

Werkenden in kwetsbare situaties en de toekomst: **platformwerk uitgelicht**



Werkenden in kwetsbare situaties en de toekomst: platformwerk uitgelicht

Onderdeel van het onderzoeksprogramma: Toekomstverkenning Gezond en Veilig Werken

RIVM & TNO-rapport 2024-0207

Colofon

© RIVM & TNO, 2025

Delen uit deze publicatie mogen worden overgenomen op voorwaarde van bronvermelding: RIVM & TNO (2025). *Werkenden in kwetsbare situaties en de toekomst: platformwerk uitgelicht*.

DOI 10.21945/RIVM-2024-0207

H.A. van de Ven (auteur), TNO
C. Bekker (auteur), RIVM
K.M. Oude Hengel (auteur), TNO
M. Vooijs (auteur), TNO
S.H. van Oostrom (auteur), RIVM

Met dank aan:

Alle experts die hebben meegewerkt en in het bijzonder
Martijn Arets (Platformexpert, Professional Outsider Consultancy) en
Jeroen Meijerink (Universitair Hoofddocent, Universiteit Twente).

Contact:

Hardy van de Ven
Sustainable Productivity & Employability
hardy.vandeven@tno.nl

Sandra van Oostrom
Centrum Preventie, Leefstijl en Gezondheid
sandra.van.oostrom@rivm.nl

Dit onderzoek werd in samenwerking door TNO en RIVM verricht binnen de Toekomstverkenning Gezond en Veilig Werken, in opdracht van het ministerie van SZW voor de directie Gezond en Veilig Werken.

Publiekssamenvatting

Werkenden in kwetsbare situaties en de toekomst: platformwerk uitgelicht

Het RIVM en TNO hebben de risico's en kansen van vijf maatschappelijke ontwikkelingen uitgewerkt voor platformwerkers. Deze werkenden bieden via digitale platforms hun diensten tegen betaling aan. Denk aan maaltijden bezorgen, taxiritten en klussen in huis. De maatschappelijke ontwikkelingen zijn AI, nieuwe wet- en regelgeving, migratie, arbeidsmarktkrapte en globalisering. Deze ontwikkelingen kunnen zorgen voor ongezonde en onveilige arbeidsomstandigheden en komen vaak samen bij werkenden in een kwetsbare situatie, zoals platformwerkers.

Een deel van de platformwerkers redt zich. Een ander deel is erg afhankelijk van het werk dat via het platform wordt aangeboden. Vaak zijn geen speciale kennis of vaardigheden nodig voor het werk, waardoor mensen makkelijk zijn te vervangen. Daarbij werken platformwerkers regelmatig voor een laag tarief. Ook de arbeidsomstandigheden zijn vaak ongunstig voor deze platformwerkers. Ze maken lange werkdagen en werken onder hoge tijdsdruk. Juist voor deze groep is het belangrijk de risico's van platformwerk te verkleinen en kansen te vergroten.

Platformwerkers worden via algoritmen aan een klus gekoppeld en soms (ook) door AI aangestuurd. Hierdoor hebben ze zelf minder invloed op wanneer en hoe zij het werk uitvoeren. Verder kunnen (onbedoelde) aannames en vooroordelen in de algoritmes de kans vergroten dat iemand door discriminatie geen werk krijgt. Daar komt bij dat platformwerkers minder contact met collega's hebben en niet zijn vertegenwoordigd bij bonden of een ondernemingsraad van een organisatie.

Voordelen van werken via een platform zijn bijvoorbeeld dat mensen vrij makkelijk, zonder ervaring of specifieke opleiding, aan werk kunnen komen. Ook levert het platform een groot netwerk aan opdrachtgevers op.

Om platformwerkers te beschermen is het belangrijk hen beter te bereiken voor onderzoek en preventie. Ook is het belangrijk de effecten van nieuwe wet- en regelgeving op de kwaliteit van werk van platformwerkers te onderzoeken. Denk aan de Europese richtlijn platformwerk en de wet om AI verantwoord te gebruiken.

Kernwoorden: platformwerkers, kwetsbaar, algoritmen, gezondheid, wetgeving, werk, toekomst, werkdruk, autonomie, ontwikkelingen.

Synopsis

Workers in vulnerable situations and the future: highlighting platform work

The National Institute for Public Health and the Environment (RIVM) and the Netherlands Organisation for Applied Scientific Research (TNO) have elaborated the risks and opportunities of five societal developments for platform workers in the future. Platform workers offer their services on digital platforms for payment. Examples of services offered include meal delivery, taxi rides and taking care of household chores. The five societal developments are AI, new laws and regulations, migration, labour market shortages, and globalisation. These developments may contribute to unhealthy and unsafe working conditions. Clustering of these developments often occurs for workers in a vulnerable situation, such as platform workers.

Nowadays, some platform workers manage well, while others are highly dependent on the work offered on the platform. Since this work often does not require special knowledge or skills, the workers are easy to replace. Platform workers also generally work for low pay, and the working conditions are often unfavourable. They work long hours and under high time pressure. Reducing the risks and enhancing the opportunities of platform work is particularly important for this group.

Platform workers are often matched to tasks through algorithms and sometimes also directed by AI. As a result, they have less influence on when and how they perform the work. Furthermore, (unintended) assumptions and judgments in algorithms can increase the risk that workers are not offered jobs due to discrimination. This is in addition to the fact that platform workers have less contact with colleagues and are not represented by unions or a works council.

Advantages of platform work include being able to get work fairly easily, without experience or specific training. Moreover, the platform offers access to a large network of customers.

To protect platform workers, it is important to better reach them for research and prevention. It is also important to investigate the effects of new laws and regulations on the quality of the work of platform workers. Examples include the European platform work directive and the law on responsible AI use.

Keywords: platform workers, vulnerable, algorithms, health, legislation, work, future, work pressure, autonomy, developments.

Inhoud

Samenvatting	11
1 Inleiding	15
1.1 Aanleiding	15
1.2 Doelstelling	15
1.3 Leeswijzer	16
2 Methoden	17
2.1 Definitie en conceptueel model	17
2.2 Casusstudie en toekomstige ontwikkelingen	18
3 Werkenden in kwetsbare situaties	19
3.1 Definitie werkenden in kwetsbare situaties	19
3.2 Conceptueel model werkenden in kwetsbare situaties	19
3.3 Externe ontwikkelingen	22
3.4 Risicogroepen werkenden in kwetsbare situaties in de toekomst	23
4 Platformwerkers in kwetsbare situaties	25
4.1 Beschrijving	25
4.1.1 Definitie van platformwerk	25
4.1.2 Omvang platformwerk in Nederland	25
4.2 Kwetsbaarheid bij platformwerkers anno 2024	25
4.2.1 Verschillende kenmerken van platformwerk	25
4.2.2 Platformwerkers in kwetsbare situaties	27
4.3 Trends en impact toekomstige ontwikkelingen	28
4.3.1 Persona's	28
4.3.2 Externe ontwikkelingen	30
<i>Digitalisering: Artificiële intelligentie (AI) & algoritmisch management</i>	30
<i>Wetgeving op het gebied van platformwerk</i>	32
<i>Migratie</i>	34
<i>Arbeidsmarktkrapte</i>	36
<i>Globalisering</i>	37
4.4 Handelingsperspectieven voor de toekomst	38
5 Aandachtspunten en conclusie	41
5.1 Aandachtspunten	41
5.2 Conclusie	41
Literatuur	43
Bijlage 1 Geraadpleegde experts	49

Samenvatting

Aanleiding en vraagstelling

De impact van maatschappelijke ontwikkelingen, zoals flexibilisering, de ontwikkeling en toepassing van nieuwe technologieën en de energietransitie, clustert bij specifieke groepen werkenden (RIVM & TNO, 2023). Deze groepen werkenden bevinden zich vaak al in een kwetsbare situatie. In de toekomst hebben werkenden in een kwetsbare situatie daardoor mogelijk vaker te maken met risico's op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud en arbeidsvoorwaarden. De verwachting is ook dat deze werkenden zich door hun ongunstige Ausgangssituatie minder goed kunnen weren tegen deze negatieve impact. Daarnaast hebben deze werkenden minder mogelijkheden om te profiteren van de kansen door toekomstige ontwikkelingen. De betekenis van maatschappelijke ontwikkelingen voor werkenden in een kwetsbare situatie is grotendeels onbekend, het is van belang de kennis hierover te vergroten. In de Arbovisie 2040 wordt gesteld dat het belangrijk is om de positie van werkenden in een kwetsbare situatie te versterken. Het doel van de huidige studie is om meer inzicht te bieden in de impact van toekomstige ontwikkelingen op werkenden in een kwetsbare situatie, waarbij platformwerk wordt uitgelicht.

Deze studie is onderdeel van de 'Toekomstverkenning Gezond en Veilig Werken', die het RIVM en TNO met financiering van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) uitvoeren. De studie biedt inzicht in de verwachte impact van toekomstige ontwikkelingen op de determinanten van kwaliteit van werk bij een specifieke groep werkenden in een kwetsbare situatie, namelijk platformwerkers. Concrete handelingsperspectieven om de kwaliteit van werk van platformwerkers en de kennis hierover in de toekomst te verbeteren, zijn bedoeld om beleidsmakers en andere stakeholders te ondersteunen.

Methodologie

Voor deze studie zijn werksessies en interviews met experts gehouden en is een literatuuronderzoek uitgevoerd. De resultaten uit de verschillende fasen zijn voorgelegd aan een beleids- en wetenschappelijke adviesgroep. In de eerste fase van deze studie is een definitie van werkenden in een kwetsbare situatie opgesteld en een conceptueel model ontwikkeld. Vervolgens is een inventarisatie gemaakt van externe ontwikkelingen die in de toekomst risico's en/of kansen opleveren voor werkenden in kwetsbare situaties.

In de tweede fase is een concreet voorbeeld uitgewerkt voor een specifieke groep werkenden, namelijk platformwerkers. Experts identificeerden zeven kenmerken van kwetsbaarheid bij platformwerkers. Op basis daarvan zijn vijf persona's voor platformwerkers ontwikkeld. Risico's en kansen van vijf maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van gezond en veilig werken en handelingsperspectieven zijn samen met experts en beleidsmedewerkers van het ministerie van SZW in kaart gebracht.

Definitie werkenden in een kwetsbare situatie

Kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt kan over de tijd veranderen en is daarmee geen vaststaand gegeven. Een kwetsbare situatie op de arbeidsmarkt wordt gevormd door interactie(s) tussen risicofactoren binnen en buiten het werk waardoor een werkende een grotere kans heeft op ongezond en onveilig werk. Volgens experts clusteren de negatieve impact van externe ontwikkelingen, zoals nieuwe technologie, flexibilisering, migratie en klimaatverandering, vooral bij werkenden die zich al in een kwetsbare situatie bevinden, waaronder migranten en platformwerkers.

Platformwerkers

Platformwerk is een vorm van betaalde arbeid waarbij werkenden via digitale platforms hun diensten online of offline tegen betaling aanbieden aan personen of organisaties. Voorbeelden van platformwerk zijn maaltijdbezorging, een bouwklus uitvoeren, of data labelen om AI-modellen te trainen. Naar schatting werkten in 2022 ongeveer 95 duizend personen via een digitaal platform in Nederland. Dit is weliswaar een kleine groep maar het is bekend dat platformwerk vaak samengaat met onveilige of ongezonde arbeidsomstandigheden. Bovendien zijn platformwerkers vaak heel afhankelijk van een specifiek platform voor hun werkzaamheden. Daarnaast is er weinig contact met collega's.

Dé platformwerker bestaat niet. Dit komt door een grote diversiteit in onder andere het type werkzaamheden, het aantal uren en de reden voor het werken via een digitaal platform. Volgens experts zijn de hoge mate van afhankelijkheid van het platform voor het inkomen en het uitvoeren van generieke werkzaamheden de belangrijkste kenmerken voor de mate van kwetsbaarheid van een

platformwerker. Generiek werk is eenvoudig werk waarvoor geen opleiding of ervaring noodzakelijk is, zoals bezorging van maaltijden of eenvoudige digitale werkzaamheden. Platformwerkers met generieke werkzaamheden zijn makkelijk inwisselbaar voor anderen met een lager tarief.

Impact van externe ontwikkelingen op platformwerkers

Digitalisering: Artificiële intelligentie (AI) & algoritmisch management

De verwachting is dat AI steeds verder verbetert en efficiënter wordt. Digitalisering kan een kans zijn voor platformwerkers omdat zij efficiënter kunnen werken en het algoritme de meest geschikte platformwerker matcht voor de klus. Het biedt ook kansen om meer controle uit te oefenen. Met digitalisering wordt het makkelijker om te controleren of platformwerkers de juiste certificaten hebben of beschermingsmiddelen gebruiken. De verwachting is echter dat de risico's groter zijn voor platformwerkers in een kwetsbare situatie. Ten eerste hebben platformwerkers vanwege scheve arbeidsverhoudingen en algoritmische matching minder invloed op het al dan niet uitvoeren van de werkzaamheden en het tarief. Bovendien hebben zij een verhoogd risico op (algoritmische) discriminatie. Een tweede risico is dat digitalisering het werk zelf verandert waardoor andere kennis of vaardigheden nodig zijn. Een platformwerker heeft minder mogelijkheden tot scholing, waardoor een mismatch kan ontstaan. Het derde risico gaat gepaard met algoritmisch management, waarbij (meer) monitoring en controle plaatsvindt door algoritmen en dit kan leiden tot minder autonomie. Monitoring van de productiviteit kan ook leiden tot een verhoogde werkdruk.

Wetgeving op het gebied van platformwerk

Platformwerkers zijn minder beschermd tegen (de gevolgen van) ongezond en onveilig werk. In Nederland en de EU wordt op dit moment nieuwe wet- en regelgeving voorbereid of geïntroduceerd die (in)direct een impact hebben op platformwerk. De wetgeving richt zich op het verbeteren van de positie van de platformwerker onder andere door schijnzelfstandigheid te voorkomen, algoritmisch management te reguleren en de data van platformwerkers beter te beschermen. Hoewel de exacte impact onbekend is, verwachten experts dat de kwaliteit van werk verbetert door deze nieuwe wet- en regelgeving. Het vergroten van de transparantie rondom algoritmen draagt eraan bij dat platformwerkers betere arbeidsomstandigheden kunnen creëren. Echter, de wet- en regelgeving richt zich vooral op fysiek platformwerk.

De risico's in de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van online platformwerkers, die onder invloed van wereldwijde concurrentie onder druk staan, zijn nog onderbelicht.

Migratie

Ondanks de onzekerheid rondom migratie, is de verwachting dat het migratiesaldo de komende jaren positief blijft. Platformwerk biedt kansen voor migranten omdat het vaak een laagdrempelige mogelijkheid is om werkervaring op te doen en een netwerk op te bouwen. Echter, veel migranten in platformwerk hebben vooral generieke werkzaamheden met grote afhankelijkheid. Daardoor hebben zij vaak minder goede arbeidsomstandigheden, werken zij voor een laag tarief en ervaren hoge baanonzekerheid. Daarbij komt dat zij vaker grotendeels afhankelijk zijn van platformwerk en minder alternatieven hebben voor werk of dan nog slechter af zijn, zoals bij illegaal werk. Voor migranten is het belangrijk om zich te ontwikkelen en zichtbaar werkervaring te hebben. Op dit moment bieden veel platforms deze mogelijkheden (nog) niet. Verder kunnen taalbarrières en culturele verschillen leiden tot communicatieproblemen, wat invloed heeft op beoordelingen op het platform en de hoeveelheid aangeboden klussen. Discriminatie door algoritmen en een gebrek aan kennis van lokale regelgeving vormen – al dan niet versterkt door communicatieproblemen – extra uitdagingen voor migranten in platformwerk.

Arbeidsmarktkrapte

De verwachting is dat de arbeidsmarktkrapte de komende jaren blijft. Vooral de vraag naar werkenden in de zorg, het onderwijs, bij defensie en technici blijft onverminderd hoog. In een krappe arbeidsmarkt hebben platformwerkers meer keuzevrijheid in klussen en tarieven. Dit biedt kansen voor betere arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en meer autonomie, vooral voor platformwerkers met specialistische vaardigheden. Voor platformwerkers met generiek werk en een laag tarief kan de hoge vraag naar werkenden tot werkstress leiden door de combinatie van inkomensonzekerheid, tijdsdruk en lage autonomie.

Globalisering

Globalisering zet naar verwachting door, maar wellicht minder snel dan in de voorgaande jaren. Wereldwijd zou bij een toenemende globalisering het aantal werkenden dat via een platform werkt ook toenemen. Voor online platformwerkers biedt globalisering kansen door een grotere vraag naar diensten zoals data labelen voor het trainen van AI-modellen en de vertaalslag naar de lokale context. Echter, platformwerkers met generiek werk lopen

het risico dat hun werk goedkoper wordt uitgevoerd in het buitenland, en zij kunnen toegang tot werk verliezen als platforms de Nederlandse markt verlaten.

Handelingsperspectieven voor platformwerk

Een belangrijke boodschap van deze studie is dat er meer zicht moet komen op de kwaliteit van werk van platformwerkers. Zolang er weinig gegevens beschikbaar zijn over de omvang en risico's voor de platformwerkers in de meest kwetsbare situaties, is het lastig om goed beleid te ontwikkelen om platformwerkers in de toekomst beter te beschermen. Naast noodzakelijke monitoring en onderzoek zijn er verschillende initiatieven die de kwaliteit van werk van platformwerkers en de kennis hierover kunnen verbeteren. Deze handelingsperspectieven kunnen in vijf categorieën worden verdeeld, namelijk:

1. **Het identificeren van geschikte communicatie(kanalen).** Het is aan te bevelen om de informatievoorziening over gezond en veilig werken voor platformwerkers te verbeteren. Daarvoor is het noodzakelijk te weten wat de meest geschikte wijze is om platformwerkers te bereiken. Communicatie kan via de platforms of via specifieke initiatieven gericht op platformwerkers in een kwetsbare situatie zoals arbeidsmigranten.
2. **Het onderzoeken van de impact van wet- en regelgeving.** Monitoring en onderzoek zijn ook essentieel om de impact van de nieuwe wet- en regelgeving in kaart te brengen. Omdat wet- en regelgeving domein overstijgend is of in verschillende EU-landen wordt geïmplementeerd, is internationale en nationale samenwerking belangrijk.
3. **Het versterken van de positie van platformwerkers.** De afhankelijkheid en werkonzekerheid van platformwerkers kunnen worden verminderd door wet- en regelgeving en de erkenning van vaardigheden. Initiatieven die helpen bij het zichtbaar maken en erkennen van werkervaring kunnen eraan bijdragen dat platformwerkers betere mogelijkheden hebben om

over te stappen naar ander (platform)werk. Platformwerkers kunnen ook baat hebben bij het verenigen in vakbonden of coöperatieve platformmodellen.

4. **Duurzame inzetbaarheid stimuleren.** In het verbeteren van kwaliteit van werk en daarmee de duurzame inzetbaarheid van de platformwerker hebben opdrachtgevers, platforms en platformwerkers een rol. Opdrachtgevers en platforms kunnen de duurzame inzetbaarheid stimuleren door het garanderen van een gezonde en veilige werkomgeving, het bieden van leer- en ontwikkelmogelijkheden, en het (h)erkennen en zichtbaar maken van werkervaring. Platformwerkers hebben een verantwoordelijkheid om gebruik te maken van de geboden mogelijkheden. Daarbij kan voor werkenden in een kwetsbare situatie extra ondersteuning van bijvoorbeeld het platform of de opdrachtgever gewenst zijn.
5. **Kansen benutten.** Platformwerk biedt een laag-drempelige toegang tot de arbeidsmarkt en een hoge mate van flexibiliteit in werk. Het is belangrijk om bij het reguleren van platformwerk oog te houden voor deze kansen van platformwerk.

Beschouwing en conclusie

Voor meer kennis over en het verbeteren van de kwaliteit van werk van platformwerkers in een kwetsbare situatie zijn meer monitoringsgegevens en onderzoek essentieel. Dit draagt bij aan het beter bereiken van platformwerkers in het geven van informatie of het inzetten van preventieve interventies. Het is belangrijk hierbij alternatieve vormen van onderzoek toe te passen omdat vragenlijstonderzoek minder geschikt blijkt voor deze doelgroep.

De vijf handelingsperspectieven om kwetsbare situaties van platformwerkers in de toekomst te verbeteren richten zich op het verbeteren van de werkomgeving. Omdat er bij werkenden in kwetsbare situaties vaak sprake is van een wisselwerking met risicofactoren uit andere domeinen, wordt domein overstijgende samenwerking voor preventie aanbevolen.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

In de horizonscan ‘De toekomst van Gezond en Veilig Werken’ beschrijven RIVM en TNO dat verschillende ontwikkelingen op de beroepsbevolking afkomen die invloed hebben op de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen in de komende 20 jaar (RIVM & TNO, 2023). De horizonscan benadrukt dat de ongunstige impact van een aantal toekomstige ontwikkelingen, waaronder migratie, flexibilisering, en klimaatverandering, vooral clusteren bij specifieke groepen werkenden. Een deel van deze werkenden kan zich daardoor in een kwetsbare situatie bevinden. Dat gaat dan om ongunstige arbeidsomstandigheden zoals hoge fysieke belasting, meer blootstelling aan gevaarlijke stoffen en/of onveilig werk bij bijvoorbeeld werkenden met een basisschool/vmbo/mbo1 opleiding en/of een flexibel contract. Deze werkenden accepteren ongunstige arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden mogelijk vaker omdat zij minder keuzemogelijkheden in het werk hebben of ervaren. Ook is de verwachting dat de arbeidsinhoud van deze werkenden relatief snel verandert, omdat bijvoorbeeld de werkzaamheden van deze werkenden veranderen of verdwijnen door technologische ontwikkelingen en de energietransitie. Formeel en informeel leren en ontwikkelen tijdens de loopbaan is nodig om werkenden duurzaam inzetbaar te houden. Het blijkt echter dat werkenden met een basisschool/vmbo/mbo1 opleiding en werkenden met een flexibel contract minder vaak een opleiding of cursus volgen naast of tijdens hun werk en minder vaak leren van collega’s of van het werk dat ze uitvoeren (TNO/SER, 2021; RIVM & TNO, 2023). Dit laat zien dat werkenden in een kwetsbare situatie te maken kunnen krijgen met meer risico’s op het gebied van gezond en veilig werken.

Het ministerie van SZW onderschrijft dit in de Arbovisie 2040 (SZW, 2023). Zij noemen enkele groepen werkenden, waaronder (schijn)zelfstandigen, arbeidsmigranten aan de onderkant van de arbeidsmarkt, laaggeschoolden en flexwerkers zoals uitzendkrachten en platformwerkers. Ook wordt benadrukt dat steeds meer werkenden geen traditionele baan meer hebben met vaste werktijden,

een vaste werkplek en een vast contract. Deelname aan passend, veilig en gezond werk draagt bij aan iemands gezondheid en welzijn, en dit verbeteren voor nu en in de toekomst is een belangrijk aandachtspunt van het ministerie van SZW (SER, 2023). Het is daarom belangrijk om de situatie van bepaalde groepen werkenden te verbeteren, onder andere door meer grip te krijgen op de factoren en ontwikkelingen die deze werkenden kwetsbaar maken. Meer kennis over de risico’s en kansen voor werkenden in kwetsbare situaties in de toekomst, biedt inzicht in wat er nodig is om de negatieve gevolgen in te perken en deze werkenden gezond en duurzaam inzetbaar te houden.

De impact van maatschappelijke ontwikkelingen kan verschillend uitwerken bij verschillende groepen werkenden in een kwetsbare situatie, omdat de groep werkenden een heterogene groep is. Om die reden lichten we in dit rapport een specifieke groep werkenden uit, namelijk platformwerkers. Platformwerkers kunnen zich in kwetsbare situaties bevinden omdat meerdere ontwikkelingen samenkomen, waaronder technologie zoals AI en de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Daarnaast hebben platformwerkers vaak te maken met onveilige of ongezonde arbeidsomstandigheden en een grote afhankelijkheid van het platform voor hun inkomen (Lenaerts, 2023; Rözer et al., 2021). De keuze voor platformwerk als casus voor deze studie wordt in hoofdstuk 3 verder toegelicht.

1.2 Doelstelling

Het doel van deze studie is drieledig:

1. Het definiëren van kwetsbaarheid voor gezond en veilig werken;
2. Het in kaart brengen van de meest relevante toekomstige ontwikkelingen en de impact hiervan op risico’s en kansen voor gezond en veilig werken voor platformwerkers;
3. Het bieden van handelingsperspectieven om kwetsbare situaties bij platformwerkers in de toekomst te verbeteren.

1.3 Leeswijzer

Hoofdstuk 2 beschrijft de methode die is toegepast om kwetsbaarheid voor gezond en veilig werken te definiëren en om een specifieke kwetsbare situatie te identificeren om als casus verder uit te werken. Daarnaast beschrijft dit hoofdstuk de methode voor de casusstudie platformwerk. Hoofdstuk 3 beschrijft de definitie van kwetsbaarheid en een conceptueel model. Daarnaast gaat hoofdstuk 3 verder in op mogelijke risicogroepen werkenden in een kwetsbare situatie voor de toekomst. De impact van toekomstige ontwikkelingen op platformwerkers en mogelijke handelingsperspectieven beschrijven we in hoofdstuk 4, gevolgd door handelingsopties voor platformwerkers. Hoofdstuk 5 sluit af met een conclusie en beschouwing.

2 Methoden

Het project is verdeeld in twee fasen. In de eerste fase is er een definitie van werkenden in kwetsbare situaties opgesteld en zijn de determinanten voor werkenden in kwetsbare situaties weergegeven in een conceptueel model. Vervolgens is een inventarisatie gemaakt van externe ontwikkelingen die in de toekomst risico's en/of kansen opleveren voor werkenden in kwetsbare situaties. In de tweede fase is een concreet voorbeeld uitgewerkt voor een specifieke groep werkenden, namelijk platformwerkers, waarbij de impact van toekomstige ontwikkelingen en handelingsperspectieven worden beschreven.

Het conceptuele model, de relevante externe ontwikkelingen en de uiteindelijke resultaten zijn voorgelegd aan een beleidsadviesgroep. De rol van de beleidsadviesgroep was het geven van tijdige adviezen om de beleidsrelevantie van de studie te borgen. De beleidsadviesgroep bestond uit beleidsmedewerkers van de directie Gezond en Veilig Werken (G&VW) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA). Het conceptuele model, de relevante externe ontwikkelingen en de uiteindelijke resultaten zijn ook voorgelegd aan een adviesgroep met wetenschappelijke experts vanuit TNO en RIVM. Met deze wetenschappelijke adviesgroep benutten we optimaal beschikbare kennis en expertise en borgen we de kwaliteit en samenhang van deze studie. Daarnaast hebben de wetenschappelijke adviesgroep en twee experts op het gebied van platformwerk (Jeroen Meijerink en Martijn Arets) het rapport gelezen en van feedback voorzien. In Bijlage 1 is een lijst opgenomen met experts die deelnamen aan een interview, een werksessie of aan de beleids- of wetenschappelijke adviesgroep. In de volgende paragrafen worden de gehanteerde methoden in de verschillende fasen toegelicht.

Afbakening

De kaders en afbakening zijn in lijn met de horizon-scan 'De Toekomst van Gezond en Veilig Werken' (TNO & RIVM, 2023) en sluiten aan bij de missie voor gezond en veilig werken van het ministerie van SZW, die luidt: Mensen gezond, veilig en met plezier laten deelnemen aan het arbeidsproces, opdat zij tot hun pensioen duurzaam inzetbaar zijn en ook na het pensioen geen gezondheidsklachten ondervinden die zijn veroorzaakt in het werkende leven. Gebaseerd op deze missie richt de toekomstverkenning zich op de werkzame beroepsbevolking in Nederland. Deze groep bestaat uit personen van 15 tot 75 jaar met betaald werk. De impact van de ontwikkelingen op de beroepsbevolking die geen werk heeft, valt buiten het kader van deze studie. De horizon-scan 'De Toekomst van Gezond en Veilig Werken' concludeerde dat de toekomst van gezond en veilig werken heel onzeker, complex en dynamisch is. Dit komt onder andere door de interactie tussen toekomstige ontwikkelingen en de impact hiervan op determinanten van gezond en veilig werken. Vanwege de grote onzekerheden die gepaard gaan met ontwikkelingen op langere termijn, richt deze studie zich op de middellange termijn van de komende 5-10 jaar.

2.1 Definitie en conceptueel model

De eerste fase betreft het definiëren van kwetsbaarheid en het ontwikkelen van een conceptueel model van werkenden in kwetsbare situaties. Het model dient als leidraad om inzicht te geven in hoe externe ontwikkelingen impact kunnen hebben op de determinanten voor een kwetsbare situatie. Het model omvat determinanten binnen en buiten het werk.

Voor het definiëren van kwetsbaarheid is op basis van een beknopt literatuuronderzoek een conceptdefinitie voor kwetsbaarheid voor gezond en veilig werken opgesteld. De conceptdefinitie is in een interview voorgelegd aan vijf wetenschappelijk experts (buiten het projectteam) van TNO en RIVM en aan de beleids- en wetenschappelijke adviesgroep. De experts reflecteerden op de concept-

definitie en deden suggesties voor aanpassing of verscherping.

Het conceptueel model is in een iteratief proces met de projectgroep vormgegeven. Daarvoor deed het projectteam een verkenning naar diverse modellen. Daaruit is een model geselecteerd dat in een interview ook is voorgelegd aan de vijf experts van RIVM en TNO. Daarnaast is dit conceptmodel voorgelegd aan de beleids- en wetenschappelijke adviesgroep. Het projectteam verwerkte suggesties voor de definitie en het conceptueel model.

Het tweede deel van de interviews met de vijf experts van TNO en RIVM was gericht op de meest relevante externe ontwikkelingen uit de horizonscan voor werkenden in kwetsbare situaties en de belangrijkste risicogroepen. In de interviews vroegen we:

1. naar de meest relevante ontwikkelingen, met positieve of negatieve impact, op de huidige werkenden in kwetsbare situaties;
2. om in te schatten of de toekomstige ontwikkelingen ervoor kunnen zorgen dat er nieuwe groepen werkenden in een kwetsbare situatie ontstaan en;
3. of er toekomstige ontwikkelingen ontbreken die mogelijk een impact kunnen hebben op huidige en toekomstige kwetsbare situaties voor werkenden.

De leden van de beleids- en wetenschappelijke adviesgroep zijn ook gevraagd om maximaal vijf toekomstige ontwikkelingen te noemen met een impact, zowel positief als negatief, op werkenden in kwetsbare situaties. De beleidsmakers en experts in deze groepen hebben deze keuze in een overleg toegelicht aan het projectteam.

2.2 Casusstudie en toekomstige ontwikkelingen

Omdat de impact van de externe ontwikkelingen heel verschillend kan uitwerken bij verschillende groepen werkenden in een kwetsbare situatie, licht dit onderdeel een specifieke groep werkenden uit als casus: platformwerkers.

In de tweede fase zijn vijf interviews en twee werksessies uitgevoerd gericht op platformwerkers en toekomstige ontwikkelingen. De interviews vonden plaats met vijf andere experts. Deze experts beantwoordden vragen over de huidige situatie van platformwerkers en vertelden hun verwachtingen voor de toekomst van platformwerkers.

Met betrekking tot de huidige situatie vroegen we:

1. op basis van welke kenmerken platformwerkers te onderscheiden zijn;
2. wat de kansen en risico's zijn voor gezond en veilig werken voor platformwerkers;
3. welke typen platformwerkers het meest en minst kwetsbaar zijn ten aanzien van gezond en veilig werken.

Met betrekking tot de toekomst vroegen we de experts:

1. wat hun verwachtingen zijn over platformwerk in de toekomst;
2. om in te schatten welke type(n) platformwerkers in de toekomst in omvang zullen toenemen of afnemen;
3. welke ontwikkelingen de grootste impact (kansen en risico's) gaan hebben voor platformwerkers.

De projectgroep maakte op basis van de interviews een beschrijving van zeven belangrijke kenmerken voor de mate van kwetsbaarheid van de platformwerker. Platformwerkers vormen een heterogene groep. Aan de hand van de zeven kenmerken zijn om die reden vijf persona's ontwikkeld die specifieke en kenmerkende typen platformwerkers beschrijven.

Werksessie experts

In een werksessie met het projectteam en twee experts op het gebied van platformwerk (Jeroen Meijerink en Martijn Arets) is de impact (risico's en kansen) van zes maatschappelijke ontwikkelingen op gezond en veilig werken voor de vijf persona's uitgewerkt. De mogelijke impact van ontwikkelingen en de invloed hiervan op determinanten uit het conceptueel model zijn in kaart gebracht. Vervolgens vroegen we aan de experts om mogelijke handelingsperspectieven te noemen om gezond en veilig werken van platformwerkers in de toekomst te borgen.

Werksessie beleidsmakers

Vier beleidsmakers van verschillende directies van het ministerie van SZW namen deel aan een werksessie over maatschappelijke ontwikkelingen en platformwerkers. In deze werksessie werden de resultaten vanuit de vorige werksessie met experts gedeeld. De beleidsmakers werd gevraagd om voor de zes ontwikkelingen de verwachte kansen en risico's voor gezond en veilig werken van platformwerkers aan te vullen. Vervolgens hebben beleidsmakers de handelingsperspectieven aangevuld en aangescherpt om de risico's voor de kwaliteit van werk in de toekomst te minimaliseren en de kansen te vergroten.

3 Werkenden in kwetsbare situaties

3.1 Definitie werkenden in kwetsbare situaties

In de literatuur zijn verschillende definities van 'kwetsbaarheid' van werkenden te vinden (Kreshpaj et al., 2020; Carter et al., 2023; McNamara et al., 2021). Kwetsbaarheid van werkenden wordt vaak beschreven als precare arbeid, oftewel het hebben van een hoge baanonzekerheid. In de internationale literatuur wordt precare arbeid beschreven als de relatie tussen werknemer en werkgever, waarbij werkonzekerheid, ontoereikend inkomen, en een gebrek aan rechten en bescherming een rol spelen (Kreshpaj et al., 2020). Precare arbeid gaat in deze definities dus vooral over arbeidsvoorwaarden. Daarmee dekt het niet de volledige lading als het gaat om gezond en veilig werken. Hierbij spelen ongunstige arbeidsomstandigheden, zoals fysiek zwaar werk of blootstelling aan gevaarlijke stoffen ook een rol. Verder is het belangrijk om te noemen dat precare arbeid vaak samenhangt met andere aspecten van kwetsbaarheid, zoals persoonlijke kenmerken en leefomstandigheden, bijvoorbeeld het hebben van beperkte digitale vaardigheden of ongunstige woonomstandigheden.

In 2023 formuleerde TNO een definitie van kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt, waarbij rekening wordt gehouden met deze verschillende aspecten (Vooijs et al., 2023). Deze definitie luidt: *Kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt wordt gevormd door interactie(s) tussen risicofactoren (persoonlijke kenmerken, de werkcontext, organisatiekenmerken en de arbeidsmarktpositie) die maken dat een werkende een grote kans heeft op oneerlijk, ongezond, onveilig werk en/of een lage bestaanszekerheid.* Deze definitie kwam tot stand op basis van een brede literatuurverkenning, een groot aantal expertinterviews en een Delphistudie.

De definitie geeft aan dat er meerdere risicofactoren binnen en buiten het werk zijn die de kans op kwetsbaarheid vergroten. Bij kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt is er altijd interactie met de werkcontext, bijvoorbeeld het type contract of de arbeidsomstandigheden. Juist de interactie tussen de werkcontext en andere factoren bepaalt de kwetsbaarheid (Vooijs et al., 2023).

In deze studie naar werkenden in kwetsbare situaties voor gezond en veilig werken bouwen we voort op deze definitie voor kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt. De geïnterviewde experts binnen deze studie waren positief over de nadruk op de clustering van factoren en het situationele karakter

van de definitie. Daarom spreken we in deze studie over kwetsbare situaties in plaats van kwetsbare groepen. Een 'groep' is een vaststaand gegeven, een situatie is flexibeler. Migranten worden bijvoorbeeld vaak gezien als een kwetsbare groep op de arbeidsmarkt. Echter, zij zijn niet per definitie kwetsbaar. De mate van kwetsbaarheid hangt mede af van andere factoren zoals het vermogen om je te ontwikkelen, het sociale netwerk, en de kwaliteit van werk. Naast individuele verschillen binnen een groep die als 'kwetsbaar' wordt gezien, kan een situatie door de tijd heen veranderen. Door omstandigheden kunnen werkenden in een kwetsbare situatie terecht komen en na verloop van de tijd kunnen zij ook weer uit deze situatie komen. Daarmee is deze definitie relevant voor beleid. Situaties zijn door inzet van interventies en maatregelen beter te veranderen dan (vaststaande) kenmerken.

De geïnterviewde experts gaven aan moeite te hebben met de term 'eerlijk werk' vanwege de normatieve lading en het gebrek aan een eenduidige duiding van eerlijk werk. Omdat de focus voor deze studie op 'gezond en veilig werk' (TNO & RIVM, 2023) ligt en niet op 'eerlijk werk', is de definitie van werkenden in kwetsbare situaties voor deze studie aangepast naar:

Een kwetsbare situatie op de arbeidsmarkt wordt gevormd door interactie(s) tussen risicofactoren (persoonsgebonden factoren, de werkcontext, organisatiekenmerken en de arbeidsmarktpositie) die maken dat een werkende een grote kans heeft op ongezond en onveilig werk.

3.2 Conceptueel model werkenden in kwetsbare situaties

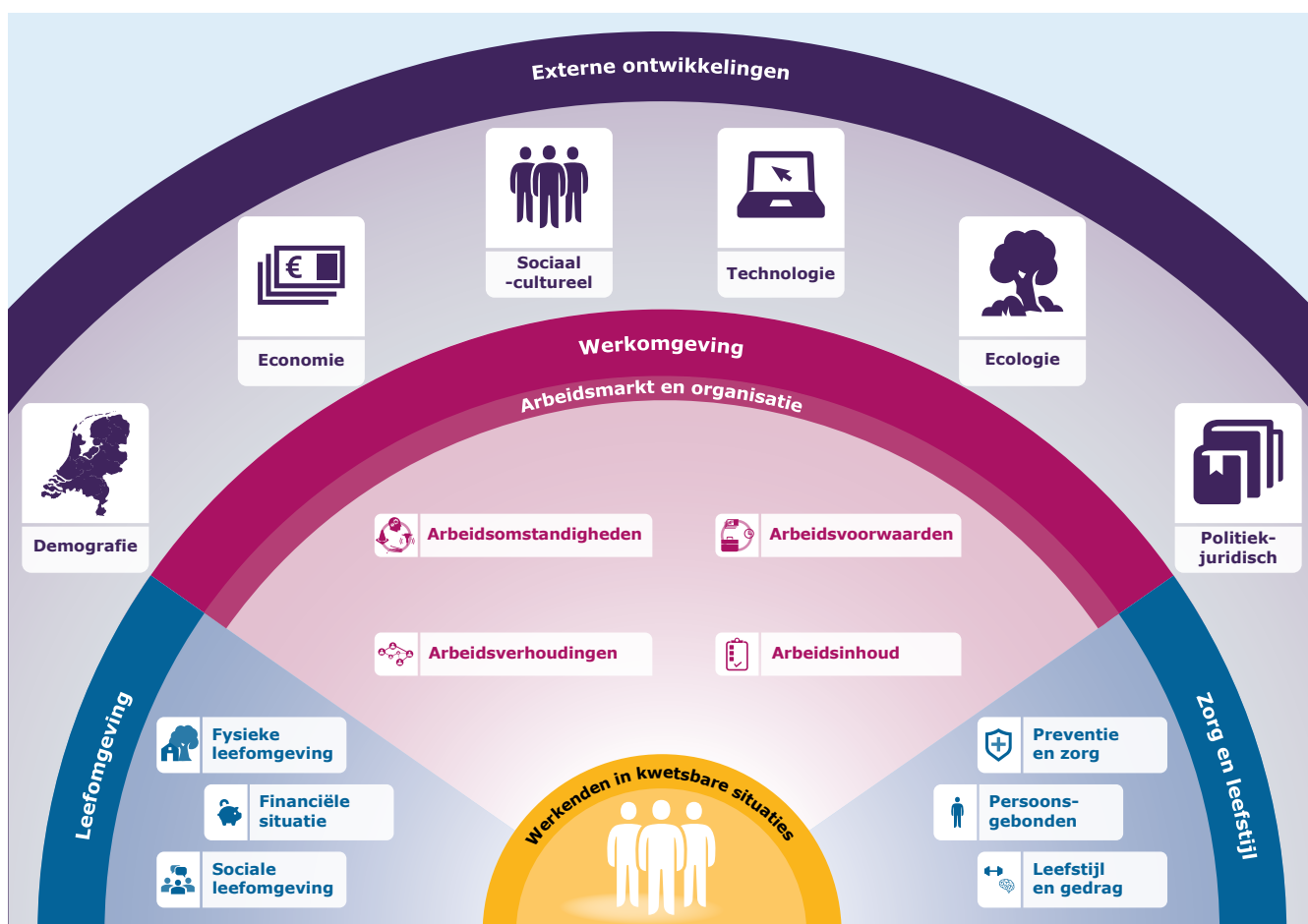
Het conceptueel model geeft op een gestructureerde wijze factoren weer, zoals externe ontwikkelingen, factoren in de leef- en werkomgeving, en zorg- en leefstijlfactoren, die van invloed zijn op de kwetsbare situaties van werkenden. De basis van het model is het conceptueel raamwerk uit de horizonscan 'De Toekomst van Gezond en Veilig werken', aangevuld met factoren die zijn genoemd in het rapport van Vooijs et al. (2023). Aan de hand van literatuur en suggesties van de vijf experts van het RIVM en TNO is het model verder aangescherpt (zie Bijlage 1).

Experts uitten daarnaast de behoefte aan een overzichtelijke weergave van de factoren, waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen de indicatoren binnen en buiten

het werk, maar ook een onderscheid tussen het individu en zijn omgeving. Het regenboogmodel van Dahlgren en Whitehead (1991) is gekozen als uitgangspunt voor de vormgeving. Dit model geeft namelijk inzicht in de determinanten van gezondheid van werkenden in verschillende

lagen. Relevante indicatoren van gezond en veilig werken uit het conceptueel raamwerk uit de horizonscan (RIVM & TNO, 2023) en het rapport over kwetsbaarheid (Vooijs et al., 2023) zijn in het regenboogmodel geplaatst.

Figuur 1. Conceptueel model werkenden in kwetsbare situaties



Het conceptueel model ‘werkenden in kwetsbare situaties’ bestaat uit verschillende lagen en domeinen, waartussen en waarbinnen factoren van invloed op elkaar zijn (zie Figuur 1). Werkenden in kwetsbare situaties staan hierbij centraal. De eerste laag determinanten staat dicht bij de doelgroep, dat zijn namelijk determinanten in de leefomgeving, determinanten in de werkomgeving, en determinanten op het gebied van zorg en leefstijl. Bij de werkomgeving is een tussenlaag aangebracht onder de noemer ‘arbeidsmarkt en organisatie’. In de buitenste laag staan de externe ontwikkelingen die de determinanten kunnen beïnvloeden. Een kwetsbare situatie kan gezien

worden als een systeem waarbij de factoren in het werk en daarbuiten met elkaar interacteren en elkaar versterken. In de volgende paragrafen worden de determinanten van het conceptueel model op hoofdlijnen toegelicht. Een uitgebreide beschrijving van de specifieke determinanten staat in de horizonscan ‘De Toekomst van Gezond en Veilig Werken’ (TNO & RIVM, 2023). Het conceptueel model is een versimpelde weergave, want de relaties tussen externe ontwikkelingen, determinanten vanuit de werkomgeving, leefomgeving en het domein zorg en leefstijl kunnen complex zijn. Dit geldt niet alleen tussen de domeinen, maar ook binnen de domeinen.

Determinanten

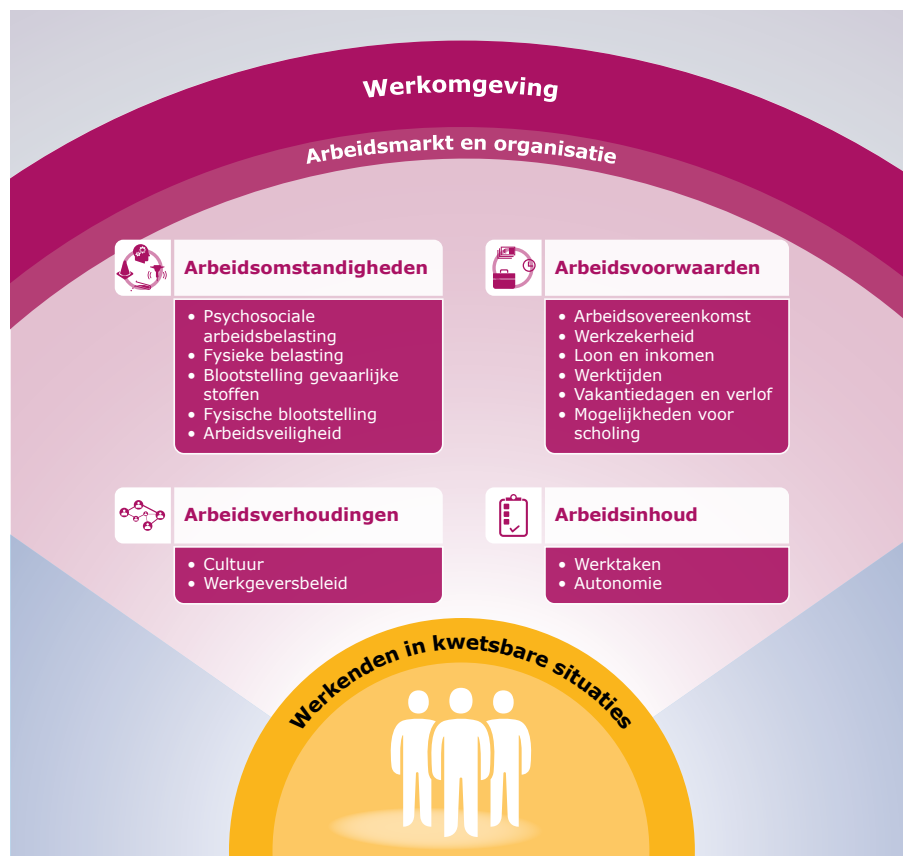
De determinanten in het blok 'werkomgeving' zijn voor deze studie veruit de belangrijkste, omdat ze op gezond en veilig werk toegespitste factoren bevatten. De determinanten over leefomgeving, en zorg en leefstijl zijn ook meegenomen omdat de interactie tussen werk en de leefcontext van werkenden invloed kan hebben op de kwetsbare situatie.

Werkomgeving

Werkomgeving bevat de determinanten van kwaliteit van werk (zie Figuur 2). Dit omvat de indeling volgens de omschrijving van Kompier et al. (2009), namelijk: arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden,

arbeidsverhoudingen en arbeidsinhoud. De laag 'arbeidsmarkt en organisatie' bevat determinanten die te maken hebben met de verhoudingen op de arbeidsmarkt (vraag en aanbod van arbeidskrachten) en determinanten die iets zeggen over de organisatie zelf (organisatiekenmerken). Tot organisatiekenmerken behoren de omvang van de organisatie, de financiële gezondheid van de organisatie en concurrentie. Een ander kenmerk is de positie van een bedrijf in de keten. Dat is het volledige proces om één product of dienst van de grondstoffen tot aan de eindgebruiker te brengen waarbij verschillende bedrijven of zzp'ers opeenvolgend of gelijktijdig samenwerken.

Figuur 2. Determinanten voor kwaliteit van werk binnen het domein werkomgeving



• Arbeidsomstandigheden

Arbeidsomstandigheden omvatten alle omstandigheden tijdens werk, ook als iemand voor werk onderweg is of thuiswerkt. Onder de arbeidsomstandigheden vallen de volgende determinanten: psychosociale arbeidsbelasting, fysieke belasting, blootstelling aan gevaarlijke stoffen en biologische agentia (zoals bacteriën of virussen), fysieke blootstelling en arbeidsveiligheid.

• Arbeidsvoorwaarden

Arbeidsvoorwaarden omvatten de voorwaarden waarop men werkt, zoals contractvorm (vast of flexcontract), loon en inkomen, arbeidsduur, vakantie- en verlofdagen en scholingsmogelijkheden. De arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd in een arbeidsovereenkomst, ambtelijke aanstelling en/of in cao's. Zzp'ers kennen geen arbeidsvoorwaarden zoals die wél gelden voor werknemers die werken op basis van een arbeidsovereenkomst.

- **Arbeidsinhoud**

De specifieke werktaken tijdens de loopbaan van een werkende staan centraal bij arbeidsinhoud. De inhoud van het werk kan tijdens het werkende leven veranderen, zowel binnen de baan als bij een verandering van baan of functie. Bij arbeidsinhoud gaat het over determinanten zoals de mate van monotone arbeid, afwisselende taken, kort cyclisch werk, organiserende taken, maar ook over de mogelijkheid om te leren tijdens het werk en de mate van autonomie.

- **Arbeidsverhoudingen**

Arbeidsverhoudingen zijn de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers, en gaat onder andere over het sociale klimaat en de cultuur binnen een bedrijf. Mogelijkheden voor inspraak en medezeggenschap vallen ook onder arbeidsverhoudingen.

Leefomgeving

Het blok leefomgeving betreft de fysieke- en sociale leefomgeving en de financiële situatie. Onder de fysieke leefomgeving vallen de huisvesting, de inrichting van de directe woonomgeving en blootstelling aan (gevaarlijke) stoffen, lawaai en onveilige situaties in de directe leefomgeving. De sociale leefomgeving is het geheel van sociale, culturele en levensbeschouwelijke factoren dat invloed heeft op het menselijk gedrag, waaronder het sociale netwerk. Bij de financiële situatie gaat het om de totale financiële situatie van een werkende inclusief zijn vermogen en/of schulden.

Zorg en leefstijl

Het blok zorg en leefstijl bevat alle directe en indirecte factoren die de gezondheid positief of negatief beïnvloeden, en die niet onder de twee andere determinantenblokken vallen (leefomgeving of werkomgeving). Hierbij geldt een indeling in persoonsgebonden factoren en leefstijlfactoren, preventie en zorg. Voorbeelden van persoonsgebonden factoren zijn leeftijd, geslacht, opleiding, etniciteit, chronische ziekte(n), vaardigheden, coping en zelfvertrouwen.

3.3 Externe ontwikkelingen

De buitenste laag omvat externe ontwikkelingen die op werkend Nederland afkomen die van invloed zijn op de determinanten binnen de leefomgeving, werkomgeving of zorg en leefstijl. Daarmee hebben deze ontwikkelingen impact op werkenden in kwetsbare situaties. Deze ontwikkelingen worden beschreven op basis van de DESTEP-classificatie. Hierbij wordt gekeken naar relevante Demografische, Economische, Sociaal-culturele, Technologische, Ecologische en Politiek-juridische ontwikkelingen.

De horizonscan identificeert 33 ontwikkelingen binnen de DESTEP die een impact hebben op gezond en veilig werken in de toekomst (RIVM & TNO, 2023). Op basis hiervan selecteerden de experts vier ontwikkelingen waarvan zij verwachten dat die in de toekomst de grootste impact gaan hebben op werkenden in kwetsbare situaties. Volgens de experts zijn dat technologische ontwikkelingen, flexibilisering, migratie en klimaatverandering. Deze ontwikkelingen worden hieronder kort beschreven en in hoofdstuk 4 worden de ontwikkelingen relevant voor platformwerk uitgebreid toegelicht.

Experts benoemden zowel risico's als kansen voor werkenden in kwetsbare situaties door **technologise ontwikkelingen**. Enerzijds vraagt digitalisering om nieuwe vaardigheden. Dit is een risico voor werkenden die minder digitaal vaardig zijn en daardoor niet goed mee kunnen komen. Vaak zijn dit ook de mensen die minder goed in staat zijn om zich te scholen of informeel bij te leren. Ook artificiële intelligentie (AI) vormt een risico wanneer algoritmen (te) bepalend zijn voor de wijze waarop mensen werken, met het risico dat de al beperkte autonomie bij werkenden in kwetsbare situaties verder wordt beperkt. Autonomie is een belangrijke factor om stress te voorkomen en te leren van het werk. Anderzijds kunnen technologische ontwikkelingen ervoor zorgen dat fysiek werk minder zwaar wordt en de veiligheid op de werkvloer verbeterd wordt. Hierdoor kunnen mensen die die nu fysiek of onveilig werk verrichten minder kwetsbaar worden in de toekomst (zie ook RIVM & TNO, 2023).

Wat betreft **flexibilisering** benadrukten experts de hoge mate van baanonzekerheid voor veel flexwerkers of zzp'ers tijdens een economische recessie, wat ook bevestigd wordt in de literatuur (Shoss, 2017). Verder noemden de experts dat een substantieel deel van de flexwerkers, zzp'ers en platformwerkers geen goede pensioenopbouw heeft. Dat kan in de toekomst leiden tot financiële kwetsbaarheid. Het gevolg kan zijn dat de huidige generatie vijftigers tegen het einde van de loopbaan een hoge mentale druk ervaart om langer door te werken en zo voldoende pensioen op te bouwen. Ook de WRR beschreef in 2020 dat de flexibilisering ertoe heeft geleid dat sociale zekerheid voor veel werkenden een bron van onzekerheid is geworden. Vooral voor zzp'ers, die geen recht hebben op sociale verzekeringen, maar ook geen plicht om premies te betalen. Dit betekent dat zij nauwelijks verzekerd zijn tegen 'oude risico's' zoals arbeidsongeschiktheid en ouderdom, en 'nieuwe risico's' zoals zorgverantwoordelijkheden of voldoende scholing (WRR, 2020).

Voor **migratie** benoemden de experts vooral risico's. Wanneer er meer migranten op de Nederlandse arbeidsmarkt werken, is het risico op een ongeval met

machines groter (NLA, 2023). Dit kan te maken hebben met een beperkte beheersing van de Nederlandse taal en communicatieproblemen waardoor instructies niet altijd goed worden begrepen. Daarnaast geldt dat migranten vaker werken in ongezonde en onveilige situaties, omdat zij minder keuzemogelijkheden hebben voor een andere werkplek of ander werk.

Ook **klimaatverandering** wordt vooral als risico benoemd door de experts. Door klimaatverandering wordt het steeds lastiger om mensen in een gezonde werkomgeving te laten werken. Vooral mensen die buiten werken zijn door de steeds extremere weersomstandigheden extra kwetsbaar. Hittestress en een langere blootstelling aan UV-straling zijn daarbij de grootste uitdagingen voor werkenden (TNO & RIVM, 2023).

3.4 Risicogroepen werkenden in kwetsbare situaties in de toekomst

De experts verwachten niet dat er in de toekomst ten gevolge van bovenstaande ontwikkelingen nieuwe groepen werkenden in kwetsbare situaties komen. Wel gaven de experts aan dat de risico's op een negatieve manier clusteren bij verschillende groepen werkenden, vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt, die nu al een hoger risico hebben om in een kwetsbare situatie terecht te komen. Het gaat hierbij om werkenden waarbij er een clustering of stapeling is van onzekerheden in de werksituatie met name op het gebied van de arbeidsvoorwaarden of arbeidsinhoud. Het is bekend dat er in onzekere werksituaties relatief vaker wordt gewerkt in onveilige en ongezonde arbeidsomstandigheden (NLA, 2023; WRR, 2020). Daarnaast geldt dat de arbeidsverhoudingen anders zijn bij flexibele contracten – zoals uitzendkrachten of zelfstandig ondernemers – in vergelijking met werknemers met een vast contract. Mensen met een flexibel contract hebben meestal geen vertegenwoordiging of ondersteuning (vakbond of ondernemingsraad) (Roeters et al., 2021; WRR, 2020).

Voorbeelden van werkenden in kwetsbare situaties die experts noemden zijn werkenden met een beperking of een chronische ziekte, werkenden in fysiek zware beroepen, buitenwerkers, flexwerkers en uitzendkrachten,

laaggeschoolden en werkenden die niet mee kunnen met snelle technologische veranderingen. Experts noemden hierbij migranten en platformwerkers het vaakst als voorbeelden van werkenden in kwetsbare situaties.

De experts gaven aan dat het moeilijk was om de impact van de ontwikkelingen te specificeren gezien de diversiteit van kwetsbare situaties. Daarom werken we in deze rapportage de impact van de ontwikkelingen uit voor een specifieke groep werkenden, namelijk platformwerkers. Volgens de experts is er bij platformwerk relatief vaker sprake van een kwetsbare situatie omdat verschillende externe ontwikkelingen samenkomen, waaronder AI als technologie en de flexibilisering van de arbeidsmarkt. Zo hebben platformwerkers vaak te maken met onveilige of ongezonde arbeidsomstandigheden (Lenaerts, 2023; Rözer et al., 2021; Kilhoffer et al., 2020; RIVM, 2024). Maaltijdbezorgers of chauffeurs kunnen druk voelen om veel ritten te rijden waardoor ze veel uren aaneengesloten werken en onder druk onveilige verkeerssituaties veroorzaken. Ook veranderen werktaken en eisen voortdurend door bijvoorbeeld toepassing van AI (arbeidsinhoud). Dat vraagt vaak om nieuwe kennis of vaardigheden (arbeidsvoorwaarden). De experts benadrukten ook dat door automatisering van managementtaken (algoritmisches management) er bij het werken voor een platform vrijwel geen contact met het management is en dat er vrijwel geen onderling contact tussen collega's plaats vindt (organisatiekenmerken). Dat kan betekenen dat in platformwerk veel minder naar elkaar wordt omgekeken.

Hoewel er op dit moment een relatief kleine groep werkzaam is via platforms, brengt platformwerk veel risico's met zich mee voor gezond en veilig werken, vanuit zowel de experts als de literatuur (Lenaerts, 2023; Rözer et al., 2021; Kilhoffer et al., 2020). In de komende jaren zullen kenmerken van platforms naar verwachting ook doorwerken in reguliere arbeid (Das et al., 2024; Van Gulijk et al., 2023). Dat wil zeggen dat aspecten van platformwerk – met name de algoritmische aansturing – breder toegepast zullen gaan worden in reguliere arbeid, bijvoorbeeld door de versnippering van het werk en de focus op kostenminimalisatie (Koster & Smit, 2022; Fernández-Macías et al., 2023). Een voorbeeld hiervan zijn callcenter medewerkers die tot in detail worden aangestuurd, gemonitord en gecontroleerd door algoritmen (Das et al., 2024).

4 Platformwerkers in kwetsbare situaties

In hoofdstuk 4 staat de casus platformwerk centraal. Eerst worden de definitie, omvang en kenmerken van platformwerk als kwetsbare situatie toegelicht. Daarna volgt een blik op de toekomst waarin we de mogelijke impact van diverse ontwikkelingen op de kwetsbaarheid voor gezond en veilig werken van platformwerkers beschrijven. In paragraaf 4.4 formuleren we enkele handelingsperspectieven voor beleidsmakers en andere stakeholders.

4.1 Beschrijving

4.1.1 Definitie van platformwerk

Er zijn vele verschillende soorten platforms waar aanbod van en vraag naar arbeid bij elkaar worden gebracht (gematcht). Verschillen zitten onder andere in het soort arbeid dat wordt gematcht, welke diensten platforms aanbieden en het type arbeidsovereenkomst waaronder wordt gewerkt. Zo fungeert Werkspot als een digitaal prikbord waar klanten met een klus zoals de verbouwing van een badkamer of het aanleggen van een tuin worden gekoppeld aan vakmensen. De verdere opdracht en financiële afhandeling vindt buiten het platform plaats. Bij Uber vindt niet alleen de *match* via het platform plaats, ook de route, tarief en de financiële afhandeling gaan via het platform. Een ander relevant onderscheid betreft of het platformwerk op locatie wordt uitgevoerd (zogenaamd 'gig work' zoals maaltijdbezorging) of op afstand (ook wel cloud work genoemd, zoals data annotatie¹ of vertaalwerk (Schmidt et al., 2017)). Er is om die reden een grote heterogeniteit van platformwerkers. Zij verschillen bijvoorbeeld in hoeveel uren ze via een platform werken, of platformwerk hun belangrijkste inkomstenbron is of dat zij het werk doen als bijverdienste. Hoewel er geen eenduidige definitie van platformwerk bestaat, meldt het Sociaal Cultureel Planbureau (Rozer et al., 2021) dat vrijwel alle definities van platformwerk de volgende drie kenmerken omvatten: 1) het is betaald werk waarbij er, 2) sprake is van minimaal drie onafhankelijke partijen (platform als intermediaire partij, klant/opdrachtgever en platformwerker) en, 3) het veelal zeer specifieke taken betreft die zijn uitbesteed door de vrager aan de aanbieder

via het platform. Bekende voorbeelden van platforms zijn Uber, Werkspot, Temper en Mechanical Turk.

4.1.2 Omvang platformwerk in Nederland

Het aantal platformwerkers in de EU werd in 2022 geschat op 28 miljoen (PPMI, 2021). Het precieze aantal platforms en platformwerkers in Nederland is moeilijk in te schatten, vanwege de grote variëteit in platforms, het ontbreken van een uniforme definitie en een gebrek aan betrouwbare gegevens (SER, 2020). Niettemin is er consensus dat platformwerk in Nederland een niche is. Het CBS rapporteert op basis van de enquête beroepsbevolking (EBB) van 2022 dat 0,8 procent van de Nederlandse bevolking tussen 15 en 75 jaar de afgelopen maand minimaal één uur via een online platform heeft gewerkt (CBS, 2023). Dit komt neer op ongeveer 95 duizend personen. Deze percentages zijn in lijn met schattingen uit onder andere de EU, Canada en de Verenigde Staten (OECD, 2018; Piasna et al., 2022) en eerder Nederlands onderzoek (Ter Weel et al., 2018; 2020). Voor de helft van de platformwerkers in Nederland hoort platformwerk bij het reguliere werk, terwijl een derde platformwerk uitvoert naast een reguliere baan buiten de platformeconomie of als bijbaan naast een studie. Eén op de vijf platformwerkers haalt hun inkomen geheel of grotendeels uit platformwerk (CBS, 2023).

4.2 Kwetsbaarheid bij platformwerkers anno 2024

4.2.1 Verschillende kenmerken van platformwerk

De diversiteit aan platforms en verschillen tussen platformwerkers benadrukken, volgens de geïnterviewde experts, dat dé platformwerker niet bestaat. Volgens de experts zijn er verschillende typen platforms en platformwerkers, en in hoeverre de platformwerker zich in een kwetsbare situatie bevindt hangt van meerdere factoren af, binnen en buiten het platformwerk.

Op basis van literatuur (o.a. Schmidt et al., 2017; Verbiest et al., 2020; Verbiest & van de Ven, 2023; Barcevicus et al., 2021) en expertinterviews zijn er zeven belangrijke kenmerken om platformwerkers te onderscheiden.

¹ Data annotatie is het proces van het labelen van ruwe data zoals afbeeldingen, tekst of video's zodat deze beter te begrijpen zijn voor (AI-)modellen. De modellen kunnen hiermee getraind en doorontwikkeld worden.

- **Freelance versus arbeidsovereenkomst:**

Een belangrijk onderscheidend kenmerk voor platformwerkers is of er sprake is van een arbeidsrelatie tussen het platform en de platformwerker. Een platformwerker kan in dienst zijn van een platform, werken als zelfstandig ondernemer of werken via een andere regeling zoals bijvoorbeeld dienstverlening aan huis² (Rözer et al., 2021). Veel platforms maken volgens een expert niet duidelijk wat de juridische status van de arbeidsrelatie is, met name online platformen. Het wordt aan de platformwerker overgelaten om uit te zoeken aan welke verplichtingen ze moeten voldoen en dat vervolgens te regelen. Bij een arbeidsrelatie onderscheiden we een loondienstverband en een uitzendconstructie. Waar uitzendkrachten over het algemeen als kwetsbaar worden beschouwd voor gezond en veilig werken (Hulsegge et al., 2020; Hünefeld et al., 2020), is het beeld voor zelfstandig ondernemers wisselend. Zelfstandig ondernemers ervaren bijvoorbeeld meer autonomie in het werk en een lagere werkdruk, maar wel meer werkonzekerheid (Van der Torre et al., 2018; Hulsegge et al., 2020). Daarnaast hebben zelfstandig ondernemers ook een grotere onderhandelingsruimte in bijvoorbeeld tarief en werktijden dan uitzendkrachten. Zelfstandig ondernemers zijn niet standaard verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Uitzendkrachten wel, maar zij hebben over het algemeen minder rechten dan werknemers in loondienst.

- **Mate van afhankelijkheid:**

Werkenden zijn in verschillende mate afhankelijk van de werkzaamheden die zij verrichten via platforms. De ene werkende kan voor zijn levensonderhoud en inkomsten volledig afhankelijk zijn van platformwerk. Anderen gebruiken platformwerk om bij te verdienen of gaten in de agenda op te vullen. In een studie onder ruim honderd platformwerkers bleken degenen die platforms als een extra verdienste gebruiken meer tevreden en bovendien meer te verdienen dan platformwerkers die voor hun basisbehoeften volledig van platformwerk afhankelijk waren (Schor et al., 2020). Afhankelijkheid zit daarnaast ook in zogenaamde 'lock-in effecten'. Hiermee wordt bedoeld dat ratings en opgebouwde werkervaring vaak niet overdraagbaar zijn naar andere platforms of naar werk buiten de platformeconomie. In een onderzoek

onder *crowdworkers* dacht meer dan de helft van deze platformwerkers dat overstappen naar een ander platform een negatief effect op hun inkomen zou hebben (Cedefop, 2020). Volgens Choudary (2018) aarzelen platformwerkers om over te stappen naar andere platforms, met name bij platforms waar ratings en zichtbaarheid belangrijk zijn bij het verkrijgen van opdrachten.

- **Generiek versus specialistisch werk:**

Platformwerk kan bestaan uit eenvoudig werk waarvoor geen opleiding of ervaring noodzakelijk is, zoals bij data annotatie, huishoudelijk werk of maaltijdbezorging. Voor deze type werkzaamheden wordt over het algemeen een laag tarief betaald. Zo bleek uit een meta-analyse dat het gemiddelde uurloon voor zowel online freelance werk als kortdurende online taken laag is. Daarbij ligt het loon voor korte online taken zoals het annoteren van data voor het trainen van AI-modellen fors lager dan het uurloon van online zelfstandig ondernemers. Het verschil neemt echter af als ook onbetaalde werkzaamheden zoals het verwerven van nieuwe opdrachten worden meegenomen (Hornuf en Vrankar, 2022). Er bestaat ook platformwerk waarvoor specifieke vaardigheden of diploma's vereist zijn, zoals kluswerkzaamheden door vakmensen, programmeren of vertaaldiensten. Dit type platformwerk verdient over het algemeen beter. Platformwerk dat bestaat uit basisvaardigheden maakt werkenden kwetsbaar omdat er meer concurrentie is. Er is namelijk meer aanbod van platformwerkers, waardoor de machtspositie bij de klanten/opdrachtgevers ligt. Daardoor ligt er meer druk op de tarieven, zijn klussen vaker repetitief en minder uitdagend.

- **Fysiek versus online:**

Bij platformwerk kan het gaan om het leveren van fysieke diensten zoals bezorging, personenvervoer, horecawerk of kluswerk aan huis. Bij online taken gaat het om taken en diensten die achter een beeldscherm uitgevoerd kunnen worden zoals klikwerk, programmeren, invullen van enquêtes, opzoeken en verzamelen van gegevens en vertalen van teksten. De locatie van het werk (online of fysiek) bepaalt op zichzelf niet of een werkende zich in een kwetsbare situatie bevindt. Hoewel wereldwijde concurrentie, met name uit lagelonenlanden, de tarieven kan drukken voor online werkzaamheden.

- **Geplande versus on-demand taken:**

Bij geplande taken kunnen platformwerkers een paar dagen van tevoren reageren op bepaalde diensten (bijvoorbeeld oppasklussen) of in overleg met de klant/opdrachtgever de werkzaamheden inplannen. Voorbeelden zijn het aanleggen van elektra of het vertalen van een manuscript. Bij 'on-demand' werk

² De dienstregeling aan huis is er voor kleinschalige klussen in huis, zoals bijvoorbeeld oppassen, schoonmaken en tuinonderhoud. Het is bedoeld om de administratieve lasten voor de opdrachtgever en opdrachtnemer – in dit geval de platformwerker – te verminderen. Zo hoeft bijvoorbeeld de opdrachtgever geen verplichte werknemerslasten af te dragen. Wel dient de opdrachtgever zorg te dragen voor een veilige en gezonde werkplek, minimaal het minimumloon te betalen, en bij vakantie en ziekte door te betalen. De opdrachtnemer moet wel belasting betalen, maar hoeft geen uitgebreide administratie bij te houden.

ontvangt de platformwerker ad-hoc orders om op te reageren zoals bij maaltijdbezorging of personenvervoer. Platforms met on-demand werk zijn gebaat bij een groot aanbod van platformwerkers, zodat er altijd iemand is die het werk kan uitvoeren. Dit geeft de platformwerker autonomie om zelf de werktijden te bepalen. In theorie is er immers altijd werk. Met het grote aanbod van on-demand platformwerkers is er meer onderlinge concurrentie, waardoor er vaak geen vrijheid is in het bepalen van de tarieven en er een hoge tijdsdruk op het leveren van de dienst zit.

- **Invloed van technologie:**

Technologie kan invloed hebben op het platformwerk. Het gaat dan vooral om algoritmes, al dan niet zelflerend (machine learning). Bijvoorbeeld wanneer er voor het verkrijgen van opdrachten en diensten een algoritme wordt gebruikt. Een dergelijk algoritme kan op basis van *ratings*, de snelheid en tarief waarmee een eerdere opdracht of dienst is uitgevoerd, of op basis van persoonskenmerken een klus toewijzen. Zo kan technologie een grote impact hebben (zowel negatief als positief) op het verkrijgen van klussen, maar ook op de beloning. Bij sommige platforms spelen algoritmes daarnaast een rol bij de aansturing van platformwerkers. Een voorbeeld is de navigatie en tariefstelling bij maaltijdbezorging en bij personenvervoer, en ook het gebruik van algoritmen voor prestatiebeoordeling en beloning. In sommige gevallen werden algoritmen gebruikt voor het opleggen van sancties, zoals het deactiveren van Uber chauffeurs waarbij de beoordelingen van klanten onvoldoende zijn. Dergelijke algoritmische aansturing – of management – hangt samen met een hogere werkdruk en minder autonomie (Das et al., 2024; Van Gulijk et al., 2023). Bovendien is algoritmisch management gerelateerd aan minder motivatie en een lagere bevoegenheid (De Beer & Conen, 2024). Dit geldt volgens experts met name bij on-demand klussen.

- **Dienstverlening van platforms:**

Platforms zijn ook te onderscheiden op basis van de diensten die zij leveren. Bij een zogenaamd ‘digitaal prikbord’ is het na een match aan de platformwerker en de klant/opdrachtgever om de opdracht, het tarief en andere afspraken verder te specificeren (bijvoorbeeld bij Werkspot, Temper en YoungOnes). Bij andere platforms bepaalt het platform het tarief, de betaling en schrijft soms ook voor hoe het werk uitgevoerd moet worden. Ook het verdienmodel van platforms kan verschillen. Bij een digitaal prikbord is er vaak sprake van een abonnementsmodel. Dat wil zeggen dat er van tevoren wordt betaald, dus voordat de daadwerkelijke dienst wordt uitgevoerd. Andere platforms rekenen een toeslag boven op de kosten van de geleverde dienst. Daarnaast bieden sommige platforms aanvullende diensten voor

platformwerkers aan, zoals een cursus of verzekering. Een voorbeeld hiervan is Temper waar platformwerkers standaard een aansprakelijkheids- en arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben.

4.2.2 Platformwerkers in kwetsbare situaties

Verschillende nationale en internationale rapporten beschrijven dat de kwaliteit van werk over het algemeen minder is bij platformwerkers dan bij werknemers en zelfstandigen (Rözer et al., 2021, Lenaerts et al., 2022). Platformwerkers rapporteren minder autonomie en emotionele steun, meer monotoon werk, verhoogde werkbelasting en vaker onheuse bejegening (Scharp et al., 2022). Ook rapporteren platformwerkers in vergelijking met niet-platformwerkers minder werk-privé balans, meer baanonzekerheid en minder bevoegenheid (Scharp et al., 2022, Lenaerts et al., 2022). Bovendien blijken de formele en informele ontwikkelmogelijkheden van platformwerkers aanzienlijk lager dan voor andere werknemers en zzp’ers (Van de Ven et al., 2021). Deze resultaten komen overeen met een Europese studie, waaruit blijkt dat Spaanse en Duitse platformwerkers vaak lang aaneengesloten werken en onvoorspelbare werkroosters hebben (Fernández-Macías et al., 2023).

De risico’s op meerdere aspecten van de kwaliteit van werk zijn vooral zorgelijk voor de mensen die platformwerk als fulltimebaan hebben (Van de Ven et al., 2021). Voor deze groep platformwerkers geldt dat zij met dit werk rond moeten komen en daardoor staan zij, zeker als ze weinig verdienen, onder druk om constant te werken (Rozer et al., 2021). Een uitzondering hierop zijn platformwerkers met een hbo/wo opleiding of met specialistische vaardigheden, zoals loodgieters of ICT’ers. Zij kunnen namelijk een beter tarief vragen (Zoomer et al., 2022).

Voor platformwerkers met een hoge afhankelijkheid van het platform in combinatie met generiek werk ligt de macht meer bij de opdrachtgevers/klanten en platformbedrijven. Platformwerkers kunnen zich verenigen voor een sterkere onderhandelingspositie ten opzichte van de opdrachtgever/klant. Het kartelverbod³ leidt hier soms tot enige onduidelijkheid. Echter, voor zelfstandige platformwerkers geldt een uitzondering op het kartelverbod. Zij mogen collectieve afspraken maken over tarieven en andere voorwaarden (Van Roosmalen, 2024). Volgens de experts zijn er weinig voorbeelden van een ondernemingsraad of

³ Het kartelverbod betreft het verbod voor ondernemingen – waaronder ook zelfstandig ondernemers zonder personeel – om collectieve afspraken te maken die concurrentie tegenhoudt. Door kartelvorming doen ondernemingen niet meer hun best om een eerlijke prijs te rekenen voor een product.

vakbond voor platformwerkers. Dit kan ermee te maken hebben dat niet alle platformwerkers dezelfde belangen hebben. Platformwerkers zijn ten slotte verschillende soorten werkenden (Schor et al., 2020). Bovendien zijn de contactgegevens van platformwerkers niet voor handen. Überhaupt hebben platformwerkers weinig contact met elkaar of het platform. De helft geeft aan nooit persoonlijk contact te hebben met managers van het platform of collega's die ook via een platform werken (Van de Ven et al., 2021).

Op basis van de verschillende kenmerken van platformwerkers (zie paragraaf 4.2.1) is aan experts gevraagd welke kenmerken het meest onderscheidend zijn voor de mate van kwetsbaarheid van een platformwerker. De meest kwetsbare platformwerkers zijn volgens de experts degenen die in grote mate afhankelijk zijn van het platformwerk, generieke werkzaamheden uitvoeren en waar technologie bepaalt of ze het werk krijgen of niet. Een van de experts verwoordde dit als: *De afhankelijkheid van platformwerk en het gebrek aan een alternatief maakt dat ze zich gevangen voelen in het algoritme.* De combinatie van deze kenmerken zien we bijvoorbeeld bij bezorgers en chauffeurs, maar ook bij online klussen zoals het trainen van AI-modellen. Deze platformwerkers hebben een beperkte mate van autonomie, zijn geneigd om lagere uurlonen te vragen en werken veel uren om genoeg inkomsten te genereren.

Volgens de experts zijn platformwerkers minder kwetsbaar als ze beperkt afhankelijk zijn van een platform, bijvoorbeeld studenten die platformwerk als bijbaan hebben of zelfstandigen die het platform gebruiken om de agenda te

vullen naast hun al geplande werkzaamheden. Wanneer platformwerk een bijverdienste is, maken relatief lage tarieven en beperkte leer- en ontwikkelmogelijkheden mensen niet direct kwetsbaar, omdat zij dat via ander werk of studie kunnen compenseren. Ook de hbo/wo opgeleiden of mensen met specialistische vaardigheden worden gezien als minder kwetsbaar omdat zij vaak bewust voor een bepaald platform kiezen om hogere tarieven te kunnen vragen.

4.3 Trends en impact toekomstige ontwikkelingen

4.3.1 Persona's

In het voorgaande hoofdstuk werd al beschreven dat dé platformwerker niet bestaat. Om de impact in risico's en kansen van toekomstige ontwikkelingen te verkennen, is een aantal specifieke en kenmerkende groepen van platformwerkers getypeerd met vijf fictieve persona's (zie Tabel 1). De persona's zijn gebaseerd op de literatuur en input van experts in 4.2 en expertise en ervaringen van het onderzoeksteam. Met de beschreven persona's brengen we de impact in kaart van toekomstige ontwikkelingen op de kwaliteit van werk van platformwerkers. Omdat de kenmerken 'generiek versus specialistisch werk' en 'de mate van afhankelijkheid van platforms' het meest onderscheidend zijn voor de mate van kwetsbaarheid van platformwerkers (zie 4.2.2) zijn de persona's voornamelijk op deze kenmerken ingedeeld.

Tabel 1. Vijf persona's van platformwerkers

Specialistisch werk – platform is een van de wervingskanalen

Martijn (28 jaar) redigeert en vertaalt als zelfstandige teksten van het Nederlands naar het Engels en andersom. Hij heeft meerdere wervingskanalen. Het platform is voor Martijn een digitaal prikbord en heeft geen rol in de betaling of verzekering. Ratings zijn belangrijk voor het verkrijgen van een klus. Vanwege het internationale karakter is het redigeren van Engelse teksten een competitieve markt, met veel concurrentie, ook uit landen waar de lonen lager liggen. Hierdoor is Martijn gedwongen om (soms) klussen onder zijn gewenste tarief aan te nemen. De grote concurrentie zorgt ervoor dat Martijn zich soms genooddaakt ziet om klussen met (te) korte doorlooptijd aan te nemen, met hoge werkdruk en stress als gevolg.



Specialistisch werk – fulltime platformwerker, diverse platforms

Bob (46 jaar) werkt als elektricien. Hij maakt gebruik van diverse platforms waar klussen worden aangeboden voor erkende vakmensen. In de bouw is momenteel voldoende aanbod van klussen. Door gebruik te maken van verschillende platforms kan Bob klussen in de regio uitkiezen en zorgt hij daarnaast voor een mix van korte en langere klussen, makkelijke klussen voor het vullen van gaten in de agenda en meer complexere klussen. Bob kan zelf zijn tarieven bepalen. Het platform fungeert als een digitaal prikbord.



Generiek werk – fulltime platformwerker bij één platform

Abou (27 jaar) is jaren geleden als migrant naar Nederland gekomen en heeft sinds een paar jaar een werkvergunning. Om in zijn inkomen te voorzien, werkt hij als zzp'er fulltime als pakketbezorger. Afhankelijk van de klus zijn de verdiensten per uur of per dienst. Hij maakt lange werkdagen om voldoende inkomen te krijgen. De druk op Abou om op tijd te bezorgen is hoog, wat de nodige verkeersrisico's met zich mee kan brengen. De afhankelijkheid van het platform zorgt voor grote onzekerheid en veel stress.



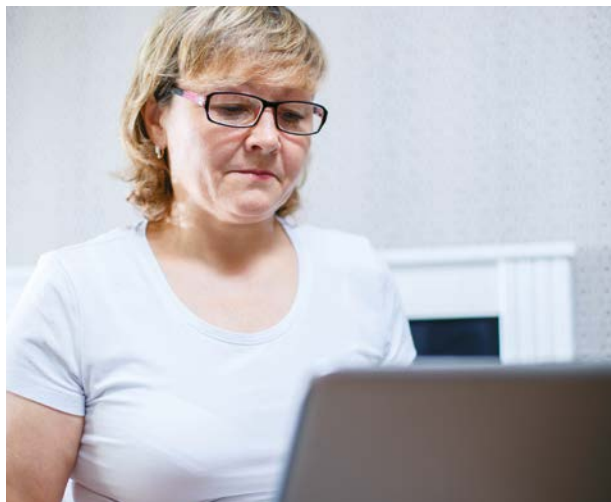
Generiek werk – studentenbijbaan bij één platform

Jill (18 jaar) is student en net verhuisd naar een nieuwe stad om te beginnen met haar studie. Ze wil naast haar studie werken om minimaal te hoeven lenen. Jill heeft zich daarom ingeschreven bij een klusplatform en staat open voor klussen in diverse sectoren. Omdat ze nog geen netwerk heeft in de nieuwe stad, is ze voor werk afhankelijk van het platform. Ze kan wel zelf bepalen op welke klussen ze ingaat. Door de verscheidenheid aan klussen doet ze waardevolle werkervaring op. Ze kan zelf onderhandelen over haar tarief, waarbij Temper een ondergrens hanteert. Daarnaast is ze standaard via Temper verzekerd, onder andere tegen arbeidsongeschiktheid.



Generiek werk – aanvulling op uitkering

Madelou (54 jaar) wil graag werken, maar komt vanwege het ontbreken van diploma's en relevante werkervaring moeilijk aan het werk. Simpele en korte online klussen zoals het trainen van AI-modellen of invullen van vragenlijsten is voor haar een makkelijke manier om aan extra inkomen te komen als aanvulling op haar uitkering. Ze werkt als platformwerker vanuit huis, waardoor Madelou geen contact met collega's heeft en zich soms eenzaam voelt. Het werk is monotoon en repetitief. Madelou moet veel klussen uitvoeren om financieel voldoende over te houden. De opdrachtgever bepaalt het tarief. Madelou ervaart hoge taakeisen en veel onzekerheid over voldoende opdrachten en uitbetaling.



4.3.2 Externe ontwikkelingen

Over het algemeen verwachten de experts dat platformwerk de komende jaren verder toe gaat nemen en in meer sectoren zal ontstaan, maar de mate van groei is uiterst onzeker (Rozer et al., 2021; interviews met experts). De Europese Commissie verwacht dat het aantal platformwerkers in de EU zal toenemen: van 28 miljoen in 2022 naar 43 miljoen in 2025 (PPMI, 2021). De onzekerheid zit volgens de experts in de uitwerking van de wet- en regelgeving en de schommelingen van de economische groei. Recent zijn diverse wetten op EU-niveau aangenomen die de lidstaten binnenkort implementeren. Ook wereldwijd zijn er onderhandelingen aanstaande over een mogelijk nieuw internationaal verdrag of aanbeveling over platformwerk.⁴ Daarnaast zijn er ook Nederlandse wetten in voorbereiding, bijvoorbeeld over schijnzelfstandigheid (zie 4.3.5 voor een nadere toelichting over relevante wetgeving). De externe ontwikkelingen hebben impact op de arbeidsmarkt en organisatie en bijvoorbeeld op de financiële gezondheid van platformbedrijven en hun concurrentiepositie. Tijdens de werksessie gaf bijvoorbeeld een van de experts aan dat de groei in platforms de afgelopen jaren mede mogelijk was door durfkapitaal. Dat wil zeggen dat er vanwege gunstige rentetarieven en weinig wet- en regelgeving de afgelopen jaren veel geïnvesteerd is in platforms. De experts verwachtten dat investeerders door de aanstaande wet- en regelgeving minder snel gaan investeren in een nieuw platform in de toekomst. Verder is de verwachting dat platformwerk minder hard groeit in sectoren waar klussen vooral via een sociaal netwerk tot stand komen.

⁴ Tijdens de Internationale Arbeidsconferentie in juni 2025 zal er een eerste onderhandelingsronde volgen over platformwerk.

De meerwaarde van een platform voor bijvoorbeeld een loodgieter of elektricien zit vooral in de eerste keer dat een opdrachtgever en platformwerker gematcht worden, minder in de vervolgoopdrachten.

Uit de interviews met de experts bleek dat zij verwachten dat de externe ontwikkelingen in digitalisering (AI en algoritmisch management), wet- en regelgeving voor platformwerk, flexibilisering, arbeidsmarktkrapte en migratie de meeste impact gaan hebben op gezond en veilig werken bij platformwerkers. Omdat wet- en regelgeving rondom platformwerk grotendeels overlapt met de gebruikte definitie van flexibilisering – groeiend aandeel flexibele arbeidsrelatie – bespreekt dit rapport deze samen. Uit de werksessie met de experts werd globalisering als belangrijke ontwikkeling toegevoegd. Hieronder staan beknopt de meest impactvolle ontwikkelingen en de verwachte trends tot 2040.

Digitalisering: Artificiële intelligentie (AI) & algoritmisch management

Beschrijving ontwikkeling en verwachte trend

AI ontwikkelde zich de afgelopen jaren vliegensvlug. Meerdere toepassingen vonden hun weg naar de werkvloer. Door AI is het organiseren van platformwerk makkelijker omdat vraag en aanbod online worden afgestemd. Een belangrijke toepassing binnen platformwerk is het algoritmisch management, omschreven als het (deels) automatiseren van managementtaken (Das et al., 2024; Van Gulijk et al., 2023). Verschillende platformbedrijven ontlenen hun bestaansrecht aan algoritmisch management. Bij Uber wijzen algoritmen bijvoorbeeld taxichauffeurs aan klanten toe, maar ook het tarief en de aanbevolen route.

De verwachting is dat AI-technologie zich steeds verder ontwikkelt, verbetert en efficiënter wordt, en dat daarmee de toepassingen van AI en algoritmisch management verder toenemen (TNO & RIVM, 2025). Op dit moment is er nationale en internationale wet- en regelgeving in ontwikkeling (zie kader 4.3.5. Wetgeving) die invloed zal hebben op de toepassingen van AI binnen het werk. Hierin is er ook nadrukkelijk aandacht voor ethische overwegingen, privacy en maatschappelijke acceptatie. Zo mogen bijvoorbeeld bepaalde besluiten niet genomen worden zonder de tussenkomst van de mens. Afhankelijk van hoe de regelgeving er precies uit komt te zien, kan deze grote invloed hebben op de ontwikkeling, gebruik en impact van AI, ook bij platformwerk. De snelheid van de ontwikkelingen van AI-toepassingen en algoritmisch management is daarnaast afhankelijk van voldoende personeel. Aan de ene kant kan een tekort aan personeel bij IT-bedrijven de ontwikkeling van nieuwe technologie tegengaan. Aan de andere kant kunnen personeelstekorten leiden tot een toenemende vraag naar digitale toepassingen die de mens kunnen vervangen (FTI, 2022).

Digitalisering en AI kunnen ook impact hebben op de omvang van platformwerk door veranderingen in het type werkzaamheden dat platforms vaak aanbieden. Een voorbeeld hiervan is het werk van vertalers en tekstschrijvers dat door de toepassing van AI, zoals ChatGPT, wordt overgenomen. De verwachting is dat dit in de toekomst verder doorzet wanneer de kwaliteit van de door AI-gestuurde vertaalprogramma's verder verbetert. Tegelijkertijd kwam uit de werksessie met experts naar voren dat in de meer nabije toekomst AI ook een kans kan zijn voor platformwerkers zoals Martijn, omdat AI-modellen steeds vaker vertaald moeten worden naar de lokale context.

Impact op platformwerk

Kansen

Technologische ontwikkelingen brengen bij de platform-economie vraag en aanbod van werk zeer efficiënt bij elkaar waardoor er meer werk wordt gecreëerd (Rozer et al., 2021). Met toenemende digitalisering en AI kunnen platformwerkers eenvoudiger en laagdrempeliger aan werk komen waardoor ze minder werkonzekerheid ervaren. Mensen die weinig werkervaring of opleiding hebben – zoals Madelou – kunnen via platformwerk werkervaring opdoen en zo de baankansen bij reguliere bedrijven vergroten. Een voorbeeld van een platform dat mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt helpt om hun baankansen te verbeteren is Lansco United. Hier krijgen mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleiding – zoals mensen met een verstandelijke of cognitieve beperking en statushouders – gekoppeld aan elementen

van het platform, zoals diensten en producten aanbieden aan een groter netwerk. Daarbij meldden de experts dat ondanks de potentie van platforms er nog weinig bewijs is dat flexibel werk in het algemeen (Filomena et al., 2022) en platformwerk in het bijzonder daadwerkelijk een opstapje vormt voor (ander) werk. Hierin speelt ook mee dat ratings vaak niet overdraagbaar zijn naar andere platforms of toekomstige werkgevers. Om dit te ondervangen is KlusCV opgezet; een tool waarmee platformwerkers werkervaring kunnen meenemen naar andere opdrachtgevers en werkgevers (Arets, 2021).

AI en algoritmisch management bieden in de toekomst ook een kans voor platforms om meer te controleren of platformwerkers de juiste certificaten, gereedschappen en beschermingsmiddelen hebben. Dit vergroot de urgentie bij platformwerkers om te investeren in persoonlijke ontwikkeling en het juiste gereedschap en vermindert het risico op (zware) ongevallen. Dit geldt met name voor beroepen waar veiligheid een belangrijk thema is, zoals voor Bob in de bouw en Abou als bezorger.

Risico's

Digitalisering leidt ook tot een aantal risico's voor platformwerkers. Het meest genoemde risico door de experts is verslechtering van arbeidsverhoudingen door online matching, aansturing en beoordeling door AI. Het platform en/of de klant/opdrachtgever hebben relatief vaak en veel macht, zeker bij een grote afhankelijkheid van platformwerkers van het platform. Dit kan uiteindelijk doorwerken in een minder goede arbeidsinhoud en arbeidsomstandigheden. Bijvoorbeeld omdat algoritmisch management platformen in staat stelt om banen op te knippen in kortdurende taken. Online matching en aansturing vinden plaats op basis van waarderingen. Voor een beginnende platformwerker is het lastig om aan werk te komen omdat er nog geen (positieve) ratings zijn. Het kan even duren voordat een platformwerker positieve ratings heeft en daarvoor zijn zij afhankelijk van de beoordeling van de kwaliteit van het werk door de opdrachtgever/klant. Dit betekent dat sociale vaardigheden van de platformwerker belangrijker worden. Ook kan er online discriminatie plaatsvinden via ratings bijvoorbeeld op basis van huidskleur of geslacht. De slechte ratings blijven vaak zichtbaar, ook als ze onterecht zijn. Als AI in de toekomst (nog) meer bepalend wordt in de matching kunnen deze risico's toenemen. Lage of te weinig waarderingen zorgen ervoor dat de platformwerker meer werkonzekerheid ervaart, gedwongen wordt om laagbetaalde klussen op te pakken en meer uren te werken om in zijn levensonderhoud te voorzien. Dit kan het risico op hoge psychosociale en fysieke arbeidsbelasting vergroten. Met name bij platformwerkers die relatief simpele taken uitvoeren en in grote mate afhankelijk zijn

van platformwerk. Zo zouden slechte ratings of weinig ratings voor Abou kunnen betekenen dat het algoritmisch management hem op basis daarvan minder klussen of alleen de weinig betaalde klussen geeft.

Een ander risico is dat digitalisering voor een verandering in de arbeidsinhoud zorgt waardoor een mismatch kan ontstaan tussen wat platformwerkers kunnen en wat er van ze gevraagd wordt. Het werk kan veranderen door het toepassen van nieuwe apparatuur of nieuwe technieken. Dit vraagt om bijscholing tijdens het werk, maar ook om het aanschaffen van nieuw materiaal of apparatuur, waarvoor extra investeringen nodig kunnen zijn. Grotere bedrijven hebben de mogelijkheid en financiën om hun medewerkers scholing aan te bieden en nieuwe materialen aan te schaffen. De platform zzp'er heeft die arbeidsvoorwaardelijke mogelijkheden veel minder met als mogelijk gevolg dat hij minder geavanceerde klussen kan oppakken. De simpele weinig betaalde klussen blijven dan over voor de platformwerker. Als er in algoritmes weinig aandacht is voor de kwaliteit van werk en de focus juist ligt op het zo efficiënt mogelijk inrichten van werk kan dit voor platformwerkers leiden tot monotoon werk.

Een derde risico is volgens de experts verminderde autonomie en verhoogde werkdruk door de monitoring en controletoeepassing van AI. In de toekomst kan door de inzet van algoritmisch management het werk verder vereenvoudigd en efficiënter worden. Het algoritme schrijft precies voor wat er moet gebeuren, bijvoorbeeld door aanwijzingen via een app tijdens het werk. Dit kan alleen als men weet waar de platformwerker mee bezig is door monitoring. Het voordeel van deze online monitoring is dat opdrachtgevers/klanten de kwaliteit van werk kunnen controleren. Het nadeel is dat het gevoel van autonomie bij platformwerkers kan afnemen en zij daardoor een hogere werkdruk ervaren. In het voorbeeld van Abou kan de beste route door het algoritme worden voorgeschreven. Dit kan als negatief effect hebben dat Abou niet meer zijn eigen route mag bepalen en het gevoel heeft continu in de gaten te worden gehouden. Minder autonomie in combinatie met een hoge werkdruk is een risicofactor voor werkstress (Lesener et al., 2019).

Wetgeving op het gebied van platformwerk

Beschrijving ontwikkeling en verwachte trend

Op het gebied van platformwerk zijn er diverse wetten recent geïntroduceerd, dan wel aangekondigd. In 2024 is door de EU de richtlijn platformwerk⁵ aangenomen (EU, 2024a). Deze wet beoogt schijnzelfstandigheid te voorkomen, algoritmisch management te beteugelen en de data van platformwerkers beter te beschermen. Waar eerder de platformwerker bij een ongewenste kwalificatie als zelfstandig ondernemer moest aantonen dat er sprake was van loondienst, moet nu – wanneer een platformwerker zich op het rechtsvermoeden beroept – het platform aantonen dat platformwerkers zelfstandig ondernemers zijn. Zo wordt de bewijslast in feite omgekeerd wat ten gunste kan zijn van de platformwerker. Deze wetgeving raakt aan de externe ontwikkeling van de flexibilisering; het toenemende aantal werkenden met een flexibel contract in plaats van een vast contract. Het is onduidelijk hoe de flexibilisering zich verder ontwikkelt in de toekomst. De Commissie Borstlap gaf in 2020 als advies dat de flexibilisering in Nederland moet worden afgeremd omdat flexwerkers slechter zijn beschermd tegen baanverlies of ziekte en minder ontwikkelmogelijkheden hebben (Commissie Borstlap, 2020).

Verder mogen platformwerkers volgens de EU-richtlijn platformwerk – evenals Europese privacywetgeving – niet door een algoritme ontslagen worden of toegang tot het platform worden onzegd. Ook mogen platforms gevoelige data van platformwerkers niet meer verwerken en moeten ze transparant zijn over hun algoritmes. De Europese lidstaten hebben twee jaar de tijd om deze wet in hun nationale wetgeving te implementeren.

Over het algemeen is de verwachting dat het aantal wetten en regels toeneemt. Het gaat hierbij om de hierboven genoemde wetgeving voor platformwerk specifiek, maar het gaat ook over aanpalende wetgeving over AI en flexibilisering (zie kader 1). Volgens de experts zijn de nieuwe wetten en regels zowel een kans als bedreiging voor platformwerk. Het verdienmodel van sommige platforms komt vanwege hogere kosten door wet- en regelgeving onder druk te staan. Dit speelt voornamelijk in markten waar de marges klein zijn, zoals bij maaltijdbezorging. Tegelijk zijn platforms goed in het automatiseren – of algoritmisieren – van regels, en algoritmen zijn hierdoor soms efficiënter en daardoor goedkoper dan de inzet van werkenden.

⁵ Zie voor informatie: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=OJ%3AL_202402831

Kader 1. Nieuwe Nederlandse en EU-wetgeving relevant voor de toekomst van platformwerk

Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR)

Eind juni 2024 is een nieuw wetsvoorstel door het ministerie van SZW naar de Raad van State verzonden, dat tot doel heeft te voorkomen dat zzp'ers ingehuurd worden, terwijl ze eigenlijk in dienst zouden moeten zijn (schijnzelfstandigheid) (Rijksoverheid, 2024a). Met een wettelijk toetsingskader moet de manier waarop contracten beoordeeld worden overzichtelijker en beter hanteerbaar worden (SZW, 2024). Dat betekent dat het makkelijker wordt om de vraag te beantwoorden of er sprake is van werknemerschap of zelfstandig werken. Daarnaast wordt een rechtsvermoeden van werknemerschap geïntroduceerd, gebaseerd op een uurtarief. Dit betekent dat, afgezien van tegenbewijs, er van uit dient te worden gegaan dat men werknemer is. Dit maakt het voor werkenden makkelijker om een arbeidsovereenkomst te claimen. Het wetsvoorstel kan zo bijdragen aan een meer gelijk speelveld tussen platforms en platformwerkers.

Europese wetgeving AI

In maart 2024 heeft het Europees Parlement een Wet op kunstmatige intelligentie aangenomen en de Raad heeft dit in mei 2024 goedgekeurd (EU, 2024b). Deze wet is op 1 augustus 2024 ingegaan en is met enkele uitzonderingen twee jaar van kracht. De AI-wet is een productveiligheidswet met verschillende regels voor verschillende AI-risiconiveaus. Hoe hoger het risiconiveau, hoe meer eisen aan technologie worden gesteld. Deze wetgeving gaat breder dan platformwerk, maar verschillende elementen zijn relevant voor platformwerk. Zo wordt bijvoorbeeld AI

gebruikt in werk, het management van werkenden en toegang tot zelfstandig ondernemerschap ingedeeld als hoog-risico. Dit betekent, onder andere, dat er een veiligheidsanalyse moet worden gemaakt van de software om negatieve effecten op mensen te bepalen en te minimaliseren. Ook AI-gebruik voor training en opleiding, en ook voor veiligheidsaspecten, vallen onder deze hoogste risico-indeling. Daarnaast staan in de AI-wet eisen rondom transparantie.

Europese Digital Services Act package

In 2022 zijn twee wetten in werking getreden binnen de EU – Digital Services Act (DSA) en Digital Markets Act (DMA) – die als doel hebben om de rechten van gebruikers te waarborgen en een gelijk speelveld te creëren om innovatie, groei en concurrentie te bevorderen (EU, 2022). Alle platformen moeten voldoen aan eisen rondom transparantie, rechtsverzoeken en juridische aanspreekpunten. Online collaboratieve platformen – waaronder ook platformwerk – moeten aan een aantal aanvullende eisen voldoen zoals klachtenafhandeling en transparantie over doorverwijssystemen.

Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen

Momenteel ligt er een wetsvoorstel voor een verplichte basisverzekering voor arbeidsongeschiktheid voor zelfstandig ondernemers die winst uit een onderneming hebben. Deze wet beoogt om zelfstandig ondernemers én de samenleving als geheel te beschermen tegen onverwachte kosten. De verwachting is dat zelfstandigen de kosten voor de basisverzekering (deels) doorberekenen aan de klant/opdrachtgever (Rijksoverheid, 2024b).

Impact op platformwerk

Kansen

Kader 1 illustreert dat er momenteel diverse wetgeving in voorbereiding of (deels) al in werking is die kansen biedt voor platformwerkers. Voornamelijk wordt platformwerk als een risico gezien voor de kwaliteit van werk omdat de wet- en regelgeving omzeild kan worden voor dit type werk. Voorbeelden hiervan zijn het overtreden van de arbeidstijdenwet en schijnzelfstandigheid. Het is op dit moment nog onbekend wat de exacte impact zal zijn van de wetgeving op de platformwerker, maar over het algemeen verwachten de experts dat regulering van platformwerk de risico's op ongezond en onveilig werk zal verminderen. De experts verwachten een positieve impact van de wetgeving

die wordt voorbereid, omdat platformbedrijven gebonden zijn aan regels.

De Europese richtlijn platformwerk zal naar verwachting voor een deel van de platformwerkers impact hebben op de arbeidsvoorwaarden. Nu is al te zien dat platformbedrijven anders reageren op (aanstaande) wet- en regelgeving. Deliveroo is bijvoorbeeld vertrokken uit Nederland en Uber Eats huurt vanaf begin 2025 geen zzp'ers meer in en maakt voortaan gebruik van uitzendkrachten. Thuisbezorgd had al platformwerkers in dienst en zal naar verwachting ook in de toekomst actief blijven in Nederland. Platformwerkers bij Temper blijven voorlopig juist zelfstandigen – maar gaandeweg heeft Temper wel meer zekerheden ingebouwd zoals een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor de korte

termijn. Zo kunnen platformwerkers gebruik maken van de voordelen van platformwerk zoals grotere flexibiliteit in het aannemen van klussen, maar genieten ze wel een betere bescherming dan andere zelfstandige platformwerkers zonder arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Wet- en regelgeving rondom het vergroten van de transparantie van algoritmes is een kans voor platformwerkers in de meest kwetsbare situaties zoals Abou. Door beter inzicht in hoe het algoritme werkt, kunnen ze betere voorwaarden voor zichzelf creëren. Dit kan doorwerken in betere arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. De tijdsdruk verlaagt wellicht omdat het minder tijd kost om een nieuwe klus te vinden, waardoor er minder druk komt te staan op het tarief en de werkdruk wordt verlaagd. Daarnaast kan transparantie de arbeidsverhoudingen met de opdrachtgever veranderen omdat het beter inzichtelijk wordt hoeveel uren een platformwerker werkt en aan welke taak. Dit helpt platformwerkers formeler en zichtbaarder te werken. Helpling, een voormalig platform in Nederland, maakte een onzichtbare markt zichtbaar door vraag en aanbod van schoonmaak te centraliseren.

Risico's

Uit de expertsessie kwam naar voren dat wet- en regelgeving momenteel vooral gericht is op fysiek platformwerk; werk dat op locatie wordt uitgevoerd. Er is minder aandacht voor online werk zoals het werk van Madelou. Terwijl online platformwerker Madelou wereldwijde concurrentie heeft en er meer druk is op de arbeidsvoorwaarden, onder andere op het tarief. Dit kan vervolgens impact hebben op de arbeidsomstandigheden, bijvoorbeeld hoge tijdsdruk en minder autonomie.

Met de intrede van de Europese richtlijn platformwerk – en ook de VBAR (zie kader) – komt er naar verwachting meer duidelijkheid over of platformwerkers zelfstandig ondernemers of werknemers zijn. Het streven is dat de VBAR begin 2026 in werking treedt. Experts geven aan dat in reactie op de uiteindelijke uitwerking van deze wetten platforms mogelijk een afwachtende houding aannemen. Platformbedrijven willen niet te veel op werkgevers lijken, waardoor ze op de korte termijn terughoudend zullen zijn met 'werkgeversvoorwaarden' zoals het aanbieden van verzekeringen en werkgerelateerde cursussen.

De nieuwe wetgeving kan flexibilisering mogelijk enigszins terugdringen maar heeft niet tot doel de flexibilisering een halt toe te roepen. Dit betekent dat enkele risico's voor zelfstandige platformwerkers ook in de toekomst blijven bestaan. Zo zijn er wettelijke regels voor werk- en rusttijden vastgelegd in de Arbeidstijdenwet. Deze wet geldt voor alle werknemers maar niet voor de meeste zelfstandigen. Het risico van platformwerk is dat er geen controle is op de

hoeveelheid uren die een platformwerker via een platform werkt. Hierdoor kunnen werkzaamheden constant aangeboden en uitgevoerd worden via het platform. Het risico van te veel uren werken op onregelmatige tijden is vooral hoog voor platformwerkers die generieke werkzaamheden uitvoeren en volledig afhankelijk zijn van hun werkzaamheden via een platform. Zeker bij platformwerkers met een lager inkomen zorgt dit voor minder hersteltijd tijdens en na het werk. Daarnaast zijn er zogenoemde 'spitsuren', zoals rond het avondeten, waarop de platformwerker moet werken omdat dan de meeste klussen aangeboden worden. Dit kan ongunstig zijn voor de werk-privébalans en daarmee een verminderd gevoel van autonomie veroorzaken.

Migratie

Beschrijving ontwikkeling en verwachte trend

Het migratiesaldo – het aantal immigranten minus het aantal emigranten – fluctueert jaarlijks maar is vanaf 2007 positief (CBS, 2024c; Staat van Migratie, 2024d)⁶. De verwachting is dat het migratiesaldo de komende jaren positief zal blijven. De omvang van migratie naar Nederland in de komende twintig jaar is wel heel onzeker en afhankelijk van binnenlandse en buitenlandse politieke besluitvorming en gebeurtenissen (RIVM & TNO, 2023).

Op 1 januari 2024 telde Nederland 17,9 miljoen inwoners, waarvan er 2,9 miljoen in het buitenland waren geboren (migranten) (CBS, 2024d). Migranten zijn vaker dan mensen zonder migratieachtergrond werkzaam via digitale platforms, met name migranten van buiten de EU (Barcevičius et al., 2021; Piasna et al., 2022; Urzi Brancati et al., 2020). EU-OSHA rapporteert dat grofweg tussen de 13 procent en 16 procent van de digitale platformwerkers in Europa migrant is (Lenaerts, 2023). Cijfers over het aantal migranten dat in Nederland platformwerk verricht zijn niet beschikbaar. De geïnterviewde experts verwachten dat het aandeel migranten in platformwerk gaat toenemen. Niet alleen omdat het aantal migranten zelf toeneemt maar ook omdat platformwerk laagdrempelig toegang biedt tot de arbeidsmarkt. Ook EU-OSHA beschrijft een verwachte toename van migranten met platformwerk, waarbij platformwerk ook plaats vindt in andere sectoren en banen (Lenaerts et al., 2023). De experts verwachten dat een dergelijke toename in Nederland vooral bepaalde beroepen betreft zoals taxichauffeur en bezorging.

⁶ In het migratiesaldo worden mensen meegenomen die worden ingeschreven in de gemeentelijke bevolkingsregisters. Dit gebeurt als men verwacht dat ze minimaal vier maanden in Nederland verblijven. Emigranten hebben bij de gemeentelijke registratie gemeld minimaal acht maanden in het buitenland te verblijven.

Als het aantal migranten toeneemt en zij niet eenvoudig aan een baan kunnen komen, is het risico dat zij via platforms illegaal werken. De experts gaven aan dat dit al gebeurt bij migranten die zonder werkvergunning gebruik maken van een account van een collega. Exacte percentages van legaal tegenover illegaal platformwerk zijn niet genoemd of bekend.

Impact op platformwerk

Kansen

Digitale platforms vormen een route die migranten ondersteunt bij de integratie op de arbeidsmarkt en in de samenleving (Van Doorn & Vijay, 2021; Lenaerts, 2023). Voor Abou bijvoorbeeld is platformwerk een manier om een inkomen te genereren. Deze laagdrempelige toegang geldt voornamelijk voor generiek werk, zowel fysiek als simpele online klussen. Platformwerk leent zich minder goed voor migranten met een legale status die een baan zoeken die aansluit bij hun vooropleiding of vaardigheden. Wel kan een platform zoals Werkspot ondersteunend werken, aangezien er een groot netwerk aan klanten beschikbaar is wanneer migranten nog geen eigen netwerk hebben opgebouwd.

Werken via een platform kan een springplank zijn voor andere carrière mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Het biedt platformwerkers met een migratieachtergrond de mogelijkheid om werkervaring in Nederland op te doen, hun vaardigheden te ontwikkelen, en een portfolio en klantenkring op te bouwen (Cedefop, 2020). Hiervoor is het van belang dat het werken via een platform aan bepaalde voorwaarden voldoet, zoals het bieden van leer- en ontwikkelmogelijkheden. Het zichtbaar maken van opgedane kennis en vaardigheden tijdens platformwerk, bijvoorbeeld door een certificering, zou hierbij ook kunnen helpen (Lenaerts, 2023). Vooralsnog zijn deze mogelijkheden beperkt en lijkt dit in de toekomst nog niet te verbeteren volgens de experts.

Een andere kans van platformwerk is dat platforms veel data bijhouden, onder andere over de gewerkte uren, type klus en de opdrachtgever. Met deze data staan platformwerkers sterker bij eventuele geschillen met de klant/opdrachtgever. Dit geldt met name voor platformwerkers in een kwetsbare situatie, zoals Abou, die de taal niet goed spreken of de vaardigheden missen om administratie op een juiste manier bij te houden.

Risico's

Verschillende studies rapporteren dat migranten vaker werken in een baan met een laag loon en met een lage kwaliteit van werk dan werkenden zonder migratieachtergrond, en daarbij is er ook sprake van

hoge baan- en inkomensonzekerheid (Lenaerts, 2023; Eurofound, 2018). Bij migranten die via een platform werken, is er minder toezicht op de kwaliteit van werk. Bovendien is de afhankelijkheid groot; migranten zijn voor hun basisbehoeften meestal grotendeels afhankelijk van platformwerk, in tegenstelling tot bijvoorbeeld studenten. De lage kwaliteit van werk is een risico voor gezond en veilig werken en vormt een grotere uitdaging wanneer de groep migranten die hieraan wordt blootgesteld in omvang toeneemt. Migrantten werken vaak op een lager niveau dan waarvoor zij zijn opgeleid in het land van herkomst. In een grootschalige Zweedse studie bleken werkende overgekwalificeerde immigranten vaker gezondheidsproblemen te ontwikkelen dan niet overgekwalificeerde migranten (Brendler-Linqvist et al., 2022).

Echter, verschillende experts geven aan dat voor een deel van de migranten platformwerk de minst slechte optie is. Het alternatief voor bijvoorbeeld Abou is wellicht geen werk of illegaal werken. Bij illegaal werken is de kwaliteit van werk nog minder goed geborgd. Binnen de groep migranten zijn ongedocumenteerde migranten extra kwetsbaar in platformwerk, benadrukken de experts. Zonder vergunning en/of geldige diploma's kunnen zij alleen via een account van een collega platformwerker werk uitvoeren. Er is dan geen sprake van een balans in arbeidsverhoudingen en ze kunnen ook geen aanspraak doen op arbeidsvoorwaardelijke zaken die een platform wellicht aanbiedt, bijvoorbeeld opleiding en training. Met als gevolg dat zij hun opgebouwde werkervaring niet-aantoonbaar maken. In een dergelijke situatie is de kans groot dat ongedocumenteerde migranten een deel van hun inkomsten afdragen aan de eigenaar van het account. Dit brengt ze in een zeer afhankelijke positie met een hoge baan- en werkonzekerheid.

Een andere uitdaging voor veel migranten is de taalbarrière. Vertaalapplicaties in platformapps worden steeds beter, maar zijn nog niet perfect. Een goede communicatie met opdrachtgevers is belangrijk voor de beoordelingssystemen van platforms. Wanneer beoordelingen slecht zijn, heeft dat invloed op de hoeveelheid en kwaliteit van aangeboden klussen. Algoritmes en ratings zouden objectief moeten zijn, maar door selectie-effecten is er een groter risico op (algoritmische) discriminatie. Naast taalbarrières, hebben migranten soms ook andere culturele waarden en percepties over werk en veiligheid op het werk en hebben ze vaak een beperkte kennis en begrip van de (lokale of nationale) (arbo)regelgeving (EU-OSHA, 2007, Guldenmund et al., 2012; Starren et al., 2013).

Arbeidsmarktkrapte

Beschrijving ontwikkeling en verwachte trend

De arbeidsmarkt gaat over de wisselwerking tussen de vraag naar en het aanbod van arbeid. In tijden van veel economische voorspoed is de arbeidsmarkt krap en bij economische crisis of recessie is de arbeidsmarkt ruim. De werkloosheid neemt af bij economische voorspoed en neemt toe bij economische tegenspoed. Door een daling van het aantal werklozen en de toename van het aantal vacatures was de arbeidsmarkt in 2024 krap (CBS, 2024a). Voor een deel van de platformwerkers is de arbeidsmarktkrapte een goede reden om via platforms aan werk te komen. Zo kan Bob vanwege het grote aanbod aan klussen selectief zijn en optimaal gebruik maken van de voordelen om makkelijk aan klussen te komen.

De trend op de arbeidsmarkt voor de komende jaren is afhankelijk van een aantal factoren, zoals economische ontwikkelingen, de vergrijzende beroepsbevolking, geopolitieke spanningen en conflicten, en beslissingen die door een kabinet worden genomen. Vooralsnog geven de ramingen van het CPB aan dat de arbeidsmarktkrapte de komende jaren blijft (Ebregt et al., 2022). Daarbij is de verwachting dat de vraag naar werkenden in de zorg, het onderwijs en defensie en technici onverminderd hoog blijft. Bij economische voorspoed hebben platformwerkers meer keuzevrijheid in type klus, tijdstip en tarief. Naar verwachting is het bij een krappe arbeidsmarkt aantrekkelijker voor werknemers om als zelfstandige aan het werk te gaan, en hun werkzaamheden aan te bieden via platforms. De experts geven ook aan dat platformwerk kansen biedt voor sectoren met veel krapte, waaronder de zorg, omdat platformwerk een middel kan zijn om personeel efficiënter in te zetten door beter te matchen tussen zorginstellingen.

Arbeidsmarktkrapte werkt door op onder andere het aanbod van en vraag naar flexibele arbeid, de financiële gezondheid van (platform)bedrijven en hun concurrentiepositie. Het is onduidelijk wat de impact van is van een ruime arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door een economische crisis, op platformwerk. Flexibele arbeid loopt gelijk met de economische schommelingen (Zijl et al., 2003). Wanneer het economisch minder gaat, wordt vaak als eerste afscheid genomen van de flexibele schil. Bij het oprakbelen van de economie, neemt de flexibele schil weer toe. In een oprakbelende en onzekere arbeidsmarkt willen werkgevers meer risico's bij werkenden neerleggen (onder andere voldoende werk) en hun flexibele verschil vergroten. Tegelijkertijd hebben werkenden in een ruime arbeidsmarkt behoefte aan werkzekerheid. Omdat platformwerkers niet werken met een standaard arbeidsrelatie is deze groep in een ruime arbeidsmarkt kwetsbaar voor het verkrijgen van voldoende werk, ook omdat de concurrentie hoger is. Dit geldt voor

alle platformwerkers. Mogelijk zullen platformwerkers met specialistische vaardigheden, zoals Bob en Martijn, op zoek gaan naar werk in loondienst. Dit is echter niet voor alle platformwerkers haalbaar. Bij een ruime arbeidsmarkt en een economische recessie komen banen zoals die van Abou, Jill en Madelou onder druk te staan.

Tegelijkertijd zal er ook altijd ruimte blijven voor platformwerk. Werk via platforms is namelijk een laagdrempelige wijze om (extra) inkomsten te genereren. En voor de opdrachtgever is het makkelijk om werkenden voor klussen te vinden. De impact van een ruime arbeidsmarkt is beknopt beschreven omdat de verwachting is dat de komende 5-10 jaar de arbeidsmarkt krap blijft.

Impact op platformwerk

Kansen

Bij de verwachte arbeidsmarktkrapte zijn er volgens de experts en literatuur kansen voor betere arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsinhoud voor platformwerkers. De ervaren autonomie bij platformwerkers met specialistische vaardigheden is relatief hoog, want zij kunnen in grote mate zelf bepalen welke werkzaamheden zij uitvoeren en wanneer (Rozer et al., 2021). Door deze flexibiliteit kunnen platformwerkers zelf hun werktijden indelen waardoor ze platformwerk vaak combineren met ander betaald werk (CBS, 2023) en/of andere verantwoordelijkheden (zoals mantelzorg en ouderschap). Onderzoek laat zien dat de meeste platformwerkers – met name ouders en vrouwen – deze flexibiliteit als prettig ervaren (Pesole et al. 2018; Hall en Krueger 2018; Churchill en Craig 2019). In het voorbeeld van Bob biedt de flexibiliteit van het platformwerk de mogelijkheid om gaten in de agenda op te vullen en de leuke en goed betaalde klussen op te pakken. De flexibiliteit van het platformwerk heeft een positieve invloed op bijvoorbeeld de autonomie, werk-privé balans en arbeidsvoorwaarden. Ook voor Jill biedt het werk flexibiliteit doordat zij zelf kan bepalen wanneer zij werkt naast haar studie. Dit kan een gunstige impact hebben op de werkdruk. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat het ook onzekerheid met zich mee kan brengen als platformwerkers hun klussen via platforms regelen, ook naast hun soms reguliere werkzaamheden. Die onzekerheid geldt vrijwel niet voor Bob, die een goede mix van klussen met een goed tarief kan uitkiezen. Experts geven aan dat de hoge mate van autonomie blijft bestaan als de arbeidsmarkt krap blijft. Daarnaast draagt een krappe arbeidsmarkt eraan bij dat platformwerkers meer werkzekerheid en inkomenszekerheid ervaren. Ook de arbeidsomstandigheden zijn gunstig bij een krappe arbeidsmarkt, omdat platformwerkers meer concurreren op kwaliteit dan op hun tarief. Dit geldt vooral voor platformwerkers met specialistische werkzaamheden zoals Bob en Martijn.

Risico's

Ondanks dat de arbeidsmarkt krapte veel kansen biedt, zijn er ook risico's voor platformwerkers. Als de krapte op de arbeidsmarkt blijft toenemen, is er het risico dat er veel vraag is. Het risico is dat platformwerkers te veel werk aannemen waardoor zij onder hoge tijdsdruk werken en lange werkdagen hebben. Zo hebben zij minder tijd om te herstellen en om zich verder te ontwikkelen. Dit zorgt voor meer werkdruk. Bij beroepen waar de verwachting is dat de krapte aanhoudt – zoals bij Bob – kunnen platformwerkers selectief zijn. Als de werkzekerheid in de toekomst hoog is, zoals bij Martijn, is er het risico dat hij op dit moment voldoende inkomen wil genereren. Martijn zou dan (te) veel kunnen gaan werken zolang het werkaanbod er is. Maar dit geldt ook voor platformwerkers met meer generieke werkzaamheden. Met een zeer laag tarief in combinatie met een hoge vraag kunnen platformwerkers wel voldoende inkomsten genereren om in levensonderhoud te voorzien. Het risico is echter dat de werkstress door de inkomensonzekerheid, tijdsdruk en lage autonomie zeer hoog is. Daarnaast geven de experts aan dat krapte op de arbeidsmarkt ook risico's met zich meebrengt voor werkenden zoals Abou. Als de krapte blijft, is er een risico dat meer mensen zoals Abou gaan werken zonder toezicht.

Ondanks de verwachting dat de arbeidsmarkt de komende jaren krap blijft, komen de grootste risico's als de krapte op de arbeidsmarkt door een onverwachte wending – zoals bijvoorbeeld een economische recessie of pandemie – plotseling afneemt. De gevolgen zijn dan vooral ingrijpend voor platformwerkers die heel afhankelijk zijn van het platform, zoals Abou en Martijn. Omdat platformwerkers in dat geval gaan concurreren met andere werkenden, zullen hun tarieven onder druk komen te staan, net als hun werkzekerheid en inkomen. Ook de fysieke belasting en psychosociale arbeidsbelasting wordt dan hoger dan bij een krappe arbeidsmarkt, omdat zij meer klussen moeten aannemen om voldoende inkomen te genereren. In extreme situaties kan het zelfs gebeuren dat het werk helemaal wegvalt. Het risico van werkloosheid ligt volledig bij de platformwerker. Een voorbeeld hiervan is de intelligente lockdown tijdens de coronapandemie, waardoor taxichauffeurs van het ene op het andere moment geen werk meer hadden. Overigens moet hier worden opgemerkt dat de kwetsbaarheid van platformwerkers ten tijde van een ruime arbeidsmarkt niet veel verschilt van andere werknemers met een flexibele arbeidsrelatie.

Globalisering

Beschrijving ontwikkeling en verwachte trend

Ebregts en collega's omschrijven globalisering als de integratie van economieën tussen landen, resulterend in de productie van en handel in goederen en diensten, en

uitwisseling van kennis en arbeidsmigratie (Ebregt et al, 2019). Nederland behoort tot de meeste geglobaliseerde landen ter wereld, onder andere door de handelspositie via de haven van Rotterdam en het gunstige vestigingsklimaat voor bedrijven. Globalisering is ook terug te zien in het platformwerk, doordat dit – mede door AI en algoritmisch management – eenvoudig buiten de landsgrenzen uitgevoerd kan worden. Dit geldt vooral voor online platformwerk omdat werkenden daarmee vanuit huis klussen over de hele wereld kunnen uitvoeren (Rozer et al., 2021).

De wereldwijde verbondenheid van economieën zal naar verwachting doorzetten, maar wellicht minder snel dan in de voorgaande jaren. Dit komt vooral ook vanwege de negatieve gevolgen van de globalisering door de coronapandemie (bijvoorbeeld de problemen in productieprocessen door het gebrek aan specifieke onderdelen uit Azië) en de oorlog in Oekraïne (bijvoorbeeld beperkt import en export van producten vanwege sancties voor Rusland). Experts verwachten dat bij een toenemende globalisering het aantal platformwerkers wereldwijd toeneemt. In Nederland betekent dit echter ook dat sommige werkzaamheden van platformwerkers juist onder druk komen te staan, omdat de werkzaamheden voor een lager tarief in lagelonenlanden kunnen worden uitgevoerd.

Impact op platformwerk

Kansen

Voor platformwerkers die online werk uitvoeren, zoals Madelou en Martijn, zijn er kansen via arbeidsmarkt en organisatie daarvan bij verdere globalisering omdat er meer vraag is. Als AI zich verder ontwikkelt, ligt hier volgens de experts een kans omdat er veel aanbod zal zijn voor data annotatie voor het trainen van AI-modellen (Madelou) en om de vertaalslag te maken van de internationale context naar de lokale context (Martijn). Dit is vooral van invloed op de werkzekerheid die dit type platformwerkers ervaart.

Globalisering is een kans voor platformwerkers zoals Abou als buitenlandse eigenaren van platforms de Nederlandse markt betreden. Denk aan Uber. Daarmee is er voor hen meer werkgelegenheid. Voor platformwerkers met klussen op locatie in Nederland zoals Bob en Jill zijn de gevolgen van globalisering beperkt.

Risico's

Hoewel globalisering voor bedrijven en consumenten vaak positieve gevolgen heeft, is het maar de vraag of dit ook voor platformwerkers geldt. De arbeidsmarkt en organisatie daarvan verandert. Vooral voor platformwerkers met generiek werk bestaat het risico dat het werk goedkoper kan worden uitgevoerd door werkenden in lagelonenlanden. Deze groep platformwerkers gaat

mogelijk het werk uitvoeren tegen een lager tarief dan in Nederland gebruikelijk is voor het type werkzaamheden. Een ander risico is dat bij werkzaamheden die door buitenlandse platformen worden aangeboden het nog lastiger is om sturing te geven aan het algoritme vanuit Nederland. Bovendien kunnen platformwerkers zoals Abou zonder werk en inkomen komen te zitten als platforms besluiten de Nederlandse markt te verlaten.

4.4 Handelingsperspectieven voor de toekomst

Verschillende externe ontwikkelingen hebben invloed op een deel van de platformwerkers die zich daardoor in de toekomst (ook) in een kwetsbare situatie bevinden omdat diverse risico's samenkomen. Er zijn echter geen cijfers bekend over de omvang van de groep platformwerkers in een kwetsbare situatie. Bovendien is er weinig inzicht in de kwaliteit van werk vanuit het perspectief van de platformwerker zelf. Hetzelfde geldt voor platforms: er is weinig bekend over de platforms en hun beleid om een goede kwaliteit van werk te waarborgen. Er is dus meer kennis nodig over en van platformwerkers en platforms, en in het bijzonder platformwerkers in een kwetsbare situatie, om de arbeidspositie en duurzame inzetbaarheid van platformwerkers te verbeteren.

Naast het monitoren van platformwerkers zijn er verschillende initiatieven die de kwaliteit van werk van platformwerkers in de toekomst kunnen verbeteren. Deze handelingsperspectieven worden in vijf categorieën verdeeld, namelijk:

1. het identificeren van geschikte communicatie(kanalen);
2. het onderzoeken van de impact van wet- en regelgeving;
3. het versterken van de positie van de platformwerker;
4. het stimuleren van duurzame inzetbaarheid;
5. het benutten van kansen die platformwerk biedt.

Hieronder worden de handelingsperspectieven voor de toekomst verder toegelicht.

Identificeren van geschikte communicatie(kanalen)

Het is lastig om platformwerkers te bereiken en ze te informeren over gezond en veilig werken, bijvoorbeeld over (vernieuwde) wet- en regelgeving. Dit geldt ook voor het betrekken van platformwerkers voor onderzoek. Voor werkenden in kwetsbare situaties in het algemeen geldt dat minder goede digitale vaardigheden of een gebrek aan taalvaardigheden een belemmering kunnen vormen om de juiste informatie te filteren die voor hen relevant is

(Van den Muijsenbergh, 2019). Een andere barrière specifiek voor platformwerkers is dat zij via de reguliere kanalen, namelijk via werkgevers en arboprofessionals, niet bereikt worden.

Het is belangrijk om te leren hoe je de doelgroep platformwerkers wel kunt bereiken en welke informatie voor hen relevant is. De meest directe route is via de platforms zelf. Er zijn al enkele platformen die de aangesloten platformwerkers informatie bieden over gezond en veilig werken, al weten we niet of het effectief is.

Deze studie laat zien dat de risico's van de externe ontwikkelingen veelal clusteren rondom dezelfde kenmerken van het platformwerk, zoals afhankelijkheid van het platform en het uitvoeren van generiek werk, en bij determinanten van kwaliteit van werk, zoals weinig ontwikkelmogelijkheden en het 'blijven hangen' in dit type werk (*lock-in* effecten). Dit laat de noodzaak zien voor meer scholing en ontwikkeling, meer autonomie en meer baanzekerheid. Experts bevelen aan om de informatievoorziening rondom deze onderwerpen te verbeteren.

Zowel voor de inhoudelijke boodschap, de vorm waarin informatie wordt aangeboden en de kanalen voor verspreiding is maatwerk nodig. Daarvoor is het behulpzaam en belangrijk om met specifieke groepen platformwerkers in gesprek te gaan om aan te kunnen sluiten bij hun motivatie, behoeften en de toegang tot verschillende kanalen. Een voorbeeld hiervan is dat platformwerkers vanwege het gemak weliswaar bewust voor platformwerk lijken te kiezen, maar niet voor het ondernemerschap en de risico's die daarmee samenhangen (Korf et al., 2023). Met als risico dat platformwerkers geen arbeidsongeschiktheids- of pensioenvoorziening hebben.

Om werkenden in het algemeen te informeren en bewust te maken van risico's die (ook) gepaard gaan met platformwerk zijn er diverse campagnes gestart. Zo is er een voorlichtingscampagne opgezet vanuit het ministerie van SZW om schijnzelfstandigheid te voorkomen, waarbij de platformwerker en de opdrachtgever een scan in kunnen vullen om inzicht te krijgen in de juiste contractvorm in een specifieke situatie⁷. Het is de vraag in hoeverre deze informatie ook platformwerkers in een kwetsbare situatie bereikt. Experts bevelen aan hier onderzoek naar te doen. Verder zijn er ook initiatieven om arbeidsmigranten al in het land van herkomst te informeren, wat volgens de beleidsadviesgroep verder versterkt kan worden.

⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zelfstandigen-zonder-personeel-zzp/voorkomen-van-schijnzelfstandigheid#home>

Onderzoeken impact van wet- en regelgeving

Met nieuw beleid beogen de EU en de Nederlandse overheid onzekerheden voor platformwerkers weg te nemen en worden de risico's van algoritmen beoordeeld en het gebruik gereguleerd. De komende jaren wordt verschillende wet- en regelgeving stapsgewijs ingevoerd. Hoewel nog niet bekend is hoe de wet- en regelgeving er op nationaal niveau precies uit zal zien en zal uitwerken, is de verwachting dat het over het algemeen gezond en veilig werken verbetert.

Naast de implementatie van de EU-richtlijn platformwerk in Nederland, zijn er verschillende recente en aankomende wetten die naar verwachting impact gaan hebben op (de kwaliteit van) platformwerk. Het is belangrijk om zicht te houden op het hele spectrum aan (aankomende) wetten, hoe deze op elkaar inspelen en elkaar versterken of juist tegenwerken. Hierbij is ook een rol weggelegd voor monitoring en onderzoek. Zo kan het monitoren van de huidige aantallen platformwerkers inzicht geven in de impact van nieuwe wet- en regelgeving, onder andere om in te schatten hoeveel zelfstandige platformwerkers eigenlijk als werknemer geclassificeerd zouden moeten worden (Barcevičius et al., 2021). Monitoring kan helpen bij het in kaart brengen van 'het waterbedeffect', waarbij zelfstandige platformwerkers door strengere regelgeving verschuiven naar andere vormen van flexibele arbeid, zoals bijvoorbeeld detachingsconstructies. Uit een recente casestudie blijkt dat deze verschuiving beperkt voorkomt in Nederland. Al is een waterbedeffect groter voor werkenden met een zwakke arbeidsmarktpositie, zoals mensen zonder startkwalificatie of mensen met een migratieachtergrond (van Kesteren et al., 2023). Deze verschuivingen kunnen zowel binnen als buiten Nederland plaatsvinden. De beleidsadviesgroep benadrukt het belang van internationale afspraken. De uitwerking van bijvoorbeeld de AI-act, de richtlijn platformwerk en Digital Services Act (DSA) en Digital Markets Act (DMA) worden over verschillende beleidsdirecties en ministeries uitgevoerd. Om goede afstemming en uitwisseling te bevorderen is samenwerking op nationaal en internationaal niveau belangrijk.

Versterken positie platformwerkers

Deze studie illustreert dat werkenden die een hoge mate van afhankelijkheid ervaren en een grote werkonzekerheid hebben, het vaak niet lukt om te veranderen naar een baan met een betere kwaliteit van werk. De positie van platformwerkers kan worden versterkt als hun afhankelijkheid van het platformwerk en werkonzekerheid in de toekomst vermindert.

Ten eerste is de afhankelijkheidspositie en hoge mate van onzekerheid te reguleren door wet- en regelgeving. Op meerdere vlakken wordt nieuwe wet- en regelgeving ontwikkeld die platformwerkers beter moet beschermen. Het is daarnaast aan te bevelen om vanuit beleid en praktijk meer aandacht te hebben voor mogelijkheden voor informeel en formeel leren en ontwikkelen van deze doelgroep. Een veelbelovend initiatief is de zogenoemde skills-based arbeidsmarkt, waarbij vaardigheden belangrijker zijn dan de behaalde diploma's. Daarbij is het herkennen en erkennen van opgedane werkervaring en ontwikkelde vaardigheden van platformwerkers én het stimuleren van de overdraagbaarheid hiervan naar andere platforms of reguliere werkgevers van belang. Momenteel zijn er initiatieven die hieraan bijdragen. Een voorbeeld hiervan is het KlusCV, waarmee platformwerkers reviews en een overzicht van uitgevoerde klussen kunnen downloaden als bewijs van hun werkervaring. Een andere mogelijkheid is een digitaal paspoort voor werk waardoor werkenden met één account kunnen inloggen op alle platformen en hiermee lock-in effecten van platformen worden verkleind. Een voorbeeld hiervan is het WorkID, een initiatief van de uitzendsector in België. Een bijkomend voordeel van een platformoverstijgend paspoort is dat werktijden beter controleerbaar zijn.

Ten tweede kan de afhankelijkheid ook verminderen als platformwerkers zich verenigen. Vooralsnog zijn er weinig ondernemingsraden of vakbonden voor platformwerkers, waardoor platformwerkers weinig tegenmacht tegen platforms kunnen genereren. Als platformwerkers zich collectief verenigen, biedt dit betere kansen om te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden (Kloostera, 2023). Een andere mogelijkheid is het stimuleren van het coöperatief platformmodel, waarin de gebruikers (dus eigenlijk de platformwerkers) eigenaar zijn van het platform en het platform besturen. De winst wordt daarbij eerlijk verdeeld onder de gebruikers. Daarnaast is er voor platformwerkers ook geen partij waar ze terecht kunnen met klachten of om advies kunnen vragen. Het opzetten van een ombudsman of extern orgaan (door de overheid) zou de situatie van de platformwerker minder kwetsbaar kunnen maken (Rozer et al., 2021).

Ten derde hangt de verwachte afhankelijkheid in de toekomst sterk af van ontwikkelingen in algoritmisch management. Meer transparantie in algoritmes kan de inzetbaarheid van platformwerkers en handhaving van wet- en regelgeving versterken. Er zijn zowel kansen (meer efficiency, minder belasting) als risico's van algoritmisch management (vergrote kans discriminatie, minder autonomie), die allebei meegewogen moeten worden. Afspraken over het transparant gebruik van algoritmisch

management, waar in de richtlijn platformwerk aandacht voor is, zijn een stap voorwaarts. Platformwerkers kunnen zelf ook hun voordeel ermee doen wanneer zij inzicht hebben in hoe een algoritme werkt. Daarbij is het belangrijk dat platformwerkers de kennis en vaardigheden leren om te kunnen inspelen op belangrijke kenmerken en functies van algoritmen.

Stimuleren duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid betekent volgens van der Klink et al. (2016) dat *werkenden doorlopend in hun arbeidsleven over daadwerkelijk realiseerbare mogelijkheden en ook over de voorwaarden beschikken om in huidige en toekomstig werk met behoud van gezondheid en welzijn te (blijven) functioneren. Dit impliceert een werkcontext die hen hiertoe in staat stelt, evenals de attitude en motivatie om deze mogelijkheden daadwerkelijk te benutten.* Duurzame inzetbaarheid is bij loondienst een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de werknemer en werkgever. Afhankelijk van de arbeidsrelatie vertaalt deze verantwoordelijkheid zich bij platformwerk naar de driehoek opdrachtgever – platform – platformwerker. Deze stakeholders hebben alle drie baat bij duurzaam inzetbare platformwerkers. De prikkel om daadwerkelijk te investeren in duurzame inzetbaarheid kan echter verschillen per stakeholder en is afhankelijk van de context (bijvoorbeeld een krappe arbeidsmarkt voor opdrachtgevers of wet- en regelgeving voor het platform). Voor het stimuleren van de duurzame inzetbaarheid van platformwerkers is het belangrijk om in te zetten op verschillende determinanten uit het model (uit hoofdstuk 3), waaronder arbeidsomstandigheden, leer- en ontwikkelmogelijkheden en het herkennen en erkennen van werkervaringen uit het platformwerk naar ander werk.

Opdrachtgevers zoals aannemers op een bouwplaats zijn verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkomgeving. Hier wordt echter niet altijd naar gehandeld (Vooijs et al., 2021). Naast de eerdergenoemde informatievoorziening kan handhaving bijdragen aan naleving van deze wettelijke verantwoordelijkheid. Daarnaast kan onderzocht worden welke andere prikkels er zijn, zodat platformwerkers, platformbedrijven of andere stakeholders in preventie investeren. Er is op dit moment weinig kennis over dergelijke prikkels, bijvoorbeeld om leren en ontwikkelen onder platformwerkers te stimuleren. In gesprek met platformbedrijven kan er meer inzicht komen in hun belangen en de belemmerende factoren om te investeren in duurzaam inzetbare platformwerkers. De beleidsadviesgroep gaf aan ook oog te houden voor het perspectief van en de meerwaarde

voor de platformbedrijven. Op dit moment is een deel van de platforms terughoudend om te investeren in gezond en veilig werken, omdat het voor hen van belang is om niet voor werkgever aangezien te worden. Een aanbeveling is om te verkennen hoe preventie los gezien kan worden van de werkgeversdiscussie. Dat zou kunnen ondersteunen dat platformbedrijven vaker opleidingen/cursussen/e-learnings, interventies voor leefstijlverbetering, een (digitale) vraagbaak aanbieden aan platformwerkers of richtlijnen voor gezond en veilig werken programmeren in hun algoritme. Denk bijvoorbeeld aan richtlijnen met betrekking tot gezonde werktijden.

Ook de platformwerker heeft een verantwoordelijkheid, bijvoorbeeld door gebruik te maken van de aangeboden informatie en cursussen. Het blijkt dat voor werkenden in een kwetsbare situatie vaak ondersteuning gewenst is, bijvoorbeeld bij het maken van een online profiel en het onderhouden van klantcontact (Lamers et al., 2023). Dit zou het platform kunnen faciliteren, al dan niet in samenwerking met bestaande initiatieven in de wijk of gemeentelijke dienstverlening.

Kansen benutten

Platformwerk is vaak negatief in het nieuws als het gaat om gezond en veilig werken. Ook uit deze studie blijkt dat kwaliteit van werk onder druk kan staan bij platformwerk. Er blijkt een diversiteit aan platformwerkers te bestaan, waarvan een relatief klein deel zich in een kwetsbare situatie bevindt. Tegelijkertijd vormt platformwerk een mogelijke kans voor werkenden in een kwetsbare situatie. Het is een laagdrempelige manier om toegang tot de arbeidsmarkt te krijgen en toegang tot een groot netwerk van potentiële opdrachtgevers. De variatie aan klussen op de diverse platforms in combinatie met keuzevrijheid in de hoeveelheid en werktijden biedt platformwerkers de flexibiliteit om de klussen te kiezen die passen bij hun mogelijkheden, belastbaarheid en motivatie (Verbiest et al., 2022). Voor platformwerkers die zich in minder kwetsbare situaties bevinden, is platformwerk een eenvoudige manier om extra inkomsten te genereren.

De uitdaging is om bij het reguleren van platformwerk, oog te houden voor deze kansen, die ook breder kunnen gelden voor werkenden in kwetsbare situaties. De efficiënte wijze waarop platforms vraag en aanbod bij elkaar brengen kan deze kansen en de flexibiliteit van het werk ondersteunen. Wet- en regelgeving laat idealiter ruimte om deze voordelen van platformwerk te benutten en waar mogelijk zelfs verder door te ontwikkelen.

5 Aandachtspunten en conclusie

Dit hoofdstuk beschrijft enkele aandachtspunten van deze studie en een conclusie.

5.1 Aandachtspunten

Experts verwachten dat de gevolgen van verschillende toekomstige ontwikkelingen clusteren bij platformwerkers. De onzekerheid en het verloop van elke afzonderlijke ontwikkeling is echter groot. De onzekerheid wordt versterkt doordat de externe ontwikkelingen niet los van elkaar gezien kunnen worden. Het ontwikkelde conceptuele model biedt een overzicht van relevante risicofactoren voor kwetsbaarheid die worden beïnvloed door maatschappelijke ontwikkelingen. De impact van een vijftal ontwikkelingen voor platformwerkers is beschreven op de determinanten van kwaliteit van werk. De dynamiek tussen externe ontwikkelingen is daarbij niet systematisch geanalyseerd.

Zoals eerder aangegeven zijn er weinig cijfers en gegevens bekend van de platformwerker, omdat deze groep relatief weinig deelneemt aan bestaande vragenlijstonderzoeken. Het was om die reden niet haalbaar om de input van de doelgroep platformwerkers mee te nemen in deze studie. De conclusies uit deze studie zijn dan ook grotendeels gebaseerd op kennis vanuit de experts en (inter)nationaal literatuuronderzoek.

5.2 Conclusie

Deze studie beschrijft dat bij werkenden in een kwetsbare situaties er veel risicofactoren clusteren, maar benadrukt ook dat kwetsbaarheid geen permanente situatie hoeft te zijn. Een kwetsbare situatie kan gezien worden als een systeem waarbij de factoren in het werk en daarbuiten met elkaar interacteren en elkaar versterken. Omdat verschillende ontwikkelingen samenkomen bij platformwerkers is dit met het oog op de toekomst een potentiële risicogroep.

Platformwerkers vormen een heterogene groep met verschillende kenmerken waardoor de mate van kwetsbaarheid verschilt. Platformwerkers met generiek werk en met een grote afhankelijkheid van het platform voor hun inkomen zijn het meest kwetsbaar. De meest genoemde toekomstige ontwikkelingen relevant voor platformwerk zijn digitalisering (AI en algoritmisch management), wet- en regelgeving voor platformwerk, arbeidsmarktkrapte, migratie en globalisering. Deze studie laat zien dat externe ontwikkelingen op verschillende wijze een impact kunnen hebben op de kwaliteit van werk van verschillende typen platformwerkers. De impact van de ontwikkelingen vindt plaats op alle aspecten van de kwaliteit van werk, dus zowel arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en arbeidsinhoud. De negatieve gevolgen van toekomstige ontwikkelingen clusteren vooral bij platformwerkers die zich nu al in een kwetsbare situatie bevinden, namelijk platformwerkers met generiek werk en een grote afhankelijkheid. Overigens is de verwachting dat in de toekomst veelal dezelfde ontwikkelingen (digitalisering, flexibilisering, migratie) een grote impact kunnen hebben op zowel de platformwerkers als op andere werkenden in een kwetsbare situatie en dat de impact rondom dezelfde determinanten zal clusteren.

In deze studie worden vijf handelingsperspectieven voorgesteld om (de kennis over) kwetsbare situaties van platformwerkers in de toekomst te verbeteren. De belangrijkste handelingsperspectieven gaan over de uitwerking en samenhang tussen de nieuwe wet- en regelgeving en het verhogen van de bereikbaarheid en betrokkenheid van platformwerkers voor preventie én voor kennisontwikkeling. De handelingsperspectieven richten zich primair op het verbeteren van de werkcontext, het beleidsterrein van SZW, maar overlappen ook met andere (inter)nationale beleidsterreinen. Domein overstijgende afstemming en samenwerking op nationaal en internationaal niveau is belangrijk voor het waarborgen van gezond en veilig werken van platformwerkers.

Literatuur

Arets, M. (2021). Kan portabiliteit van reputatie- en transactiedata bijdragen aan de wendbaarheid van de werkende op de arbeidsmarkt, zowel binnen als buiten de kluseconomie? https://kluscv.nl/Eindrapport_onderzoek_data_delen_kluseconomie_2021.pdf

Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., & Ramos Martin, N. (2021). Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. Final report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://data.europa.eu/doi/10.2767/527749>

Brendler-Lindqvist, M., Tondel, M., Helgesson, M., Nordqvist, T., & Svartengren, M. (2022). Overqualification at work and risk of hospitalization for psychiatric and somatic diseases among immigrants in Sweden—a prospective register-based study. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 48(8), 632. doi: [10.5271/sjweh.4055](https://doi.org/10.5271/sjweh.4055)

Belastingdienst. (2023). EU Directive on Administrative Cooperation (DAC7) for Digital Platforms. Geraadpleegd op 18 oktober 2024, van [EU Directive on Administrative Cooperation \(DAC7\) Digital Platforms \(belastingdienst.nl\)](https://belastingdienst.nl/nieuws/2023/10/18/eu-directive-on-administrative-cooperation-dac7-for-digital-platforms).

Brancati, U., Pesole, A., & Fernández-Macías, E. (2020). New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey. Luxembourg: Publications Office of the European Union. ISBN 978-92-76-12949-3, doi: [10.2760/459278](https://doi.org/10.2760/459278)

Carter, D.W. (2023). The European precariat: the protection of precarious workers in the European Union. PhD thesis. <https://hdl.handle.net/1887/3594459>

Cedefop (2020). Developing and matching skills in the online platform economy: findings on new forms of digital work and learning from Cedefop's CrowdLearn study. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 116. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/58829>

CBS. (2023). Monitor online platformen 2022. Geraadpleegd via [Monitor online platformen 2022 | CBS](https://www.cbs.nl/nl-nl/monitor-online-platformen-2022). [gedownload op 10 juli 2024].

CBS. (2024a). Spanning op de arbeidsmarkt. Geraadpleegd via: [Spanning op de arbeidsmarkt | CBS](https://www.cbs.nl/nl-nl/spanning-op-de-arbeidsmarkt) [gedownload op 30 augustus 2024].

CBS. (2024b). Arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht. Geraadpleegd via: [Arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht | CBS](https://www.cbs.nl/nl-nl/arbeidsparticipatie-naar-leeftijd-en-geslacht). [gedownload 30 augustus 2024].

CBS. (2024c). [Hoeveel](https://www.cbs.nl/nl-nl/hoeveel-immigranten-komen-naar-nederland) immigranten komen naar Nederland. Geraadpleegd via: [Hoeveel immigranten komen naar Nederland? | CBS](https://www.cbs.nl/nl-nl/hoeveel-immigranten-komen-naar-nederland). [gedownload 14 november 2024].

CBS. (2024d). Integratie en samenleven 2024. CBS: Den Haag. [Rapportage Integratie en Samenleven 2024 | CBS](https://www.cbs.nl/nl-nl/integratie-en-samenleven-2024)

Commissie Borstlap (2020). In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk. Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk. Rijksoverheid, Den Haag. Geraadpleegd op 18 oktober 2024, van [Rapport 'In wat voor land willen wij werken?' | Rapport | Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/commissie-regulering-van-werk).

Choudary, S.P. (2018). The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being. ILO Future of Work Working Paper Series. Geneva: ILO. ISBN ISBN 978-92-2-030770-0.

Churchill, B., & Craig, L. (2019). Gender in the gig economy: Men and women using digital platforms to secure work in Australia. *Journal of Sociology*, 55(4), 741-761. <https://doi.org/10.1177/1440783319894060>

Dahlgren, G., & Whitehead, M. (1991). Policies and strategies to promote social equity in health. Background document to WHO - strategy paper for Europe. (1991) Stockholm, Sweden.

Das, D., Zoomer, T., Van Dam, L.M.C., Preenen, P. T. Y., Kool, L., & Van der Torre, W. (2024). *Eigen ritme of algoritme? Een verkenning van algoritmisch management voorbij de platformeconomie*. Leiden/Den Haag: TNO/Rathenau Instituut. <https://www.tno.nl/nl/newsroom/2024/03/algoritmisch-management/>

De Beer, P. & Conen, W. (2024). De waarde van werk in Nederland. Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019-2023. Amsterdam: AIAS-HSI.

- Ebregt, J., Jongen, E., en Scheer, B. (2019). Arbeidsparticipatie en gewerkte uren tot en met 2060. Centraal Planbureau Achtergrond document. CPB, Den Haag. <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-dec2019-Arbeidsparticipatie-en-gewerkte-uren-tot-en-met-2060.pdf>
- Ebregt J., E. Jongen en B. Scheer (2022). Groei beroepsbevolking gaat sterk afvlakken. In: Economisch Statistische Berichten. Geraadpleegd via <https://esb.nu/groei-beroepsbevolking-gaat-sterk-afvlakken/> [gedownload op 30 augustus 2024].
- EU. (2022). The Digital Services Act package. Geraadpleegd op 18 oktober 2024, van [The Digital Services Act package | Shaping Europe's digital future \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/press-room/media/infographic/item/12345).
- EU. (2024a). Briefing: EU Legislation in Progress. Improving the working conditions of platform workers. Geraadpleegd op 18 oktober 2024, van [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698923/EPRS_BRI\(2022\)698923_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2022/698923/EPRS_BRI(2022)698923_EN.pdf).
- EU. (2024b). AI act. Geraadpleegd op 18 oktober 2024, van [AI Act | Shaping Europe's digital future \(europa.eu\)](https://www.europa.eu/press-room/media/infographic/item/12345)
- EU-OSHA. (2007). Literature study on migrant workers. EU-OSHA: Bilbao
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound). (2019). Mapping the contours of the platform economy. WPEF19060
- Fernández-Macías, E., Urzi Brancati, C., Wright, S., Pesole, A. (2023). The platformisation of work. Evidence from the JRC Algorithmic Management and Platform Work survey (AMPWork). Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC133016>
- Filomena, M., & Picchio, M. (2022). Are temporary jobs stepping stones or dead ends? A systematic review of the literature. *International Journal of Manpower*, 43(9), 60-74. <https://doi.org/10.1108/IJM-02-2022-0064>
- Guldenmund, F., Cleal, B., & Mearns, K. (2012). An exploratory study of migrant workers and safety in three European countries. *Safety Science*, 52, 92-99. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2012.05.004>
- Hall, J. V., & Krueger, A. B. (2018). An analysis of the labor market for Uber's driver-partners in the United States. *Ilr Review*, 71(3), 705-732. <https://doi.org/10.1177/0019793917717222>
- Hornuf, L., & Vrankar, D. (2022) Hourly wages in crowdworking: A meta-analysis. *Business & Information Systems Engineering*. 64(5): 553-573. <https://doi.org/10.1007/s12599-022-00769-5>
- Hulsegge, G., Houtman, I. Gielen, W., & De Vroome, E.M.M. (2020). Kerncijfers. In A. Venena et al, (red), *Arbobaalans 2020. Kwaliteit van arbeid, effecten en maatregelen in Nederland* (pp. 41-110). TNO: Leiden.
- Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. (2020). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. *Work & stress*, 34(1), 82-110. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1567619>
- Kilhoffer, Z., de Groen, W.P., Lenaerts, K., Smits, I., Hauben, H., et al. (2020). Study to gather evidence on the working conditions of platform workers. European Commission, 2020. Weblink: Study to gather evidence on the working conditions of platform workers - Publications Office of the EU (europa.eu).
- Klijs, B., Kösters, L., Smits, W. (2022). Platformwerk in cijfers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, Volume 38, Issue 4, dec. 2022, p. 548 - 562. <https://doi.org/10.5117/TVA2022.4.006.KLIJ>
- Kloostera, J. (2023). De relatie tussen het mededingingsrecht en platformarbeid. Effent de Europese Commissie de weg naar meer onderhandelingsmacht voor platformwerkers?. *Ambtelijke annotaties* 22(1). doi: 10.5553/ArA/156866392023022001001.
- Kompier M. & Marcelissen F. (1990). *Handboek werkstress: een systematische aanpak voor de bedrijfspraktijk*. NIA-TNO, Amsterdam.
- Korf, W., Velseboer, J., & Van Waveren, B. (2023). *Kwalitatief onderzoek platformwerk*. Regioplan: Amsterdam.
- Korsten, A. (2010) *Juridisering: een korte schets over regelverdichting, overregulering en regeldruk, wat kenmerkend is voor juridisering en hoe juridisering te bestrijden*. Webartikel 23 december 2010. [Juridisering kan gezien worden als toegenomen en toenemende regel dichtheid \(arnokorsten.nl\)](https://www.arnokorsten.nl). Geraadpleegd op 18 oktober 2024.
- Koster F. & Smits W. (2022). Redactioneel Platformwerk: Een blik op de toekomst. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 38.4 (2022) 469-474.

- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., Kjellberg, K., Jonsson, J., Wegman, D.H., Bodin, T. (2020) What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scand J Work Environ Health*. doi: 10.5271/sjweh.3875.
- Lamers, L., Dorenbosch, L., & Fermin, B. (2023). Inclusief platformwerk: nieuwe kansen op waardevol werk via online arbeidsplatforms. Nederlandse Stichting voor Psychotechniek. Inclusief Platformwerk: [Nieuwe kansen op waardevol werk via online arbeidsplatforms | Innovatief in Werk](#).
- Lenaerts, K., Waeyaert, W., Smits, I., Hauben, H. (2022). Digital platform work and occupational safety and health: a review. European Agency for Safety and Health at Work, Bilbao, 2021. Weblink: Digital platform work and occupational safety and health: a review | Safety and health at work EU-OSHA (europa.eu).
- Lenaerts, K. (2023). Workforce diversity and digital labour platforms: implications for occupational safety and health. European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA) Discussion Paper, 1-33.
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76-103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- McNamara, C.L., McKee, M. & Stuckler, D. (2021). Precarious employment and health in the context of COVID-19: a rapid scoping umbrella review. *European Journal of Public Health*. Weblink: <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckab159>.
- Meijerink, J., Keegan, A., Bondarouk, T. Having their cake and eating it too? Online labor platforms and human resource management as a case of institutional complexity. *The International Journal of Human Resource Management*: 2021: 32 (19), 4016-405. Weblink: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/oa-edit/10.4324/9781003388203-2/cake-eating-online-labor-platforms-human-resource-management-case-institutional-complexity-jeroen-meijerink-anne-keegan-tanya-bondarouk>.
- Ministerie van Justitie en Veiligheid. (2024). De staat van migratie 2024. Den Haag: MinJenV.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2023). Arbovisie 2040: De trend gekeerd. Den Haag. Weblink: <https://www.arboportaal.nl/campagnes/arbovisie-2040/documenten/rapport/2023/10/30/szw-arbovisie-2040>.
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2024). Meer duidelijkheid over werken met en als zelfstandige, wetsvoorstel naar Raad van State. Geraadpleegd op 18 oktober 2024, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/hervormingen-arbeidsmarkt/nieuws/2024/06/21/meer-duidelijkheid-over-werken-met-en-als-zelfstandige-wetsvoorstel-naar-raad-van-state>.
- Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) (2023). Staat van Gezond werk. Het voorkómen van de ongezonde kanten van arbeid. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/10/staat-van-gezond-werk>
- Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) (2023). Monitor arbeidsongevallen 2023. Geraadpleegd op 3 december 2024, van <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2024/08/26/monitor-arbeidsongevallen-2023>.
- OECD. (2018). Good Jobs for All-in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy. OECD Publishing, Paris. Weblink: <https://www.oecd.org/publications/good-jobs-for-all-in-a-changing-world-of-work-9789264308817-en.htm>.
- Piasna, A., Zwysen, W., & Drahoukoupil, J. (2022). The platform economy in Europe: Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey (No. 2022.05). Working Paper.
- Pesole, A., Brancati, U., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I. (2018). Platform workers in Europe. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- PPMI. (2021). Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work. European Union. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428&furtherPub s=yes>.
- Rijksoverheid. (2024a). Voorkomen schijnzelfstandigheid. Geraadpleegd op 18 oktober 2024, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zelfstandigen-zonder-personeel-zzp/voorkomen-van-schijnzelfstandigheid>.
- Rijksoverheid. (2024b). Plannen voor verplichte basisverzekering arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen. Geraadpleegd op 18 oktober 2024, van [Plannen voor verplichte basisverzekering arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen | Hervormingen arbeidsmarkt | Rijksoverheid.nl](#)

- RIVM (2024). Volksgezondheid Toekomst Verkenning 2024. Kiezen voor een gezonde toekomst. www.rivm.nl/bibliotheek/rapporten/2024-0110.pdf
- Rözer, J., Van der Torre, A., & Roeters, A. (2021). Platformisering en de kwaliteit van werk: een kennissynthese. Sociaal en Cultureel Plan Bureau, Den Haag. Weblink: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2021/01/15/platformisering-en-de-kwaliteit-van-werk>.
- Scharp, Y. S., Ter Hoeven, C., Bakker, A. B., Gorgievski, M., Den Dulk, L., & Koster, F. (2022). Samenhang van platformwerk met werkomstandigheden en welzijn. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 38(4), 580-600.
- Schmidt, F. A. (2017). Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work.
- Schor, J.B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M. et al. Dependence and precarity in the platform economy. *Theor Soc* 49, 833–861 (2020). <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of management*, 43(6), 1911-1939.
- Sociaal-Economische Raad. (2020). Hoe werkt de platformeconomie? SER, Den Haag. Weblink: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2020/platformeconomie-hoe-werkt.pdf>.
- Sociaal-Economische Raad. (2023). Gezond opgroeien, wonen en werken. Naar een structurele gezondheidsaanpak en bestrijding van sociaal-economische gezondheidsverschillen. SER, Den Haag. Weblink: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2023/gezond-opgroeien-wonen-werken.pdf>.
- Starren, A., Hornikx, J., & Luijters, K. (2013). Occupational safety in multicultural teams and organizations: A research agenda. *Safety science*, 52, 43-49.
- Ter Weel, B., Van der Werf, S., Bennaars, H., Scholte, R., Fijnje, J., Westerveld, M., Mertens, T. (2018). De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Ter Weel, B., Van Kesteren, J., & Van der Werff, S. (2020). Meting kluseconomie. SEO Economisch Onderzoek, Amsterdam. Weblink: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2020/platformeconomie-hoe-werkt-kluseconomie.pdf>.
- Vallas, S., & Schor, J. B. (2020). What do platforms do? Understanding the gig economy. *Annual Review of Sociology*, 46, 273-294.
- Van den Muijsenbergh M., Teunissen E., Van Weel-Baumgarten E., Van Weel C.. Sociaal kwetsbare groepen in onderzoek en de praktijk. *Huisarts Wet* 2019; 62.
- Van de Ven, H.A., Van den Bergh, R.E.C., Verbiest, S.E. (2021). Eerste meting platformarbeid. Een onderzoek uitgevoerd binnen het Kennisinvesteringsprogramma Future of Work 2021 en het Monitorprogramma Arbeid 2021. Leiden: TNO.
- Van der Klink, J. J., Bültmann, U., Burdorf, A., et al. (2016). Sustainable employability—definition, conceptualization, and implications: a perspective based on the capability approach. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 71-79.
- Van der Torre, W., Dirven, H. J., & Van de Ven, H. (2018). Zp'ers en werknemers: ongelijkheid in kwaliteit van werk. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 34(2).
- Van der Torre, W., Lammers, M., Oude Hengel, K., et al. (2023). Horizonscan. Toekomstverkenning Gezond en Veilig Werken. RIVM en TNO, Bilthoven en Leiden. Weblink: www.rivm.nl/bibliotheek/rapporten/2022-0197.pdf.
- Van der Torre, W., Krause, F., Van Moll, E., Ter Burg, W., Mathijssen, S., & Couwenbergh, C. (2025). Technologieradar Gezond en Veilig Werken. Een verkenning van belangrijke technologische ontwikkelingen en hun verwachte impact op Gezond en Veilig werken. RIVM en TNO, Bilthoven en Leiden. Weblink: [Technologieradar Gezond en Veilig Werken](#).
- Van Gulijk C, Bowdler M., Harkema D. (2023). Algoritmisch management. Verkenning op de risico's en kansen van werkenden ten gevolge van algoritmisch management. Leiden: TNO.
- Van Kesteren J., Van Vuuren, D., Klinker, I., Knol, J., Heyma, A., & Zwetsloot, J. (2023). Waterbedeffecten van arbeidsmarktbeleid. ISBN 978-90-5220-274-7.
- Van Keulen H, Pronk J, Schuller A & Van Empelen P (2024). Handreiking voor beter bereik en deelname van kwetsbare doelgroepen aan onderzoek en interventies. Leiden: TNO.
- Van Roosmalen. (2024). Granting platform workers collective bargaining rights. *In preparation*.

Verbiest, S.E., Van de Ven, H.A., Van den Bergh, R.E.C. (2020). Platformarbeid in kaart brengen. Een verkennend onderzoek uitgevoerd binnen het Kennisinvesteringsprogramma Future of Work 2019-2020. Leiden: TNO.

Verbiest, S.E., Van de Ven, H.A. (2022). Inclusief platformwerk: een definitie en raamwerk. In L. Lamers, L. Dorenbosch, B. Fermin (red), *Inclusief platformwerk: Nieuwe kansen op waardevol werk via online arbeidsplatforms* (pp. 16-39). NSvP|SBCM: Arnhem | Den Haag.

Vooijs, M., Verbiest, S., Peijen, R., Van den Ven, H.A., Bouwens, L., & Goudswaard, A. (2023). Definitie en meten van kwetsbaarheid. TNO: Leiden.

Vooijs M., Van den Bergh REC, De Vroome EMM, Van der Zwaan G.L., Teeuwen P.J. (2021). Verantwoord opdrachtgeverschap Nederland 2020 Derde monitoronderzoek. TNO, Leiden.

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (2020). Het betere werk. De nieuwe maatschappelijke opdracht. WRR-rapport 102, Den Haag: WRR.

WorkID. Wat is WorkID? Weblink: <https://workid.be/nl/wat-is-workid>.

Van den Tooren, M., Westbeek, E., Zoomer, T., Van de Ven, H., & Geuskens, G. (2022). Kwaliteit van arbeid en duurzame inzetbaarheid van platformwerkers. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 38(4), 563-579.

Bijlage 1 Geraadpleegde experts

Lijst met experts die deelnamen aan een interview, een werksessie of aan de beleids- of wetenschappelijke adviesgroep

We willen graag alle experts bedanken voor hun inbreng, in het bijzonder de geconsulteerde platformexperts Martijn Arets en Jeroen Meijerink. Met hun kennis over platformwerk gebaseerd op jarenlang onderzoek hebben zij een waardevolle bijdrage aan dit rapport geleverd.

Martijn Arets

Martijn Arets is internationaal onafhankelijk platform expert en onderzoekt sinds 2012 de opkomst van de platformeconomie en de impact op mens en maatschappij. Hij brengt stakeholders bij elkaar, voert onderzoeken uit, schrijft voor zowel een algemeen als wetenschappelijk publiek en stelt zich actief op in het (publieke) debat. Dit doet hij onafhankelijk en op eigen titel, als lead van het 'gig team' van de WageIndicator Foundation en als onderzoeker bij het lectoraat Civic Interaction Design aan de Hogeschool van Amsterdam. Hij schreef onder andere het boek 'Platformrevolutie – Van Amazon tot Zalando, de impact van platformen op hoe wij werken en leven'. Daarnaast is hij de bedenker en oprichter van KlusCV: een data-standaard waarmee 100.000 platformwerkers toegang hebben tot hun data.

Jeroen Meijerink

Dr. Jeroen Meijerink is associate professor Human Resource Management bij de Universiteit Twente. In zijn onderzoek richt hij zich op HRM en waarde creatie in platformorganisaties, waaronder online arbeidsplatforms (bijvoorbeeld Uber en Deliveroo), sociale mediaplatforms (bijvoorbeeld YouTube en Instagram), talent- en crowdsourcingplatforms (bijvoorbeeld Open Opportunities) en shared service-organisaties. Hij heeft een speciale interesse in het gebruik van algoritmen en kunstmatige intelligentie in human resource management. Jeroen is lid van het Advisory Board van het NWA-project PlatWork-R.

Lijst met overige experts:

Koen Frenken (Universiteit Utrecht)
Peter Slegers (ministerie van SZW)
Hubert Koetsveld (ministerie van SZW)
Tara Vissenberg (ministerie van SZW)
Joris Canoy (ministerie van SZW)
Dolf van de Beek (TNO)
Steven Dhondt (TNO)
Joost van Genabeek (TNO)
Anneke Goudswaard (TNO)

Coen van Gulijk (TNO)
Wilma Otten (TNO)
Lea den Broeder (RIVM)
Herbert de Jager (RIVM)
Tessa Jansen – van Eijndt (RIVM)
Johan Polder (RIVM)
Ellen Uiters (RIVM)
Bernhard Bakker (Nederlandse Arbeidsinspectie)

H.A. van de Ven | C. Bekker | K.M. Oude Hengel |
M. Vooijs | S.H. van Oostrom

Dit is een uitgave van:

**Rijksinstituut voor Volksgezondheid
en Milieu**

Postbus 1 | 3720 BA Bilthoven
www.rivm.nl

februari 2025

**TNO
Health & Work**

Postbus 2215 | 2333 BE Leiden
www.tno.nl

De zorg voor morgen
begint vandaag