kan dus worden gezien als een nieuwe manier van werken waarbij iemand via een website of app voor verschillende opdrachtgevers korte klussen uit kan voeren als zelfstandig ondernemer (Grossman & Woyke, 2015). De opkomst van zelfstandig platformwerk kan worden gezien als *unbundling of the job*. Door *unbundling of the job* vallen er zeven componenten van werk uiteen. Het feit dat de platformwerker verantwoordelijk is voor al deze componenten wordt omschreven als het '*gig workers dilemma*' (Grossman & Woyke, 2015). Het volgende deel van dit literatuuronderzoek zal verder ingaan op wat deze nieuwe manier van werken betekent voor de positie van platformwerkers op de arbeidsmarkt.

3.2 De positie van platformwerkers op de Nederlandse arbeidsmarkt

Om de positie platformwerkers op de arbeidsmarkt te bepalen is het van belang om het begrip arbeidsmarktpositie te definiëren. Er bestaan verschillende interpretaties van de term 'arbeidsmarktpositie'. Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2016) is arbeidsmarktpositionering de indeling van de Nederlandse bevolking in werklozen, werkzamen en de niet-beroepsbevolking (2016). Een andere opvatting van een arbeidsmarktpositie is de positie van individuen op de arbeidsmarkt ten aanzien van verschillende aspecten zoals hun beroep, vergoeding, opleiding, mobiliteit en kwetsbaarheid (Thesaurus, 2015). In dit onderzoek wordt de laatste benadering van arbeidsmarktpositie gehanteerd.

3.2.1 Het verschil tussen platformwerkers

Uit onderzoek van Sociaal Economisch Onderzoek (SEO, 2018) blijkt dat er grote verschillen bestaan tussen platformwerkers in Nederland. Er bestaat een grote variëteit aan platforms die op uiteenlopende manieren diensten aanbieden tegen verschillende vergoedingen. Dit betekent dat platformwerkers op verschillende manieren geld verdienen via een platform. Maaltijden bezorgen (34%), personen vervoeren (14%) en schoonmaken (14%) zijn de meest voorkomende werkzaamheden in de kluseconomie. Maar ook hoger geschoolde beroepsgebieden zoals vakmanschap (5%) en horeca (8%) maken onderdeel uit van de kluseconomie (Ter Weel et al., 2018). Platformwerkers onderscheiden zich ook in het aantal uren dat zij werkzaam zijn. Twee derde van de Nederlandse zelfstandige platformwerkers werkt minder dan 20 uur per week, als tijdelijke bijverdienste. De overige 36% van deze groep blijkt structureel meer dan 20 uur per week te werken via een platform (Ter Weel et al., 2018). Ook bestaan er grote verschillen in inkomen tussen platformwerkers. 25% van alle platformwerkers werkt inclusief onbetaalde uren voor maximaal €8 per uur, terwijl er in de beter betaalde beroepen minstens €19 per uur wordt verdiend. Het inkomen verschilt dus ook per activiteit, waarbij taxichauffeurs het meest verdienen en schoonmakers het minst (Ter Weel et al., 2018). Ook qua opleidingsniveau, leeftijd en geslacht bestaan er sterke verschillen. Klusjesmannen verdienen in tegenstelling tot maaltijdbezorgers meer en zijn bovendien over het algemeen ouder. Taxichauffeurs zijn vaak hoger opgeleid en maken meer werkuren dan schoonmakers. In termen van arbeidsmarktpositie is een student die sporadisch bijverdient via een platform daarom nauwelijks te vergelijken met iemand die volledig afhankelijk is van inkomsten uit platformwerk en bijvoorbeeld een gezin moet onderhouden. Hieruit kan worden geconcludeerd dat er niet één type platformwerker bestaat en dat deze verschillen in acht moeten worden genomen (Ter Weel et al., 2018).

Ook de tevredenheid van platformwerkers over hun werk verschilt per geval. Dit blijkt uit onderzoek van Schor, Attwood-Charles, Cansory, Ladegaard & Wengronowitz (2017). Uit een langlopend onderzoek onder verschillende platformwerkers kwam naar voren dat de mate van afhankelijkheid van inkomsten uit platformwerk invloed heeft op de waardering van het werk. Minder afhankelijke platformwerkers ervaren een grotere mate van autonomie, ontvangen hogere inkomsten en werken onder betere arbeidsomstandigheden. De reden hiervoor is dat minder afhankelijke platformwerkers bepaalde klussen kunnen weigeren. Platformwerkers die wel afhankelijk zijn van de inkomsten door platformwerk, voelen zich vaker financieel genoodzaakt om bepaalde klussen te accepteren (Schor et al., 2018). Dit resulteert in meer onvrede en een gevoel van kwetsbaarheid door meer afhankelijke platformwerkers.

3.2.2 De overeenkomst tussen platformwerkers

Uit de vorige paragraaf is duidelijk geworden dat er veel verschil bestaat tussen platforms en de manier waarop platformwerkers hun werk ervaren. Toch bestaat er ook een gemeenschappelijke deler tussen deze heterogene groep platformwerkers. Wat de meeste platformwerkers met elkaar gemeen hebben is hun arbeidsrechtelijke positie. Om de arbeidsrechtelijke status van platformwerkers te bepalen worden de criteria van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) gehanteerd. Indien de platformwerker loon ontvangt voor arbeid van gedurende tijd en zich in een gezagsverhouding met de werkgever bevindt, kan hij worden gezien als werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst (Art. 7:610 BW). Als dit niet het geval is, wordt een platformwerker gezien als opdrachtnemer, ook wel zzp'er (art. 7:750 BW). Platforms willen voorkomen dat er

juridisch gezien sprake is van een arbeidsovereenkomst om de verplichte kosten als werkgever te ontduiken (Hoekstra, 2019; Ter Weel et al., 2018). Platforms profileren zich daarom nadrukkelijk als bemiddelende partij of 'digitaal prikbord' tussen vraag en aanbod van diensten. Zo hanteren platform diverse strategieën en terminologie om te benadrukken dat zij geen werkgever zijn. Platformwerk wordt als 'ad hoc' en 'niet structureel' bestempeld en platforms willen voorkomen dat er een gezagsverhouding ontstaat (Hoekstra, 2019). Het merendeel van de platformwerker is daarom werkzaam als opdrachtnemer (Ter Weel et al., 2018). Dit houdt in dat een werkende een overeenkomst van opdracht aangaat met de uiteindelijke afnemer van de dienst of met het platform (Ter Weel et al., 2018). Naar eigen zeggen komen platforms op deze manier tegemoet aan de behoefte aan flexibiliteit van platformwerkers (Volkskrant, 15 februari 2019). Als zelfstandig ondernemer hebben platformwerkers immers meer vrijheid en flexibiliteit in werkuren dan werknemers in dienstverband. Uit onderzoek van de SEO (2018) is naar voren gekomen dat een deel van de platformwerkers echter niet op de hoogte is van hun rechtspositie en evenmin van de daarbij horende rechten en plichten. Ter Weel (2018) stelt dat als platformwerkers deze rechten en plichten niet kennen, zij zich ook niet snel op deze rechten zullen beroepen.

Tussenconclusie

Uit het literatuuronderzoek blijkt dat er veel verschillen bestaan tussen platformwerkers in Nederland. Dit betekent dat er geen eenduidige omschrijving van de arbeidsmarktpositie van platformwerkers kan worden gegeven. Wel kan er worden geconcludeerd dat de meeste platformwerkers dezelfde arbeidsrechtelijke positie als zzp'er hebben. In de volgende paragraaf wordt behandeld hoe de overheid haar beleid voert met betrekking tot zelfstandig platformwerk.

3.3 Het huidige beleid rondom platformwerk

Uit verschillende bronnen kwam naar voren dat de rol van de overheid belangrijk is in het reguleren van platformwerk (Ter Weel, 2018; Hoekstra, 2019). Ook heeft Hoekstra (2019) beschreven dat er momenteel geen duidelijke wet- en regelgeving is met betrekking tot platformwerk. Daarom wordt er in deze paragraaf aandacht besteed aan het huidige beleid rondom platformwerk en de plannen voor toekomstig beleid. Met behulp van een documentanalyse zijn verschillende bronnen geanalyseerd waarin de plannen van de overheid duidelijk worden gemaakt.

Allereerst wordt de reactie van de regering op het onderzoek van SEO (2018) beschreven. Daarna wordt de benoeming van de Commissie Regulering van Werk besproken. Vervolgens worden de plannen uit het Regeerakkoord (2017) gepresenteerd. Tot slot worden aan de hand van een aantal kamerbrieven de voortgang van deze plannen besproken.

3.3.1 Reactie van het Kabinet op het onderzoek van SEO (Ter Weel et al., 2018)

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft onderzoek laten verrichten naar de opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland. Staatssecretaris Tamara van Ark van Ministerie SZW heeft opdracht gegeven aan onderzoeksbureau Sociaal Economisch Onderzoek (SEO) om dit onderzoek te doen. In een Kamerbrief van 22 juni 2018 aan de Tweede Kamer geeft het kabinet een inhoudelijke reactie op de resultaten van dit onderzoek (Kamerstuk 29544-837). Hierin benadrukt het kabinet allereerst dat innovatie kan bijdragen aan een duurzame

arbeidsmarkt en economie. Daarom wordt vermeld dat: “de kansen die innovatie en technologische ontwikkelingen op de arbeidsmarkt bieden, gegrepen moeten worden zonder dat dit ten koste gaat van de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van werkenden” (Kamerstuk 29544-837, p.1).

Als reactie op de uitkomsten van het onderzoek van SEO (2018) stelt het kabinet het volgende: “Als het slim inzetten van een app of een website leidt tot een efficiëntere afstemming tussen vraag en aanbod en het voor de consument makkelijker wordt om een maaltijd te bestellen of een taxi te reserveren, is die ontwikkeling aan te moedigen. Het mes snijdt aan twee kanten wanneer innovatie niet alleen het gebruiksgemak voor de consument laat toenemen, maar ook voor werkers de drempels verlaagt om aan het werk te gaan, terwijl zij tevens veiliger kunnen werken of zekerder zijn van hun betaling. Blijkens het rapport zijn er weinig belemmeringen voor ondernemers om op de markten van platformwerk toe te treden, te groeien en te werken. Platforms die op deze wijze de markt beter laten functioneren, helpen onze arbeidsmarkt en economie en moeten daarom in de visie van het kabinet ruimte krijgen. Het onderzoek geeft daarom in de visie van het kabinet geen aanleiding voor specifiek beleid gericht op platformwerk.” (Kamerstuk 29544-837, p.6) Een kanttekening hierbij is dat platforms zich moeten houden aan bestaande regelgeving. Het kabinet erkent dat sommige platforms op zoek zijn naar manieren om deze wetgeving te ontduiken. Het oordeel over dergelijke vraagstukken wordt echter voorgelegd aan de rechter. Het kabinet benadrukt dat schijnzelfstandigheid en oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden aangepakt moet worden, ongeacht of het gaat om platformwerk of een regulier bedrijf. Het kabinet kondigt daarom aan dat vanaf 1 juli 2018 bepaalde maatregelen worden getroffen om werken als zelfstandige te handhaven. Deze maatregelen worden in de volgende paragraaf over de kabinetsplannen besproken (paragraaf 3.3.3). Het kabinet sluit de Kamerbrief af met de vraag of onze wetgeving nog toegesneden is op de arbeidsmarkt van vandaag en bestendig is voor de arbeidsmarkt van morgen. Daarmee wordt de vraag actueel of de wijze waarop risico's worden verdeeld en bescherming wordt georganiseerd (via het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en de fiscaliteit) herziening behoeft (Kamerstuk 29544-837).

3.3.2 De Commissie Regulering van Werk

In reactie op de begroting van het Ministerie SZW voor het jaar 2019 heeft PvdA-Kamerlid Gijs van Dijk samen met CDA en D66 op 29 november 2018 een motie ingediend bij de Tweede Kamer:

“Constaterende dat de platformeconomie zorgt voor meer gemak, meer banen en meer innovatie, maar ook een schaduwzijde kent; constaterende dat de ontwikkeling van de platformeconomie een grote vaart neemt en dat ING Economisch Bureau aangeeft dat de platformeconomie de arbeidsmarkt drastisch kan veranderen met mogelijk een miljoen extra zzp'ers; verzoekt de regering, om de sociaaleconomische Raad een verkenning te laten doen naar de praktijk van de platformeconomie waarin onder andere wordt gekeken naar de positie van platforms, de positie en aard van platformbedrijven en de handhaving van schijnzelfstandigheid” (Kamerstuk 35000-66)

Van Dijk wijst op het onderzoek van ING waarin wordt voorspeld dat bij ongewijzigde regelgeving het aantal zzp'ers kan verdubbelen tot 1,8 miljoen, waarvan één miljoen zelfstandige platformwerkers (Kamerstuk 35000-66; ING, 2018). De motie ontving kamerbrede steun en werd ook door minister Wouter Koolmees van het Ministerie SZW in acht genomen (FD, 5 december 2018). Minister Koolmees heeft daarom een onafhankelijke commissie van experts samengesteld

om advies uit te brengen over de regulering van werk (Kamerstuk 29544-847). De Commissie Regulering van werk onderzoekt hoe werk er in de toekomst uit gaan zien en met welke wetten en regelgeving de overheid daar het beste bij kan aansluiten. Ook onderzoekt de Commissie of er aanpassingen nodig zijn in wetgeving rondom arbeidscontracten. Voormalig lid van de Raad van State Hans Borstlap is benoemd als voorzitter van de commissie. De commissie rapporteert uiterlijk 1 november 2019 haar advies.

3.3.3 De plannen van kabinet-Rutte III

In het Regeerakkoord 'Vertrouwen in de Toekomst' (Pechtold, Rutte, & Segers & Van Haersma Buma, 2017) van kabinet-Rutte III wordt de term platformwerk niet expliciet genoemd. Wel zijn er maatregelen aangekondigd die invloed hebben op de regulering van de arbeidsmarkt waar platformwerk onderdeel van uitmaakt. Het uitgangspunt van het kabinet is dat de economie vraagt om een nieuw evenwicht tussen zekerheid en kansen. Zo stelt het kabinet: "Wie fatsoenlijk omgaat met zijn werknemers ondervindt volgens het kabinet concurrentienadeel van bedrijven die handige constructies bedenken om lonen te drukken en risico's af te wentelen. Vaste werknemers, flexwerkers en zzp'ers zijn daarom onbedoeld concurrenten van elkaar geworden." (p.22) Verschillende vormen van het aanbieden van flexibele arbeid sluiten volgens het kabinet echter aan bij verschillende behoeften. Desalniettemin moet er worden voorkomen dat deze flexibele vormen "worden benut om te concurreren op arbeidsvoorwaarden of leiden tot excessen waarbij de flexibiliteit voor de werk- of opdrachtgever ten koste gaat van de arbeidsmarktkansen van de werkenden", aldus het kabinet (p.22). Zonder dat dit expliciet wordt benoemd, lijkt de opkomst van platformwerk dit proces in de hand te werken of zelfs te versterken.

Het is de uitgesproken ambitie van het kabinet dat meer mensen aan het werk kunnen gaan in contracten voor onbepaalde tijd (p. 22). Het uitgangspunt hierbij is dat werk moet lonen en dat werkgeverschap aantrekkelijk moet worden gemaakt. De plannen om werkgeverschap aantrekkelijk te maken zijn beschreven in de in juni 2019 ingevoerde Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Omdat de maatregelen voornamelijk gericht zijn op het verkleinen van het verschil tussen flexwerk en vaste contracten, wordt de WAB hier niet verder toegelicht. Het Regeerakkoord (2017) besteedt ook aandacht aan zelfstandig ondernemen. Zo heeft het Kabinet besloten om de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) af te schaffen. De Wet DBA had duidelijkheid moeten verschaffen in de arbeidsrelatie om schijnzelfstandigheid te voorkomen. De opdrachtgever zou medeverantwoordelijk worden voor de juiste weergave en uitvoering van de arbeidsrelatie. Het bleek echter dat deze wet juist voor meer onduidelijkheid zorgde (Kamerstuk 34036-68). Daarom heeft het Kabinet nieuwe maatregelen aangekondigd die de Wet DBA moeten vervangen. Een van deze maatregelen is de Arbeidsovereenkomst bij Laag Tarief: "Voor zzp'ers wordt bepaald dat altijd sprake is van een arbeidsovereenkomst bij een laag tarief in combinatie met een langere duur van de overeenkomst of een laag tarief in combinatie met het verrichten van reguliere bedrijfsactiviteiten. Wat een laag tarief is, wordt gedefinieerd als corresponderend met loonkosten tot 125% van het wettelijk minimumloon of met de laagste loonschalen in cao's. Er wordt één tarief gekozen om voor de gehele markt de onderkant af te bakenen. Op basis van de gehanteerde argumentatie zal dit tarief vermoedelijk liggen in een bandbreedte tussen de 15 en 18 euro per uur. Een langere duur wordt gedefinieerd als langer dan drie maanden." (p. 25) De andere maatregelen die het kabinet heeft aangekondigd zijn

bedoeld voor zzp'ers met een hoog tarief. Volgens het onderzoek van Ter Weel et al. (2018) hebben deze maatregelen dus geen invloed op platformwerk. Daarom worden die maatregelen buiten beschouwing gelaten en wordt enkel de maatregel ALT verder uitgewerkt.

3.3.4 Uitwerking maatregel Arbeidsovereenkomst bij Laag Tarief

In een aantal kamerbrieven heeft het kabinet toegelicht hoe de voortgang van de maatregel ALT tot op heden verloopt. In chronologische volgorde wordt de voortgang besproken.

22 juni 2018 - Uitwerking maatregelen werken als zelfstandige (Kamerbrief 31311-207)

In een Kamerbrief op 22 juni 2018 informeren minister Koolmees en staatssecretaris Snel het kabinet over de stand van zaken van de nieuwe maatregelen ter vervanging van de Wet DBA. Opnieuw wordt gesteld dat er "een groeiende groep schijnzelfstandigen en kwetsbare zelfstandigen is ontstaan waar het kabinet zich zorgen over maakt" (p.1). Er wordt gewezen op de plannen uit het Regeerakkoord om schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden aan de onderkant van de arbeidsmarkt tegen te gaan. In de brief wordt onder anderen de maatregel ALT verder geoperationaliseerd en worden belangrijke knelpunten besproken. De maatregel ALT bepaalt dat alle werkenden die langer dan 3 maanden onder een tarief van €15-18 werken, recht hebben op een arbeidsovereenkomst. Er hoeft dus niet langer enkel sprake te zijn van de traditionele criteria (loon, arbeid, gezag) zoals omschreven in het Europees of Nederlands recht. Hiermee wordt concurrentie op arbeidsvoorwaarden aan de onderkant van de arbeidsmarkt en de kans op schijnzelfstandigheid voorkomen. In de kamerbrief wijst minister Koolmees op het feit dat het hanteren van een arbeidsovereenkomst bij laag tarief mogelijk in strijd is met het Europees recht: "Een dergelijke maatregel kan worden gezien als beperking voor het vrij verkeer van diensten en het recht op vrijheid van ondernemerschap. Iemand kan dan volgens Nederlands recht een arbeidsovereenkomst bij laag tarief hebben, maar volgens Europees recht nog worden gezien als zelfstandig ondernemer." (p.4). Wetende dat deze problematiek in meer landen speelt, gaat het kabinet hierover in gesprek met de Europese Commissie (p.5).

26 november 2018 - Voortgang Uitwerking maatregelen werken als zelfstandige (Kamerbrief 31311-212)

In de eerste voortgangsbrief van 22 juni 2018 heeft het kabinet de Tweede Kamer geïnformeerd over de start van de uitwerking van de wetgeving ter vervanging van de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA). Met deze tweede voortgangsbrief informeert de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de staatssecretaris van Financiën de Tweede Kamer over de stappen die de afgelopen maanden zijn genomen en de stand van zaken met betrekking tot de maatregel ALT. In de Kamerbrief van 22 juni werd gesteld dat maatregel ALT in strijd kan zijn met Europese grondrechten (Kamerstuk 31311-207, p.4). Daarom zijn er informele ambtelijke gesprekken gevoerd met de Europese Commissie. Uit deze gesprekken bleek dat de ALT-maatregel inderdaad strijdig is met het EU-recht. Vooral de omzetting van een overeenkomst van opdracht naar een overeenkomst van ALT levert spanning op met de Vrijheid van Vestiging (art. 49) en de Vrijheid van Dienstverrichting van Zelfstandigen (art. 56) (Kamerbrief 31311-212, p. 5). Om deze reden zal het Kabinet, naast de uitwerking van de ALT, ook alternatieve routes verkennen: "Het kabinet kijkt onder andere naar de uitwerking van een minimumtarief. Dit houdt

in dat zelfstandigen niet minder dan een tarief tussen de 15 en 18 euro per uur betaald mogen krijgen. Deze variant sluit aan bij de doelen uit het regeerakkoord om kwetsbare zelfstandigen te beschermen en concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen, doordat het niet langer mogelijk zal zijn om zelfstandigen tegen een te laag tarief in te huren. (...) Beoogd wordt de wetgeving voor de onder- en bovenkantmaatregelen in de eerste helft van 2019 uit te zetten voor internetconsultatie. In dat geval zal deze per 1 januari 2021 in werking kunnen treden.” (p. 6).

24 juni 2019 - Voortgang werken als zelfstandige (Kamerbrief 89400)

Op 24 juni 2019 heeft het kabinet besloten om de maatregel ALT niet langer uit te voeren. Nadere analyse heeft uitgewezen dat de maatregel inderdaad strijdig is met het Europees Recht: “Bij een eventuele juridische procedure zou de Nederlandse regering aansprakelijk gesteld kunnen worden voor schade als gevolg van deze wetgeving. Het kabinet acht dit risico te groot en onwenselijk.” (p. 4) Het probleem voor zzp’ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt blijft volgens het Kabinet echter urgent. Het is volgens het kabinet nodig om duidelijke wetgeving te maken om onbedoelde concurrentie tussen werknemers en zelfstandigen te voorkomen (p. 2). Ook acht het kabinet het ‘zwaarwegend’ dat zij mensen tegen armoede wil beschermen: “Sommige zzp’ers werken langdurig voor een (te) laag tarief. Het tarief dat ze krijgen is niet voldoende voor de noodzakelijke levensbehoeften. Ze houden ook zelden geld over voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering en kunnen niet sparen voor tegenslagen zoals het uitblijven van opdrachten.” (p. 3)

Het Kabinet heeft daarom een alternatief gezocht om een verandering te brengen in de positie van zzp’ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt: “Met een generiek minimumtarief voor zzp’ers van €16 heeft het kabinet een instrument gevonden dat hetzelfde doel bereikt als de oorspronkelijke maatregel: voorkomen dat zzp’ers tegen een te laag tarief ingehuurd worden. Dit helpt bovendien om te voorkomen dat opdrachtgevers aan de onderkant van de arbeidsmarkt alleen vanwege lagere kosten kiezen om te werken met (schijn)zelfstandigen.” (p.4)

Aan het invoeren van een minimumtarief kleven echter ook een aantal risico’s. Bepaalde zzp’ers aan de onderkant van de markt lopen het risico minder opdrachten te krijgen en zzp’ers die aanvankelijk meer verdienden gaan er misschien op achteruit. Het kabinet zal daarom een onderzoek naar de arbeidsmarkteffecten uitvoeren. Met deze nieuwe maatregelen heeft het kabinet afgeweken van het Regeerakkoord. Naar eigen zeggen was het “op sommige punten noodzakelijk om van het regeerakkoord af te wijken en soms was het nodig om juist verder te gaan dan oorspronkelijk voorzien.” (p.19).

3.3.5 De plannen uit het Pensioenakkoord (Kamerbrief 32043-457)

Op 5 juni 2019 heeft het kabinet een akkoord bereikt over een nieuw pensioenstelsel. In een Kamerbrief van 5 juni 2019 heeft het kabinet de plannen voorgelegd aan de Tweede Kamer. In deze paragraaf worden uitsluitend de plannen besproken die invloed hebben op zelfstandigen, waaronder zelfstandige platformwerkers.

Allereerst is in het voorlopige pensioenakkoord bepaald dat zelfstandigen vrijwillig een pensioen kunnen opbouwen, maar hiertoe niet verplicht zijn: “Het kabinet zal, in lijn met het SER-advies, bezien hoe zelfstandigen vrijwillig kunnen aansluiten bij de pensioenregeling in de sector of de onderneming waar zij werken, ook als zij voordien niet als werknemer hebben deelgenomen. Voor zelfstandigen die in verschillende sectoren werken, zal het kabinet

verschillende uitvoeringsmodaliteiten bezien. (...) Belangrijk is dat betrokken organisaties nagaan of hiervoor draagvlak bij zelfstandigen bestaat. Het kabinet ziet de uitkomsten hiervan met belangstelling tegemoet.” (p. 10).

Als tweede belangrijke maatregel heeft het kabinet besloten dat zelfstandigen verplicht worden verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid: “Er komt een wettelijke verzekeringsplicht voor zelfstandigen tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico. Het doel van deze verzekeringsplicht is om naast de bestaande werknemersverzekering ook andere werkenden te beschermen tegen de gevolgen van arbeidsongeschiktheid en te borgen dat iedereen zich kan verzekeren. Dit past in het bredere streven van het kabinet om toe te werken naar een situatie waarin niet instituties en kosten bepalend zijn voor de vorm waarin arbeid wordt aangeboden, maar de aard van het werk dat gedaan moet worden. Met een verplichte verzekering wordt ook afwenteling van kosten en risico’s op de samenleving verminderd.” (p.10)

Tussenconclusie

Uit de beleidsanalyse blijkt dat er geen duidelijke wet- en regelgeving bestaat met betrekking tot platformwerk. Om schijnzelfstandigheid te voorkomen had het kabinet de wet DBA ingesteld, maar later weer afgeschaft. Als alternatief stelde het kabinet in het Regeerakkoord de maatregel ALT voor, maar ook deze maatregel is afgezworen in verband met het Europees recht. Vervolgens heeft het kabinet om zelfstandigen te beschermen recentelijk het besluit genomen om een minimumtarief in te voeren van €16. Tot slot zijn er in het pensioenakkoord plannen gepresenteerd voor een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering. Wat het gevolg van een minimumloon en verplichte verzekering voor platformwerkers die bijvoorbeeld werkzaam zijn voor meerdere opdrachtgevers en per klus worden betaald, wordt echter niet specifiek vernoemd. Ook blijft er onduidelijkheid bestaan over de positie van platformwerkers en eventuele schijnzelfstandigheid. Daarom wordt er in de volgende paragraaf een mogelijke beleidsmaatregel besproken die duidelijkheid kan scheppen in de positie van platformwerkers op de arbeidsmarkt.

3.4 Een potentiële beleidsmaatregel: invoering juridische tussencategorie voor platformwerkers

Uit onderzoek van SEO (2018) en uit de aanbevelingen van Hoekstra (2019) kwam duidelijk naar voren dat de overheid maatregelen dient te treffen om platformwerkers te beschermen. Een potentiële maatregel die in de literatuur wordt aangedragen, is het invoeren van een nieuwe juridische status voor platformwerkers. Deze optie wordt aangedragen door Harris & Krueger (2015) en wordt gezien als een voorstel voor het moderniseren van arbeidsrechten voor werk in de 21e eeuw (Harris & Krueger, 2015). Platformwerkers passen volgens Harris & Krueger (2015) niet meer in de tweedeling tussen werknemer of zelfstandige die momenteel in het arbeidsrecht bestaat. Deze nieuwe vorm van werken vertoont zowel kenmerken van een zelfstandig ondernemer als een werknemer. Zo hebben platformwerkers een zeker mate van autonomie wat behoort tot het zelfstandig ondernemerschap. Tegelijkertijd hebben platformwerkers een beperkte onderhandelingspositie wat wijst op een gezagsverhouding van een werknemersrelatie (Harris & Krueger, 2015). Hierdoor opereren platformwerkers in een zogenaamd grijs gebied. In het rechtssysteem worden zelfstandige platformwerkers onder de categorie zelfstandig ondernemers geschaard, maar dit is volgens Harris & Krueger (2015) niet terecht. Om

duidelijkheid te scheppen in de juridische status van platformwerkers, hebben Harris & Krueger (2015) een nieuwe arbeidsrelatie voor platformwerkers voorgesteld: *de independent worker*. *Independent workers* opereren in een driehoeksverhouding, waarbij diensten worden aangeboden aan een afnemer met behulp of bemiddeling van een digitale intermediair (Harris & Krueger, 2015). Als *independent worker* heeft een platformwerker meer vrijheid dan een werknemer en meer bescherming dan een zelfstandig ondernemer. De invoering van een nieuwe juridische status voor platformwerkers heeft drie doelen: het aanbieden van voordelen voor platformwerkers, het neutraliseren van het verschil tussen juridische status en het verhogen van efficiëntie voor zowel platforms als werkenden (Harris & Krueger, 2015). Harris & Krueger (2015) stellen vijf hervorming voor om deze drie doelstellingen te bereiken. Allereerst stellen zij dat *independent workers* de vrijheid dienen te hebben om gezamenlijk te onderhandelen met het platform. Hierdoor krijgen zij een sterkere onderhandelingspositie om hun stem te laten gelden en hun wensen uit te spreken. Het tweede voorstel betreft het aanbieden van verzekeringen en werknemersvoordelen op basis van “*pooling*”. Daarbij worden bepaalde werknemersvoordelen aan de gehele groep *independent workers* op een platform aangeboden. Door het grote aantal *independent workers* ontstaat er schaalvoordeel, waardoor de prijzen aanzienlijk lager worden. Daarnaast ontstaat er door pooling een superieure onderhandelingsmacht die individuele *independent workers* niet zouden hebben. Als derde initiatief willen Harris & Krueger (2015) de burgerrechten van *independent workers* beter beschermen. Hiermee doelen ze op het uitbreiden van antidiscriminatiebeleid, dat momenteel alleen voor traditionele werknemers wordt nageleefd. Het vierde idee is om belastingaangifte uit handen van de platformwerker te nemen. Als de digitale intermediair, net als een traditionele intermediair, de belastingheffing op zich neemt, worden de administratieve lasten voor de *independent worker* verminderd. Als aanvulling hierop stellen Harris & Krueger (2015) voor dat het platform de helft van de verplichte bijdrage van *independent contractors* aan nationale verzekeringen bekostigt. Een dergelijke hervorming van het belastingstelsel zou leiden tot een tegemoetkoming en eerlijke afweging van voordelen voor *independent workers* (Harris & Krueger, 2015). Het laatste voorstel van Harris & Krueger (2015) is het invoeren van een verzekering voor financiële compensatie in het geval van werkgerelateerde ongevallen of ziekte. Deze compensatie zou afhankelijk zijn van het economisch verlies dat de *independent worker* heeft geleden (Harris & Krueger, 2015).

De juridische tussencategorie zoals beschreven door Harris & Krueger (2015) is al in enkele landen van kracht, zoals in Engeland en Canada. Ook in Nederland kan een derde categorie mogelijk helderheid scheppen in de onduidelijke positie van platformwerkers op de arbeidsmarkt en de bescherming bieden die zij nodig hebben. In het empirische deel van dit onderzoek worden deskundigen gevraagd om deze beleidsmaatregel te overwegen.

4. EMPIRISCH ONDERZOEK

In dit hoofdstuk worden de bevindingen van de interviews met deskundigen gepresenteerd. Deze interviews zijn afgenomen met behulp van de topiclijst, die onder anderen werd opgesteld op basis van de wetenschappelijke literatuur over *unbundling of the job* (zie bijlage 8.1) De deskundigen werden gevraagd naar hun mening over de gevolgen van de opkomst van zelfstandig platformwerk, op het gebied van de componenten van *unbundling of the job*. Een schematische weergave van de bevindingen is terug te vinden als codeboom in bijlage 8.3. De empirische resultaten worden ondersteund door citaten van deskundigen, die bij achternaam worden genoemd. In het tweede deel van het interview werden deskundigen gevraagd naar hun mening over het reguleren van beleid. Daarbij werd de beleidsmaatregel die voortkwam uit de wetenschappelijke literatuur, namelijk het invoeren van een juridische tussencategorie voor *independent workers*, voorgelegd aan deskundigen. Ook werd hen gevraagd om eventuele andere beleidsmaatregelen aan te dragen. Allereerst worden de individuele en maatschappelijke gevolgen van de huidige positie van platformwerkers gepresenteerd. Daarna worden de beleidsoverwegingen uiteengezet.

4.1 Gevolgen voor individuele zelfstandige platformwerkers.

Na het uitleggen van de term *unbundling of the job*, werden deskundigen gevraagd naar de gevolgen hiervan voor de individuele platformwerker. Hierin kon een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen positieve en negatieve gevolgen die werden genoemd. Daarom wordt er ook in dit hoofdstuk onderscheid gemaakt tussen positieve en negatieve gevolgen. Hieronder worden eerst de positieve gevolgen uiteengezet. Daarna komen de negatieve gevolgen aan bod.

4.1.1 Positieve gevolgen voor individuele platformwerkers

Lage drempel om aan het werk te gaan

Een eerste voordeel dat door deskundigen werd aangedragen is de lage drempel van platforms om als zelfstandige aan het werk te gaan. De meeste werkzaamheden die worden aangeboden vereisen weinig ervaring of kwalificaties. Daardoor kunnen mensen die op de reguliere arbeidsmarkt moeilijk aan het werk komen toch een inkomen vergaren. Ter Weel legt dit als volgt uit: “Ik denk dat het een goede opstap is voor mensen die aan de rand van de arbeidsmarkt zitten, die hebben nu een kans om aan het werk te komen. En ritme op te doen. En er ontstaan allerlei nieuwe activiteiten in de diensteneconomie aan de onderkant, waar je niet al te veel vaardigheden voor moet hebben.” (Bijlage 8.1)

Naast het bezit van bepaalde vaardigheden speelt opleiding ook een minder belangrijke rol. Arets legt uit dat een diploma in de kluseconomie niet heel belangrijk is: “Opleiding is vaak niet heel erg relevant. Ervaring wel. Reputatiescore is waardevoller dan het diploma dat je hebt behaald. Mensen die door hun achternaam ergens niet binnenkomen kunnen wel aan het werk via een platform. Er is op een platform geen *bias*, iedereen krijgt een kans.” (Bijlage 8.2) Verschillende deskundigen stellen echter wel dat de reputatiescore, ook wel *rating* genoemd, juist een belemmering kan zijn bij het vinden van werk, maar dit komt later in dit hoofdstuk aan bod.

Ook maakt de technologie van het platform het gemakkelijker om toe te treden op de arbeidsmarkt. Zwemmer stelt hierover het volgende: “Doordat platforms zo’n geavanceerd systeem hebben, dat je je alleen maar hoeft te registreren om een klus uit te voeren, nemen ze

een enorme drempel weg voor mensen die willen werken. Het wordt heel gemakkelijk als je wat kan, om dat te verkopen. Daar heb je niet meer een ondoorzichtige onderneming voor nodig die zelf met een gezagsverhouding gaat bepalen wanneer en hoe je dat moet doen. Via een platform kan je dat zelf aan de man brengen.” (Bijlage 8.3)

Tot slot wordt de drempel verlaagd door de behulpzame rol van platforms. Zo helpen bepaalde platforms bij de verwerking van administratieve lasten. Verbiest beschrijft dit als volgt: “Wat platforms wel goed doen is dat ze de werkers helpen bij het maken van een goed online profiel, dus hoe je aantrekkelijk bent voor de klant. En hoe stel je een offerte op bijvoorbeeld.” (Bijlage 8.7)

Flexibiliteit in werkuren

Het tweede en meeste genoemde voordeel van zelfstandig platformwerk is de flexibiliteit in werkuren. Als zelfstandig ondernemer kunnen platformwerkers hun eigen werkschema indelen. Volgens Arntz hebben we te maken met een “nieuwe generatie werkenden die het belangrijk vinden om hun werk aan te passen aan hun leven.” (Bijlage 8.8) De nieuwe manier van zelfstandig werken via een platform sluit dus goed bij de behoefte aan flexibiliteit (Bijlage 8.3). Je kunt op een platform immers zelf bepalen wanneer je wil werken. Lieman omschrijft die flexibiliteit als de beschikking van meer regie over een eigen tijdschema (Bijlage 8.5). Dit resulteert volgens Arets in een gevoel van vrijheid en autonomie (Bijlage 8.2).

Bij deze flexibiliteit wordt echter wel voor verschillende deskundigen een kanttekening geplaatst. De flexibiliteit neemt namelijk af op het moment dat iemand de inkomsten uit platformwerk hard nodig heeft. In andere woorden, als iemand afhankelijk is van de inkomsten uit een klus, wordt de vrijheid en autonomie in het afwijzen van een klus minder. Verbiest licht dit als volgt toe: “Ik zit daar een beetje twijfelachtig, dat het idee is dat je ook nee kan zeggen. Want wat gebeurt er als je nee zegt tegen een klus? Word je dan de volgende keer wel weer gevraagd? Dat is eigenlijk waar het dan om gaat hè. In hoeverre ben je nou echt vrij en flexibel om nee te kunnen zeggen tegen iets. En wat zijn de gevolgen daarvan? Ik denk dat op het moment dat je studeert en je hebt het als bijbaantje en je hebt verschillende apps waar je op ingeschreven staat. Je scharrelt een beetje bij elkaar op de momenten dat het jou uitkomt. Maar als je er afhankelijk van wordt, dat je daarvan rond moeten komen, dan is die flexibiliteit er volgens mij niet meer.” (Bijlage 8.7)

Dit hangt volgens Lieman samen met het feit dat platformwerkers in sommige gevallen per klus worden betaald in plaats van per uur. Hierover zegt hij het volgende: “Dat betekent dat als je op tijden werkt waarop er weinig behoefte aan je is, dan verdien je niks of weinig. Dus dat ga je natuurlijk niet meer doen. Dus al die blokken vallen al af. Het is niet gek hoor, ik bedoel een horecakerk werkt ook alleen maar op tijden dat mensen willen eten. Maar dat is wel een belangrijk punt waarin je in flexibiliteit wordt beperkt. Daarnaast zijn er bonussystemen, waardoor je je een beetje kan laten sturen naar de tijdstippen waarop zo'n bedrijf wil dat je aan het werk gaat. Want dan verdien je bonussen. Dus dat stuurt je ook al een beetje (...) Wat niet per se kwaad is, want als je je laat sturen kan je meer geld verdienen. Maar het is wel een beperking van de vrijheid die geclaimd wordt.” (Bijlage 8.5)

De formalisering van zwart werk

Een ander voordeel voor platformwerkers is het dat sommige werkzaamheden geformaliseerd worden. Veel huishoudelijk werk zoals schoonmaak of oppaswerk vindt veelal plaats op de 'zwarte markt', of het 'informele circuit'. Dit houdt in dat personen geld verdienen op een onwettige manier waardoor het toezicht op werkomstandigheden of het uitbetalen van transacties ontbreekt. Een platform kan een belangrijke rol spelen in de bemiddeling in dit soort werk. Door het registreren van gebruikers, zowel vragers als aanbieders, komt het werk in de openbaarheid. Van Slageren zegt hierover het volgende: "We hebben de mensen die normaal op de zwarte markt werken. Die krijgen dus toch iets van zekerheid door dit soort ethische regels. Want in de zwarte markt is het echt het wilde westen." (Bijlage 8.4) Ook kan het platform een rol spelen in het bemiddelen in de transacties of het aanbieden van bepaalde verzekeringen, wat zekerheid biedt voor de werkenden. Verbiest licht dit verder toe: "Ze helpen schoonmakers ook met het doen van belastingaangiften. En verzekeren ze ook tegen het veroorzaken van schade. Dus dat vind ik dan wel een positieve ontwikkeling als je het vergelijkt met informele schoonmakers en in welke situatie die nu zitten." (Bijlage 8.7) Een platform kan dus van toegevoegde waarde zijn om de werkomstandigheden te verbeteren voor platformwerkers die voorheen informeel werk verrichten.

Wederzijdse rating

Platformwerkers worden vaak beoordeeld door de partij waarvoor zij werken. In sommige gevallen is dit een consument, zoals bij schoonmaak, maaltijdbezorging of taxivervoer. In andere gevallen worden platformwerkers beoordeeld door het bedrijf waarvoor zij werken, zoals in de horeca. Een voordeel voor platformwerkers is dat zij opdrachtgevers vaak ook kunnen beoordelen. Een schoonmaker kan bijvoorbeeld zijn ervaring bij een bepaalde opdrachtgever, in dit geval een huishouden, beoordelen. In de horeca kan een platformwerker het bedrijf beoordelen. Deze beoordelingen zijn zichtbaar voor andere platformwerkers. Hierdoor bouwt een bedrijf ook een reputatie op, wat van invloed kan zijn op de bereidwilligheid van platformwerkers om voor dat bedrijf te werken. Volgens verschillende deskundigen werkt dit in het voordeel van platformwerkers. Arets zegt hierover: "Wat ook een voordeel is, is dat zowel opdrachtnemers als opdrachtgever beoordeeld worden. Dat betekent dat opdrachtgevers zich ook moeten gaan gedragen. Dus niet alleen de aanbieder wordt afgerekend, maar ook degene die de baas is. Dat geeft een stukje autonomie en macht terug aan de werkende." (Bijlage 8.2) Arntz betreft dit systeem op zijn eigen horecaplatform: "Doordat wij heel erg goed opdrachtgeverschap promoten en opdrachtgevers transparant maken. Want als jij goed zorgt voor die mensen, je goed positioneert, dan word je aantrekkelijker voor die mensen om bij jou te gaan werken." (Bijlage 8.8)

4.1.2 Negatieve gevolgen voor individuele platformwerkers

De hoge norm van ratings

De positieve kanten van een online reputatiescore zijn reeds besproken. Toch heeft een *ratingsysteem* ook verschillende nadelen voor platformwerkers. Het eerste nadeel is de afhankelijkheid ervan. De hoogte van de *rating* heeft invloed op de kans op werk in de toekomst. Zowel bedrijven als consumenten geven de voorkeur aan een platformwerker met een hogere

beoordeling of *rating*. Lieman ligt dat als volgt toe: “Als je als Uber- chauffeur onder de 4.6 komt heb je al een probleem. Terwijl dat op een schaal van 10 een dikke 9 is. Dus je wordt aan een hele hoge standaard gehouden.” (Bijlage 8.5) Ook in de horeca geldt een hoge standaard. Arntz legt uit dat het lastig is om werk te vinden als je geen hoge beoordeling hebt: “Nou ja ik zie wel dat dat het moeilijk kan zijn voor nieuwe freelancers, dat die moeite hebben om aan hun eerste klus te komen zonder rating. Omdat er gewoon een gigantische toevlucht is van die werkers. Ja daar zien we wel een uitdaging.” (Bijlage 8.8) Platformwerkers zijn dus sterk afhankelijk van hun beoordeling. Hierdoor zullen zij sneller geneigd zijn om instructies van een platform op te volgen, wat kan worden gezien als een beperking in vrijheid.

Van Slageren stelt dat ratings het verschil tussen platformwerkers en hun kans op werk vergroten. Hij beschrijft dit als *cumulative advantage*: “Je moet net over een bepaalde barrière heen zijn, dan wordt het makkelijker. Want als jij bovenaan het lijstje staat, heb je het gewoon lekker. *Cumulative advantage* kan ontstaan door het aantal taken wat je hebt gedaan maar zeker ook door de *rating*. Als jij 5 sterren hebt, krijg je meer banen en is de kans groter dat je weer 5 sterren krijgt.” (Bijlage 8.4)

Een hoge *rating* kan echter ook worden gezien als nadeel. Dit komt omdat het niet mogelijk is om een *rating* mee te nemen naar een ander platform. Verbiest verwoordt dit als volgt: “Als je een heel hoge *rating* hebt, dan krijg je ook de angst om die te verliezen. Dan kom je dus eigenlijk vast te zitten aan dat ene platform, terwijl je misschien ook via een ander platform hetzelfde werk zou kunnen doen. Dat is het *lock-in* effect (...) Daar zit ook een machtsmoment is. Want van wie zijn die *ratings* eigenlijk? Van de platformwerkers zelf of van het platform? Het lijkt van het platform te zijn, omdat je *ratings* niet kan meenemen naar een ander platform. Dat maakt het platform ook machtig.” (Bijlage 8.7)

Financiële onzekerheid

Een ander veelgenoemd nadeel van zelfstandig platformwerk is de onzekere kans op werk. Er is reeds besproken dat *ratings* invloed hebben op de kans op werk. In sommige gevallen kan een lage *rating* dus leiden tot onzekerheid op werk. Maar zelfs als iemand een hoge *rating* heeft, bestaat er geen garantie op werk. Als platformwerker ben je immers afhankelijk van de vraag van consumenten of bedrijven naar bepaalde diensten. Op het moment dat er weinig vraag is naar een dienst, verdien je dus niets. Deze onzekerheid wordt groter naarmate het economisch slechter gaat. Hoewel dit voor alle zelfstandig ondernemers het geval is, kan dit in het geval van platformwerk versterkt worden door de hoeveelheid platformwerkers die zich op één centrale plek aanbieden. Ter Weel zegt hierover: “Nadelen zie ik natuurlijk in de situatie dat wanneer je zelf bepaalt wanneer je je werk aanbiedt, maar er is geen werk. Want dat kan. Er is bijvoorbeeld geen werk omdat iedereen tegelijkertijd op dat moment werk aanbiedt of er is niemand die werk heeft voor je. Dan heb je ook geen inkomsten. Dus het maakt je ook heel erg kwetsbaar wat de zekerheid van inkomen uit arbeid betreft. Omdat je daar helemaal verantwoordelijk zelf voor bent.” (Bijlage 8.1)

De onzekerheid wordt versterkt door de vrijblijvende aard van platformwerk en de hoeveelheid platformwerkers. Een consument of bedrijf heeft ruime keuze aan platformwerkers. Daardoor wordt de drempel om iemand te ‘ontslaan’ ook lager. Hierdoor neemt de onzekerheid van platformwerkers toe. Arets beschrijft dit als volgt: “De *switching costs*, de prijs om te wisselen van aanbieder, zijn eigenlijk heel laag. Je kunt met 1 druk op de knop iemand ontslaan.

Terwijl als je voorheen ontevreden was over je schoonmaker was het toch lastiger om die te vervangen.” (Bijlage 2.3) Arets stelt ook dat de onzekerheid een logische keerzijde is van flexibiliteit. Wie behoefte heeft aan flexibiliteit en niet vast wil zitten aan een baan, is niet verzekerd van een inkomen. Dit ligt hij als volgt toe: “Daarnaast heb je ook een stuk flexibiliteit. Maar daar staat ook onzekerheid tegenover. Flexibiliteit is ook maar een relatief begrip. Want dat is afhankelijk van of er überhaupt aanbod voor werk is.” (Bijlage 8.2)

Gebrek aan sociale zekerheid

Een ander veelgehoord nadeel aan zelfstandig werken via een platform is het gebrek aan sociale zekerheid. Als zelfstandig ondernemer zijn platformwerkers in veel gevallen niet verzekerd en bouwen zij geen pensioen op. Net als andere zzp'ers zijn zelfstandige platformwerkers zelf verantwoordelijk voor het eventueel afsluiten van verzekeringen of het sparen voor een pensioen. Deze verzekeringen of pensioenfondsen zijn echter erg duur zijn voor zzp'ers. Daarom kiezen platformwerkers er volgens deskundigen vaak voor omdat niet te doen. Zo stelt Lieman dat: “Als je aan jongeren vraagt: vind je het belangrijk om verzekerd te zijn? Nee, maar tot je hard van je fiets valt en dan eigenlijk toch wel. En ik reken mezelf hier een absoluut ook toe, want het is iets waar we gewoon op individueel niveau niet echt mee bezig.” (Bijlage 8.5). Daarnaast is het volgens Dekker en Lieman vooral belangrijk om sociale zekerheid te regelen voor mensen die vaker via een platform werken. Lieman illustreert dit met een tekenend voorbeeld: “Wat nou als mensen iets langer gaan doen dan een bijbaantje of wat nou als taxichauffeurs een gezin hebben dat ze moeten onderhouden? Dan wil je dat bepaalde sociale zekerheid geregeld is, dat je ziekteverlof kan opnemen.” (Bijlage 8.5)

In de discussie over sociale zekerheid is het volgens Ter Weel belangrijk om te vermelden dat sommige platforms al verzekeringen aanbieden, bijvoorbeeld tegen aansprakelijkheid of ongevallen. Ook Arntz geeft aan bezig te zijn om mensen die via Temper werken te voorzien van een aansprakelijkheidsverzekering en een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Het risico van het aanbieden van verzekeringen is echter dat een platform volgens de rechter wordt gezien als werkgever. Toch zullen platforms naar verwachting van Lieman vaker overstag gaan om verzekeringen aan te bieden: “Ze krijgen te veel *push back* en te veel protesten. En misschien voelen ze de druk uit de politiek, uit de media (...) ze nemen het risico voor lief dat ze inderdaad in een rechtszaak worden aangemerkt als werkgever maar ze doen dat als reactie op de druk.” (Bijlage 8.5).

Naast verzekeringen maakt de opbouw van pensioen ook onderdeel uit van sociale zekerheid. Op dit punt verschillen deskundigen echter wel van mening. Van Slageren stelt dat de keuze voor het opbouwen van een pensioen niet moet worden overgelaten aan platformwerkers zelf. Dit licht hij als volgt toe: “Hier kom je natuurlijk ook wel op een moreel punt. Want dat is het inderdaad ook vaak, ze hoeven het niet. (...) Logisch dat jij als achttienjarige niet denkt over je pensioen. Maar moeten we ze niet juist beschermen tegen die gedachtegang? Ze krijgen natuurlijk nu meer dan bij een arbeidscontract omdat al die secundaire arbeidsvoorwaarden er niet vanaf worden getrokken. Maarja, eigenlijk moeten we over 40 jaar vragen: ben je nu blij dat je toen geen pensioen had?” (Bijlage 8.4) Ook Lieman kan zich in deze gedachtegang vinden: “Moet je jongeren gaan vragen of ze pensioen belangrijk vinden? (...) Op dit soort punten vind ik dat we als maatschappij een beslissing voor elkaar moeten maken. En dat niet aan het individu overlaten.” (Bijlage 8.5) Ter Weel sluit zich hierbij aan: “Je moet mensen tegen zichzelf

beschermen in zekere zin. Heel veel zelfstandigen kiezen voor het zelfstandige bestaan omdat ze die bescherming niet willen. Die zeggen: “Waar bemoei je je mee?” De andere kant is, er zijn mensen die je gewoon wil verzekeren als maatschappij. Als hun wat overkomt staan ze op straat en we hebben in Nederland afgesproken dat we dat niet willen. Dan moet je daar wat voor regelen.” (Bijlage 8.1)

Gebrek aan ontwikkeling

Een ander nadeel aan zelfstandig platformwerk is volgens Verbiest het gebrek aan ontwikkeling in vaardigheden. Dit omschrijft Verbiest als volgt: “Omdat je exact wordt *gematcht* op de taak die je eigenlijk al kan. Als je een hele baan hebt ergens bij een werkgever dan, kun je ook steeds op zoek naar dingen die je nog wil ontwikkelen, dat is een uitdaging en daar leer ik nieuwe dingen van. Maar het hele idee van die platforms is dat er snel een match plaatsvindt tussen vraag en aanbod. En dan moet dat aanbod natuurlijk gewoon precies goed zijn. Dus ze zitten niet te wachten op een platformweker die zegt: “Ik heb dat nog nooit gedaan en ik moet me er nog in ontwikkelen, misschien dat ik het eerst nog fout doe, maar dan heb ik er wel van geleerd.” Die vrager zit daar natuurlijk niet op te wachten. Het idee is dat er dus snel zo snel mogelijk een *match* is die precies goed is. Dus dan is er ook weinig ruimte voor ontwikkeling, in mijn ogen.” (Bijlage 8.7) Andere deskundigen hebben niet specifiek op dit punt gewezen, maar erkennen wel dat het werk soms eenzijdig kan zijn (Bijlage 8.5, en 3.4).

Meer werken is meer verdienen

Wat ook als nadeel kan worden gezien is dat platformwerkers meer verdienen als zij vaker werken. Hoewel dit klinkt als een logische redenering, is dit volgens twee deskundigen een principe wat door platforms in de hand wordt gewerkt. Dit is vooral het geval als platformwerk wordt betaald per klus in plaats van per uur. In dat geval heeft iemand zelf in de hand heeft hoeveel hij per uur verdient, aanvankelijk van het aantal verrichte klussen. Als gevolg hiervan kunnen platformwerkers buitensporig snel of veel gaan werken. Niemand geeft hierover zijn mening: “Ik vind het principe van hoe meer je werkt, hoe meer je verdient een potentieel probleem. Dat kunnen sommige mensen wel aan, maar andere mensen niet. Mensen die al 10 jaar lang ondernemer zijn, kunnen dat prima *managen* voor zichzelf maar als je een student bent, ga je misschien wel veel harder werken of als je net bij Uber komt werken... Dat principe, hoe meer je werkt hoe meer verdient, kan kanten op gaan die we niet willen.” (Bijlage 8.5) Verbiest wijst op het feit dat dit principe wordt versterkt door het feit dat platforms 24 uur per dag beschikbaar zijn: “Als platformwerker kan je altijd 24/7 werken als je zou willen via verschillende apps. Er is dus niet 1 werkgever die in de gaten houdt of jij wel een gezond rooster hebt of dat je te veel uren maakt of ‘s nachts werkt. In Nederland hebben we de arbeidstijdenwet waar werkgevers zich aan moeten houden. Bij platforms kan je dat niet toepassen of controleren. Hetzelfde geldt voor de fysieke belasting. En het idee dat je meer werkt en dus meer verdient, heeft daar ook mee te maken. Dat houd je niet vol.” (Bijlage 8.7).

Beide stellingen gelden echter vooral voor werkzaamheden die per klus worden betaald en waarbij de werkzaamheden ook ‘s nachts kunnen worden uitgevoerd. In een brede discussie over allerlei soorten platformwerk is dit onderscheid wel van belang.

Slechte onderhandelingspositie

Het laatste nadeel komt voort uit de beperkte onderhandelingspositie van platformwerkers als zelfstandig ondernemer. Enerzijds komt dit doordat zelfstandigen niet worden vertegenwoordigd door een vakbond en beschermd worden door een cao. Dekker beschrijft dit als volgt: “Je hebt ook geen rechtsregels die beschermen. Die zeggen dat je mag staken, dat je mag vergaderen, dat je lid mag worden van een vakvereniging. Bij een opdrachtrelatie hoor je dan sneller: als jij het niet wil doen dan kies ik wel iemand anders. (...) Voor jou 10 anderen. En dan heb je het alleen nog maar over de primaire arbeidsvoorwaarden. Dus wat krijg ik voor mijn werk en kan ik in actie komen om dat te verbeteren.” (Bijlage 8.6) Het feit dat zzp'ers niet gezamenlijk mogen onderhandelen, versterkt deze slechte onderhandelingspositie. Arets legt uit dat het verboden is voor zzp'ers om zich te organiseren in collectieve actie, in verband met het mededingingsrecht. Hierdoor is het voor zelfstandige platformwerkers niet mogelijk om gezamenlijk te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden of loon.

Van Slageren is van mening dat deze slechte onderhandelingspositie van zelfstandige platformwerkers ook negatieve gevolgen heeft voor andere werknemers in Nederland: “Het geeft een soort onderhandelingsmacht voor bedrijven tegenover werknemers die ze wel in dienst hebben. Omdat je kan zeggen: “We gaan je loon niet verhogen want anders huren we toch gewoon een zzp'ertje in?” En ik denk dat dit het probleem eigenlijk groter maakt. De *gig economy* wordt een concurrentie voor de traditionele arbeidsmarkt. Zzp'ers worden concurrenten van werknemers.” (Bijlage 8.4)

Opnieuw wordt er onderscheid gemaakt tussen platformwerkers die in meerdere of mindere mate afhankelijk zijn van hun inkomsten uit dat werk. Dekker ligt dit als volgt toe: “Dan kan je zeggen, dan doe je het toch gewoon niet meer? Maar als een persoon niet zo veel andere opties heeft, ben je aan de goot overgeleverd. Met name als we het over kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt hebben, als je ze op die manier laat werken, dan maak je ze dus kwetsbaar voor uitbuiting. Dat leidt dus tegen onder minimumloon betaling, geen pauze, niet verzekerd, dat soort dingen.” (Bijlage 8.6)

4.2 Maatschappelijke gevolgen van zelfstandig platformwerk

Op de vraag wat gevolgen zijn van de opkomst van zelfstandig platformwerk voor de maatschappij als geheel kon een duidelijk onderscheid worden gemaakt tussen positieve en negatieve gevolgen die werden genoemd door deskundigen. Daarom wordt er ook in dit hoofdstuk onderscheid gemaakt tussen positieve en negatieve gevolgen. Hieronder worden eerst de positieve gevolgen uiteengezet. Daarna komen de negatieve gevolgen aan bod.

4.2.1 Positieve maatschappelijke gevolgen

Meer inclusiviteit op de arbeidsmarkt

Op individueel niveau werd de lage drempel tot werk gezien als voordeel. Platforms bieden laagdrempelige werkzaamheden aan waarbij geen speciale vaardigheden of kwalificaties zijn vereist. Daarnaast helpen platforms zelfstandigen in het maken van een online profiel en nemen zij administratieve lasten uit handen. Door het verlagen van de drempel kunnen meer mensen werken via een platform. Op maatschappelijk niveau vertaalt zich dat mogelijk in minder werkloosheid. Hier is echter nog geen wetenschappelijk bewijs voor aanwezig.

Naast de lage drempel is er ook meer werk dat kan worden verricht. Dit komt volgens Arets door de verlaging van transactiekosten. Hij legt dit als volgt uit: “De platforms verlagen ook de transactiekosten. Waardoor klussen die eerst economisch niet interessant waren om uit te voeren, dat nu ineens wel zijn. Ook als je kijkt naar uitzendwerk. Iemand moest een paar uur werken om een match te maken, waardoor de kosten oplopen. Nu heb je een platform zoals Roamlr en die vragen of je voor €2 een foto kan maken in de supermarkt. Met traditionele bemiddeling had je dat economisch nooit kunnen doen. Dus er ontstaan ook heel veel nieuwe soorten werk dat ineens lonend wordt. (Bijlage 8.2) Dekker benoemt ditzelfde voordeel en beschrijft deze nieuwe type werkzaamheden als ‘additionele werkgelegenheid’ (Bijlage 8.6)

Ook de formalisering van werk is maatschappelijk gewenst. Van Slageren zegt hierover het volgende: “Als je kijkt naar de maatschappij zou ik zeggen dat dit echt het voordeel is, omdat we dus zien hoe groot de takken van de economie zijn die we normaal niet zien. En als je ze niet ziet, kun je ze heel moeilijk reguleren. Even los van dat je dan ook veel minder politiek kapitaal hebt om het te reguleren. Als niemand ooit schoonmakers ziet en jij gaat daar als politicus pleiten voor de rechten van schoonmakers. Maar nu hebben we Helpling en zien we het. En dan wordt het opeens veel interessanter. Dus dan denk ik dat het echt een voordeel is voor de maatschappij.” (Bijlage 8.4)

Economische vooruitgang

Alle deskundigen zijn het met elkaar eens dat platformwerk ook leidt tot economische vooruitgang. Allereerst heeft dit te maken met de groeiende werkgelegenheid, wat in de vorige paragraaf besproken is. Dekker legt dit als volgt uit: “Ook als het op individueel niveau extra werkgelegenheid is, dan vertaalt zich dat op maatschappelijk niveau natuurlijk ook in extra werkgelegenheid. En als het gaat om bedrijven als afnemer, dus bijvoorbeeld een restaurant, dan genereren zij extra omzet. Dus even kort door de bocht, het is economische groei.” (Bijlage 8.6) Het feit dat platformwerkers relatief weinig verdienen per klus, doet volgens Lieman niet af aan de economische groei: “Als we in een arbeidsmarkt komen waar meer van dit soort werk is, levert dat economische groei op. We gaan allemaal wel minder per uur verdienen maar omdat er zo veel te doen is en omdat het zo toegankelijk is geworden, gaat de economie erop vooruit.” (Bijlage 8.5)

Platforms maken het mogelijk om mensen eenvoudig te voorzien in allerlei behoeftes. Volgens Ter Weel worden zowel consumenten, bedrijven als werkenden voorzien in hun behoefte (Bijlage 8.1). Consumenten hebben baat bij de platforms, omdat zij worden bevredigd in hun behoeftes en relatief goedkoop diensten kunnen aanschaffen. Bedrijven hebben baat bij platforms, omdat zij diensten kunnen laten opvullen door zelfstandig personeel. Tot slot worden platformwerkers voorzien in hun behoefte om geld te verdienen. De technologie van platforms maakt het mogelijk om het aanbod transparant en inzichtelijk te maken. Dit is bevorderlijk voor het aantal transacties dat wordt afgesloten in de platformeconomie. Ook Arntz is hier stelling in: “Gewoon vanuit economisch oogpunt laat het de economie draaien. Er wordt meer geld verdiend en er wordt meer geld uitgegeven. Heel simpel als dat.” (Bijlage 8.8)

Het feit dat de vergoeding voor bepaalde diensten afhankelijk is van de vraag op een bepaald moment, leidt tot onzekerheid voor platformwerkers. Vanuit economisch oogpunt gezien is dit echter een maatschappelijk voordeel. Arets legt dit principe als volgt uit: “Waar de economen heel erg blij van worden, is de flexibiliteit in de prijs. Als er schaarste is, gooi je de prijs

omhoog; als er overvloed is, gooien we hem omlaag. Je kunt heel erg spelen met prijzen op basis van vraag en aanbod en beschikbaarheid.” (Bijlage 8.2)

Meer vrijwilligerswerk

Het laatste maatschappelijke voordeel wat platforms met zich meebrengen, is de toename in vrijwilligerswerk. Net als eenmalige betaalde klussen kunnen platforms ook eenmalige vrijwilligersklussen aanbieden. Een platform kan van meerwaarde zijn door vrijwilligersprojecten samen te brengen en inzichtelijk te maken. Door de vrijblijvende aard zullen mensen eerder geneigd zijn om vrijwilligerswerk te verrichten. Verbiest zegt hierover: “Wat ook een voordeel is voor de maatschappij is dat er steeds meer vrijwilligersinitiatieven zijn, zoals Wijhelpen.nl. Hierdoor is de drempel voor vrijwilligerswerk lager en wordt het toch meer gedaan.”

Ook Arets ziet veel potentie in platforms als het gaat om vrijwilligerswerk: “Er zijn nu ook platforms die vrijwilligerswerk of mantelzorg organiseren. Mensen willen elkaar wel helpen maar ze willen er niet aan vastzitten. Ik denk dat platforms daar ook nog zeker veel in kunnen betekenen. Soms wordt er gezegd: dat is werkverdringing binnen een sector. Maar het is juist een sector waar veel mensen te kort komen, dus wees blij dat het wordt gedaan.” (Bijlage 8.2)

4.2.2 Negatieve maatschappelijke gevolgen

Meer mensen in onzekerheid

Het werken als zelfstandige platformwerker leidt op individueel tot onzekerheid wat betreft inkomen en werkzekerheid. Op maatschappelijk niveau vertaalt zich dat in een groeiende groep werkenden zonder vast inkomen. Opnieuw is dit niet heel problematisch als platformwerk slechts als bijbaan wordt gebruikt. Het maatschappelijke probleem groeit op het moment dat er steeds meer mensen afhankelijk worden van de inkomsten uit platformwerk. Dekker stelt hierover: “Als je denkt dat dat reëel is, zou het wat mij betreft een schrikbeeld zijn. Dat betekent dus dat dat we een nog groter deel van de van de mensen op de arbeidsmarkt veroordelen tot de situatie van voortdurende onzekerheid. Daar waren we in Nederland al vrij goed in met de flexibele schil en een vrij veel uitzendbureaus en dit is een extreme variant. Dat zouden we volgens mij niet moeten willen.” (Bijlage 8.6)

Uitholling van het socialezekerheidsstelsel

Een veelgenoemd nadelig gevolg is de uitholling van het socialezekerheidsstelsel. Daarmee wordt bedoeld dat er steeds meer mensen gebruik maken van collectieve sociale voorzieningen, zoals een bijstandsuitkering of een AOW-uitkering. Dit komt omdat er steeds meer zzp'ers zijn en steeds minder werknemers. Werknemers met een arbeidsovereenkomst zijn via hun werkgever onder andere verzekerd tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid en sparen voor een pensioen. Zelfstandigen worden geacht dit zelf te regelen maar zijn hiertoe niet verplicht. Op het moment dat zelfstandigen zichzelf niet hebben verzekerd en niet hebben gespaard voor een pensioen kunnen zij aanspraak maken op de collectieve voorzieningen. Dekker legt dit als volgt uit: “Maatschappelijk is dat een nadeel omdat een steeds grotere groep onverzekerd is. Die groep zelfstandigen heeft geen recht op WW, maar wel op de collectieve bijstand, en dat betalen we met zijn allen (...) Het lekt uit het systeem. En voor de WW en de WIA is dat niet zo erg want die mensen die eruit vallen, kunnen er ook geen aanspraak van maken. Maar omdat ze er geen recht

meer op hebben, maken ze wel gebruik van de bijstand als het mis gaat. Dat vangnet, daar betalen wij allemaal belasting voor.” (Bijlage 8.6)

Ook Zwemmer kaart dit probleem aan: “En dan hebben we als derde punt dat de maatschappij daar dan ook gevolgen van ondervindt. Want als mensen zeggen: “Ik ga geen geld meer bijdragen in de pensioenfondsen bijdrage of het ziekenfonds of iets wat erop lijkt”, dan wordt ook die pot steeds leger.” (Bijlage Zwemmer). Ook Verbiest sluit zich hierbij aan: “Als mensen zich niet verzekeren zijn er alsnog steeds meer mensen die arbeidsongeschikt worden. Die komen dan in de shit terecht en daar moet je dan toch als maatschappij voor zorgen. Maar dat gaat uiteindelijk iedereen geld kosten. Dat is wel echt een maatschappelijk probleem.” (Bijlage 8.7)

Martijn Arets benadrukt dat dit probleem zich niet vanzelf oplost. Dit komt omdat individuen de voorkeur geven aan een hoger uurloon in plaats van een bedrag af te staan voor een verzekering of pensioen. “Een freelancer krijgt bijvoorbeeld goede belastingvoordelen en kan meer verdienen. Alleen collectief wordt het een probleem als er geen bijdrage wordt gedaan aan de andere voorzieningen. Maar dat is natuurlijk een probleem waar het individu zich niet druk om maakt.” (Bijlage 8.2)

Dit komt overeen met de opvattingen van andere deskundigen over sociale zekerheid die eerder ter sprake zijn gekomen. Vooral jonge mensen maken zich niet druk om hun gezondheid en pensioen. Dit leidt ertoe dat minder mensen zichzelf financieel indekken, maar wel gebruik maken van collectieve voorzieningen waar iedereen in Nederland belasting voor betaalt. Opnieuw is het van belang om te benadrukken dat dit probleem zich niet alleen op platforms voordoet. Ook zzp'ers die niet voor een platform werken, maken onderdeel uit van dit probleem. Omdat platforms de drempel verlagen om als zelfstandige aan de slag te gaan, kan dit wel leiden tot een groeiend probleem. Hier wordt later nog verder op ingegaan.

Andere nadelen belasting

Zwemmer ziet naast de belastingen die betaald worden uit werk en woning, nog een financieel probleem ontstaan door de opkomst van werkplatforms voor zelfstandigen. Dit komt voort uit het feit dat bepaalde platforms gevestigd zijn in het buitenland en daardoor minder tot geen belastingen afdragen aan de Nederlandse overheid. Zonder te veel in de fiscale details te treden beschrijft Zwemmer dit als volgt: “We zitten dan nog steeds met het punt: hoe gaan we die kosten maatschappelijk terugkrijgen? Anders heb je een heel hip groot platform met een hoofdkantoor op de Bahama's en dat is dan wereldwijd actief. Via dat platform rijden of fietsen dan in Nederland duizenden mensen voor dat platform en bij elke klus dragen ze dan kosten af aan het platform. En je ziet dan dat geld allemaal zo naar de Bahama's stromen. En ondertussen rijden die mensen op onze wegen die zijn aangelegd en moeten worden onderhouden door de maatschappijen die niet de belasting kan heffen op die arbeid om die wegen te betalen. Die niet de belasting kan heffen om die universiteiten te blijven financieren waar die werknemers opgeleid worden om voor die platforms te kunnen werken. Dus er verdwijnt dan welvaart. Dus we zullen daar een oplossing voor moeten vinden.” (Bijlage 8.3)

Platformwerkers zijn de dupe van het arbeidsrecht

In verschillende opzichten kan het nadelig zijn dat platforms een onduidelijke positie hebben op de arbeidsmarkt. Volgens verschillende deskundigen willen platforms hun rol als betrokken partij zo onduidelijk mogelijk maken. Dekker zegt hierover het volgende: “Wie is er werkgever? Daar

wordt doelbewust als onderdeel van de business strategie een soort rookgordijn van gemaakt. Ik stel het nu heel negatief, maar het businessmodel van Deliveroo berust erop dat ze geen werkgever zijn (...) Het probleem is dat er bij platformwerk niet in alle gevallen die overeenkomst van opdracht aan kan hangen. Het zijn niet altijd zzp'ers omdat de platforms niet alleen ontkennen een werkgever te zijn, ze zijn ook geen uitzendbureau, maar ze zijn ook geen opdrachtgever omdat ze faciliteren. Ze zijn eigenlijk een soort driehoeksrelatie in de opdrachtgever context. Een soort bemiddelaar tussen opdrachtgever en opdrachtnemer (...) Dus de strategie van de platforms is ook zo veel mogelijk onduidelijkheid laten bestaan over wat ze zijn en in welk schema ze passen." (Bijlage 8.6) Er bestaat dus onduidelijkheid over de positie van platforms en daarmee ontstaat er ook onduidelijkheid over de verantwoordelijkheden die zij moeten dragen. Zo beschrijft Van Slageren dat platforms: "een soort van retoriek hebben kunnen ontwikkelen om heel veel eisen en veel verantwoordelijkheden van zich af te schuiven. Omdat ze niet als een werkgever worden geclassificeerd." (Bijlage 8.4)

Het is duidelijk dat er veel onenigheid bestaat over de positie van platforms op de arbeidsmarkt. De rol van het platform verschilt bovendien per geval. Soms is er uitsluitend sprake van een faciliterende functie, in andere gevallen geeft het platform meer richtlijnen en instructies. Dit maakt het moeilijk om een eenduidig antwoord te geven op de vraag: wat zijn platforms? Volgens Dekker "zitten er allemaal vraagtekens in platformwerk". "Wat is dit nou? En de volgende vraag is: hoe kunnen we het reguleren? Want als we niet weten wat het is, kunnen we het in ieder geval niet reguleren." (Bijlage 8.6)

Maatschappelijke kosten zijn niet inbegrepen bij de prijs

Ter Weel noemt nog een relevante maatschappelijke keerzijde aan platformwerk. Platforms kunnen de prijzen voor diensten drukken door het minimaliseren van transactiekosten en het minimaliseren van loonkosten. Het gevolg hiervan is dat de vraag naar bepaalde goedkope diensten toeneemt. Ter Weel vraagt zichzelf af of de prijs voor deze diensten hoog genoeg zijn om maatschappelijke kosten te dekken die gepaard gaan met de verhandeling van de dienst. Dit beschrijft hij als volgt: "Het leidt wel tot maatschappelijke kosten zou je kunnen zeggen, want het fietspad wordt te druk. Denk bijvoorbeeld aan milieuvervuiling door brommertjes die van alles rondbrengen. In de stad rijden de Uber-taxi's wel eens iemand aan. En ze zorgen voor luchtvervuiling en noem maar op. Dus de vraag is: zit dat in de prijs verdisconteerd? Dat zijn volgens mij de belangrijke issues. Het kan en het mag op dit moment, maar we willen we dit als maatschappij?" (Bijlage 8.1). Ter Weel heeft echter geen eenduidig antwoord op deze vraag. Desalniettemin is het een relevant punt om mee te nemen in de discussie over maatschappelijke gevolgen.

4.3 Variabelen in de gevolgen

Uit de interviews zijn een aantal belangrijke gevolgen naar voren gekomen op individueel en maatschappelijk niveau. Opvallend was dat deskundigen aangaven dat de voordelen en nadelen van platformwerk echter sterk kunnen verschillen per situatie. Hieronder worden kort de verschillende aspecten benoemd die volgens deskundigen invloed hebben op de gevolgen van platformwerk op individueel niveau.

Type vaardigheid bepaalt financiële onzekerheid

Als negatief gevolg werd de onzekere kans op werk vaak genoemd. Dit gevolg wordt echter ook door deskundigen genuanceerd. Allereerst hangt het volgens Ter Weel, Verbiest, Arntz en Dekker logischerwijs af van de vraag naar een bepaalde dienst. Omdat er verschillende platforms zijn die uiteenlopende type diensten aanbieden, verschilt de onzekerheid op werk opnieuw per geval. Verbiest veronderstelt dat de mate van afhankelijkheid afhangt van wat een platformwerker professioneel gezien kan: “Dat zit in wat voor soort werk ze doen, dus of het *high of low skilled* is. Het blijkt dat daar wel grote verschillen tussen zitten. In feite gaat het gewoon over of ik iets te bieden heb waar behoefte aan is en wat schaars is. Dan kan ik gewoon meer geld daarvoor vragen. Dat werkt op de normale arbeidsmarkt ook zo. Dus op het moment dat jij bijvoorbeeld niet zo veel skills in huis hebt die zo bijzonder zijn, dan ga je bijvoorbeeld schoonmaken via Helpling, of maaltijden bezorgen via Deliveroo of taxi rijden via Uber. Maar ja, er zijn een heleboel andere mensen die dat ook kunnen. Dus waarom zouden ze per se jou willen?” (Bijlage 8.7)

Arets maakt ook een tweedeling in platformwerkers wat betreft financiële onzekerheid. Hij maakt een onderscheid in *unique* en *commodity skills*, om naar eigen zeggen “de discussie over lager en hoger opgeleid niet te hoeven voeren”. (Bijlage 8.2) Hij legt deze tweedeling als volgt toe: *Commodity skills* is iets wat iedereen kan. Iedereen kan een maaltijd bezorgen, een taxi rijden of schoonmaken. Dus in principe heb je als aanbieder geen uniek voordeel ten opzichte van anderen. Behalve dat het misschien heel trouw bent in het accepteren van klussen. *Unique skills* is dat iemand echt voor jou moet kiezen omdat je iets kan wat anderen niet kunnen.” (Bijlage Arets)

Het is duidelijk dat niet elke platformwerker dezelfde onzekerheid ervaart. Wie zich kan onderscheiden van andere platformwerkers, heeft meer zekerheid en een betere onderhandelingspositie. Dit werkt zoals Verbiest al aangeeft op de normale arbeidsmarkt ook zo. Het feit dat een platform vaak gericht is op één specifieke dienst zoals maaltijden bezorgen of schoonmaken, maakt het echter moeilijk om je als platformwerker te onderscheiden. Het lijkt dus alsof de technologie en het *businessmodel* van platforms deze onzekerheid in de hand werken en voor een groeiende groep mensen laten gelden.

Financiële afhankelijkheid bepaalt flexibiliteit

Een voordeel van zelfstandig platformwerk is de vermeende flexibiliteit in werkuren. Iemand die minder financieel afhankelijk is van platformwerk kan echter meer profiteren van de flexibiliteit en autonomie die wordt geboden. Platformwerkers die de inkomsten wel hard nodig hebben, zullen volgens Lieman, Van Slageren en Verbiest eerder geneigd zijn om zich te laten leiden door bepaalde werktijden waarin zij het meeste kunnen verdienen. Ook zullen zij zich meer laten sturen door instructies van het platform, omdat zij sterk afhankelijk van een hoge beoordeling. De mate van financiële afhankelijkheid is dus van invloed op de veronderstelde vrijheid en flexibiliteit. Dekker brengt dit op de volgende manier onder woorden: “Stel je voor je bent een bijstandsmoeder. Hoe handig is het dan? Dan zijn het onzalige tijdstippen, niet te regelen met kinderopvang en noem maar op (...) En dan is het ook een stuk lastiger om nee te zeggen. Dus daar zit dat er een differentiatie in hoe je als individu naar de voordelen en nadelen kijkt van dit soort werk. Voor de mensen die we precair noemen zitten er dan vooral nadelen aan. (...) Dus als je streven is economisch zelfstandig zijn, dat is zo ver weg dat dit zelfs als eerste stap niet helpt.” (Bijlage 8.6)

4.4 Door platforms kan een bestaand probleem groeien

Verschillende deskundigen gaven aan dat het in de discussie rondom platformwerk belangrijk is om de context niet uit het oog te verliezen. Daarbij wordt bedoeld op discussie over nadelige gevolgen die platformwerkers ondervinden aan het zelfstandig ondernemerschap. Het feit dat zij niet verzekerd zijn en geen pensioen opbouwen, is geen gevolg van het werken via een platform, maar het resultaat van de rechtsregels die voor alle zzp'ers gelden. Arets stelt dat we dat vraagstuk niet tot platformwerk moeten beperken: "Daar zit eigenlijk nog een vraagstuk onder van hoe wij als land eigenlijk onze collectieve voorzieningen hebben georganiseerd. We hebben alles vastgekoppeld aan een arbeidscontract. En we hebben geen enkele voorwaarde gesteld voor het freelancemodel." (Bijlage 8.2) Ter Weel voegt hieraan toe: "Dat is een bredere discussie, want die geldt ook voor de consultant die als zzp'er aan de slag is. Bouwt hij pensioen op? Geen idee. Dat vinden we niet zo spannend met z'n allen." (Bijlage 8.3)

Omdat platforms in de huidige verschijningsvorm geen duidelijke positie hebben binnen het arbeidsrecht, worden platformwerkers daar zoals eerder besproken de dupe van. Verschillende deskundigen erkennen dat er door de opkomst van platforms een toename kan ontstaan van laagbetaalde zzp'ers. Verbiest verwoordt dit als volgt: "Door platformarbeid komen er wel steeds meer zzp'ers die niet zijn beschermd. Dus het wordt een groeiend probleem. En misschien ook voor steeds meer zzp'ers waarvan je je kunt afvragen of ze echt zelfstandig zijn." (Bijlage 8.7)

Ook op maatschappelijk niveau is de groei aan zzp'ers door de komst van platformwerk relevant. Zwemmer stelt dat het maatschappelijk gezien grote gevolgen heeft als de solidariteit afneemt (Bijlage 8.3). Zoals eerder besproken dragen zelfstandige platformwerkers niet bij aan collectieve verzekeringen. Volgens Lieman kan dit probleem toenemen als het aantal platforms en platformwerkers groeit: "Als deze manier van werken populairder wordt, en PostNL gaat het bijvoorbeeld gebruiken. Als er dan niets voor geregeld is, heb je een probleem. Dan kom je erop uit dat er weinig mensen en te weinig bedrijven bijdragen aan sociale zekerheid (...) We hebben toch bepaalde principes dat bedrijven moeten bijdragen aan ons socialezekerheidsstelsel. Dat moeten werkgevers namelijk ook." (Bijlage 8.5)

4.5 Beleidsoverwegingen

Uit de literatuur is een potentiële beleidsmaatregel naar voren gekomen, namelijk de invoering van een juridische tussencategorie voor platformwerkers. In de interviews is deze maatregel voorgelegd aan de deskundigen. Hieronder worden de resultaten van de interviews besproken. Daarna worden overige beleidsoplossingen toegelicht, die door deskundigen zijn aangedragen.

4.5.1 Een juridische tussencategorie voor platformwerkers

Op de vraag hoe deskundigen denken over het invoeren van een juridische tussencategorie is naar voren gekomen dat alle deskundigen unaniem tegen deze maatregel zijn. Hiervoor hebben deskundigen verschillende redenen aangedragen.

De eerste reden hiervoor is dat een tussencategorie niet voldoende bescherming geeft aan kwetsbare platformwerkers. Dekker zegt hierover: "Ik denk dat een juridische categorie voor de precaire groep niet goed genoeg is. De precaire groep heeft behoefte aan de zekerheden die werknemers nu hebben (...) Die lopen ook de grootste risico's op arbeidsongeschiktheid, die doen het vervelendste werk en beginnen aan hun werk met een slechte uitgangpositie. Die hebben de

meeste verzekering nodig. En als we die dan opzadelen met de meest kale vorm daarvan, dan doen we te weinig.” (Bijlage 8.6) Het arbeidsrecht is volgens Zwemmer echter bedoeld om zwakkere werknemers op de arbeidsmarkt te beschermen. Op het moment dat er een nieuwe categorie ontstaat, ontvangen kwetsbare platformwerkers meer bescherming dan een zzp’er, maar alsnog minder bescherming dan een echte werknemer. Dat is volgens Zwemmer niet waar het arbeidsrecht voor bedoeld is: “We zijn in feite een nieuwe ‘light’ arbeidsovereenkomst aan het ontwikkelen. En dan hebben we een uitgekledede *light* arbeidsovereenkomst voor kwetsbare platform werkers en een hele vette arbeidsovereenkomst voor de directeur van de ABN AMRO met alles erop en eraan. Terwijl het arbeidsrecht juist is bedoeld voor die zwakkere die niet kan onderhandelen. Dus dat zou echt de wereld omgekeerd zijn, een tussencategorie.” (Bijlage 8.3)

De tweede reden waarom deskundigen een juridische tussencategorie afkeuren is de onduidelijkheid die eruit voort zal komen. Ter Weel zegt hierover: “We hebben allerlei schotten in de arbeidsmarkt. En rondom ieder schot ontstaan problemen. Dus ben je nou net wel zelfstandig ondernemer of net niet. En dan gaan we een nieuw schot plaatsen, en dan krijg je hetzelfde probleem.” (Bijlage 8.1) Dekker sluit zich hierbij aan: “De handhaving en regulering van werk valt of staat met heldere afbakening. (...) En ze proberen een soort van helder afgebakend ding in het midden te maken. Maar dan heb je dus in plaats van één grijs gebied twee grijze gebieden.” (Bijlage Dekker)

Naast dat er meer onduidelijkheid zal ontstaan over de grenzen, leidt een nieuwe categorie volgens verschillende deskundigen ook tot een herverdeling van andere werknemers. Zij zijn bang dat een tussencategorie ertoe leidt dat bepaalde werknemers onterecht in die nieuwe categorie terecht zullen komen, waardoor zij rechten en bescherming zullen verliezen. Volgens Zwemmer zal het gevolg zijn dat: “iedere werkende in de minst beschermde variant zal vallen. Dan zijn we zogenaamd een tussencategorie aan het bedenken. Maar dat wordt dan eigenlijk de bodem.” (Bijlage 8.3)

Arets voegt hieraan toe: “Dan ga je misschien iets creëren wat voor platformwerkers misschien goed is maar waarschijnlijk wordt iemand die het eigenlijk beter voor elkaar had, ook in die categorie gestopt. En dan gaan zij er juist op achteruit. Dus uiteindelijk is een nieuwe categorie een poging van het oplappen van een systeem wat je eigenlijk gewoon in essentie moet veranderen.” (Bijlage 8.2)

Kortom, een juridische tussencategorie is volgens deskundigen dus geen geschikte maatregel om de positie van platformwerkers op de arbeidsmarkt te reguleren.

4.5.2 Overige beleidsaanbevelingen

Volgens alle deskundigen is een derde categorie invoeren in het arbeidsrecht dus geen goede oplossing. De volgende ideeën zijn volgens deskundigen wel een mogelijkheid om de positie van platformwerkers te ondersteunen.

Vergroot de kennis over platformwerk

De overheid heeft volgens verschillende deskundigen een belangrijke rol in het reguleren van platformwerk. Tevens zijn deskundigen het erover eens dat het kennisniveau van de overheid met betrekking tot platformwerk vaak tekortschiet. Arets zegt hierover: “Ik denk dat de overheid onderschat welke rol zij hebben om deze ontwikkeling tot een goed einde te brengen. En daarmee bedoel ik het maximale eruit te halen, en de negatieve aspecten te beperken. Het is denk ik

belangrijk om ten eerste het juiste kennisniveau te krijgen. Kennisniveau is nog te laag op het gebied van wat platforms zijn en welke vraagstukken er bij komen kijken.” (Bijlage 8.2)

Bepaal de positie van platforms

Het voornaamste probleem rondom platformwerk lijkt te zijn dat platforms niet goed binnen het huidige arbeidsrechtstelsel passen, waar sommige platformwerkers vervolgens de dupe van worden.

Dekker zegt hierover: “Je moet de bedrijven indelen in een van de domeinen van de arbeidsmarkt, omdat ze werk faciliteren (...) Je moet platforms niet in staat stellen om zich hieraan te onttrekken. Door te zeggen: we hebben alleen maar een app gemaakt, dat is te makkelijk. Ze moeten in een schema passen waar ze een heldere taak en verantwoordelijk hebben met bijbehorende verplichtingen (...) En dat betekent dus dat sommige dingen misschien niet meer blijven bestaan, doordat hun businessmodel niet meer haalbaar is. Maar dan is dat dus niet de economische bedrijvigheid die wij willen als maatschappij.” (Bijlage 8.6)

Definieer schijnzelfstandigheid duidelijker

Zwemmer sluit zich aan bij het idee dat de rol van platforms duidelijk moet worden gemaakt, maar kaart nog een nieuw probleem aan: “Ik denk dat het belangrijk is om te kijken wat een platform is en dat dit niet een alternatief is voor wat normaal een onderneming of een bedrijf was. Maar als we dat onderscheid hebben, is er nog steeds het probleem dat de werker via het echte platform niet echt zelfstandig is. En dat wringt met wat we met arbeidsrecht willen bereiken. We zitten dan nog steeds met het punt: hoe gaan we die kosten maatschappelijk terugkrijgen?” (Bijlage 8.3) Ter Weel adviseert daarom duidelijker te definiëren wanneer iemand schijnzelfstandig is. Als er sprake is van schijnzelfstandigheid, moeten die bedrijven per definitie worden vastgesteld als werkgever (Bijlage 8.1).

Verklein het verschil tussen zzp en een arbeidsovereenkomst

Uit de interviews kwam naar voren dat vooral het verschil in rechten en plichten tussen werknemers en zzp'ers te groot is. Omdat het voor veel bedrijven of platforms te duur is om werknemers in te huren kiezen zij ervoor om met zzp'ers te werken. Arets zegt hierover: “Je hebt in Nederland natuurlijk twee smaken. En volgens mij is het grote probleem dat het verschil tussen de twee smaken te groot is. De ene smaak in loondienst heeft alles erop en eraan. En de andere smaak als freelancer heeft helemaal niks. In België moet je als freelancer veel meer verplicht regelen. En dat zijn natuurlijk keuzes die voor het individu niet voordelig zijn, maar voor het collectief wel”. (Bijlage 8.2)

Volgens Zwemmer is het een oplossing om het arbeidsrecht te hervormen en de verschillen tussen zzp'ers en werknemers minder groot te maken: “Dan moeten we misschien die aangeklede arbeidsovereenkomst, waar in toenemende mate mensen zitten die ouder zijn of heel hoogopgeleid misschien wat aanpassen. Goedkoper maken. Om ervoor te zorgen dat ook laagbetaalde, jonge mensen sneller kunnen genieten van arbeidsrechtelijke bescherming.” (Bijlage 8.3). Op de vraag of platformwerkers dan werknemer of zzp'er zijn, zegt Zwemmer het volgende: “Ik denk als je over een echte oplossing gaat nadenken, dat er een alternatief voor de arbeidsovereenkomst moet komen. (...) En dat alternatief moet de huidige werknemer maar ook de platformwerker dekken. Want blijkbaar willen we die onder een soort reglementair kader plaatsen. We willen dat die verzekerd is tegen ziekte en pensioen collectief opbouwt. Maar dan

niet op basis van loon, arbeid en gezag, of dingen die daarop wijzen, want dat dekt niet meer iedereen.” (Bijlage 8.3) Met loon, arbeid en gezag doelt Zwemmer op de criteria die wijzen op een arbeidsrelatie, zoals beschreven in het Burgerlijk Wetboek.

Maar maak platformwerk niet te duur

Zoals eerder aangekaart, is platformwerk goed voor economische vooruitgang. Dit wordt deels verklaard door de lage prijzen van de aangeboden diensten. Op het moment dat platformwerkers meer betaald krijgen, gaan de loonkosten omhoog en wordt dat doorberekend in de prijs. Verschillende deskundigen kaarten aan dat consumenten hierdoor minder vaak gebruik zullen maken van een platform, omdat de prijzen te hoog worden. Het gevolg hiervan kan zijn dat platforms failliet gaan en bepaalde werkzaamheden zoals schoonmaakwerk weer terecht komen in de zwarte markt (Bijlage 8.1, 3.2, 3.3).

In de regulering van platformwerk is het volgens Zwemmer daarom belangrijk dat “de waarde-creatie van platforms, dus het welvaart bevorderende element niet om zeep geholpen wordt. Dat we niet zodanig reguleren dat platforms hier niet meer kunnen bestaan. Als we dat zouden doen zullen we de innovatie belemmeren. En daar kunnen we later last van krijgen want Nederland is natuurlijk geen eiland op de wereld.” (Bijlage 8.3)

5. RESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de bevindingen van het literatuuronderzoek uit hoofdstuk 3 en het empirische onderzoek uit hoofdstuk 4 geïntegreerd. Dit zal gebeuren op basis van de wetenschappelijke literatuur over *unbundling of the job* (Grossman & Woyke, 2015). De bevindingen uit de documentanalyse dienen ter ondersteuning van de wetenschappelijke literatuur en komen daarom ook aan bod waar nodig.

Uit het wetenschappelijk literatuuronderzoek is naar voren gekomen dat platformisering van arbeid ten eerste een resultaat is van de flexibilisering van werk, als gevolg van de behoefte aan numerieke flexibiliteit door bedrijven en de behoefte aan functionele flexibiliteit door werkenden (Beck, 2000). Ten tweede heeft de opkomst van digitale platforms ervoor gezorgd dat deze behoefte kan worden gefaciliteerd door vraag en aanbod op het gebied van arbeid digitaal bij elkaar te brengen (Kenney & Zysman, 2016). Deze ontwikkelingen hebben samen geleid tot *unbundling of the job*. Dit is het proces waarbij de componenten van een 'traditionele baan' uiteenvallen in zeven losse delen (Grossman & Woyke, 2015). Deze componenten luiden als volgt: *job discovery & scheduling, finance & admin, benefits & insurance, identity & reputation, community & organizing, education & training* en *facilities & equipment*. In het empirisch onderzoek zijn er verschillende interview-resultaten naar voren gekomen die met behulp van de wetenschappelijke literatuur kunnen worden beschouwd.

5.1 De gevolgen van de opkomst van zelfstandig platformwerk

Deskundigen gaven aan dat op individueel niveau de volgende positieve gevolgen kunnen worden onderscheiden. Er komt een lage drempel tot werk tot stand doordat er nieuwe werkzaamheden ontstaan die niet veel kennis en vaardigheden vereisen. Ervaring is in de kluseconomie belangrijker dan een diploma, waardoor iedereen die wil werken ook daadwerkelijk kan werken. Ook het feit dat platforms helpen bij het registreren en verwerken van administratieve lasten draagt bij aan de verlaging van de drempel tot werk. De flexibiliteit in werkuren is een logisch gevolg van het zelfstandig ondernemerschap. Platforms vergroten de flexibiliteit echter omdat de vraag en aanbod efficiënt kunnen worden afgestemd. In het licht van *unbundling of the job* kunnen zowel de toegankelijkheid als flexibiliteit in werkuren worden gezien als positieve gevolgen van het component *job discovery & scheduling* (Grossman & Woyke, 2015). Toch is de flexibiliteit en autonomie groter voor platformwerkers die niet financieel afhankelijk zijn van platformwerk, omdat zij in de gelegenheid zijn om opdrachten te weigeren. De functionele flexibiliteit zoals beschreven door Beck (2000) gaat dus vooral op voor de groep die deze vrijheid heeft. Platformwerkers die in hogere mate afhankelijk zijn, profiteren minder van de flexibiliteit, omdat zij genoodzaakt zijn om klussen uit te voeren. De formalisering van zwart werk is vooral een voordeel voor platformwerkers die actief zijn als schoonmaker of oppas. Door platformisering komt zwart werk in de openbaarheid en worden de rechten en bescherming van platformwerkers gewaarborgd. Wederzijdse *ratings* zorgen ervoor dat bedrijven die platformwerkers goed moeten behandelen, omdat dit anders ten koste gaat van hun beoordeling en de kans op toekomstig personeel.

De hoge norm van *ratings* leidt ertoe dat beginnende platformwerkers moeite hebben om klussen te krijgen en dat de werkdruk hoog ligt. Wie een hoge *rating* heeft, loopt meer kans om een volgende klus toegewezen te krijgen. Dit leidt tot *cumulative advantage*, waardoor bepaalde

platformwerkers achtergesteld blijven. Tegelijkertijd zorgt een hoge *rating* voor een *lock in effect*, omdat platformwerkers hun ratings niet kunnen meenemen naar een ander platform. Deze gevolgen kunnen worden gerelateerd aan het feit dat platformwerkers volgens Grossman & Woyke (2015) kunnen worden gezien als ‘mini-bedrijf’, waarbij identiteit en reputatie fungeren als visitekaartje. Platformwerkers zijn dus zeer afhankelijk van hun reputatie om hun bedrijf ‘draaiende te houden’. De financiële onzekerheid die werd genoemd door deskundigen is een logisch gevolg van het zelfstandig ondernemerschap. Platforms maken de onzekerheid echter groter doordat er veel aanbieders centraal worden samengebracht en de *switching costs* laag zijn. Het principe ‘voor jou tien anderen’ wordt vaak genoemd als aanleiding van financiële onzekerheid. Ook het gebrek aan sociale zekerheid is een logisch gevolg van het bestaan aan zelfstandige. Omdat platformwerk echter relatief laag betaalt, is de kans groter dat platformwerkers kiezen om zichzelf niet te verzekeren of te sparen voor pensioen. In de discussie over sociale zekerheid is het van belang om te vermelden dat sommige platforms al verplichte verzekeringen aanbieden.

Voor platforms waarbij dat niet het geval is, moet de verantwoordelijkheid volgens deskundigen niet liggen bij de platformwerkers, omdat zij tegen zichzelf in bescherming moeten worden genomen. Het feit dat Grossman & Woyke (2015) stellen dat *benefits & insurance* volledig de eigen verantwoordelijkheid is van platformwerkers, wordt hiermee deels tegengesproken. Het gebrek aan ontwikkeling is een gevolg van de exacte *matching* op taken die een platformwerker goed kan. Hierdoor zullen platformwerkers zich niet snel ontwikkelen en nieuwe vaardigheden aanleren, mede dankzij het feit dat platforms juridisch gezien geen trainingen mogen aanbieden als opdrachtgever. In het kader van *unbundling of the job* kan dit worden gezien als een gevolg van de eigen verantwoordelijkheid voor *education & training* (Grossman & Woyke, 2015). Het principe ‘meer werken is meer verdienen’ komt voort uit de uitbetaling per klus. Hierdoor kunnen platformwerkers geneigd zijn om ongezond veel of snel te werken, mogelijk op onverantwoorde tijdstippen. De slechte onderhandelingspositie van zelfstandige platformwerkers is ook een logisch gevolg van het verbod voor zelfstandigen om zich te verenigen. Toch is deze onderhandelingspositie bij platformwerk van cruciaal belang, omdat bepaalde werkomstandigheden aanleiding geven tot onvrede en de wens om te onderhandelen. Er wordt ook gesteld dat de slechte onderhandelingspositie van platformwerkers negatieve invloed kan hebben op de onderhandelingspositie van andere werknemers. Platformwerkers zijn hierdoor onbedoeld concurrenten geworden van werknemers in dienstverband. De beperkte onderhandelingspositie kan worden verklaard door wat Grossman & Woyke (2015) de gedecentraliseerde en gefragmenteerde *community & organisation* noemen. Hierdoor zijn zij niet in staat om als gemeenschap te onderhandelen over hun belangen.

Op maatschappelijk niveau zijn er ook een aantal gevolgen te onderscheiden. Omdat het model van *unbundling of the job* gefocust is op gevolgen op microniveau, kunnen de maatschappelijke gevolgen hier in mindere mate door worden verklaard. Op maatschappelijk niveau is de inclusiviteit op de arbeidsmarkt een gevolg van de lage drempel tot werk, zoals benoemd in de individuele voordelen. Ook werd er gesproken over ‘additionele werkgelegenheid’ die tot stand komt door platformtechnologie. De formalisering van zwart werk draagt ook bij aan een meer inclusieve arbeidsmarkt. Doordat platforms zowel bedrijven, consumenten als platformwerkers voorzien in hun behoefte aan respectievelijk personeel, diensten en werk, komen er meer

transacties tot stand. Dit leidt tot economische vooruitgang. Tot slot draagt de dynamische prijszetting als gevolg van slimme algoritmes bij aan economische efficiëntie. Een laatste positief gevolg is de mogelijkheid die platforms bieden tot het organiseren van vrijblijvend en eenmalig vrijwilligerswerk.

Dat meer mensen in onzekerheid verkeren is een negatief gevolg van de individuele financiële onzekerheid en wordt gezien als maatschappelijk probleem. De uitholling van het socialezekerheidsstelsel is een resultaat van het feit dat er steeds meer zzp'ers zijn en steeds minder werknemers. Hierdoor ontstaat het risico dat er op termijn te veel zelfstandigen aanspraak zullen maken op collectieve verzekeringen, wat daardoor financieel onhoudbaar wordt. Wat belastingen betreft is het maatschappelijk ook een probleem als platforms zich vestigen in het buitenland en buiten het Nederlandse belastingstelsel vallen, terwijl hun platformwerkers gebruik maken van door Nederland gefinancierde faciliteiten. Het feit dat platformwerkers de dupe zijn van het arbeidsrecht komt omdat platforms hier geen duidelijke of eenduidige plek binnen hebben. Onduidelijkheid creëren over de rol van het platform is volgens deskundigen onderdeel van hun bedrijfsstrategie en leidt ertoe dat platformwerkers geen aanspraak kunnen maken op bepaalde rechten of bescherming en soms onterecht worden aangemerkt als zelfstandige. Het nadeel dat maatschappelijke kosten niet zijn inbegrepen is bijvoorbeeld terug te zien in milieuvervuiling die voortkomt uit bepaalde platformwerkzaamheden zoals goedkoop taxivervoer.

5.2 De invloed van type vaardigheid en financiële afhankelijkheid op de gevolgen

Na analysering van de resultaten zijn er twee belangrijke variabelen naar voren gekomen: het type vaardigheid van een platformwerker en zijn financiële afhankelijkheid van het inkomen uit platformwerk. In vaardigheden kan onderscheid worden gemaakt tussen *commodity* of *low skilled* enerzijds, en *unique* of *high skilled* anderzijds. Wie in de eerste categorie werkzaam is, zal waarschijnlijk meer financiële onzekerheid ervaren, omdat het principe 'voor jou tien anderen' hier sterk van toepassing is. Wie zich kan onderscheiden van andere platformwerkers of iets kan bieden waar veel vraag naar is, zal naar verwachting van deskundigen minder financiële zekerheid ervaren.

Als gevolg hiervan stelt de tweede variabele dat financiële afhankelijkheid van een platformwerker de mate van flexibiliteit beïnvloedt. Vaak wordt beargumenteerd dat flexibiliteit een groot voordeel is van platformwerk. Volgens deskundigen gaat dit echter alleen op voor platformwerkers die het zich financieel kunnen veroorloven om een klus te weigeren. Deze bevinding ligt in lijn met het onderzoek van Schor et al. (2017), waarin de financiële afhankelijkheid van platformwerkers negatieve invloed bleek te hebben op de ervaring en waardering van hun baan. Minder afhankelijke platformwerkers ervaren volgens Schor et al (2017) een grotere mate van autonomie, ontvangen hogere inkomsten en werken onder betere arbeidsomstandigheden. De bevindingen uit de interviews met deskundigen worden hierdoor ondersteund.

Tot slot kwam uit de interviews naar voren dat de komst van platforms een bestaand probleem rondom zzp'ers mogelijk kunnen vergroten. Daarbij is het van belang om te erkennen dat er reeds een ongewenste situatie bestaat rondom zzp'ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt, namelijk dat zij door een laag uurloon en gebrekkige bescherming een kwetsbare positie hebben. Dit probleem is iets wat breder gedragen wordt en ook plaatsvindt buiten

werkplatforms. Toch erkennen deskundigen dat door de lage drempel van platformwerk en de populariteit onder consumenten het aantal platforms en zelfstandige platformwerkers kan toenemen, waardoor dit probleem kan groeien. Ook met de vermeende uitholling van het socialezekerheidsstelsel kan dit dus worden gezien als een groeiend maatschappelijk probleem. De bevinding dat de komst van platforms een bestaand probleem rondom zzp'ers mogelijk kunnen vergroten is relevant in het licht van de uitgevoerde beleidsanalyse. Daaruit bleek namelijk dat het kabinet zich momenteel bezighoudt met het verbeteren van de positie van zzp'ers op de arbeidsmarkt, waaronder het instellen van een minimumloon *Kamerbrief (89400)*. Hieronder worden de resultaten van de documentanalyse geanalyseerd.

5.3 Het huidige beleid van de overheid

Uit de documentanalyse kwam naar voren dat er geen duidelijke wet- en regelgeving bestaat met betrekking tot platformwerk. Het kabinet heeft een onderzoek laten uitvoeren naar de opkomst en groei van platformwerk in Nederland. Als reactie op de uitkomsten van dit onderzoek heeft het kabinet geconcludeerd dat: "het onderzoek daarom in de visie van het kabinet geen aanleiding geeft voor specifiek beleid gericht op platformwerk." (Kamerstuk 29544-837, p.4). Wel is het kabinet van mening dat schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden moet worden aangepakt. Hiertoe had het kabinet de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) ingesteld, maar later weer afgeschaft. Als alternatief stelde het kabinet in het Regeerakkoord (2017) de maatregel Arbeidsovereenkomst bij Laag Tarief (ALT) voor, maar ook deze maatregel is afgezworen in verband met het Europees recht. Vervolgens heeft het kabinet om zelfstandigen te beschermen op 24 juni 2019 het besluit genomen om een minimumtarief in te voeren van €16. Tot slot zijn er op 5 juni 2019 in het pensioenakkoord plannen gepresenteerd voor een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Uit de interviews kwam naar voren dat veel negatieve gevolgen van platformwerk het resultaat zijn van wat er in Nederland voor zzp'ers wordt geregeld. Het feit dat het kabinet zich bezighoudt met het verbeteren van de positie van zzp'ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt, ligt daarom in lijn met de bevindingen uit de interviews. Uit de beleidsanalyse blijkt echter dat het niet duidelijk is wat het gevolg is van een minimumloon en verplichte verzekering voor platformwerkers die bijvoorbeeld werkzaam zijn voor meerdere opdrachtgevers en per klus worden betaald. Ook blijft er onduidelijkheid bestaan over de positie van platformwerkers en eventuele schijnzelfstandigheid. Met het invoeren van een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering zet de overheid echter wel een stap in de goede richting wat betreft het gebrek aan sociale zekerheid die werd genoemd door deskundigen. Hiermee wordt het component *benefits & insurance* minder problematisch in het licht van *unbundling of the job* (Grossman & Woyke, 2015). Uit de interviews zijn er naast het gebrek aan sociale zekerheid verschillende andere negatieve gevolgen naar voren gekomen waar in de beleidsdocumenten niets over wordt gezegd. Een voorbeeld hiervan is de slechte onderhandelingspositie van platformwerkers. Hieruit blijkt dat er verschillende redenen bestaan die aanleiding geven om het beleid voor platformwerk verder aan te scherpen.

5.4 Het invoeren van een juridische tussencategorie voor platformwerkers

Om te onderzoeken hoe de overheid platformwerkers beleidsmatig kan ondersteunen, is er in de literatuur gezocht naar mogelijke beleidsmaatregelen. Daaruit kwam naar voren dat het invoeren van een nieuwe juridische tussencategorie voor platformwerkers, genaamd *Independent workers*, een mogelijkheid is om platformwerkers te ondersteunen (Harris & Krueger, 2015). Als *independent worker* heeft een platformwerker meer vrijheid dan een werknemer en meer bescherming dan een zelfstandig ondernemer. Zo mogen *Independent workers* gezamenlijk onderhandelen met het platform, kunnen zij gebruik maken van *pooling* om collectieve verzekeringen af te sluiten, worden zij beschermd tegen discriminatie, hebben zij minder administratieve lasten en minder verplichte kosten, en ontvangen zij financiële compensatie bij ongevallen en of ziekte.

Uit de empirische studie kwam naar voren dat deskundigen op het gebied van platformwerk een juridische tussencategorie voor platformwerkers niet wenselijk achten. Wat door Harris & Krueger (2015) werd gezien als ultieme modernisering van het arbeidsrecht, wordt door Nederlandse deskundigen afgekeurd. Hiervoor zijn drie redenen aangedragen: een 'light' arbeidsovereenkomst is niet genoeg om platformwerkers te beschermen, het geeft te veel nieuwe grensgevallen en onduidelijkheid, en bestaande werknemers komen misschien onterecht in deze nieuwe categorie terecht. De resultaten van de interviews spreken de literatuur van Harris & Krueger (2015) daarmee tegen. Waar Harris & Krueger (2015) duidelijkheid wilde scheppen in het grijze gebied waar platformwerkers zich in bevinden, stellen deskundigen dat dit gebied juist onduidelijk wordt door deze maatregel.

5.5 Overige aanbevelingen

Uit de interviews kwam naar voren dat het invoeren van een juridische tussencategorie geen wenselijke maatregel is. Daarom is er gesproken over eventuele andere oplossingen. Deze oplossingen kunnen worden gezien als aanvulling op het beleid wat momenteel al wordt gevoerd door de overheid. Deskundigen gaven aan dat de volgende zaken belangrijk zijn om het beleid rondom platformwerk verder aan te scherpen:

1. Vergroot de kennis over platformwerk onder beleidsmakers om positieve effecten te bevorderen en negatieve effecten te beperken
2. Bepaal de positie van platforms in het huidige arbeidsrechtstelsel waardoor platformwerkers niet meer de dupe worden van deze onduidelijkheid
3. Definieer schijnzelfstandigheid en maak die platforms die hieronder vallen direct werkgever
4. Maak het verschil tussen zzp'ers en werknemers kleiner door een arbeidsovereenkomst aantrekkelijker te maken
5. Maar maak platformwerk niet te duur. Waak ervoor dat platformwerk blijft bestaan om de economische vooruitgang en innovatie te stimuleren.

6. CONCLUSIES

Op basis van de resultaten uit hoofdstuk 5 worden in dit hoofdstuk de conclusies van dit onderzoek weergegeven. Hierbij zal eerst antwoord worden gegeven op de deelvragen, waarna een beantwoording van de hoofdvragen volgt. Per vraag wordt toegelicht hoe het antwoord tot stand is gekomen.

6.1 Conclusies hoofdvraag 1: Welke gevolgen heeft de opkomst van zelfstandig platformwerk in Nederland voor individuele platformwerkers en de maatschappij als geheel?

Uit het literatuuronderzoek is naar voren gekomen dat platformisering van arbeid ten eerste een resultaat is van de flexibilisering van werk, als gevolg van de behoefte aan numerieke flexibiliteit door bedrijven en de behoefte aan functionele flexibiliteit door werkenden. Ten tweede heeft de opkomst van digitale platforms ervoor gezorgd dat deze behoefte kan worden gefaciliteerd door vraag en aanbod op het gebied van arbeid digitaal bij elkaar te brengen. Deze nieuwe manier van werken heeft geleid tot *unbundling of the job*, waarbij de platformwerker verantwoordelijk wordt voor de uiteengevallen componenten van werk (Grossman & Woyke, 2015). Hiermee is antwoord gegeven op deelvraag 1.1: *'Hoe is on demand platformwerk in Nederland tot stand gekomen'?*

Vervolgens heeft het literatuuronderzoek zich gericht op de positie van platformwerkers op de Nederlandse arbeidsmarkt. Uit onderzoek van SEO (2018) is naar voren gekomen dat er veel verschillen bestaan tussen platforms en de manier waarop zij werk faciliteren. Onder anderen het aantal werkuren en het uurtarief varieert sterk tussen platformwerkers, en ook de waardering van het werk verschilt per situatie (Schor et al., 2017; Ter Weel et al., 2018). Daarom kan er geen eenduidige uitspraak worden gedaan over de positie van zelfstandige platformwerkers op de arbeidsmarkt. Daarmee is antwoord gegeven op deelvraag 1.2: *'Wat is de huidige arbeidsmarktpositie van Nederlandse zelfstandige platformwerkers?'*

Na de vaststelling van de verschillen en overeenkomsten tussen platformwerkers is er een empirisch onderzoek verricht naar de gevolgen van zelfstandig platformwerk. Op basis van de wetenschappelijke literatuur over *unbundling of the job* is een topiclijst opgesteld, waarbij de zeven componenten de leidraad vormden. Hiermee is antwoord gegeven op deelvraag 1.3: *'Wat zijn de gevolgen van de huidige arbeidsmarktpositie van platformwerkers op voor individuele platformwerkers en de maatschappij als geheel?'*

Er kan worden geconcludeerd dat de lage drempel om aan het werk te gaan, de flexibiliteit in werkuren, de formalisering van zwartwerk en de wederzijdse *rating* positieve gevolgen van zelfstandig platformwerk zijn op individueel niveau. Negatieve gevolgen zijn volgens deskundigen de hoge norm van ratings, de financiële onzekerheid, het gebrek aan sociale zekerheid, het gebrek aan ontwikkeling, het principe 'meer werken is meer verdienen' en de slechte onderhandelingspositie ten opzichte van het platform.

Ook kunnen er conclusies worden getrokken over de maatschappelijke gevolgen van de zelfstandige positie van platformwerkers. De positieve maatschappelijke gevolgen komen voort uit meer inclusiviteit op de arbeidsmarkt, economische vooruitgang en meer vrijwilligerswerk. Onder de negatieve maatschappelijke gevolgen scharen deskundigen dat er meer mensen in onzekerheid verkeren, het socialezekerheidsstelsel op termijn wordt uitgehold,

platformwerkers de dupe worden van het feit dat platforms niet binnen het huidige arbeidsrecht passen en dat maatschappelijke kosten niet zijn inbegrepen in de prijs.

Overige conclusies

Wat betreft de gevolgen van zelfstandig platformwerk kan worden geconcludeerd dat type vaardigheid en financiële afhankelijk invloed hebben op de mate waarin een platformwerker negatieve of positieve gevolgen zal ervaren. Dit wordt ondersteund door Schor et al. (2017) die stellen dat de vrijheid om een klus te weigeren invloed heeft op de waardering van het werk, de inkomsten en het gevoel van autonomie.

Ook kan uit de interviews worden geconcludeerd dat de komst van platforms een reeds bestaand probleem rondom zzp'ers mogelijk kunnen vergroten. Deskundigen stellen dat door de lage drempel van platformwerk en de populariteit onder consumenten het aantal platforms en zelfstandige platformwerkers kan toenemen, waardoor dit probleem kan groeien. Ook met de vermeende uitholling van het socialezekerheidsstelsel kan dit dus worden gezien als een groeiend maatschappelijk probleem.

Al met al kan worden geconcludeerd dat er geen eenduidig antwoord te geven is op de eerste hoofdvraag: *'Welke gevolgen heeft de opkomst van zelfstandig platformwerk in Nederland voor individuele platformwerkers en de maatschappij als geheel?'* Er zijn verschillende voordelen en nadelen te onderscheiden die beïnvloed kunnen worden door de variëteit aan werkzaamheden en de mate van financiële afhankelijkheid van platformwerkers. Ook kan worden geconcludeerd dat de negatieve gevolgen op lange termijn kunnen toenemen naarmate er meer platforms of zelfstandige platformwerkers zullen komen.

6.2 Conclusies hoofdvraag 2: Hoe kan de Nederlandse overheid zelfstandige platformwerkers beleidsmatig ondersteunen?

Het tweede deel van dit onderzoek heeft zich gericht op beleidsvorming met betrekking tot platformwerk. Met behulp van de documentanalyse en interviews is er antwoord gegeven op de tweede hoofdvraag 2: *'Hoe kan de Nederlandse overheid zelfstandige platformwerkers beleidsmatig ondersteunen?'*

Voorafgaand aan het onderzoek werd vastgesteld dat er momenteel geen duidelijk beleid is gevormd om platformwerk te reguleren. Daarom is een documentanalyse uitgevoerd om het huidige beleid in kaart te brengen en antwoord te geven op deelvraag 2.1: *'Welk beleid voert het huidige kabinet met betrekking tot platformwerk?'*

Er kan worden geconcludeerd dat het kabinet concrete plannen heeft om kwetsbare zzp'ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt te beschermen door het instellen van een minimumtarief en een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering. In de presentatie van de plannen van het kabinet is de term 'platformwerk' echter niet gevallen; evenmin wordt er aandacht besteed aan andere negatieve gevolgen die zelfstandige platformwerkers volgens deskundigen kunnen ervaren, zoals de gebrekkige sociale zekerheid of een zwakke onderhandelingspositie. Momenteel is de tweedeling en het grote verschil tussen zzp'ers en werknemers in het arbeidsrecht nog steeds van kracht. Het kabinet heeft echter aangegeven dat het huidige arbeidsrecht misschien niet meer voldoet aan de arbeidsmarkt van morgen. Naar verwachting

komen er nieuwe beleidsrichtlijnen voort uit het onderzoek van de Commissie Regulering van Werk. Mogelijk komen hier ook concrete richtlijnen voor platformwerk uit naar voren. Daarom kan worden geconcludeerd dat het kabinet nog in de ontwikkelingsfase zit van de regulering van platformwerk. Hiermee is antwoord gegeven op deelvraag 2.1: *‘Welk beleid voert het huidige kabinet met betrekking tot platformwerk?’*

Juridische tussencategorie

Om te onderzoeken hoe de overheid platformwerkers beleidsmatig kan ondersteunen, is er in de wetenschappelijke literatuur gezocht naar mogelijke beleidsmaatregelen. Daaruit kan worden geconcludeerd dat het invoeren van een nieuwe juridische tussencategorie voor platformwerkers, genaamd *Independent workers*, een mogelijkheid is om platformwerkers te ondersteunen (Harris & Krueger, 2015). Als *independent worker* heeft een platformwerker meer vrijheid dan een werknemer en meer bescherming dan een zelfstandig ondernemer. Door beschrijving van het invoeren van een *independent worker* categorie, is antwoord gegeven op deelvraag 2.2: *‘Welke potentiële beleidsmaatregel wordt in de literatuur aangedragen om platformwerkers beleidsmatig te ondersteunen?’*

Er kan worden geconcludeerd dat deskundigen op het gebied van platformwerk een juridische tussencategorie voor platformwerkers niet wenselijk achten. Wat door Harris & Krueger (2015) werd gezien als ultieme modernisering van het arbeidsrecht, wordt door Nederlandse deskundigen afgekeurd. Hiervoor zijn drie redenen aangedragen: een *‘light’* arbeidsovereenkomst is niet genoeg om platformwerkers te beschermen, het geeft te veel nieuwe grensgevallen en onduidelijkheid, en bestaande werknemers komen misschien onterecht in deze nieuwe categorie terecht. Omdat het invoeren van een juridische tussencategorie geen wenselijke maatregel werd geacht, is er gesproken over eventuele andere oplossingen. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de volgende beleidsaanbevelingen kunnen worden gedaan:

6. Vergroot de kennis over platformwerk onder beleidsmakers om positieve effecten te bevorderen en negatieve effecten te beperken
7. Bepaal de positie van platforms in het huidige arbeidsrechtstelsel waardoor platformwerkers niet meer de dupe worden van deze onduidelijkheid
8. Definieer schijnzelfstandigheid en maak die platforms die hieronder vallen direct werkgever
9. Maak het verschil tussen zzp'ers en werknemers kleiner door een arbeidsovereenkomst aantrekkelijker te maken
10. Maar maak platformwerk niet te duur. Waak ervoor dat platformwerk blijft bestaan om de economische vooruitgang en innovatie te stimuleren.

Met de conclusie dat een juridische tussencategorie niet wenselijk is en met behulp van de aanvullende maatregelen die zijn aangekaart door deskundigen is antwoord gegeven op deelvraag 2.3: *‘Wat adviseren deskundigen op het gebied van platformwerk om het beleid aan te scherpen?’*

Door het huidige beleid rondom platformwerk in kaart te brengen en de hiervoor genoemde beleidsaanbevelingen in acht te nemen is antwoord gegeven op hoofdvraag 2.2: *‘Hoe kan de Nederlandse overheid zelfstandige platformwerkers beleidsmatig ondersteunen?’*

7. DISCUSSIE

In dit hoofdstuk wordt op kritische wijze gereflecteerd op het verloop van het onderzoek en worden eventuele beperkingen besproken.

Verloop van het onderzoek

Tijdens dit onderzoek zijn verschillende keuzes gemaakt. De eerste keuze was uiteraard het onderwerp: de opkomst van zelfstandig platformwerk. De actualiteit van het onderwerp heeft echter gezorgd voor een aantal beperkingen, die in de volgende paragraaf aan bod zullen komen. Het was lastig om de juiste literatuur te zoeken ter ondersteuning van het onderwerp. Daarom heeft deze fase van het onderzoek veel tijd in beslag genomen. De interviews zijn daarom iets later afgenomen dan in eerste instantie was gepland. De interviews zijn afgenomen met deskundigen, waarbij de reden hiervoor is toegelicht in het methodehoofdstuk. Omdat elke deskundige vanuit zijn of haar vakgebied over platformwerk heeft gereflecteerd, kunnen de meningen van deskundigen van elkaar verschillen. Dit wordt toegelicht in de paragraaf over het empirisch onderzoek. Uit de interviews kwam nieuwe inzichten naar voren waardoor ik als onderzoeker werd geïnspireerd om bepaalde informatie toe te voegen aan het onderzoek. Een voorbeeld hiervan is de laatste ontwikkelingen op het gebied van beleid. Met Johan Zwemmer werd gesproken over de maatregel ALT. Hij gaf aan dat dit in strijd was met het Europees recht. Daarom is hier nader onderzoek naar verricht, wat heeft geresulteerd in de gedetailleerde beleidsanalyse. Het feit dat dit aanvullend onderzoek verricht is na dat de interviews plaatsvonden, kan worden gezien als beperking. Dit wordt verder toegelicht in de paragraaf over de beleidsanalyse. Wat betreft het verloop van het onderzoek heeft de tijdsduur van het onderzoek dus invloed gehad op de resultaten. Tijdens het onderzoek hebben er verschillende ontwikkelingen plaatsgevonden op het gebied van beleid. Er is gekozen om alle ontwikkelingen tijdens de duur van het onderzoek wel op te nemen in dit onderzoek om de relevantie te waarborgen.

De actualiteit van het onderwerp

Een relevante beperking die van invloed is geweest op alle componenten van dit onderzoek is de actualiteit van het onderwerp. Allereerst is dit een beperkende factor geweest in het zoeken naar eerder onderzoek en ondersteunende literatuur over platformwerk. Hierover wordt verder uitgeweid onder het kopje 'Literatuuronderzoek'. Daarnaast is ook de documentanalyse naar het huidige beleid beïnvloed door de actualiteit van het onderwerp. In de laatste fase van dit onderzoek zijn er belangrijke beslissingen genomen op het gebied van beleid. Een voorbeeld hiervan is de invoering van een minimumloon voor zelfstandigen, wat per 24 juni 2019 werd aangekondigd. Dit wordt verder toegelicht onder het kopje 'documentanalyse'. Ook de resultaten van de interviews zijn uiting van een momentopname. Sommige interviews zijn bijvoorbeeld afgenomen voordat het pensioenakkoord werd gesloten. Bepaalde gevolgen zoals de beperkte sociale zekerheid worden minder relevant in het licht van de nieuwe verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering die aangekondigd werd op 5 juni 2019. De betrokken deskundigen zijn hier later over benaderd voor een inhoudelijke reactie, wat wordt toegelicht onder het kopje 'empirisch onderzoek'. Tot slot zijn de resultaten en conclusies van dit onderzoek ook zeer contextafhankelijk. Er is momenteel veel ophef over het onderwerp en verschillende platforms en politieke partijen worden onder druk gezet. Het is niet ondenkbaar dat de

omstandigheden op termijn kunnen veranderen, waardoor de resultaten van dit onderzoek niet langer actueel zijn. Ook het advies van de Commissie Regulering van Werk kan de inzichten uit dit onderzoek in een ander daglicht zetten. Desalniettemin is actualiteit als beperking niet uniek in de wetenschap (O’Leary, 2018) en draagt een voortschrijdend onderzoek bij aan de meest actuele kennis over dit onderwerp.

Literatuuronderzoek

Zoals eerder vermeld in de methodesectie, is het uitvoeren van een literatuurstudie naar platformwerk om verschillende redenen lastig. Allereerst komt dit omdat er uiteenlopende literatuur bestaat over *on demand* platformwerk, dan wel *crowdwork*. Resultaten van onderzoek naar *crowdwork* kunnen niet worden gegeneraliseerd naar onderzoek over *on demand* platformwerk. Daarnaast bestaat er binnen *on demand* platformwerk veel verschil tussen platforms, werkwijzen en de daaruit volgende ervaringen van platformwerkers. Ook is de bestaande empirische literatuur over platformwerk nog in ontwikkeling, vanwege de actualiteit van het onderwerp. Daarom is er voor dit onderzoek gezocht naar een overkoepelend theoretisch kader, wat de essentie van platformwerk weergeeft. Hoewel er een duidelijk beeld wordt geschetst over de opkomst van platformwerk en de huidige stand van zaken, bevat het literatuuronderzoek geen specifieke theorieën of concepten die de empirische data kunnen verklaren. De individuele en maatschappelijke gevolgen die naar voren zijn gekomen uit de interviews zijn daarom niet op deductieve wijze te onderbouwen, maar enkel te integreren in een het model van *unbundling of the job*. Ondanks deze beperking is de hoeveelheid aan nieuwe inzichten een waardevol startpunt om bestaande theorieën over bijvoorbeeld individualiteit of autonomie te evalueren of nieuwe theorieën te ontwikkelen.

Documentanalyse

Het onderzoek naar het huidige beleid rondom platformwerk kent enkele beperkingen. Het eerste punt van discussie is het gebrek aan beleid. Er bleek zoals de aanleiding van dit onderzoek al deed vermoeden inderdaad geen specifiek beleid te worden gevoerd met betrekking tot platformwerk. Wel bleek de overheid druk bezig te zijn met het treffen van maatregelen rondom laagbetaald zzp-werk en schijnzelfstandigheid, waar platformwerk onderdeel van uitmaakt. Er is gekozen om de oude wet- en regelgeving rondom schijnzelfstandigheid (wet DBA) en de nieuwe plannen van het kabinet niet tot in detail te analyseren. De reden hiervoor is dat platforms onderling te veel van elkaar verschillen waardoor zij niet allemaal op eenzelfde manier aan deze veranderende wetgeving kunnen worden beoordeeld (Hoekstra, 2019). Toch kan dit worden gezien als beperking van de beleidsanalyse en zou aanvullend onderzoek hier op zijn plaats zijn.

Wel is ervoor gekozen om beleid met betrekking tot laagbetaald zzp-werk nader te analyseren, omdat dit wel voor het merendeel van de platforms opgaat (Ter Weel et al., 2018). De keuze om het beleid nader te analyseren en inzicht te verkrijgen in de beweegredenen achter dit beleid heeft veel tijd gekost. Ook werd het risico genomen dat het onderzoeksveld breder werd dan in eerste instantie was beoogd. Toch is deze keuze achteraf gezien de juiste geweest. De bredere context van het beleid rondom zzp’ers draagt bij aan de relevantie van het onderzoek en deze link is in de wetenschap ook niet eerder zo nadrukkelijk gelegd. De twee maatregelen, een minimumtarief voor zelfstandigen en een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering, zijn bovendien zonder meer relevant in de discussie over platformwerk. Zoals eerder in de conclusie

benoemd, worden bepaalde nadelige gevolgen zoals beperkte sociale bescherming en het risico op een *race to the bottom* tot op zekere hoogte beperkt.

Tijdens de documentanalyse is de betekenis van de uitdrukking “makkelijker gezegd dan gedaan” mij steeds duidelijk geworden. In eerste instantie wilde ik de Europese en internationale context zo veel mogelijk buiten beschouwing laten. Gaandeweg het onderzoek werd steeds duidelijker hoe afhankelijk Nederlandse beleidsmakers zijn van bijvoorbeeld Europese richtlijnen of internationale economische belangen. Een voorbeeld hiervan is de afschaffing van de maatregel ALT. Het feit dat de Europese en internationale richtlijnen niet tot in detail zijn onderzocht, kan worden gezien als een beperking van dit onderzoek.

Empirisch onderzoek

Het empirische deel van dit onderzoek bestond uit interviews met deskundigen. Hoewel de keuze voor deskundigen als respondenten om verschillende redenen te rechtvaardigen is, kent deze methode ook enkele beperkingen. Allereerst komt dit voort uit het geringe aantal deskundigen, in dit geval acht. Ook verschillen sommige deskundigen van mening over voor- en nadelen van platformwerk. Als onderzoeker was het opmerkelijk dat bepaalde deskundigen kritisch waren terwijl anderen juist voordelen van platformwerk benadrukten. Er is geprobeerd om een objectieve weergave van de verschillende meningen te geven, maar dit kent ook beperkingen. Omdat deskundigen het niet op elk discussiepunt met elkaar eens zijn, zijn de resultaten van de interviews niet representatief voor alle deskundigen. In het resultatenhoofdstuk zijn citaten gegeven waarbij namen worden genoemd, maar er ontbreekt op sommige plaatsen enige nuance. In gevallen waar de tegenstellingen zeer opmerkelijk waren, werd dit overigens wel vernoemd. Het verschil in opvattingen is tot op zekere hoogte te verklaren door het feit dat de deskundigen werkzaam zijn in verschillende vakgebieden. Zoals Ronald Dekker van het Ministerie van SZW al aangaf, redeneren betrokken partijen vaak vanuit hun eigen vakgebied en expertise, waardoor het ‘totaalplaatje’ uit het oog wordt verloren. Met dit onderzoek zijn de inzichten vanuit verschillende vakgebieden gebundeld in een poging om dit totaalplaatje samen te stellen.

Een andere beperking die voorkomt uit de keuze voor deskundigen, is het gebrek aan echte ervaringen. Hoewel een enkele deskundige zelf ervaring heeft opgedaan door te werken via een platform, zijn de meeste deskundigen voornamelijk theoretisch geïnformeerd. Dit kan worden gezien als een beperking in het licht van de sociaal-constructivistische onderzoeksbenadering die gehanteerd is. Omdat er geen sprake is van echte ervaringen kunnen deze ook niet worden geïnterpreteerd als subjectieve werkelijkheid (O’Leary, 2017). Het zou een waardevolle stap in vervolgonderzoek zijn om platformwerkers zelf te interviewen, om te ontdekken of zij dezelfde gevolgen ervaren als die door de deskundigen zijn geschetst.

Rol onderzoeker

Een belangrijke voorwaarde voor kwalitatief onderzoek is de objectiviteit van de onderzoeker (O’leary, 2017). Dit houdt in dat de conclusies gebaseerd zijn op waarneembare verschijnselen en niet op emoties persoonlijke vooroordelen of subjectiviteit van de onderzoeker (O’Leary, 2017). Toch is het onmogelijk volledige objectiviteit te bewaren. Een onderzoeker heeft als mens, volgens de sociaal-constructivistische benadering, een persoonlijke en unieke interpretatie van de werkelijkheid. Het is van groot belang dat de onderzoeker zich gedurende het onderzoeksproces bewust is van deze subjectieve interpretatie (O’Leary, 2017).

Als onderzoeker ben ik mij bewust van mijn betrokkenheid bij het onderwerp. Door mijn stage bij uitzendbureau Randstad ben ik in aanraking gekomen met verschillende manieren van werken. Ik heb onderdeel uitgemaakt van de afdeling Randstad Go, een app waar korte en tijdelijke klussen worden aangeboden. Randstad Go kan worden gezien als werkplatform, hoewel in dit geval geen zzp'ers maar uitzendkrachten worden voorzien in werk. Volgens de strikte definitie van ESB (2018) kan Randstad Go niet worden gezien als werkplatform, omdat een zzp-constructie een voorwaarde voor platformwerk. In de oriënterende fase van dit onderzoek was ik in de veronderstelling dat de laagbetaalde zzp-constructie een minder veilige en maatschappelijk verantwoorde manier van werken was, dan bijvoorbeeld een uitzendovereenkomst of een arbeidsovereenkomst. Dit kwam voort uit de negatieve berichtgeving rondom zzp-platformwerk als de meest voorkomende verschijningsvorm. Toch was ik vanwege de populariteit van deze werkvorm benieuwd welke voordelen er te bedenken zijn. Achteraf gezien heb ik mijn mening kunnen nuanceren en enigszins objectiveren door zowel de voordelen en nadelen in overweging te nemen. Ik zie absoluut de meerwaarde van deze nieuwe manier van werken en verwacht dat dit pas het begin is. Ik ben benieuwd wat het onderzoek van de Commissie Regulering van Werk zal opleveren en welke stappen de overheid vervolgens zal ondernemen. Mijn onderzoek is af, de beleidsmakers zijn nu aan zet.

7. LITERATUUR

Wetenschappelijke literatuur

- Altuzarra, A. & Serrano, F (2010) *Firms' innovation activity and numerical flexibility*. *Industrial and Labor Relations*, 63(2), 327–339
- Baldwin, R. (2006), *'Globalisation: The Great Unbundling (S)'*. Globalisation challenges for Europe. Helsinki: Finnish Prime Minister's Office, 5–47
- Beck, U. (2000). *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods* (4th Edition). Oxford: University Press.
- Boeijs, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen* (2e druk). Amsterdam: Boom uitgeverij.
- Bovens, M.A.P., 't Hart, P. & van Twist, M.J.W (2007). *Openbaar bestuur. Beleid, organisatie en politiek*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- D'Arcy (2017) *The minimum Required? Minimum wages and the self-employed*. London: Resolution Foundation.
- De Stefano, V. (2015) *The Rise of the 'Just-In-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work And Labour Protection in the 'Gig-Economy'*, ILO, Geneva.
- Dekker, F. (2010). *Opvattingen van zelfstandige ondernemers over sociale zekerheid*. Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 26, 146-161
- Dekker, F (2018). *Werken in de klusseneconomie: een literatuurstudie*. *Beleid en Maatschappij* (45) 2,189-198
- Graham, M., & Woodcock, J. (1). *Towards a Fairer Platform Economy: Introducing the Fairwork Foundation*. *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research*, 29.
- Frenken, K., van Waes, A., Smink, M., & van Est, R. 2017. *Eerlijk delen: Waarborgen van publieke belangen in de deeleconomie en de kluseconomie*. Den Haag: Rathenau Institute.
- Graham, M., Lehdonvirta, V., Wood, A., Barnard, H., Hjorth, I. & Simon, D.P. (2017) *The Risks And Rewards of Online Gig Work at the Global Margins*. Oxford: Oxford Internet Institute.
- Grossman, N. & Woyke, E. (2015). *Serving Workers in the Gig Economy: Emerging Resources for the OnDemand Workforce*. *Next: Economy. What's the Future of Work?*
- Hak, T. (2007). *Theorie toetsen in kwalitatief onderzoek*. Tijdschrift voor Kwalitatief Onderzoek in Nederland, 12(3), 5-13
- Harris, S.D. & Krueger, A.B. (2015) *A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty FirstCentury Work: The "Independent Worker"*, Hamilton Project. Washington DC: Brookings Institution.
- ILO (2013) *Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators*. Geneva: ILO.
- Kenney, M., & Zysman, J. (2016). *The rise of the platform economy*. *Issues in Science and Technology*, 32(3), 61–69
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: An introduction to its methodology* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- O'Leary, Z. (2017). *The essential guide to doing your research project* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pauthus, D. L., & Martin, C. L. (1988). *Functional flexibility: A new conception of interpersonal*

flexibility. Journal of Personality and Social Psychology, 55, 88-101

Rifkin, J. (1995). *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the Postmarket era*. New York: Putnam.

Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., & Wengronowitz, R. (2017). *+ dependence and precarity in the sharing economy*. Unpublished paper, Boston College

Standing, G. (2011). *The precariat: The new dangerous class*. London, UK: Bloomsbury.

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

Internetbronnen

Andersen, R. Volkskrant (2019, 15 januari) Rechtbank Amsterdam: Deliveroo-koeriers hebben recht op arbeidscontract. geraadpleegd via <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/rechtbank-amsterdam-deliveroo-koeriers-hebben-recht-op-arbeidscontract~b0c65055/>

Dekker, R. Trouw (2017) De klusseneconomie leidt tot extreme onzekerheid op de arbeidsmarkt. Geraadpleegd via <https://www.trouw.nl/opinie/de-klusseneconomie-leidt-tot-extreme-onzekerheid-op-de-arbeidsmarkt~b1213bcb/>

Europa Nu (geen datum) Mededeling. Geraadpleegd via <https://www.europa-nu.nl/id/vh7dptp45uyn/mededeling>

Hoekstra, R.F. (2019) Naar een normalisering van platformwerk? Geraadpleegd via <https://agnesjongerius.nl/wp-content/uploads/2019/02/Platformonderzoek-Robert-Hoekstra-Naar-een-normalisering-van-platformwerk-PDF.pdf>

Stellinga, M. NRC (2018, 28 juli). De klussers van de nieuwe economie. Geraadpleegd via: <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/07/28/de-klussers-van-de-nieuwe-economie-a1611469>

Blom, M. NRC (2018, 31 juli). De platformwerker verzwakt ons allemaal. Geraadpleegd via: <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/07/31/de-platformwerker-verzwakt-ons-allemaal-a1611727>

Liemand, R. NRC (2018, 26 januari). Wel flexibel, maar niet écht zelfstandig. Geraadpleegd via <https://www.nrc.nl/nieuws/2018/01/26/wel-flexibel-maar-niet-echt-zelfstandig-a1589857>

Leupen, L. & Winkel R. (2018, 28 november). Miljoen banen vatbaar voor 'verzpp'ing'. Geraadpleegd via: <https://fd.nl/economie-politiek/1279600/miljoen-banen-vatbaar-voor-verzpp-ing>

ING (2018, 28 november) Platformen kunnen de arbeidsmarkt drastisch veranderen. Geraadpleegd via https://www.ing.nl/media/pdf-EBZ-Platformen%20kunnen%20arbeidsmarkt%20drastisch%20veranderen_tcm162-159443.pdf

NOS (2018, 12 april) Kamer wil onderzoek naar gevolgen platformeconomie. Geraadpleegd via: <https://nos.nl/artikel/2262057-kamer-wil-onderzoek-naar-gevolgen-platformeconomie.html>

Pelgrim, C. NRC (2019, 15 januari) Rechtbank: fietskoeriers van Deliveroo zijn werknemers. Geraadpleegd via: <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/01/15/rechtbank-fietskoeriers-van-deliveroo-zijn-werknemers-a3632896>

Sociaal Cultureel Planbureau (2014, 9 december) Verschil in Nederland. Geraadpleegd via https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2014/Verschil_in_Nederland

TNO (2019, 7 februari) De Kwaliteit van arbeid van platformwerkers. Geraadpleegd via: publications.tno.nl/publication/34634021/S9unaD/TNO-2019-R18077.pdf

TNO (2018, 18 januari). Nieuwe schatting van de omvang van de Nederlandse 'Gig Economie'. Geraadpleegd via www.tno.nl

Beleidsdocumenten

Haersma Buma, van, S., Pechtold, A., Rutte, M. & Segers, G (2017) Vertrouwen in de Toekomst. Regeerakkoord VVD, DCA, D66 en ChristenUnie. 10 oktober 2017. Regeerakkoord voor de periode 2017- 2021. Geraadpleegd via:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2017/10/10/regeerakkoord-2017-vertrouwen-in-de-toekomst>

Mededeling van de Commissie aan het Europees parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's (2016, 6 juni) Inzake een Europese agenda voor de deeleconomie. Geraadpleegd via: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0356&from=ES>

Kamerstuk 29544-813 (2017, 15 december) Brief van Minister van SZW aan de Tweede kamer: Naar een balans op de arbeidsmarkt. Geraadpleegd via:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2017/12/15/kamerbrief-over-een-nieuwe-balans-op-de-arbeidsmarkt>

Kamerstuk 34036-68 (2018, 12 februari) Brief van Minister van SZW en de staatssecretaris van Financiën aan de Tweede Kamer. Wijziging van enkele belastingwetten en enkele andere wetten ten behoeve van het afschaffen van de Verklaring arbeidsrelatie (Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties). Geraadpleegd via: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-34036-68.html>

Kamerstuk 29544-837 (2018, 22 juni) Reactie op SEO-Onderzoek naar platformwerk.

Geraadpleegd via:

https://www.parlementairemonitor.nl/9353000/1/j9vvij5epmj1ey0/vkpmss4q8oxa?ctx=vihu5xo0ziz3&tab=1&start_tab0=62

Kamerstuk 31311-207 (2018, 22 juni) Uitwerking maatregelen werken als zelfstandige.

Geraadpleegd via:

https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2018Z12201&did=2018D35650

Kamerstuk 29544-847 (2018, 7 november) Brief van de Minister van SZW aan de Tweede Kamer. Benoeming Commissie Borstlap. Geraadpleegd via <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-29544-847.html>

Kamerstuk 31311-212 (2018, 26 november) Voortgang van de uitwerking van de maatregelen over het werken als zelfstandige. Geraadpleegd via:

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-869865>

Kamerstuk 3500-66 (2018, 29 november) Motie van het lid Gijs van Dijk C.S op de Vaststelling van de Begrotingsstaten van het Ministerie SZW voor het jaar 2019. Geraadpleegd via:

<https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/moties/detail?id=2018Z22610&did=2018D57430>

Kamerstuk 32043-457 (2019, 5 juni) Principeakkoord vernieuwing pensioenstelsel.

Geraadpleegd via:

<https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2019Z11202&did=2019D23107>

Kamerstuk 89400 (2019, 24 juni) Voortgang uitwerking maatregelen 'werken als zelfstandige.

Geraadpleegd via:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/06/24/kamerbrief-voortgang-uitwerking-maatregelen-039-werken-als-zelfstandige039>

8. BIJLAGEN

8.1 Topiclijst

Deel 1	Introductie	<ul style="list-style-type: none"> • Achtergrondinformatie onderzoek • Achtergrondinformatie respondent
	Uitleg Unbundling of The Job aan respondent	<ul style="list-style-type: none"> • Vinden & inroosteren werk • Financiën & administratie • Voordelen & verzekering • Identiteit & reputatie • Gemeenschap & organisatie • Educatie & training • Faciliteiten en uitrusting
	Gevolgen van zelfstandig platformwerk	<p>micro niveau</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voordelen van platformwerk voor de zelfstandige platformwerkers als individu. <p>macro niveau</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voordelen van platformwerk voor de maatschappij als geheel
	Gevolgen van zelfstandig platformwerk	<p>micro niveau</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedreigingen voor individu <p>macro niveau</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verwachte lange termijn effecten voor de maatschappij als geheel
Deel 2	Invoeren juridische tussenvariant voor platformwerkers	<ul style="list-style-type: none"> • Collectieve onderhandeling • Pooling • Anti-discriminatiebeleid • Payroll door platform • Financiële compensatie • Een oplossing voor schijnzelfstandigheid?
	Het invoeren van een minimumloon	<ul style="list-style-type: none"> • Idealistisch of realistisch?
	Andere oplossingen	<ul style="list-style-type: none"> • Vrije invulling
	Afsluiting	<ul style="list-style-type: none"> • Reflectie op interview

8.2 Interviews

In verband met de omvang van dit onderzoek is er gekozen om de transcripten niet op te nemen in de bijlagen. De transcripten zijn digitaal beschikbaar en kunnen worden opgevraagd bij de auteur van deze scriptie, Pauline Aerden, of de begeleiders dr. P. A. H. Hörmann en dr. M. H Winnubst.

8.3 Codeboom

Codeboom

Gevolgen van zelfstandig platformwerk

- **Individueel niveau**
 - Wenselijk
 - autonomie
 - flexibiliteit
 - hoger loon
 - meer werkgeluk
 - voordeel rating ten opzichte van diploma
 - wederzijdse rating
 - drempels lager
 - Onwenselijk
 - meer werken is meer verdienen
 - met moeite aan klussen komen
 - nadeel rating
 - slechte sociale zekerheid
 - onzekerheid op werk
 - prijs flexibiliteit
 - snel ontslagen
 - vrijheid beperkt
 - vrijheid beperkt door betaling per klus
 - vrijheid beperkt door bonussysteem
 - afhankelijk zijn van inkomsten
 - nuancering afhankelijkheid
 - commodity / unique skills
 - low / high skills
- **Maatschappelijk niveau**
 - Wenselijk
 - ontstaan nieuwe soorten werk
 - economische vooruitgang
 - transactiekosten worden verlaagd
 - inclusieve arbeidsmarkt
 - meer vrijwilligerswerk
 - Onwenselijk
 - meer verdienen door meer werken
 - race to the bottom

- ondoorzichtige markt
- slechte sociale zekerheid
- probleem zzp'ers groei door toegankelijkheid platforms
 - populariteit platforms consumenten
 - populariteit platforms platformwerkers
- platforms passen niet binnen huidig arbeidsrecht
 - voldoen niet aan criteria arbeidsovereenkomst
 - voldoen niet aan criteria opdrachtgever
- nuancering onwenselijke problemen
 - bepaalde zaken gevolg van hoe zzp in NL geregeld is
 - belang bredere context in platform discussie
- **Invoeren juridische tussencategorie**
 - Tegenargumenten
 - te veel verschillen voor 1 categorie
 - nieuwe grensgevallen
 - echte werknemers worden onterecht deze categorie
 - niet beschermend genoeg
- **Overige beleidsaanbevelingen**
 - vergroten kennis
 - invoeren minimumloon
 - verplicht collectief verzekering met schaalvoordeel
 - algoritmes laten controleren
 - duidelijker handhaven schijnzelfstandigheid
 - Arbeidsrecht moderniseren
 - Platformwerkers willen geen werknemer zijn
 - Verschil werknemer – zzp kleiner maken
 - Nuancering arbeidsrecht
 - Probleem aantal zzp blijft
 - Probleem schijnzelfstandigheid blijft
 - Nuancering beleidsaanbevelingen
 - Niet te paternalistisch zijn
 - Platformwerk niet plat reguleren
 - niet te duur maken
 - innovatie niet belemmeren