

8.3 Achtergrond

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2021

Actueel t/m

01-01-2021

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht

8.3.1 Geschiedenis contracting8.3.2 Omvang8.3.3 Motieven voor contracting8.3.4 Macro-effecten8.3.5 Maatschappelijk debat over contracting

Flexibele arbeidsrelaties 10.3

10.3 Achtergrond

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht

10.3.1 Geschiedenis platformarbeid10.3.2 Omvang van platformarbeid in Nederland10.3.3 Motieven voor platformarbeid10.3.4 Macro-effecten van platformarbeid10.3.5 Organisatie platformwerkers10.3.6 Maatschappelijk debat over platformarbeid

Flexibele arbeidsrelaties 10.3.1

10.3.1 Geschiedenis platformarbeid

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Platformen, digitale marktplaatsen voor werk, zijn pas redelijk recent in opkomst en daardoor is er nog niet veel bekendheid over, ook niet over de sectoren waarin platformwerk aangeboden wordt. Duidelijk is in ieder geval dat in principe elke dienst via een platform kan worden aangeboden.

Uit onderzoek van SEO (B. ter Weel et al., *De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland*, SEO-rapport, 2018-30) blijkt dat de kluseconomie vooral voorkomt op de markten van personenvervoer, vakmensen, huishoudelijke taken (schoonmaak, kinderoppas, uitlaatservice voor huisdieren), bezorgen (maaltijden) en microklussen (kleine taken die via een app op de smartphone binnenkomen, zoals het maken van foto's in een supermarkt). Uit het onderzoek van Blom (M. Blom, 'Schaalvoordelen vaak de kern van succesvolle digitale marktplaatsen', *ESB*, 2018) blijkt dat platformarbeid vooral voorkomt bij maaltijdbezorging, klussen en het vervoer waarbij koploper met 3 miljoen transacties de maaltijdbezorging via [Thuisbezorgd.nl](https://www.thuisbezorgd.nl) en Deliveroo is, gevolgd door klussen. Hier spelen de platforms Helpling, Temper, Sitty, Freelancer,

Upwork, Werkspot en Roamler 200.000 keer een rol. In de vervoersmarkt is Uber goed voor 50.000 transacties per maand (M. Blom, 'Schaalvoordelen vaak de kern van succesvolle digitale marktplaatsen, *ESB*, 2018). De potentiële reikwijdte van arbeidsplatforms is echter groot. Van Slooten (J.M. van Slooten, 'Ter Visie – Platformarbeid: nog een reden tot rethinking van het arbeidsrecht', *Tijdschrift voor Arbeid & Onderneming*, 2017-2) gaat ervan uit dat in principe iedere dienst via een platform worden aangeboden, van het opereren van blindedarmen, het bezorgen van pizza's tot het besturen van vliegtuigen.

Flexibele arbeidsrelaties 10.3.2

10.3.2 Omvang van platformarbeid in Nederland

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Het is niet bekend hoeveel platforms er zijn en hoeveel mensen en bedrijven er gebruik van maken. Objectieve statistische cijfers zijn er nog niet (M. de Ree, 'CBS brengt online platforms in kaart', <https://www.cbs.nl/nl-nl/corporate/2019/12/cbs-brengt-online-platforms-in-kaart>, geraadpleegd op 21 mei 2019). Nederland kent relatief veel platforms. Slimme technologie, data en algoritmes verlagen de drempels om eenvoudig en goedkoop dienstverlening te organiseren. Platformwerk is in de afgelopen 20 jaar sterk is gegroeid, maar de omvang ervan is nog beperkt (SER, *Hoe werkt de platformeconomie?*, Verkenning 20/09, oktober 2020, p. 78). Platformwerk als arbeidsrelatie wint in Nederland sinds ongeveer 2015 aan belang. Er is echter nog vrij weinig betrouwbaar cijfermateriaal beschikbaar.

Volgens TNO et al. hebben in 2016 naar schatting 2,2 miljoen mensen geprobeerd om via platforms werk te vinden en heeft 1,4 miljoen mensen op enig moment geld via platforms verdiend. (

https://www.tno.nl/media/7841/2016-22_factsheet_netherlands_platform_economie.pdf). De schattingen lopen echter uiteen en zijn afhankelijk van de definitie die gebruikt wordt (S. Verbiest en P. Smulders, 'Een eerste verkenning van platform-zzp'ers', *ESB* 20 december 2018), de nieuwigheid van het fenomeen en het feit dat platformwerk bij officiële instanties niet als zodanig geregistreerd wordt (R. Hoekstra, *Naar een normalisering van platformwerk?*, 2019, <https://agnesjongerius.nl/wp-content/uploads/2019/02/Platformonderzoek-Robert-Hoekstra-Naar-een-normalisering-van-platformwerk-PDF.pdf>). Zo is 0,4

procent van de beroepsbevolking actief op het platformtype 'werk op afroep via apps' waar werkenden fysieke arbeid verrichten. Dit komt neer op 34.000 werkers (B. ter Weel et al., *De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland*, SEO-rapport, 2018-30). Een andere studie schat de omvang van personen die ooit diensten via een platform (zowel 'werk op afroep via apps' als ook 'crowdwork') aangeboden heeft op 9%. In deze studie vertegenwoordigt het inkomen via het platform voor de meeste werkenden slechts een klein deel van hun inkomen, namelijk minder dan 10 procent. Voor 3 procent is het inkomen via het platform de enige inkomstenbron en 1,6 procent (circa 200.000 mensen) verdient meer dan de helft van het inkomen uit het platformwerk (U. Huws, N. H. Spencer, D. S. Syrdal, K. Holts (2017). *Work in the European Gig Economy*; FEPS, UNI Europa and University of Hertfordshire,

https://researchprofiles.herts.ac.uk/portal/files/13124212/Huws_U_Spencer_N.H._Syrdal_D.S._Holt_K._2017_.pdf). De OESO noemt als reden voor de uiteenlopende schattingen van de omvang van platformwerk: '... there is a lack of comparable and consistent statistics, over time and across countries, on the number of platform workers, their characteristics, and the characteristics of their jobs and tasks.' (geciteerd in: SER, *Hoe werkt de platformeconomie?*, Verkenning 20/09, oktober 2020, p. 67).

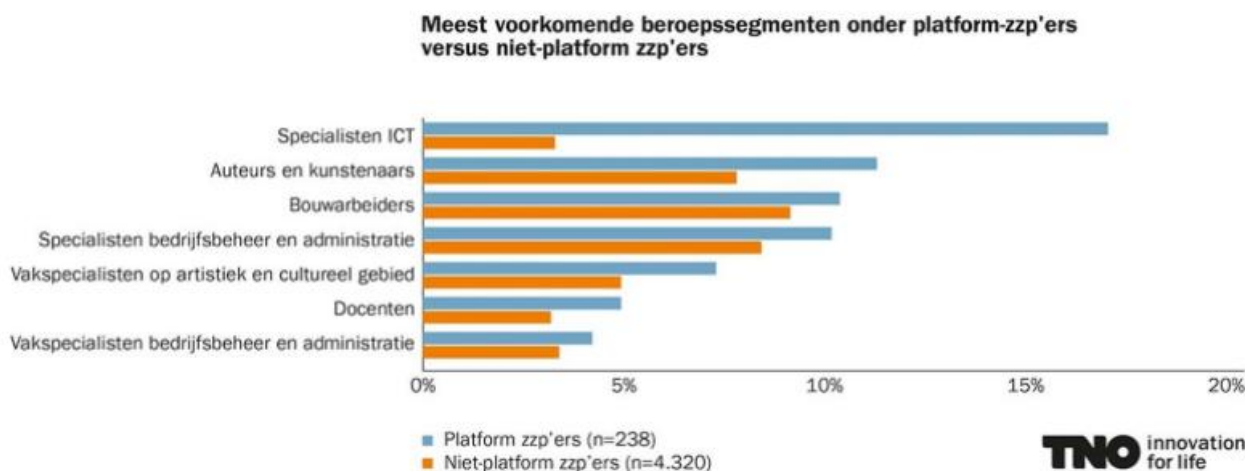
Platformen passen vooral voor werkzaamheden die zich makkelijk via een platform laten organiseren. Het betreft werk dat repetitief van aard is, werk dat een hoog verloop kent en werk dat op afstand kan worden verricht. Hier verlaagt het platform de transactiekosten en kan het makkelijker een grote markt ontsluiten. Typische werkzaamheden die via platforms te organiseren zijn, zijn: vervoeren van personen, eten bezorgen, schoonmaken, foto's maken, werken in de horeca en in de bouw. De verwachting is dat dit soort werkzaamheden en werk voor kleinere bedrijven zoals de landbouw en de retail verdergaand zullen 'platformiseren' (ING Economisch Bureau, november 2018).

Naarmate meer taken van de flexbranche, zoals werven/selecteren en 'ontzorgen', gedigitaliseerd worden, kunnen platformen een alternatief worden voor bestaande uitzend-, payroll- of detachingsbedrijven. ING Economisch Bureau heeft een lijst van tien beroepen opgesteld waar de platformen de flexbranche bedreigen en mogelijk ook verdringen. Dit zijn hulpkrachten in de bouw en de industrie, klussers, schoonmakers, kelners, barpersoneel en keukenhulpen, laders, lossers

en vakkenvullers, chauffeurs, callcentermedewerkers, software- en applicatieontwikkelaars, databank- en netwerkspecialisten en gebruikersondersteuning ICT.

Er is werk dat niet of minder geschikt is om via een platform aangeboden en verricht te worden. Volgens een scenario-analyse van het ING Economisch Bureau betreft dit beroepen waar de welzijns- of bedrijfsrisico's te groot zijn, zoals in de zorg of bij de overheid en managers (ING Economisch Bureau, *Platformen kunnen arbeidsmarkt drastisch veranderen*, 2018, https://www.ing.nl/media/pdf-EBZ-Platformen%20kunnen%20arbeidsmarkt%20drastisch%20veranderen_tcm162-159443.pdf).

Uit onderzoek van het TNO blijkt dat de omvang van zzp'ers die via platforms aan het werk zijn en winstaangifte doen 5% is. Dit betreft ruim 30.000 zzp'ers. Hier bestaat de populatie zzp'ers vooral uit jongere hoogopgeleide mannen met specialistisch werk op hoog niveau (bijvoorbeeld ICT-specialisten). Maar het gaat ook om beroepsbeoefenaren met veel autonomie en variatie (zoals auteurs, bouwvakkers), zie tabel hieronder, bron: <https://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2018/12/aantal-platform-zzp-ers-is-klein-en-meestal-hoogopgeleid/>.



Arets (M. Arets, 'De kluseconomie zit in de lift', *Reflex*, maart 2018) ziet de toekomst van de platformeconomie positief door het vermogen van een platform om financiële en organisatorische drempels te verlagen waardoor diensten die tot nu toe niet goed liepen, dit nu wel doen. Hij noemt als voorbeeld de schoonmaakdiensten voor particulieren die door schoonmaakplatforms uit het zwarte circuit worden gehaald. Arets verwacht dat platforms ervoor zullen zorgen dat flexibiliteit extreem zal toenemen: 'werken wanneer je wilt, voor wie je wilt, via verschillende platforms'. Dekker concludeert dat de platformeconomie weliswaar in opkomst is, maar verwacht geen exponentiële ontwikkeling omdat vooral alles wat betrekking heeft op de kluseconomie vrij onzeker is, te weten haar toekomstige omvang als ook de juridische status van de kluswerkers. Wel is zijn verwachting dat het werk verder zal hybridiseren, vooral voor hoger opgeleide, ondernemende werknemers. Zij zullen versterkt ook voor platformbedrijven gaan werken en zo met behoud van hun inkomenszekerheid in hun toegenomen behoefte aan autonomie voorzien. (F. Dekker, 'Werken in de klusseneconomie: een literatuurstudie', *Beleid en Maatschappij*, 2018, nr. 2). Volgens de Commissie Regulering van werk is het vooralsnog niet duidelijk welk deel van het werk uiteindelijk efficiënt via platformen aangeboden kan worden. Deze ontwikkeling is naar verwachting mede afhankelijk van de wijze waarop platformarbeid door wetgevers zal worden gereguleerd: als zelfstandigen of als werknemers (Commissie Regulering van werk, *In wat voor land willen wij werken?*, Eindrapport 23 januari 2020, p. 23; zie ook: SER, *Hoe werkt de platformeconomie?*, Verkenning 20/09, oktober 2020, p. 78).

Flexibele arbeidsrelaties 10.3.3

10.3.3 Motieven voor platformarbeid

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Flexibele arbeidsrelaties 10.3.3.1

10.3.3.1 Motieven aanbieders van platformarbeid

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Voor aanbieders van platformarbeid is het gebruik van een online platform attractief omdat dit de kosten voor het zoeken van geschikt personeel en de kosten van het contracteren, controleren en het administreren drastisch verlaagt. Het minimaliseren van dergelijke transactiekosten leidt tot meer deelnemers en meer transacties en daarmee op den duur tot meer inkomsten (M. Smink et al. 'Een eerlijke kluseconomie, *Beleid en Maatschappij*, 2018 (45), 2). Het platform verdient immers direct aan elk uur dat het bemiddelt en soms alleen aan de bemiddeling zelf.

Verder is het platformbedrijfsmodel attractief als het bedrijf slechts voor de digitale infrastructuur zorgt en dus geen werkgever is. Als de werkenden hun eigendommen, zoals de smartphone, de eigen auto en fiets, als productiemiddel voor het platformbedrijf inzetten, blijft immers de inzet van eigen bedrijfsmiddelen minimaal. Voor het platformbedrijf levert dit een enorme besparing op wanneer dit op grote schaal gebeurt. Verricht de werkende echter werk op basis van een arbeidsovereenkomst, dan moet de werkgever de voor de uitvoering van het werk noodzakelijke arbeidsmiddelen ter beschikking stellen. Andere afspraken kunnen contractueel worden overeengekomen. Als dit in de algemene voorwaarden van de werkgever staat, zijn die alleen van kracht als de werknemer een adequate financiële vergoeding wordt toegezegd voor het gebruik van de eigen middelen.

Omdat platformarbeid zelf (nog) tamelijk ongereguleerd is, rusten op platformbedrijvers minder verplichtingen dan dit het geval is bij werkgevers in de analoge wereld en dat bespaart kosten van meer traditionele en Human Resource Management-methoden (R. Hoekstra, *Naar een normalisering van platformwerk?*, 2019, <https://agnesjongerius.nl/wp-content/uploads/2019/02/Platformonderzoek-Robert-Hoekstra-Naar-een-normalisering-van-platformwerk-PDF.pdf>).

Voorbeelden van wetten waar een werkgever in de offline omgeving wel aan moet voldoen terwijl deze niet vanzelfsprekend van toepassing zijn op platformbedrijven, zijn: Wet MML, afdrachten zoals loonbelasting en premies, verplichtingen uit de Arbowet, zoals RIE, verplicht aansluiten bij arbodienst, bijhouden van administraties, zoals werktijden, werkkostenregeling, verzekeringen (onder meer aansprakelijkheid), afdekken van risico's (waaronder loondoorbetaling bij ziekte), treffen van voorzieningen (zoals transitievergoeding en eventueel cao gerelateerde verplichtingen, zoals pensioen), regelingen op terrein arbeid en zorg.

Een motief voor platformbedrijven kan ook zijn om werk dat voornamelijk zwart wordt verricht, uit de zwarte markt te krijgen. Zo heeft Helpling beoogd om middels structuur en transparantie de illegale baan in de particuliere schoonmaak om te buigen naar een reguliere baan. Gebruikers van de diensten die Helpling bemiddelde waren verplicht om de Regeling Dienstverlening aan Huis op hun arbeidsrelatie met de schoonmakers toe te passen. Werkenden hadden dan een recht op loondoorbetaling gedurende vier weken vakantie en bij ziekte gedurende maximaal zes weken. Inmiddels heeft Hof Amsterdam geoordeeld dat er sprake is van een uitzendovereenkomst tussen Helpling en haar schoonmakers (ECLI:NL:GHAMS:2021:2741). Dit zal tot gevolg behoren te hebben dat Helpling de bijzondere regels voor uitzendovereenkomsten zal moeten toepassen.

Voor ondernemers vormt het platform – tenslotte – een nieuw acquisitiemiddel om klanten te werven.

Flexibele arbeidsrelaties 10.3.3.2

10.3.3.2 Motieven platformwerkers

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Werkenden kunnen diverse motieven hebben op via een platform aan het werk te (willen) gaan. Met name wordt de flexibiliteit gewaardeerd in het aantal werkuren, het moment van werken en de werklocatie. Zo biedt het platformwerk bijvoorbeeld voor studenten de mogelijkheid om dan te werken als de studie daartoe ruimte geeft. Voor zelfstandige thuiswerkers bevordert platformarbeid een betere combinatie van arbeid en zorg. Platformarbeid maakt het voorts mogelijk om 'pockets of time' te gebruiken om hier wat bij te verdienen. Hoger opgeleide werknemers met een zekere ondernemende instelling kunnen hun dienstbetrekking bij hun werkgever gaan combineren met werk voor platformbedrijven. Werk voor het platformbedrijf komt dan tegemoet aan hun wens voor meer autonomie waarin ze kunnen voorzien met behoud van de zekerheid van een inkomen die hun dienstbetrekking hen geeft. Verder is werk vinden via een platformbedrijf relatief eenvoudig en is werken via een platformbedrijf laagdrempelig. Daardoor kunnen werkenden relatief eenvoudig klanten of werk vinden (B. ter Weel et al., *Notitie Meting Kluseconomie*, SEO-rapport 2020-4).

Platformwerkers in informele sectoren, zoals de schoonmaak in particuliere huishoudens, weten zich in de kluseconomie mogelijk gesterkt door het platform (B. ter Weel et al., *De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland*, SEO-rapport, 2018-30). De verwachting en de ervaring is namelijk dat opdrachtgevers zich meer correct gaan gedragen als ze zich als klant op een platform geregistreerd hebben dan wanneer ze via het informele circuit in contact zijn gekomen met een arbeidskracht. Ook kan de toepassing van de Regeling dienstverlening aan huis op de arbeidsrelatie voor werkenden een prikkel zijn om via Helpling of Charly Cares te willen werken. De rechten die ze daaraan kunnen ontleenen, zullen particulieren buiten een platform om hen niet snel geven (K. Frenken en J. van Slageren, 'Kluseconomie is meer dan Uber en Deliveroo', *ESB* 20 december 2018).

Flexibele arbeidsrelaties 10.3.4

10.3.4 Macro-effecten van platformarbeid

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Arbeidsplatformen hebben invloed op de arbeidsparticipatie en ze veranderen de wijze waarop mensen in een (aanvullend) inkomen voorzien. Enerzijds zorgen werkplatformen voor nieuwe bedrijvigheid en meer werk, maken ze de toegang tot werk laagdrempelig en verborgen of zwart werk loonvormend (ABU, *Leid platformwerk in goede banen*, <https://www.abu.nl/kennisbank/platformwerk/leid-platformwerk-in-goede-banen/>). Zo gezien bieden platformen nieuwe kansen voor werkenden en werkzoekenden.

Anderzijds, zelfs al bieden werkplatformen voor sommigen inderdaad kansen, als het platformwerk echter onder minder goede omstandigheden moet worden verricht, voldoet het minder of niet (meer) aan de eisen die aan fatsoenlijk werk worden gesteld. Platformwerk kan in de plaats komen van regulier werk en dit werk verdringen. Geldende arbeidsvoorwaarden kunnen in het geding komen. Deze nadelen hebben ook te maken met de onduidelijke status van platformwerkers die vaak ten onrechte als 'zelfstandige' worden gezien. Platformwerk kan eerlijke concurrentie met bestaande bedrijven in gevaar brengen (M. de Ree, 'CBS brengt online platforms in kaart', <https://www.cbs.nl/nl-nl/corporate/2019/12/cbs-brengt-online-platforms-in-kaart>).

Er bestaan indicaties dat het betrekkelijk lage inkomen dat gemiddeld met platformwerk verdiend wordt, werkenden noopt om meerdere banen te combineren. Het zorgen voor een andere inkomstenbron is dan geen keuze, maar een noodzaak. Multi-jobbing kan een goede strategie zijn om zekerheid op werk te vergroten doordat terug kan worden gevallen op één of meer banen als men een baan verliest. Anderzijds blijkt dat multi-jobbing niet de zekerheid op economische zelfstandigheid vergroot. Bij multi-jobbing, banen stapelen of hybride werknemerschap, zoals het combineren van meerdere banen in de literatuur wordt genoemd, is er een lagere zekerheid op economische zelfstandigheid (Nuna Zekić, 'Arbeidsrechtelijke bescherming van platformwerkers met meerdere banen', in: M. Houwerzijl et al., *Platformisering, algoritmisering en sociale bescherming*, Deventer: Wolters Kluwer, 2021, p. 62).

Een andere problematische kant van platformarbeid is de eigendom van de data (waaronder beoordelingen). Wie deze

toebehoort, is onduidelijk. Digitale platforms maken een taken economie mogelijk waar taken het uitgangspunt zijn in plaats van functies. Als vervolgens het loon laag ligt voor werk dat in kleine(re) deeltaken is opgeknipt, zijn de mensen die deze taken uitvoeren, kwetsbaar ten opzichte van het platform. Dit geldt zeker ook voor het internationaal opererende *crowdwork* waar beoordelingen aan een account gekoppeld zijn en platforms het account van de werkende eenzijdig kan afsluiten (K. Frenken en J. van Slageren, 'Kluseconomie is meer dan Uber en Deliveroo', *ESB* 20 december 2018). Op de werkvloer kan platformarbeid tot een veranderde inhoud van beroepen leiden. Een voorbeeld zijn taxichauffeurs die de meest geschikte route door de app voorgesteld krijgen. Kennis van de straatnamen en uitstippelen van de route zijn dan niet langer vereiste vaardigheden.

Kenmerkend voor werkplatformen is voorts de flexibiliteit. Omdat flexibiliteit in arbeidstijden het mogelijk maakt om arbeid en zorg beter te kunnen combineren, zou dit een aanwijzing kunnen zijn dat dit bedrijfsmodel zorgt voor een balans tussen werk en privé. Of dit ook het geval is, hangt mede af van de hoogte van het inkomen. Voor taxichauffeurs is het bijvoorbeeld moeilijk om met de beschikbaarheid van een fulltime werkwerk een fatsoenlijk inkomen te krijgen omdat wachttijden geen loon opleveren. De platformconstructie dwingt hen om meer dan fulltime beschikbaar te zijn. Ook kan het instrument van gedifferentieerde prijsstelling (*surge pricing*), waarmee Uber en Temper bijvoorbeeld werken, een planning van privéactiviteiten door kruisen. Bij *surge pricing* bieden platforms een hogere prijs voor het werk zodra de behoefte aan dienstverleners toeneemt. Grote behoefte aan chauffeurs doet zich bijvoorbeeld voor na een groot evenement en meer horecapersoneel is nodig op een zonnige vrijdagavond – in beide situaties passen de hogere tarieven bij de schaarste van het moment. Een hogere prijs maakt het voor dienstverleners dan weer verleidelijk om privétijd in te ruilen voor een aanmelding op het platform en (extra) te gaan werken.

Een ander kenmerk is het vermijden van 'echt' contact tussen het platform en de werker; dit zou ervoor kunnen zorgen dat discriminatie in dit bedrijfsmodel ontbreekt omdat anonimiteit ertoe kan bijdragen dat bijvoorbeeld discriminatie op grond van ras, leeftijd of geslacht minder voorkomt. Toch blijkt ook op deze markt discriminatie voor te komen (S. Burri en S. Heeger, 'Discriminatie in de platformeconomie juridisch bestrijden: geen eenvoudige zaak', *Ars Aequi*, 2018)

Flexibele arbeidsrelaties 10.3.5

10.3.5 Organisatie platformwerkers

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Platformarbeid is (nog) niet gereguleerd en de bestaande juridische kaders die voor de traditionele arbeidsverhoudingen gelden, gelden dan ook veelal niet in de platformeconomie. Als een platformwerker bijvoorbeeld niet werkt door ziekte, arbeidsongeschiktheid, zorgtaken voor een naaste, scholingsactiviteiten, of als er gebrek is aan werk valt hij of zij buiten de beschermende werking van het sociaal recht. Er is dan geen inkomen uit of in verband met arbeid. Platformbedrijven lijken zich immers weinig aan te trekken van afspraken over redelijke betaling, zeggenschap en sociale zekerheid.

Of platformwerkers zich kunnen organiseren en met digitale platformbedrijven een cao kunnen sluiten, is afhankelijk van de kwalificatie van hun arbeidsrelatie. Vorming van collectieve arbeidsvoorwaarden veronderstelt een arbeidsovereenkomst, maar dat niet alleen. Zo is ook een werkomgeving nodig waarin de werkenden elkaar kunnen treffen, waar ze samenwerken en ze door een leidinggevende aangestuurd worden (M. Houwerzijl et al., *Platformisering, algoritmisering en sociale bescherming*, Deventer: Wolters Kluwer, 2021, p. 2). Als de platformwerker niet werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst, dan staat het mededingingsrecht in de weg van zelfstandigen om een cao te sluiten. Dit is alleen anders als de platformwerker kwalificeert als schijnzelfstandige van wie de situatie vergelijkbaar is met die van werknemers. En het is aan de nationale rechter om te bepalen of een platformwerker kwalificeert als schijnzelfstandige (HvJ EU 4 december 2014, C-413-13, ECLI:EU:C:2014:2411(*FNV/Kiem*), r.o. 37).

Wanneer platformwerkers zich nauwelijks kunnen organiseren en met het platform onderhandelen hebben ze weinig mogelijkheden om tegenwicht te bieden aan het platform. Dit doet afbreuk aan goed werk dat vereist dat de werkende ook zeggenschap over het werk moet hebben (werkoverleg en medezeggenschap (G. Evers en F. Pot, 'Platformwerk ontwricht ons arbeidsbestel', *ESB* 2018).

In Nederland heeft zich in 2017 een groep bezorgers van Deliveroo georganiseerd als reactie op het nieuws dat Deliveroo alle bezorgers als zelfstandige laat werken. De groep die zich 'Rider Union' noemt, is onderdeel van de FNV. Op 15 juni 2018 heeft de Riders Union met de FNV twee rechtszaken aangespannen tegen Deliveroo. Inzet van de eerste zaak was

dat koeriers geen echte zelfstandigen zouden zijn maar werknemers en van de tweede zaak dat Deliveroo zich moest houden aan de cao van de sector beroepsgoederenvervoer. In beide rechtszaken werd de FNV door de kantonrechter in het gelijk gesteld. Hof Amsterdam heeft het vonnis van de kantonrechter op 16 februari 2021 bekrachtigd. (zie *Flexibele arbeidsrelaties* 10.5).

Buiten Nederland laat [Hilfr.dk](https://hilfr.dk), een Deens Platform voor huishoudelijke diensten, zien dat het voor vakbonden mogelijk is om met een platformbedrijf een collectieve platformovereenkomst te sluiten. De platformovereenkomst bij [Hilfr.dk](https://hilfr.dk) regelt goede arbeidsomstandigheden (*gode arbejdsvilkår*), zoals ziekengeld, vakantietoeslag en een bijdrage voor het pensioen. Dit staat open voor mensen met een arbeidsverleden van minstens honderd uur met het platform. Acceptatie van deze arbeidsvoorwaarden is vrijwillig; het staat werkenden dus vrij om ook na honderd gewerkte uren als freelancer voor het platform te blijven werken. Deze baanbrekend te noemende overeenkomst trad per 1 augustus 2018 in werking, eerst als pilot voor de duur van 12 maanden. Inmiddels staat de overeenkomst op de website: <https://hilfr.dk/about-super-hilfrs>. In Nederland hebben twee platforms, Temper en het crowdsorceplatform Roamler, in april 2019 een stichting opgericht waarmee ze laten zien dat ook de platformeconomie zorg kan dragen voor haar freelancers. De stichting FreeFlex United beoogt platformbedrijven een beter imago te geven en zal als keurmerk voor 'goed opdrachtgeverschap' fungeren. Tot de streefdoelen van de stichting behoort het door platformwerkers kunnen afsluiten van een aansprakelijkheidsverzekering die verzekeren per minuut mogelijk maakt, een arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioenvoorzieningen (E. toe Laer, 'Platforms komen met keurmerk voor 'goed opdrachtgeverschap', *FD* 15 april 2019).

In de Richtlijn 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden staat in overweging 8 van de preambule dat het Europees werknemersbegrip van het Europees Hof bij de uitleg van de richtlijn leidend is. Als platformwerkers aan de door het Hof geformuleerde criteria voldoen, zullen zij binnen het toepassingsbereik van deze richtlijn vallen.

Platformarbeid is (nog) niet gereguleerd en de bestaande juridische kaders die voor de traditionele arbeidsverhoudingen gelden, gelden dan ook veelal niet in de platformeconomie. Als een platformwerker bijvoorbeeld niet werkt door ziekte, arbeidsongeschiktheid, zorgtaken voor een naaste, scholingsactiviteiten, of als er gebrek is aan werk valt hij of zij buiten de beschermende werking van het sociaal recht. Er is dan geen inkomen uit of in verband met arbeid. Platformbedrijven lijken zich immers weinig aan te trekken van afspraken over redelijke betaling, zeggenschap en sociale zekerheid.

Platformwerkers kunnen zich nauwelijks organiseren en met het platform onderhandelen waardoor ze weinig mogelijkheden hebben om tegenwicht te bieden aan het platform (G. Evers en F. Pot, 'Platformwerk ontwricht ons arbeidsbestel', *ESB* 2018). Dit doet afbreuk aan goed werk dat vereist dat de werkende ook zeggenschap over het werk moet hebben (werkoverleg en medezeggenschap).

In Nederland heeft zich in 2017 een groep bezorgers van Deliveroo georganiseerd als reactie op het nieuws dat Deliveroo alle bezorgers als zelfstandige laat werken. De groep die zich 'Rider Union' noemt, is onderdeel van de FNV. Op 15 juni 2018 heeft de Riders Union met de FNV twee rechtszaken aangespannen tegen Deliveroo. Inzet van de eerste zaak was dat koeriers geen echte zelfstandigen zouden zijn maar werknemers en van de tweede zaak dat Deliveroo zich moest houden aan de cao van de sector beroepsgoederenvervoer. In beide rechtszaken werd de FNV door de kantonrechter in het gelijk gesteld (zie *Flexibele arbeidsrelaties* 10.5). De zaak is nog niet beslist. Deliveroo heeft hoger beroep aangetekend.

Buiten Nederland laat [Hilfr.dk](https://hilfr.dk), een Deens Platform voor huishoudelijke diensten, zien dat het voor vakbonden mogelijk is om met een platformbedrijf een collectieve platformovereenkomst te sluiten. De platformovereenkomst bij [Hilfr.dk](https://hilfr.dk) regelt goede arbeidsomstandigheden (*gode arbejdsvilkår*), zoals ziekengeld, vakantietoeslag en een bijdrage voor het pensioen. Dit staat open voor mensen met een arbeidsverleden van minstens honderd uur met het platform. Acceptatie van deze arbeidsvoorwaarden is vrijwillig; het staat werkenden dus vrij om ook na honderd gewerkte uren als freelancer voor het platform te blijven werken. Deze baanbrekend te noemende overeenkomst trad per 1 augustus 2018 in werking, eerst als pilot voor de duur van 12 maanden. Inmiddels staat de overeenkomst op de website: <https://hilfr.dk/about-super-hilfrs>.

In Nederland hebben twee platforms, Temper en het crowdsorceplatform Roamler, in April 2019 een stichting opgericht waarmee ze laten zien dat ook de platformeconomie zorg kan dragen voor haar freelancers. De stichting FreeFlex United beoogt platformbedrijven een beter imago te geven en zal als keurmerk voor 'goed opdrachtgeverschap' fungeren. Tot de streefdoelen van de stichting behoort het door platformwerkers kunnen afsluiten van een aansprakelijkheidsverzekering die verzekeren per minuut mogelijk maakt, een arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioenvoorzieningen (E. toe Laer, 'Platforms komen met keurmerk voor 'goed opdrachtgeverschap', *FD* 15 april 2019).

In de Richtlijn 2019/1152 van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden staat in overweging 8 van de preambule dat het Europees werknemersbegrip van het Europees Hof bij de uitleg van de richtlijn leidend is. Als platformwerkers aan de door het Hof geformuleerde criteria voldoen, zullen zij binnen het toepassingsbereik van deze richtlijn vallen.

Flexibele arbeidsrelaties 10.3.6

10.3.6 Maatschappelijk debat over platformarbeid

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht

10.3.6.1 Algemeen 10.3.6.2 Ontwrichting arbeidsmarkt 10.3.6.3 Impact op sociale verworvenheden 10.3.6.4 Crowdworkers als het nieuwe precariaat van de arbeidsmarkt 10.3.6.5 Flexibiliteit

Flexibele arbeidsrelaties 10.3.6.1

10.3.6.1 Algemeen

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Nationaal en internationaal staat platformwerk in de schijnwerpers. In Nederland heeft de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid de regering en het parlement van analyses en adviezen over 'platformisering' van arbeid voorzien (zie: M. Kremer, R. Went en A. Knotterus (red.), *Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*, WRR: Den Haag, 2017). In haar notitie *Toekomst van werk* (mei 2017) stelt ook de Sociaal-Economische Raad de organisatie en verrichting van arbeid via digitale platformen en de impact hiervan op de arbeidsmarkt aan de orde. Internationaal heeft de ILO onderzoek laten doen naar de positie van de platformwerker en aanbevelingen op dit punt gedaan (www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/crowd-work/lang--en/index.htm; zie ook S.P. Choudary, *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*, International Labour Office, Geneva: 15 mei 2018; H. Johnston en C. Land-Kaslauskas, *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, International Labour Office, Geneva: 8 september 2018 en J. Berg e.a., *Digital labour platforms and the future of work*, International Labour Office, Geneva: 20 september 2018).

Op EU-niveau presenteerde de Europese Commissie in 2015 de 'Strategie voor een digitale eengemaakte markt voor Europa' met daarin de nadruk vooral op het stimuleren van de digitale handel. De Europese Commissie lanceerde op 2 juni 2016 een *Europese agenda voor de deeleconomie* (COM(2016) 356 final), laat onderzoek doen naar de positie van platformwerkers (onder meer A. Pesole e.a., *Platform Workers in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg: 2018) en initieert regelgeving met betrekking tot platformen (ec.europa.eu/digital-single-market/en/online-platformen-digital-single-market).

Het Europees Parlement houdt zich eveneens met platformwerkers bezig (C. Forde e.a., *The Social Protection of Workers in the Platform Economy* d.d. november 2017) en heeft in de 'Europese agenda voor de deeleconomie' d.d. 15 juni 2017 (2017/2003(INI)) opgeroepen tot maatregelen. Tenslotte hebben de sociale partners in hun gezamenlijk werkprogramma 2019-2021 ingezet op het uitonderhandelen van een raamovereenkomst over digitalisering (Business Europe, UEAPME, CEEP, ETUC/CES, *European Social Dialogue. Work Programme of the European Social Partners 2019-2021*, https://www.businesseurope.eu/sites/buseur/files/media/reports_and_studies/v2_sd_work_programme_2019-2021.pdf).

Op dit moment zijn met name de kansen en risico's van platformarbeid onderdeel van het maatschappelijk debat. Enerzijds zouden digitale platformen het ondernemerschap stimuleren en voor werkgelegenheid zorgen, anderzijds zou het bij platformarbeid vooral gaan om mensen in kwetsbare posities en slechte arbeidsomstandigheden (<https://www.tno.nl/nl/over-tno/nieuws/2018/12/aantal-platform-zzp-ers-is-klein-en-meestal-hoogopgeleid/>). Bij de platformeconomie doen zich vergelijkbare beleidsuitdagingen voor zoals dit het geval is bij de opkomst van de zelfstandigen zonder personeel. (F. Dekker, 'Werken in de klusseneconomie: een literatuurstudie', *Beleid en Maatschappij*, 2018, nr. 2). Ook platformarbeid raakt het decent-work-debat. Fatsoenlijk werk doelt onder meer op banen met een zekerheid, op arbeidskwaliteit, een goed inkomen en respect voor de bijdrage van een ieder aan de economie en de samenleving. Bij fatsoenlijk werk is werk geen handelswaar (ILO). Naast de positie van de platformwerker, heeft men steeds meer oog voor de gevolgen van

platformarbeid voor de traditionele arbeidsmarkt. Platformarbeid brengt niet alleen nieuwe kansen op werk en lagere prijzen met zich mee, maar ook risico's op bedrijfsmonopolies, concurrentie op arbeidsvoorwaarden en sociaalzekerheidsrechtelijke ongelijkheden (M.S. Houwerzijl, 'Arbeid en arbeidsrecht in de digitale platformsamenleving: transnationale dimensies en dilemma's', *TRA* 2017/59; H.J.W. Alt, 'De gedwongen vrijheid van de maaltijdbezorger en de plannen van kabinet Rutte III', *TRA* 2018/36).

Er is al een tijdlang een trend van (doorgeschoten) flexibilisering gaande op de arbeidsmarkt. Deze wordt door de platformisering van arbeid nog verder versterkt omdat het verdienmodel van sommige platforms op gespannen voet staat met verworvenheden uit het verleden die tot de huidige welvaart geleid hebben met als gevolg dat al het risico bij de platformwerkers komt te liggen. Het debat gaat daarom om de vraag hoe deze trend van (doorgeschoten) flexibilisering in goede banen kan worden geleid. Mensen die in de grijze zone tussen werknemers en zelfstandigen terechtkomen, zouden een soort basisgarantie moeten hebben op het gebied van beloning, werktijden, bescherming tegen ongevallen, discriminatie en ontslag (R. Winkel, 'Oeso vindt platformbanen niet zo verfoeilijk', *FD* 29 april 2019). Daartoe zijn nieuwe regels nodig op het terrein van het (inter)nationale collectieve arbeidsrecht en het (inter)nationale sociaalzekerheidsrecht, het mededingingsrecht en op zeker nog andere rechtsgebieden (ondernemingsrecht). Aandacht is er ook voor de globalisering: hoe moet deze worden gereguleerd.

In het maatschappelijk debat over platformarbeid komt een hele reeks aan onderwerpen naar voren. Enkele voorbeelden ter illustratie.

Flexibele arbeidsrelaties 10.3.6.2

10.3.6.2 Ontwrichting arbeidsmarkt

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht

Platformarbeid is een innovatieve en vernieuwende ontwikkeling is die, wat regels betreft, nog niet gereguleerd is. Door de technologie zijn platformwerkers weinig tot geen tijd kwijt aan administratie (tijdschrijven, facturen en incasseren) en is acquireren niet meer nodig doordat de samenwerking via een app automatisch tot stand komt. De arbeidsmarkt wordt ontwricht als de bestaande overheidsregels die in de traditionele economie gelden, voor de kluseconomie soms niet gelden. Er moet iets gedaan worden aan het concurrentievoordeel dat de kluseconomie hier heeft ten opzichte van de traditionele economie (P. Bex et al., *De klus- en deeleconomie als aanleiding voor het moderniseren van de regelgeving*, Sira Consulting B.V., 2018). Het kan niet zo zijn dat de kosten die het werkgeverschap veroorzaken een concurrentievoordeel opleveren voor de kluseconomie (K. Frenken et al., *Eerlijk delen – Waarborgen van publieke belangen in de deeleconomie en de kluseconomie*, Den Haag: Rathenau Instituut, 2017). Het maatschappelijk debat gaat hier over de keerzijde van dit voordeel: door het gebrek aan overheidsregulering en tevens aan zelfregulering dreigt een ontwrichting van de arbeidsmarkt (G. Evers en F. Pot, 'Platformwerk ontwricht ons arbeidsbestel', *ESB* 2018). Volgens sommige auteurs delen platformwerkers vooral kenmerken met werknemers in het preciaire deel van de arbeidsmarkt en creëert platformisering een zogenaamde *share the scraps economy* (R. Reich, 'The share-the-scrap economy', *Berkeley Blog*, 2015, <https://blogs.berkeley.edu/2015/02/04/the-share-the-scrap-economy/>). Platformwerkers vallen immers doorgaans buiten arbeidsrechtelijke en sociaalzekerheidsrechtelijke wet- en regelgeving. Daardoor zijn ze voor opdrachtgevers een wat het contracteren betreft een eenvoudiger en goedkoper alternatief voor gewone werknemers of uitzendkrachten. De functies die uitzendbureaus van oudsher verrichten (werven, selecteren, beperken van arbeidsrechtelijke risico's en administratief ontzorgen) worden door platformen overgenomen, aldus het ING Economisch Bureau in de rapporten 'Algoritmes versus de flexbranche' van mei 2018 en 'Platformen kunnen arbeidsmarkt drastisch veranderen' van november 2018 waardoor platformen voor de traditionele flexbranche een 'bedreiging' vormen. Anderen associëren platformisering daarentegen met een nieuwe kans voor economische inclusie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (Graham, M., I. Hjorth en V. Lehdonvirta, *Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods*. Transfer: European Review of Labour and Research, 2017, 23(2)). Om de ontwrichting van de arbeidsmarkt tegen te werken, bepleiten Van Slooten en Holscher de introductie van de werkerscoöperatie. In een dergelijke coöperatie zouden platformwerkers zich in één bedrijf verenigen met als gevolg dat het kartelverbod van art. 6 Mededingingswet en art. 101 VWEU niet van toepassing is en medezeggenschapsrechten door het platform aan de werkerscoöperatie kunnen worden verleend (J. van Slooten & J. Holscher, 'De werkerscoöperatie', *Ondernemingsrecht* 2019/6).

10.3.6.3 Impact op sociale verworvenheden

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht

Een belangrijk publiek belang is de bescherming van werkenden. De kwalificatie van de arbeidsverhouding tussen de verschillende partijen die bij het arbeidsplatform betrokken zijn, staat daarom vol in de aandacht. Deze arbeidsverhouding moet echter wel gezien worden in het licht van de verschuiving naar meer zzp'ers en andere flexibele arbeidsvormen die ook buiten de platformen om plaatsvindt. Door de opkomst van digitale marktplaatsen voor arbeid krijgen flexibele werkvormen een extra impuls. Dit wordt nog versterkt doordat online platforms (vaak) ook wereldwijd opereren. Dit werkt een verdergaande flexibilisering of zelfs fragmentering van de arbeidsorganisatie in de hand. Het aantal werkenden zonder adequate sociale bescherming en zonder fatsoenlijke werkomstandigheden groeit. Bouwens wijst overigens op art. 3 van het Besluit aanwijzing gevallen waarin de arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd (*Stb.* 1986, 655). Op grond van deze bepaling zou ook arbeid verricht door natuurlijke personen door tussenkomst van een digitaal platform onder de werkingssfeer van socialezekerheidswetgeving kunnen worden gebracht, met (na)heffing van premies werknemersverzekeringen bij platforms tot gevolg (W.H.A.C.M. Bouwens, Position Paper d.d. 31 oktober 2017, 2017Z14487); zie ook: L. van den Berg, 'Platformarbeid: biedt het Rariteitenbesluit soelaas?', *TRA* 2019/15). Het maatschappelijk debat gaat voorts over de rechtspositie van platformwerkers op het gebied van een eerlijke, betrouwbare en voorspelbare beloning, waarbij rekening zou moeten worden gehouden met de vaak grillige en onstabiele werkuren, de arbeidskwaliteit (arbeidstijden, veilige arbeidsomstandigheden, afwezigheid van discriminatie, leer- en ontwikkelmogelijkheden, goed werk in de betekenis van zinvol werk, balans tussen werk en privé, privacy), het ontbrekende recht op medezeggenschap en het einde van de overeenkomst. Kullmann waarschuwt voor (algoritmisches) ongeoorloofd onderscheid in de digitale economie (M. Kullman, 'Platformwerk, besluitvorming door algoritmen en bewijs van algoritmische discriminatie', *Ondernemingsrecht* 2019/8).

Daarnaast richt de discussie zich op de controle door werknemersorganisaties en overheidsinstanties van algoritmisch management waar platformwerkers aan onderworpen zijn. Immers, binnen het platformwerk neemt het gebruik van algoritmisch management een sleutelpositie in. De aansturing van werkenden verandert en kenmerken van gezag kunnen via algoritmen optreden. Platformen proberen evenwel de gezagsverhouding weg te schrijven door in standaardbepalingen tot in detail de deeltaken vast te leggen die tot een klus behoren. Gezag wordt als het ware 'weggedigitaliseerd' doordat bij de uitvoering van de klus geen instructie meer nodig is. (J.M. van Slooten & J. Holscher, De werkerscoöperatie, *Ondernemingsrecht* 2019/6). A-G Szpunar signaleert in zijn conclusie voorafgaand aan de *Uber*-uitspraak van het Hof van Justitie dat Uber stevige (indirecte) controle houdt op de dienst, die zijns inziens welhaast doelmatiger is dan de klassieke instructiebevoegdheid. Algoritmisch management en gezag kunnen dus samengaan. Kloostra ziet als probleem de ongelijke procespositie doordat de werkende geen informatie heeft over de werking van het gebruikte systeem en stelt voor om in een rechtsgeschil een verzwaarde stelplicht een de beweerdte werkgever op te leggen (J. Kloostra, *Ondergeschikt aan het algoritme*, *TRA* 2020/71).

Tenslotte ontbreekt de mogelijkheid om collectieve afspraken te maken met platformwerkers omdat platformwerkers vaak ondernemers zijn. Dan is het maken van collectieve afspraken immers in strijd met het kartelverbod. Dit verbod is echter niet langer absoluut. Met het ACM-consultatiedocument 'Leidraad Tariefafspraken zzp'ers' door de Autoriteit Consument & Markt (ACM) op 26 november 2019 is de deur op een kier gezet: onder bepaalde omstandigheden mogen zelfstandigen collectief afspraken maken over tarieven en andere voorwaarden. Omstandigheden zijn als de zzp'ers zij-aan-zij hetzelfde werk doen als werknemers, als zzp'ers klein in omzet en marktaandeel zijn, wanneer de voordelen groter zijn dan de nadelen, of als de tariefafpraak op het voorgenomen wettelijk bestaansminimum ligt (<https://www.acm.nl/nl/publicaties/leidraad-tariefafspraken-zzpers>, zie ook: J.M. Truijens Martinez en S.J.H. Evans, 'Is het mededingingsrecht de reddingsboei van de zwakke zzp'ers?', *Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context* 2019, nr. 1). Deze leidraad maakte het eind november 2019 mogelijk dat de Minister van SZW de eerste cao met een minimumtarief voor zelfstandigen zonder personeel, te weten de Architecten-cao, zelfs algemeen verbindend heeft verklaard.

10.3.6.4 Crowdworkers als het nieuwe precariaat van de arbeidsmarkt

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht

Het gebruik van vrij hoge commissies (tot 25 procent bij Uber) die sommige platformen toepassen in combinatie met lage betaling (betaling gebeurt per verrichte taak en wachttijden worden niet betaald, maar komen voor risico van de platformwerker) en scherpe concurrentieverhoudingen, geeft aanleiding tot veel discussie en tot de vraag of platformen die dergelijke voorwaarden hanteren, zorgen voor het ontstaan van een nieuw precariaat op de arbeidsmarkt (F. Dekker, 'Werken in de klusseneconomie: een literatuurstudie', *Beleid en Maatschappij*, 2018, nr. 2). Deze vraag speelt ook een rol wanneer platformwerkers met harde financiële gevolgen geconfronteerd worden als ze niet kunnen werken vanwege ziekte en arbeidsongeschiktheid of tijdens hun werkzaamheden te maken krijgen met een (arbeids)ongeval. Er zijn platformbedrijven die een verzekering afsluiten, maar veel platformwerkers zijn onderverzekerd.

Flexibele arbeidsrelaties 10.3.6.5

10.3.6.5 Flexibiliteit

mr. S.E. Heeger-Hertter, actueel t/m 01-01-2022

Actueel t/m

01-01-2022

Auteur

mr. S.E. Heeger-Hertter

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Arbeidsovereenkomstenrecht

Een van de kenmerken van werken via arbeidsplatformen, is flexibiliteit. Vraag rijst of de contractueel overeengekomen vrijheid om een opdracht te weigeren in de praktijk even groot is als het contract suggereert en of deze flexibiliteit dus gepaard gaat met voldoende autonomie en zeggenschap in het werk. Op het eerste gezicht zou dit kenmerk het mogelijk moeten maken om bijvoorbeeld arbeid en zorg beter te kunnen combineren (zolang de zorgtaken nog met name op vrouwen neerkomen, kan dit bijdragen aan meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen). Als platformwerk echter permanente beschikbaarheid van de platformwerker voor het platformbedrijf behelst, kan platformarbeid wel degelijk verstorend werken op de balans tussen werk- en privéleven.

Werkers geven aan dat een groot deel van hun werktijd (tijd die zij beschikbaar zijn op het platform) onbetaald is. Dat is bijvoorbeeld de tijd die fysieke werkers besteden aan het wachten op een nieuwe opdracht als zij wel actief willen zijn, of de tijd die online werkers besteden aan het zoeken van nieuwe taken en het maken van intake-tests. De werkers in het personenvervoer en de bezorging werken zijn het meest aantal uren beschikbaar zonder dat zij betaald worden. Dit is voor personenvervoer consistent met het type werkzaamheden en hun positie als opdrachtnemer. Voor de bezorgers (van voornamelijk maaltijden) geldt dat een deel actief is als werknemer (en dus vrijwel niet onbetaald actief is) en een deel als opdrachtnemer (met onbetaalde uren). Kijkend naar het aantal uren dat werkers onbetaald werkt ten opzichte van het betaalde aantal uren, dan blijkt dat werkers in de huishoudelijke dienstverlening en de deelnemers aan online onderzoek relatief het meest onbetaald beschikbaar zijn. Een aanzienlijk deel van de werkers geeft aan graag meer uren betaald te willen werken via het platform. Hierbij valt op dat voornamelijk werkers uit het personenvervoer, de huishoudelijke dienstverlening en de deelnemers aan online onderzoek meer uren betaald willen werken. Dit zijn tevens de werkers die gemiddeld relatief veel uren onbetaald beschikbaar zijn op het platform. (www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2020/platformeconomie-hoe-werkt-kluseconomie.pdf).