

Werken in de platformeconomie, vloek of zegen?

In de flexibilisering van de arbeidsmarkt is de platformisering wel de meest opvallende ontwikkeling. Platformwerk als van Uber en Deliveroo staat vaak in kwaad daglicht. Is dat terecht? Het SCP onderzocht het.

Door [Ab van der Torre](#), [Jesper Rözer](#)
[31 mei 2021](#)

Platformen koppelen werkers via een app of website aan klussen, die meestal kort of zeer kort zijn. Bekende platformen zijn Uber, die mensen vervoert, Takeaway en Deliveroo, die eten bezorgen, Care.com voor verpleegkundigen en de uitsluitend online werkende platformen als Amazon, Mechanical Turk, Freelancer of Clickworker.

In de media worden platformen nogal eens in een kwaad daglicht gesteld. Zij schilderen platformwerk bijvoorbeeld af als kwalitatief slecht werk vanwege de extreme flexibiliteit en de daarmee gepaard gaande onzekerheid, het lage inkomen en de hoge werkdruk. Maar is de kwaliteit van werk echt zo slecht? We hebben deze vraag trachten te beantwoorden door middel van 31 expertinterviews en een literatuurstudie waarin we 208 artikelen hebben meegenomen.

De waardering van het werk is hoog

Een belangrijke indicatie voor de kwaliteit van werk is hoe werkenden dit zelf ervaren. Opvallend is dat, in tegenstelling tot hoe het werk vaak wordt afgeschilderd, platformwerkers over het algemeen hun werk hoog waarderen. Vaak net zo hoog of zelfs hoger dan werkenden die vergelijkbaar werk doen in de traditionele economie. Het blijkt dat platformwerkers met name de vrijheid en flexibiliteit waarderen. Dit geldt in het bijzonder voor jongeren en mensen met ondernemerszin.

De flexibiliteit van het platformwerk maakt het ook vaak mogelijk werk, zorg en privé relatief makkelijk te combineren. Wel geldt dit vooral voor de werkers die platformwerk in deeltijd doen, wat ook de grootste groep is. Voor mensen die hun hoofdkomen uit platformwerk moeten halen, is het combineren lastiger, omdat zij veel uren moeten maken om voldoende inkomen te vergaren. Toch ervaren ook voltijders een grote waardering voor de ervaren autonomie.

Zelf werktijden bepalen

Verder biedt de platformeconomie de mogelijkheid tot thuiswerken, waarbij de platformwerker zelf de werktijden kan bepalen. Voor ouders met kinderen, mantelzorgers en mensen met een beperking of een stoornis biedt dat mogelijkheden. In deze zin is de platformeconomie dus inclusiever dan de traditionele economie.

Naast deze voordelen, blijken platformen ook uiterst effectief mensen aan een klus te kunnen koppelen. Hierdoor neemt de totale werkgelegenheid toe. Zo nam het aantal taxiritjes, en daarmee het aantal taxichauffeurs, toe in de steden waarin Uber de markt betrad. Bovendien zijn de drempels om op een platform aan de slag te gaan meestal klein; vaak is niet meer dan een naam voldoende. Dit zorgt ervoor dat mensen relatief makkelijk via platformen een klus kunnen vinden. Op deze manier kunnen mensen met weinig toegang tot de arbeidsmarkt, zoals ouderen, mensen met een beperking of met een migratie-achtergrond, via platformen soms toch aan het werk komen.

Ook minder positieve kanten

Tegenover de voordelen staan echter ook de nodige nadelen. Dit begint bij de werkzekerheid. Ondanks dat de drempels om in te schrijven bij een platform vaak laag zijn, is de kans behoorlijk groot dat er weinig werk beschikbaar is voor de werknemer. Dat de klussen van korte tot zeer korte duur zijn speelt daarbij ook een rol.

Een ander nadeel is het inkomen. Het uurloon is doorgaans lager dan in de traditionele economie na aftrek van allerlei extra posten, zoals wachttijd. Dat geldt des te meer voor platformwerkers die online werken voor internationale platformen waarbij men moet concurreren met werkenden uit lageloonlanden. Maar ook bij andere platformbedrijven zijn verdiensten onder het minimum(uur)loon niet ongebruikelijk. Ook komt het voor dat m=het inkomen bij nieuwe platformen vaak nog relatief hoog is, maar dat verandert zodra het platform een aanzienlijk marktaandeel heeft. Op zo'n moment verlaagt het platform dan het inkomen. Monopolievorming is dus een risico, omdat de alternatieven weggeconcurrereerd worden.

Hoge werkdruk

Verder is voor (bijna-)voltijdwerkers de werkdruk hoog. Doordat zij van het werk rond moeten komen, kunnen zij nauwelijks profiteren van de mogelijkheid om te kiezen wanneer men werkt. Men moet in de praktijk vaak elke klus aannemen om rond te komen en werken op de tijden waarop de meeste vraag is en de prijzen het hoogst.

Tot slot zien we wel dat platformen weinig drempels opwerpen en dat groepen die het in de reguliere economie moeilijk hebben (zoals migranten en mensen met een beperking) vaak wel via platformen aan werk komen, maar we zien ook dat zij vaak lagere ratings krijgen door bijvoorbeeld minder goede sociale vaardigheden. Hierdoor hebben zij bijvoorbeeld weer minder kans om een andere (goed betaalde) klus te verkrijgen. Dat is de keerzijde.

Nieuwe kansen voor platformeconomie

De platformeconomie kent dus zeker haar nadelen. Hier vragen de media terecht veel aandacht voor. Maar er bestaan ook voordelen aan de platformeconomie en er bestaan aanzienlijke onderlinge verschillen tussen platformwerkers, platformen en landen. Dit maakt de zaak een stuk complexer en genuanceerder dan vaak wordt geschetst. Er kan dan ook niet eenduidig van een vloek of zegen worden gesproken.

Wel kunnen we proberen de risico's te beperken en kansen beter te benutten. Mogelijkheden voor de overheid om de kwaliteit van platformwerk te verbeteren, zijn bijvoorbeeld het

instellen van een minimum uurloon, of het verplicht stellen van deelname aan werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en eventueel pensioenen.

Vraag en aanbod beter afstemmen

Om de kansen van de platformeconomie te benutten kunnen overheid en sociale partners bijvoorbeeld ruimte geven aan platformen die kwaliteitsvol werk bieden. Zo zouden huidige personeelstekorten en werkdruk in bijvoorbeeld de zorg kunnen verminderen door in deze sector vraag en aanbod van werk via platformtools beter op elkaar af te stemmen.

Daarnaast zou platformtechnologie ook binnen organisaties interne flexibiliteit kunnen bevorderen. Als mensen zich binnen bedrijven via een platform kunnen inschrijven voor klussen, kan dat het werkplezier en de werktevredenheid bevorderen, zonder dat dat hun arbeidscontract beïnvloedt. Het platform dient dan alleen om het werk te verdelen.

Ab van der Torre werkt bij het Sociaal en Cultureel Planbureau, bij de sector Schaarste, Welvaart en Welbevinden. Jesper Rözer werkt bij de Hogeschool van Amsterdam en is voormalig medewerker van het SCP.

Het rapport [Platformisering en de kwaliteit van werk Een kennissynthese](#) is het eerste rapport uit het dossier [De veranderende wereld van werk](#), waarin de kwaliteit van werk centraal staat. Dit SCP-rapport vormt de basis voor onderstaand artikel.