

Platformwerk ontwricht ons arbeidsbestel

De omvang van platformwerk is nog beperkt, maar de potentie ervan is groot. Bij gebrek aan zelfregulering en regulering door de overheid dreigt er echter een ontwricking van de arbeidsmarkt. Op welke manier kan de arbeidskwaliteit van platformwerkers worden verbeterd?

GEORGE EVERS

Beleidsadviseur bij
FNV

FRANK POT

Emeritus hoogleraar
aan de Radboud
Universiteit
Nijmegen

Uitzendbureaus zien de ontwikkeling van platformen als een reële bedreiging. De Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) stelt zich de retorisch bedoelde vraag of er bij veel platformen “niet sprake is van een uitzendovereenkomst met alle bijbehorende rechten en plichten” (ABU, 2018). Uitzendbureaus bemiddelen van oudsher tussen de werknemer of zelfstandige en de werkgever. Digitale platformen, zoals Temper voor de horeca en Helpling voor schoonmaakhulp, werken goedkoper en sneller dan uitzendbureaus. Dat kan door het gebruik van slimme technologie, maar ook door het werken in loondienst te vervangen door het zelfstandig ondernemerschap. Dat uitzendbureaus nu nog terughoudend zijn met hun kritiek op platformen komt vooral doordat zij zelf vaak nieuwe bedrijfsmodellen introduceren, zoals *payrolling* en *contracting*, waarmee ze hun eigen uitzend-cao ontduiken.

De omvang van het digitale platformwerk lijkt op dit moment nog bescheiden. In Nederland lopen de schattingen uiteen van 0,4 tot 12 procent van de beroepsbevolking. En buitenlandse onderzoeken laten eenzelfde beeld zien. Wat opvalt is dat platformwerkers een grote variëteit aan werkzaamheden uitvoeren (figuur 1).

Dé platformwerker bestaat dus niet. Er zijn diverse platformwerkers die door specifieke expertise een goed

inkomen verdienen. Daarnaast bestaat er een grote groep die niet in staat is om met dit werk een normaal inkomen te verwerven. Om kosten te beperken, willen steeds meer platformen alleen werken met zelfstandige ondernemers, waardoor de ondernemersrisico's bij de werkers worden neergelegd. Het lijkt erop dat digitale-platformorganisaties zich weinig willen aantrekken van afspraken over redelijke betaling, zeggenschap en sociale zekerheid.

KWALITEIT VAN DE ARBEID

Nederland onderschrijft via wetten en regelingen de ILO-criteria van de Verenigde Naties voor 'fatsoenlijk werk'. Tot de ILO-criteria behoren het recht op organisatie en onderhandelingen, werkzekerheid, redelijke beloning, veilig en gezond werk, het recht op een sociale dialoog en op sociale zekerheid. In Europa is dat gespecificeerd onder de noemer 'goed werk'. Bij goed werk heeft een werknemer bijvoorbeeld leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, en ook zeggenschap over de eigen arbeidstijden. Ook kan de werknemer zelfstandig beslissingen nemen binnen zijn taakomschrijving (*in het werk*) – dan gaat het bijvoorbeeld over het tempo en de wijze van taakuitvoering. Goed werk vereist daarnaast dat de werknemer ook zeggenschap heeft *over het werk*, doordat er werkoverleg is en medezeggenschap. Door het werk op deze manier te organiseren, wordt er voorkomen dat werk eentonig, saai en schadelijk is voor de gezondheid van werknemers.

PLATFORMWERK LANGS DE MEETLAT

Als we platformwerk langs de meetlat leggen van de genoemde criteria, wat zien we dan?

Digitale platformen zijn 24 uur per dag bereikbaar, en het verdienmodel is gebaseerd op kleine marges en een groot volume. Dit beïnvloedt de manier waarop het

werk is georganiseerd, dat moet zo goedkoop mogelijk uitgevoerd worden en arbeidskosten dienen zo veel mogelijk te worden beperkt. Platformen bieden nauwelijks leermogelijkheden, en verder is er slechts beperkt zeggenschap over arbeidstijden en over de uitvoering van werkzaamheden. Het platform meet voortdurend de prestaties van de werkers. Bovendien schept dit het risico van onveilige en éénzijdige arbeidsomstandigheden. Maaltijdbezorgers werken bijvoorbeeld vaak op onveilige tijdstippen, in onveilige buurten en bij slechte of risicovolle weersomstandigheden. Bij online-platformwerk, bijvoorbeeld bij Amazon Mechanical Turk, gaat het doorgaans om microtaken (zogenaamd 'klikwerk') waarbij elke betekenis of zingeving ontbreekt, omdat de werker geen idee heeft aan welk eindresultaat zijn of haar werk bijdraagt. Het opsplitsen van werk in kleine deeltaken is in strijd met de criteria voor 'goed werk', en in strijd met artikel 3d van de Arbwet over het vermijden van monotone en tempogebonden arbeid.

Algoritmen sturen de platformwerkers aan, de app fungeert als baas, zoals het geval is bij de taxi-app van Uber. Op basis van welke criteria dat gebeurt, is niet duidelijk voor de platformwerkers (ratings van klanten, aantal geweigerde opdrachten, deelname aan vakbondsactiviteiten, et cetera). Algoritmen zijn niet transparant, waardoor het onduidelijk is op welke manier tarieven en werktijden worden bepaald. We sluiten niet uit dat de werking van het algoritme gericht is op het vaststellen van een zo laag mogelijk tarief voor de werkers.

Het gevolg van deze slechte arbeidskwaliteit is het risico van vervreemding in plaats van betrokkenheid. Dat platformeigenaren deze situatie creëren of laten ontstaan, staat haaks op de morele en wettelijke verplichting om te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden.

Werkers hebben bij hun arbeid voor platformen beperkte zeggenschap over het werk. Platformwerkers kunnen zich nauwelijks organiseren noch collectief onderhandelen, en zijn zodoende eigenlijk niet in staat om tegenwicht te bieden aan de platformen. De sociale zekerheid is niet voldoende aangepast aan deze nieuwe situatie. Een veelgehoord argument van de platformen is dat platformwerkers flexibiliteit willen en dat het platform dit biedt. Op deze flexibiliteit valt het nodige af te dingen. Om een redelijk inkomen te verdienen, moeten platformwerkers vaak beschikbaar zijn en daarmee is de keuzemogelijkheid al minder groot dan wordt voorgespiegeld. Als daarbij ook nog de voortdurende digitale controle op de productiviteit van de werkers in beschouwing wordt genomen, dan denken

wij dat de zeggenschap over het werk gering is.

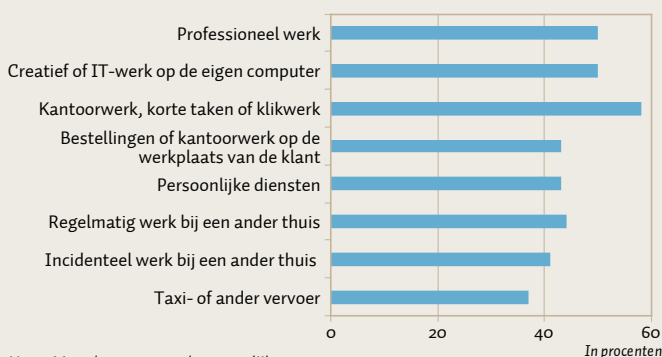
Deze negatieve effecten van het platformwerk worden niet door de nieuwe technologie veroorzaakt, maar door de veranderende arbeidsverhoudingen. Die worden bij platformwerk gekenmerkt door de grote machtsongelijkheid tussen platform en werkers, vanwege de aanzienlijke afhankelijkheid van ondoorzichtige algoritmen en het sterk geïndividualiseerde werk. Dat is in strijd met zowel de democratische principes als het streven om de stabiliteit van de samenleving te waarborgen door een machtsevenwicht. Machtsongelijkheid bij platformwerk ondergraaft bijvoorbeeld stabiele beloningsverhoudingen alsmede de instrumenten en instituties om zulke stabiele verhoudingen in de samenleving te bevorderen, zoals de cao, de vakbonden en de collectieve zorg voor sociale zekerheid.

UITDAGINGEN

De arbeidskwaliteit voor platformwerkers kan verbeterd worden door hen onder de cao te laten vallen van de sector waarin zij werken. In een cao wordt in ieder geval een aantal zaken vastgelegd rond de beloning en ontwikkelmogelijkheden. Wij hebben dan ook grote twijfels wat betreft de voorkeur van platformorganisaties om hun werkers te beschouwen als zelfstandige ondernemers.

Verder is er zeggenschap en transparantie nodig over de algoritmen. Dat kan via een *open source*-benadering, dat wil zeggen dat het platform het algoritme niet monopoliseert maar dat de broncode ervan openbaar is. Werkers kunnen dan al deze gegevens op het platform inzien. Voorlichting over de werking van de algoritmen moet onderdeel worden van de normale infor-

Soort werk dat platformwerkers verrichten **FIGUUR 1**



Noot: Meerdere antwoorden mogelijk

Bron: Dhondt en Huws (2016) | ESB

matie over werk en werkomstandigheden. Omdat een algoritme onder andere een manier is om het werk te verdelen zou het, volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR), een onderdeel van medezeggenschap moeten zijn. Tot nu toe zien we dat platformen zich onttrekken aan de WOR, omdat ze geen ‘onderneming met werknemers’ zouden zijn.

Het ontbreken van gewoon werkoverleg dient gecompenseerd te worden via mogelijkheden om informatie uit te wisselen op het platform, dus zaken ter discussie te kunnen stellen en reacties te kunnen geven. Platformwerkers moeten zodoende ook een platform hebben om elkaar te kunnen treffen. Daardoor kunnen werkers zich ook makkelijker organiseren.

Een grote hindernis voor de werkers en een bron van macht voor platformen is dat zelfstandige ondernemers zich volgens de ACM en de EU-regelgeving niet kunnen en mogen organiseren om tariefafspraken te maken. En om kartelvorming tegen te gaan, mag er ook geen tarief in de cao worden vastgelegd. Ten onrechte wordt er gedaan alsof een enkele zzp’er dezelfde onderhandelingsmacht heeft als een multinational. Vooruitlopend op een eventuele cao kan men het voorbeeld nemen van de huisartsen tegenover de zorgverzekeraars: daar zijn het coöperaties van artsen die onderhan-

delen en de individuele artsen die het contract sluiten.

Zolang de overheid geen regels ontwikkelt, kunnen platformorganisaties ook via zelfregulering afspraken maken. In Duitsland is dat gebeurd door het afspreken van een gedragscode en het instellen van een ombudsfunctie om zo toezicht te houden op de naleving ervan. Platformwerkers kunnen daar terecht wanneer er een verschil van mening is tussen werker, platform en klant.

Het zou helpen als er voor alle werkenden één stel van sociale zekerheid komt, onafhankelijk van het soort contract of overeenkomst.

De vakbonden zullen zich verder nog meer moeten inspannen om de platformwerkers te bereiken. Die zullen soms hun eigen organisaties oprichten, al dan niet via online community’s, en al dan niet tijdelijk, zoals bijvoorbeeld *PO in actie* in het basisonderwijs. Voor bestaande en nieuwe organisaties is de uitdaging dan natuurlijk om samen op te trekken. Zo hebben Deliveroo-bezorgers de Riders Union opgericht om goede arbeidsvoorwaarden te realiseren, en is die organisatie onderdeel van de FNV geworden.

Ten slotte kan ook de vakbond coöperatieve platformen helpen oprichten, waarvan het eigendom in handen is van de deelnemers en niet van één eigenaar. Daarmee is het platform dus eigendom van de deelnemers die het verdienmodel bepalen. Interessant zou ook zijn om platformen te beoordelen vanuit het perspectief van de werkers, zoals de site *Fair Crowd Work* nu al doet.

LITERATUUR

- ABU (2018) *Wat is de impact van platformwerk?* Lijnden: ABU.
- Dhondt, S. en U. Huws (2016) *Nieuwe schatting van de omvang van de Nederlandse ‘gig economie’*. Leiden/Hertfordshire: TNO Arbeid & University of Hertfordshire.
- Pesole, A., M.C. Urzì Brancati, E. Fernández-Macías et al. (2018) *Platform workers in Europe: evidence from the COLLEEM survey*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Vandaele, K. (2018) *Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers’ collective voice and representation in Europe*. ETUI Working Paper, 2018-05. Te vinden op www.etui.org.
- Weel, B. ter, S. van der Werff, H. Bennaars et al. (2018) *De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland*. SEO-rapport, 2018-30.

TOT SLOT

Wij zijn ervan overtuigd dat platformwerk geen marginaal verschijnsel is op de arbeidsmarkt. Het gaat om veranderingen in waarden, instituties en instrumenten, die de kwaliteit van de samenleving raken en die het arbeidsbestel kunnen ontwrichten. Willen we een *Silicon Valley*-model, waarin commercie en technologie vooropstaan, of een Chinees model met totale digitale beheersing van burgers en werkers? Of gaan we ons Rijnlands model, met welzijn en collectieve verantwoordelijkheid, ondersteunen via de nieuwe platformmogelijkheden?

In het kort

- ▶ De kwaliteit van platformwerk is vaak ondermaats en werkers hebben beperkte zeggenschap.
- ▶ De overheid en sociale partners moeten afspraken maken om platformwerk te reguleren.
- ▶ De werking van algoritmen moet onderdeel zijn van de informatie over werkomstandigheden.