



Update Standpunt Platformwerk – mei 2022

Digitalisering heeft veel verandering teweeggebracht in ons dagelijks leven. Platforms zijn hier een goed voorbeeld van. Verschillende platforms bieden via hun sites en apps tegenwoordig de mogelijkheid om vraag en aanbod zeer efficiënt en effectief bij elkaar te brengen; veelal op een manier die zonder het internet nooit mogelijk was geweest. Dit geldt ook voor de arbeidsmarkt.

Platforms voorzien in een behoefte en creëren waarde voor aanbieders en consumenten. Enerzijds realiseert deze waarde zich in economische groei en consumentenwelvaart, anderzijds in extra werkgelegenheid. Platforms maken werk toegankelijk, ook voor mensen voor wie het door hun opleiding of achtergrond traditioneel moeilijker is om werk te vinden of te behouden. Daarnaast bieden platforms flexibiliteit en de mogelijkheid om het werk naar eigen inzicht in te richten.

Flexibiliteit en laagdrempelige toegang essentieel

Zoals de SER aangeeft: “De flexibiliteit om zelf te bepalen wanneer, waar en hoeveel men wil werken, [...] de laagdrempeligheid van platformwerk en het gemak klanten te vinden zijn belangrijke redenen om voor een platform te gaan werken... Naast flexibiliteit noemen platformwerkers overigens ook andere redenen, zoals aantrekkelijke werkzaamheden, een aantrekkelijke beloning en het combineren van werk en privé”. (SER, 2020, [Hoe werkt de platformeconomie](#), p. 83).

Ook door het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) wordt dit benadrukt: “Vooralsnog gebruikt verreweg het grootste gedeelte van de platformwerkers het werk als bijverdienste. Deze groep lijkt behoorlijk tevreden te zijn. Zo rapporteert deze groep in een veelvoud aan grootschalige enquêtes een tevredenheid met het werk die vergelijkbaar is met andere werkenden. Men waardeert in de regel de mogelijkheid om bij te klussen en de grote mate van flexibiliteit die het werk biedt om bijvoorbeeld te kiezen wanneer en hoe men werkt.” (SCP, 2021, [Platformisering en de kwaliteit van werk](#), p. 9).

Tijd voor passende regelgeving

Hoewel de groep platformwerkers als geheel nog beperkt is, is deze groep wel groeiende en ook (politiek) erg zichtbaar. Dit maakt dat veel van de discussies rondom zelfstandig werk – die ook al voor het bestaan van platformwerk werden gevoerd – nu extra aandacht krijgen. Inmiddels is iedereen het erover eens dat de huidige wetgeving niet meer werkt, zoals de Commissie Borstlap ook concludeerde. Recentelijk heeft de Europese Commissie (EC) ook [een voorstel](#) gedaan om de wetgeving omtrent platformwerk aan te passen. Het doel om met vernieuwde wet- en regelgeving de werkomstandigheden en zekerheden voor platformwerkers te verbeteren wordt door het NLdigital Platformcollectief gesteund.

Maar er wordt nog enorm verschillend gedacht over de passende oplossing. Op dit moment is de realiteit zeer binair: sociale bescherming is voor werknemers, flexibiliteit en vrijheid voor zelfstandigen. Vormen waarbij beschermingen ook aan freelancers aangeboden kunnen worden zijn nu vrijwel niet mogelijk.

Het is opvallend dat er in de maatschappelijke discussie rondom zelfstandig werk (en daarmee dus ook platformwerk) twee thema's door elkaar lopen. Enerzijds wordt in de probleemanalyse breed erkend dat zelfstandigen slechts beperkt aanspraak kunnen maken op sociale bescherming, omdat zij daar ook maar beperkt aan bij hoeven te dragen. Daarentegen wordt in de oplossing vooral gesproken over de manier waarop men werkt: als werknemer of zelfstandige. In plaats van een oplossing te zoeken in de sociale bescherming die elke werkende zou moeten krijgen, wordt vooral gekeken naar het inperken van de mogelijkheden om flexibel te werken. Dit terwijl flexibel werk juist is waar deze groeiende groep mensen zo'n behoefte aan heeft. Daarmee is de verliezer de platformwerker zelf. Zij worden gedwongen te kiezen tussen enerzijds werk in loondienst met erg weinig flexibiliteit, of flexibel werk maar met beperkte zekerheid.

Flexibiliteit voor werkende niet mogelijk in arbeidsrelatie

Flexibiliteit in een arbeidsrelatie is zeer beperkt. Een arbeidscontract is een afspraak dat een werkgever de werknemer betaalt voor zijn of haar werktijd.

De flexibiliteit van platformwerkers is echter absoluut. Iemand is volledig vrij om te bepalen waar en wanneer hij of zij werkt, of hij of zij een opdracht aanvaardt en vooral ook wanneer hij of zij niet werkt. Daarnaast is de relatie ook niet exclusief: iemand kan tegelijkertijd via meerdere apps werken.

Als werkgever zou die vrijheid in het extreme geval betekenen dat iemand op het strand kan gaan liggen, de app aan kan zetten, elke opdracht kan weigeren en dan toch betaald moet krijgen. Dit is gechargeerd, maar laat wel zien dat échte flexibiliteit voor een werkgever niet mogelijk is. Een werkgever zal altijd eisen dat je alle opdrachten moet accepteren. De werkgever zal ook bepalen waar en wanneer je werkt. De werkgever zal niet toestaan dat jij zelf op het laatste moment besluit om niet te werken. En een werkgever zal ook altijd exclusiviteit eisen.

Zelfs in het geval van een nul-urencontract moet men werken met een planning of rooster dat door de werkgever wordt bepaald en zal de platformwerker altijd minimaal drie uur achter elkaar moeten werken. Kortom, daadwerkelijke flexibiliteit zoals platforms bieden en die volgens de SER en het SCP zo'n grote toegevoegde waarde heeft, is momenteel enkel mogelijk in de vorm van zelfstandig werk.

Zoek naar oplossingen voor bescherming en zekerheid

Het Platformcollectief stelt daarom voor om vooral naar een oplossing te zoeken in sociale bescherming en zekerheid te bieden aan platformwerkers. Zonder dat zij daardoor worden geclassificeerd als werknemers. Het zou zo moeten zijn dat alle werkenden sociale bescherming kunnen krijgen (en daar waar relevant ook aan gaan bijdragen), zonder dat dit automatisch betekent dat de flexibiliteit komt te vervallen. De arbeidsmarkt van vandaag vraagt om vernieuwing. Een systeem dat zowel flexibiliteit als sociale zekerheid biedt.

Hoewel de discussie breder is dan alleen platformwerk en vergt dat er wordt gekeken naar een volledige herziening van ons stelsel van sociale zekerheid (bijvoorbeeld een herziening van de WIA/AOV), kunnen er ook op de kortere termijn stappen worden gezet. Platforms kunnen en willen namelijk hun sociale verantwoordelijkheid nemen door platformwerkers bijvoorbeeld te verzekeren voor ongevallen, ziekte of arbeidsongeschiktheid. Of door ze te helpen sparen voor hun ontwikkeling of pensioen.

In het voorstel van de Europese Commissie staat dat het aanbieden van zekerheden aan platformwerkers door platformen niet mag worden gezien als een indicatie van werkgeverschap. Dit is volgens ons positief. Onder huidige Nederlandse wetgeving lopen platformen bij het toekennen van zekerheden namelijk juist het risico dat dit

door de rechter wordt geïnterpreteerd als een indicatie van werkgeverschap, waardoor flexibiliteit en de voordelen daarvan voor de platformwerker verloren gaan.

Sociaal dialoog met belanghebbenden

Er wordt momenteel veel gesproken over platformwerk en platformwerkers, maar nog weinig mét platformwerkers. Wij geloven in het belang van een sociale dialoog waar ook platformwerkers bij betrokken worden.

Door een sociale dialoog kunnen gezamenlijk heldere kaders rondom platformwerk worden bepaald, om tot een akkoord te komen dat sociale bescherming biedt en tegelijkertijd de flexibiliteit van platformwerk weet te behouden.

Het NLdigital Platformcollectief pleit daarom voor een sociale dialoog tussen platformwerkers, overheid en platforms, zoals bijvoorbeeld in Frankrijk. Wij dragen graag bij aan het opzetten en aangaan van een sociale dialoog om platformwerk te verbeteren voor alle belanghebbenden.

Dit bericht is tot stand gekomen in samenwerking met:



Over het collectief

Het [Platformcollectief](#) is een samenwerkingsverband van in Nederland gevestigde platformbedrijven, op initiatief van NLdigital. Het Platformcollectief wil meer helderheid bieden over hoe platforms werken en wat hun rol is in de Nederlandse economie.