

ONDERZOEKSNOTITIES

Kwaliteit van arbeid en duurzame inzetbaarheid van platformwerkers

Marieke van den Tooren
TNO
marieke.vandentooren@tno.nl

Eline Westbeek
TNO
eline.westbeek@tno.nl

Thijmen Zoomer
TNO
thijmen.zoomer@tno.nl

Hardy van de Ven
TNO
hardy.vandeven@tno.nl

Goedele Geuskens
TNO
goedele.geuskens@tno.nl

Samenvatting

In deze studie onderzoeken we of er een verband is tussen de mate waarin platformwerkers in Nederland werkzaam zijn via digitale platformen en hun kwaliteit van arbeid en duurzame inzetbaarheid. We maken hiervoor gebruik van cross-sectionele data uit de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) 2021 van TNO en CBS ($N = 267$). In het algemeen vinden we weinig significante verbanden tussen de mate van platformafhankelijkheid en de kwaliteit van arbeid en de duurzame inzetbaarheid van platformwerkers. Wel laten de resultaten van (logistische) regressie-analyses zien dat de mate waarin platformwerkers via digitale platformen werken (1) negatief samenhangt met de kans dat platformwerkers fysieke belasting ervaren in het werk, (2) positief samenhangt met de mate waarin platformwerkers

voldoen aan het minimaal vereiste competentieniveau, en (3) positief samenhangt met het fysiek en psychisch werkvermogen van platformwerkers. Mogelijk gelden de bevindingen in deze steekproef met relatief hoogopgeleide, Nederlandstalige zzp'ers niet voor andere groepen platformwerkers. Door in toekomstig onderzoek rekening te houden met verschillen in type platformwerkers en platformen, kunnen we de kwaliteit van arbeid en de duurzame inzetbaarheid van *alle* platformwerkers optimaliseren.

Abstract

Quality of work and sustainable employability of platform workers

In this study, we investigate if there is a relationship between the extent to which platform workers in the Netherlands work via digital platforms and their quality of work and sustainable employability. For this, we use cross-sectional data from the Self-employed Labour Survey (in Dutch: ZEA) 2021 of TNO and CBS (N = 267). In general, we find few significant relations between the degree of platform dependency and the quality of work and the sustainable employability of platform workers. The results of (logistical) regression analyzes do show, however, that the degree to which platform workers work via digital platforms is (1) negatively related to the chance that platform workers experience physical strain at work, (2) positively related to the extent to which platform workers meet the required competency level, and (3) positively related to the physical and psychological work ability of platform workers. The findings in this sample of relatively highly educated, Dutch-speaking self-employed professionals without staff may not apply to other groups of platform workers. By taking into account differences in type of platform workers and platforms in future research, we can optimize the quality of work and the sustainable employability of *all* platform workers.

Keywords: platform work, quality of work, sustainable employability

Inleiding

De vraag die in dit onderzoek centraal staat, is wat het doen van betaald tijdelijk werk via digitale platformen betekent voor de kwaliteit van arbeid en de duurzame inzetbaarheid van platformwerkers in Nederland die in meer of mindere mate werkzaam zijn via digitale platformen. Als we spreken over de *kwaliteit van arbeid* van platformwerkers, dan hebben we het over

hun *inkomen* (relatieve inkomenspositie), hun *werkzekerheid* (het hebben en behouden van werk), en de *werkomgeving* waarin zij actief zijn (Cazes et al., 2016). Voor wat betreft de werkomgeving maken we onderscheid tussen taakeisen (werkgerelateerde taken die fysieke en/of psychische inspanning vereisen, zoals zwaar moeten tillen of het oplossen van complexe problemen) en hulpbronnen (aspecten van het werk die persoonlijke groei stimuleren, en medewerkers in staat stellen taakeisen te reduceren en werkdoelen te realiseren) (Bakker et al., 2014). De *duurzame inzetbaarheid* van platformwerkers verwijst naar de mate waarin platformwerkers hun huidige en toekomstig werk kunnen en willen blijven uitvoeren (vgl. van Vuuren et al., 2011). We maken daarbij onderscheid tussen hun *inzetbaarheid* (het vermogen om nu en in de toekomst productief en belonend werk te kunnen vinden en behouden), *werkvermogen* (de mate waarin men fysiek, psychisch en sociaal in staat is om te werken) en *vitaliteit* (levenskracht, energie en bezieling) (SER, 2009; Van Vuuren et al., 2011).

In het vervolg van deze inleiding bespreken we de bestaande inzichten uit (inter)nationaal empirisch onderzoek naar de kwaliteit van arbeid en de duurzame inzetbaarheid van platformwerkers, en de verschillende aspecten van kwaliteit van arbeid en duurzame inzetbaarheid die in deze studie worden onderzocht.

Inzichten uit empirisch onderzoek

Het onderzoek dat tot nu toe naar de kwaliteit van arbeid en de duurzame inzetbaarheid van platformwerkers is gedaan, heeft de volgende inzichten opgeleverd:

Inkomen

Over het inkomen van platformwerkers is de literatuur vrij eenduidig. Platformwerk is vaker slecht betaald werk en gaat vaker gepaard met inkomensonzekerheid dan werk dat niet via platformen wordt gedaan (Piasna et al., 2022; Rözer et al., 2021). Hier zijn verschillende oorzaken voor aan te wijzen. Zo komt de beloning van platformwerkers tot stand door marktwerking, waarbij het drukken van de kosten van opdrachtgevers ten koste gaat van de verdiensten van platformwerkers (Woodcock & Graham, 2020). Daarnaast worden, door platformwerkers te behandelen als zelfstandigen, de kosten die normaal voor rekening van een werkgever komen, zoals materiaalaanschaf en pensioenpremies, overgeheveld naar

platformwerkers (OECD, 2018). Hoewel platformwerk ook kan zorgen voor toetreding tot de economie, met name onder huishoudens met een laag tot middeninkomen (e.g. Li et al., 2021), blijkt dat mensen uit sociaal kwetsbare groepen minder vaak het type platformwerk doen dat hun economische positie kan verbeteren (Hoang et al., 2020). Al met al is echter de teneur dat het inkomen van platformwerkers slechter is dan dat van personen die niet via platformen werken.

Werkzekerheid

Ook de werkzekerheid van platformwerkers lijkt gering. Zo maken zzp'ers die ook via platformen werven zich vaker zorgen over de toekomst van hun onderneming en overwegen zij vaker om een baan als werknemer te zoeken dan zzp'ers die niet via platformen werven (Verbiest & Smulders, 2018). Uit empirische studies uit Australië en het Verenigd Koninkrijk blijkt daarnaast dat de helft van de platformwerkers onvoldoende werk heeft (CIPD, 2017; McDonald et al., 2019). Ter Weel et al. (2018) laten in een Nederlandse studie zien dat een gebrek aan opdrachten een rol speelt om met platformwerk te stoppen. Ook voelden platformwerkers in 2020 direct de effecten van de coronacrisis. Zo bleek uit een enquête onder 1400 bezoekers van Appjobs (2020), een startpagina voor platformwerk, dat een week na de eerste lockdown de helft van de platformwerkers hun baan was kwijtgeraakt en een kwart van de platformwerkers minder was gaan werken. Voor de geringe mate van werkzekerheid zijn verschillende verklaringen. Zo is er bij platformwerk vaak sprake van kortdurende klussen (Serfling, 2018) en fluctueert het arbeidsaanbod en daarmee dus ook de onderlinge concurrentie tussen platformwerkers sterk (Schmidt, 2017). Daarnaast vormt zich doorgaans geen warme band tussen platformwerker en opdrachtgever (Rözer et al., 2021), terwijl platformwerkers wel sterk afhankelijk zijn van goede ratings door opdrachtgevers (Newlands et al., 2018). Tot slot kunnen platformbedrijven makkelijk hun algemene voorwaarden aanpassen, en op die manier platformwerkers uitsluiten van een platform (Rosenblat & Stark, 2016). Kortom, hoewel platformwerk ook een uitweg kan bieden doordat er relatief makkelijk op terug te vallen is (Verbiest et al., 2019), en de coronacrisis evengoed heeft geleid tot kansen voor platformwerkers, zoals maaltijd- of boodschappenbezorging, is het algemene beeld dat de werkzekerheid van platformwerkers slechter is dan die van personen die niet via platformen werken.

Werkomgeving

Voor wat betreft de werkomgeving van platformwerkers zien we een diffuus beeld. Zo is het bijvoorbeeld onduidelijk of de werkdruk van platformwerkers

hoger of lager is dan van personen die niet via platformen werken. Enerzijds is de werkdruk van platformwerkers relatief gering, omdat zij zelf kunnen bepalen welke klussen zij aannemen, welke tijden en uren zij werken, en hoe zij hun werk doen (Rözer et al., 2021). Uit onderzoek van Verbiest et al. (2020) blijkt dan ook dat zzp'ers die via een platform werken geen hogere werkdruk ervaren dan zzp'ers die niet via platformen werken. Anderzijds lijkt de (ervaren) werkdruk toe te nemen als het inkomen dat men uit platformwerk genereert het hoofdinkomen is (Pesole et al., 2018). Daarnaast kan het gebrek aan structuur en het ontbreken van een duidelijke afbakening van het begin en einde van een werkdag leiden tot werkdruk (Degryse, 2016). En ook het continue monitoren van platformwerkers kan de werkdruk verhogen. Een voorbeeld is het constant tracken van locaties (Das et al., 2020). Tot slot kunnen ook de openbare ratings die platformwerkers krijgen ervoor zorgen dat platformwerkers een hoge werkdruk ervaren (Rosenblatt & Stark, 2016).

Autonomie en de daarmee gepaard gaande flexibiliteit is daarentegen een van de grootste premissen van platformwerk. Empirische studies in het Verenigd Koninkrijk (CIPD, 2017) en in Duitsland (Serfling, 2019) laten bijvoorbeeld zien dat platformwerkers een hogere autonomie en flexibiliteit ervaren dan niet-platformwerkers. Zolang er genoeg werk beschikbaar is, kunnen platformwerkers immers werken wanneer ze willen, hoeveel en hoelang ze willen, hoe ze willen, en voor wie ze willen (Schmidt, 2017). Dit gevoel van autonomie wordt versterkt doordat platformwerkers worden aangestuurd door een algoritme in plaats van een menselijke baas met wie men een persoonlijke band heeft (Griesbach et al., 2019).

Over de leermogelijkheden die platformwerk aan platformwerkers biedt bestaat daarentegen weer geen eenduidig beeld. Enerzijds weten we dat platformwerk de mogelijkheid biedt om 'on the job' competenties te ontwikkelen, waardevolle ervaringen op te doen, en feedback te krijgen (Fernández-Macías, 2018). Ook is bekend dat sommige platformen platformwerkers mogelijkheden bieden voor het volgen van trainingen (Verbiest et al., 2020). Platformwerk biedt dus mogelijkheden voor formeel en informeel leren. Anderzijds betreft het vaak wel de meest essentiële trainingen, waardoor platformwerkers beperkte mogelijkheden hebben om gericht nieuwe competenties te ontwikkelen (Joyce et al., 2019). Daarnaast bieden sterk opgeknipte klussen, de zogenaamde microtaken, beperkte mogelijkheden om 'on the job' te leren, omdat het simpele taken zijn (Berg et al., 2018).

Over andere aspecten van de werkomgeving van platformwerkers weten we nog relatief weinig. Ook is het beeld dat uit onderzoek naar voren komt niet altijd eenduidig. Zo is het algemene beeld dat de fysieke belasting van platformwerkers hoog is. Uit het onderzoek van Verbiest en Smulders (2018) blijkt echter dat zzp'ers die ook via platformen werven, net als zzp'ers die niet via platformen werven, niet opvallend hoog scoren op fysieke inspanning. Hetzelfde zien we voor het aantal uren dat platformwerkers maken. Kijken we naar de hulpbronnen van platformwerkers, dan is bijvoorbeeld nog weinig bekend over de sociale steun die platformwerkers in hun werk ervaren. Vooralsnog lijkt het erop dat platformwerkers weinig steun van collega's, opdrachtgevers of het platform zelf krijgen (Petriglieri et al., 2019).

Inzetbaarheid

Over de bijdrage die platformwerk kan leveren aan de inzetbaarheid van werkenden is relatief weinig bekend. Wat we weten is dat platformwerk de arbeidsparticipatie kan vergroten, met name van werkzoekenden, mensen die meer willen werken, of mensen die niet op hun plek zitten (Manyika et al., 2016). Dat platformwerk ingang geeft tot de arbeidsmarkt, blijkt ook uit Noors onderzoek. Zo zien migranten platformwerk als een manier om een 'echte baan' in het land van aankomst te krijgen (Newlands, 2022). Vooral kennisintensief platformwerk zou ingang geven tot de arbeidsmarkt (Nordic Innovation, 2019). De Groen et al. (2018) concluderen echter dat hoewel platformwerk toegang tot de arbeidsmarkt kan verhogen, het onduidelijk is of het ook op de lange termijn bijdraagt aan inzetbaarheid. Zo weten we bijvoorbeeld weinig over de competenties en de persoonlijke ontwikkeling van platformwerkers.

Over de bijdrage van platformwerk aan het *werkvermogen* en de *vitaliteit* van platformwerkers weten we überhaupt nog erg weinig. Behalve een studie van Toth et al. (2021), waaruit blijkt dat platformwerkers qua bevoegdheid niet verschillen van personen die niet via platformen werken, is voor zover ons bekend verder geen onderzoek gedaan naar vitaliteit onder platformwerkers. Hetzelfde geldt voor werkvermogen.

Huidige onderzoek

Uit het literatuuroverzicht blijkt dat er over het inkomen, de werkzekerheid, en enkele taakeisen (werkdruk) en hulpbronnen (autonomie, leermogelijkheden) van platformwerkers al redelijk veel bekend is, hoewel de resultaten

niet altijd eenduidig zijn. Over andere aspecten van de kwaliteit van arbeid, zoals fysieke belasting en sociale steun van platformwerkers, is nog maar weinig bekend. En ook over de duurzame inzetbaarheid van platformwerkers weten we weinig, in het bijzonder over hun werkvermogen en vitaliteit. In het beperkte onderzoek dat er is, wordt bovendien enkel gekeken naar het verschil tussen platformwerkers en niet-platformwerkers. Er zijn ons geen studies bekend die onderzoek doen naar platformafhankelijkheid: de *mate* waarin iemand werkzaam is via digitale platformen. Dit is echter wel relevant: sommige platformwerkers klussen immers enkele uren per week bij via digitale platformen, terwijl het voor anderen de enige (fulltime) bron van inkomsten is. Dit zou de impact die platformwerk heeft op de kwaliteit van arbeid en duurzame inzetbaarheid van platformwerkers kunnen beïnvloeden. Door onderzoek te doen naar de relatie tussen platformafhankelijkheid en de kwaliteit van arbeid en de duurzame inzetbaarheid van platformwerkers, geven we niet alleen invulling aan een kennislacune in de literatuur. Het is ook van belang voor platformwerkers zelf. Als het platformwerkers ontbreekt aan een goede kwaliteit van arbeid en zij niet duurzaam inzetbaar zijn, kan dit immers leiden tot armoede, stress, ziekte en toenemende maatschappelijke ongelijkheid.

Concreet onderzoeken we in deze studie of er een verband is tussen platformafhankelijkheid en (1) de mate waarin platformwerkers tevreden zijn over hun *inkomen* en *werkzekerheid*, (2) de werkdruk en de fysieke en cognitieve belasting die platformwerkers ervaren (*werkomgeving: taakeisen*), (3) de autonomie die platformwerkers ervaren en de mate waarin zij tevreden zijn over de sfeer op het werk en hun leermogelijkheden (*werkomgeving: hulpbronnen*), (4) de mate waarin de kennis en vaardigheden van platformwerkers aansluiten op werk en de mate waarin zij informeel kunnen leren (*inzetbaarheid*), (5) het fysiek en psychisch werkvermogen van platformwerkers en de mate waarin zij burn-outklachten ervaren (*werkvermogen*), en (6) de bevoegtheid van platformwerkers (*vitaliteit*).

Methode

Onderzoeksopzet

Voor het onderzoek maken we gebruik van de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) 2021 van TNO en CBS. De ZEA is een periodiek cross-sectioneel onderzoek naar de arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers. De ZEA had in 2021 8040 respondenten, met een respons van

32,7% (Van der Torre et al., 2021). Er is voor de ZEA 2021 gekozen, omdat het een omvangrijke, representatieve dataset is, en er onder zelfstandig ondernemers een groep bestaat die (grotendeels) via platformen werk vinden. Bovendien biedt de ZEA een breed scala aan items over kwaliteit van arbeid en duurzame inzetbaarheid.

Steekproef

De steekproef bestaat uit 267 platformwerkers. De steekproefselectie is gedaan in twee stappen. Ten eerste hebben we de platformwerkers geïsoleerd van de andere zelfstandigen door te selecteren op een variabele waarin respondenten wordt gevraagd of zij werk vinden *‘via digitale platforms, zoals “Werkspot”, “Freelancer.nl”, of “Uber”*. Deze vraag hebben 379 van de 7636 respondenten (5,0%) met ‘ja’ beantwoord. Deze 379 respondenten hebben vervolgens een tweede vraag gekregen, namelijk: *‘Welk deel van uw omzet in de afgelopen 12 maanden kwam van opdrachten die u via digitale platforms heeft verkregen?’* Deze vraag is beantwoord door 347 respondenten (92,0%). Omdat de mate van platformafhankelijkheid een belangrijke factor is in het onderzoek, is ervoor gekozen de 347 respondenten die ook deze vraag hebben beantwoord te selecteren, en niet de grotere groep van 379 respondenten.

In de tweede stap van de steekproefselectie zijn respondenten geselecteerd van wie bekend is dat zij hoofdzakelijk inkomen verdienen door hun eigen arbeid of diensten aan te bieden. Dit zijn 267 van de 347 platformwerkers (77%). We hebben de platformwerkers die hoofdzakelijk hun geld verdienen door de verkoop van goederen of grondstoffen (6,1%) of door evenveel verkoop van goederen als arbeid (5,2%) uit de steekproef verwijderd, omdat zij minder afhankelijk zijn van de inbreng van hun eigen arbeid of diensten en een andere beleving hebben van kwaliteit van arbeid en duurzame inzetbaarheid (Van der Torre et al., 2018). Daarnaast hebben we ook de 41 respondenten (11,8%) met een missende waarde uit de steekproef verwijderd, omdat we voor deze groep niet zeker weten of zij hoofdzakelijk arbeid verrichten.

De uiteindelijke steekproef bestaat dus uit 267 platformwerkers die hun inkomen hoofdzakelijk verdienen door hun eigen arbeid of diensten aan te bieden. Van deze groep halen 111 respondenten (41,6%) minder dan 10% van de omzet uit platformwerk, 90 respondenten (33,7%) halen tussen de 10 en 60% van hun omzet uit platformwerk, en 66 respondenten (24,7%) halen tussen de 60 en 100% van hun omzet uit platformwerk. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 46,9 jaar ($SD = 12,1$). De meerderheid van de groep is man (71,9%), en heeft een hoog (56,6%) of middelbaar (31,5%)

opleidingsniveau. Circa een derde van de respondenten heeft een westerse (12,7%) of niet-westerse (18,4%) migratieachtergrond, en werkt in de zakelijke dienstverlening (39,0%).

Operationalisatie variabelen

In dit onderzoek zijn diverse variabelen met één item gemeten (zie ook Van der Torre et al., 2021). Zo is de onafhankelijke variabele *platformafhankelijkheid* gemeten met het item 'Welk deel van uw omzet in de afgelopen 12 maanden kwam van opdrachten die u via digitale platforms heeft verkregen?'. De antwoordcategorieën zijn: 1. 0-10% van de omzet; 2. 10-40% van de omzet; 3. 40-60% van de omzet; 4. 60-90% van de omzet; en 5. 90-100% van de omzet. Dit is een goede indicator van platformafhankelijkheid, omdat bij platformwerkers die enkele uren per week bijkussen via digitale platforms het omzetpercentage lager ligt dan bij platformwerkers voor wie platformwerk de enige bron van inkomsten is. Hoe hoger de score, hoe sterker de platformafhankelijkheid.

Daarnaast zijn ook de afhankelijke variabelen *inkomen*, *werkzekerheid*, *sfeer op het werk* en *leermogelijkheden* gemeten met één variabele. Hier is gevraagd naar de mate waarin men tevreden is over, respectievelijk, een goed inkomen, goede werkzekerheid, een prettige sfeer op het werk en de mogelijkheid om te leren. De antwoordcategorieën zijn 1. Niet tevreden, 2. Tevreden, 3. Heel tevreden. De variabelen *aansluiting kennis/vaardigheden op werk* ('Hoe sluiten uw kennis en vaardigheden aan bij uw huidige werk' met antwoordcategorieën 1. Ik heb minder kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk, 2. Het sluit goed aan, 3. Ik heb meer kennis en vaardigheden dan ik nodig heb voor mijn werk), *informeel leren* ('Leert u veel of weinig van de taken die u uitvoert voor uw werk?' en 'Leert u veel of weinig van mensen op uw werk, zoals collega's, opdrachtgevers en klanten?' met antwoordcategorieën 1. Veel, 2. Niet veel en niet weinig, 3. Weinig) en *fysiek en psychisch werkvermogen* ('Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt' en 'Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt' met antwoordcategorieën 1. Helemaal niet mee eens – 4. Helemaal mee eens) zijn eveneens met één item gemeten.

De overige onafhankelijke variabelen zijn gemeten met schalen bestaande uit minimaal drie items:

Werkdruk bestaat uit drie items (vb. 'Moet u heel veel werk doen?') en is ontleend aan de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1998). De schaal heeft een 4-puntsschaal (1. Nooit – 4. Altijd) met een Cronbachs alfa van .82.

Fysiek zwaar werk bestaat uit vier items (vb. 'Doet u werk in een ongemakelijke werkhouding?'), welke zijn ontleend aan de Enquête beroepsbevolking (EBB) van het CBS. De antwoordcategorieën zijn 1. Ja, regelmatig, 2. Ja, soms, en 3. Nee. Voor de schaal is een dichotome versie van de antwoordcategorieën gecreëerd, waarbij de waarde 0 staat voor alleen 'nee' of 'ja, soms' en de waarde 1 voor ten minste één 'ja, regelmatig'. De Cronbachs alfa is .84.

Cognitief zwaar werk bestaat uit drie items (vb. 'Vereist uw werk intensief nadenken?') met antwoordcategorieën 1. Nooit – 4. Altijd. De items zijn ontleend aan de JCQ van Karasek (1998). De Cronbachs alfa is .78.

Autonomie bestaat uit vijf items (vb. 'Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?') met antwoordcategorieën 1. Ja, regelmatig, 2. Ja, soms, en 3. Nee. De items zijn ontleend aan de Permanent Onderzoek LeefSituatie (POLS) van het CBS en de JCQ van Karasek (1998). De Cronbachs alfa is .72.

Burn-outklachten bestaat uit vijf items (vb. 'Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg'). De items zijn afkomstig uit POLS. Het betreft hier aangepaste items uit de Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS; Schaufeli & van Dierendonck, 2000). De schaal heeft een 7-puntsschaal (1. Nooit – 7. Elke dag) met een Cronbachs alfa van .89.

Bevlogenheid bestaat uit drie items (vb. 'Ik ga helemaal op in mijn werk'). Het betreft de meest kenmerkende items uit de drie schalen van de Utrechtse Bevlogenheidschaal (UBES): vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2003). De antwoordcategorieën zijn 1. Nooit – 7. Elke dag. De Cronbachs alfa is .85.

Data-analyse

We hebben meerdere multivariate (logistische) regressies uitgevoerd, waarbij de onafhankelijke variabele *platformafhankelijkheid* is, en de afhankelijke variabelen de verschillende indicatoren van kwaliteit van arbeid en duurzame inzetbaarheid. In elke analyse is gecontroleerd voor leeftijd, geslacht, opleiding en aantal werkuren per week (met een max. van 80 uur).

Resultaten

De resultaten in Tabel 1 en Tabel 2 laten zien hoe het doen van betaald tijdelijk werk via digitale platformen samenhangt met de kwaliteit van arbeid en de duurzame inzetbaarheid van platformwerkers in Nederland die voor hun inkomen deels of volledig afhankelijk zijn van platformwerk.

Tabel 1. De kwaliteit van arbeid van platformwerkers die in meer of minder mate werkzaam zijn via platforms (Bron: Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 (TNO|CBS))

	Inkomen		Werkze- kerheid		Werkomgeving			
			Werk- druk	Fysiek zwaar werk	Cognitief zwaar werk	Auto- nomie	Sfeer op het werk	Leermoge- lijkheden
	β	β	β	β^a	β	β	β	β
Leeftijd	0,01	-0,00	-0,00	-0,02	0,01	0,00*	0,00	0,01
Geslacht	-0,04	-0,05	0,00	-1,01**	-0,06	-0,07	-0,01	0,04
Opleiding	0,16**	0,09	0,06	-0,71**	0,23**	0,06*	0,07	0,08
Werkuren	0,00	0,00	0,01**	0,01	0,00	-0,00	0,00	0,00
Platformaf- hankelijk- heid	-0,02	0,00	-0,02	-0,30**	-0,01	0,00	-0,02	-0,00
R ²	,05	,02	,06	,15 ^b	,08	,07	,02	,02

Noot. β = gestandaardiseerde bèta-coëfficiënt; R^2 = proportie verklaarde variantie; ^a logistische regressiecoëfficiënt van de log odds; ^b pseudo R^2 (Efrons R^2); * $p < .05$; ** $p < .01$

Als we kijken naar de kwaliteit van arbeid (Tabel 1), dan blijkt dat er geen verband is tussen de mate waarin platformwerkers via digitale platformen werken en hoe tevreden zij zijn over hun inkomen ($\beta = -0,02$; $p = ,59$) en hun werkzekerheid ($\beta = 0,00$; $p = ,88$).

Verder laten de resultaten zien dat er geen verband is tussen de mate waarin men werk verricht via digitale platformen en de ervaren werkdruk ($\beta = -0,02$; $p = ,48$) en de cognitieve belasting die men op het werk ervaart ($\beta = -0,01$; $p = ,67$). Wel zien we een negatief verband tussen de mate waarin platformwerkers via digitale platformen werken en de kans dat zij fysieke belasting ervaren in het werk ($\beta = -0,30$; $p = ,01$). Het algemene beeld dat hieruit naar voren komt, is dat een toenemende afhankelijkheid van platformen geen verband houdt met de taakeisen van platformwerkers, en zelfs gepaard gaat met een kleinere kans op fysieke belasting.

Kijken we naar de hulpbronnen van platformwerkers, dan blijkt dat er geen verband is tussen de mate waarin platformwerkers via digitale platformen werken en de door hen ervaren autonomie ($\beta = 0,00$; $p = ,88$), de sfeer die zij ervaren tijdens het werk ($\beta = -0,02$; $p = ,37$) en de mate waarin zij tevreden zijn over de mogelijkheid om te leren op het werk ($\beta = -0,00$; $p = ,93$). Hieruit komt het beeld naar voren dat een toenemende afhankelijkheid van platformen geen verband houdt met de hulpbronnen van platformwerkers.

Tabel 2. De duurzame inzetbaarheid van platformwerkers die in meer of mindere mate werkzaam zijn via platforms (Bron: Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021 (TNO|CBS))

	Inzetbaarheid		Werkvermogen			Vitaliteit	
	Aansluiting kennis/vaardigheden op werk	Informeel leren (mensen)	Informeel leren (taken)	Fysiek werkvermogen	Psychisch werkvermogen	Burn-out-klachten	Bevlogenheid
	β	β	β	β	β	β	β
Leeftijd	0,01	0,00	-0,00	-0,01	-0,00	-0,02**	0,02*
Geslacht	-0,03	-0,06	0,02	-0,25	-0,24	-0,05	-0,05
Opleiding	0,06	-0,09	-0,12*	0,19*	0,09	0,04	-0,03
Werkuren	-0,00	0,00	-0,00	-0,00	-0,01	0,00	0,01*
Platformafhankelijkheid	0,06*	0,02	0,03	0,09*	0,08*	-0,04	0,03
R ²	,05	,01	,03	,06	,04	,05	,04

Noot. β = gestandaardiseerde bèta-coëfficiënt; R² = proportie verklaarde variantie; * $p < .05$; ** $p < .01$

Als we vervolgens kijken naar de duurzame inzetbaarheid (Tabel 2) van platformwerkers, dan zien we dat de mate waarin platformwerkers via digitale platformen werken positief samenhangt met de mate waarin zij beschikken over de minimaal vereiste kennis en vaardigheden om het werk te kunnen doen ($\beta = 0,06$; $p = ,01$). Daarentegen is er geen verband tussen de mate waarin platformwerkers via digitale platformen werken en de mate waarin zij (informeel) leren van de mensen met wie zij tijdens hun werk te maken hebben ($\beta = 0,02$; $p = ,49$) en de taken die zij uitvoeren voor hun werk ($\beta = 0,03$; $p = ,35$). Het lijkt er dus op dat een toenemende afhankelijkheid van platformen bij platformwerkers gerelateerd is aan het hebben van een voor het werk minimaal vereist competentieniveau, maar geen verband houdt met de mate waarin zij informeel leren.

Wat betreft het werkvermogen van platformwerkers, laten de resultaten zien dat er geen verband is tussen een toenemende afhankelijkheid van platformen en burn-outklachten bij platformwerkers ($\beta = -0,04$; $p = ,38$). Wel zien we een positieve relatie tussen de mate waarin platformwerkers via digitale platformen werken en de mate waarin zij kunnen voldoen aan de fysieke eisen ($\beta = 0,09$; $p = ,03$) en de psychische eisen ($\beta = 0,08$; $p = ,03$) die het werk aan hen stelt.

Tot slot laten de resultaten zien dat er geen verband is tussen de mate waarin platformwerkers via digitale platformen werken en hun bevlogenheid ($\beta = 0,03$; $p = ,65$). Met andere woorden, er lijkt geen verband te zijn tussen een toenemende afhankelijkheid van platformen en de vitaliteit van platformwerkers.

Discussie

In deze studie onderzochten we op basis van de ZEA 2021 of er een verband is tussen platformafhankelijkheid en de kwaliteit van arbeid en de duurzame inzetbaarheid van platformwerkers in Nederland. Het merendeel van de onderzochte relaties bleek niet significant. Wel laten de resultaten zien dat de mate waarin platformwerkers via digitale platformen werken negatief samenhangt met de kans dat zij fysieke belasting ervaren in het werk. Daarnaast vonden we een positief verband tussen platformafhankelijkheid en de mate waarin platformwerkers beschikken over de minimaal vereiste competenties om het werk te kunnen doen. Ook is er een positief verband gevonden met de mate waarin platformwerkers kunnen voldoen aan de fysieke en psychische eisen die het werk aan hen stelt. Een mogelijke verklaring voor deze significante relaties is dat de platformwerkers in onze steekproef relatief hoogopgeleid en de Nederlandse taal machtig zijn, en zich daardoor in sociaal-economische omstandigheden bevinden waarin zij selectief opdrachten kunnen aannemen via digitale platformen en dus alleen die opdrachten kiezen die fysiek niet te zwaar zijn, waarvoor zij het minimaal vereiste competentieniveau hebben en die goed passen bij hun fysieke en psychische werkvermogen. Zij hebben keuzevrijheid en zorgen dus als het ware zelf voor een goede *person-job fit*.

Voor de specifieke groep platformwerkers in onze steekproef, lijkt het werven van opdrachten via platformen geen groot risico te vormen voor hun kwaliteit van arbeid en duurzame inzetbaarheid, en daarmee geen directe reden te zijn tot zorg en ingrijpen. Het enige potentiële risico is overkwalificatie voor het platformwerk dat men doet. Dit kan nadelige gevolgen hebben, zoals minder werktevredenheid (Liu & Wang, 2012), maar dit hoeft niet. Overkwalificatie lijkt bijvoorbeeld niet per se tot een minder goede gezondheid te leiden, en lijkt zelfs extra goede arbeidsprestaties tot gevolg te hebben (Liu & Wang, 2012).

Beperkingen en aanbevelingen toekomstig onderzoek

Uiteraard kent ons onderzoek beperkingen, zoals de cross-sectionele aard van de ZEA-data. De belangrijkste beperking van dit onderzoek is echter de (veronderstelde) ondervertegenwoordiging van bepaalde groepen platformwerkers in onze steekproef. De doelpopulatie van de ZEA bestaat uit zelfstandige ondernemers. Hierdoor zal de groep platformwerkers in onze selectie in mindere mate bestaan uit mensen die platformwerk doen als bijbaan (bijvoorbeeld maaltijdbezorgers). Verder weten we dat platformwerkers jonger zijn dan de gemiddelde beroepsbevolking en vaker migranten zijn (Piasna et al., 2022). Aangezien de ZEA in het Nederlands bevestigd wordt, zullen veel migranten echter niet in staat zijn om de enquête in te vullen. Daarnaast is de respons op de ZEA lager onder jongere zelfstandigen (Van der Torre et al., 2021), wat ook de respons onder jonge platformwerkers kan hebben verminderd. Dit impliceert dat migranten en jongeren ondervertegenwoordigd zijn. Hetzelfde kan gelden voor andere (kwetsbare) groepen. Nu is de ZEA niet ontworpen om (exclusief) platformwerkers te monitoren, maar voor onderzoeken waarbij dit wel het geval is, betekent dit dat de selectiecriteria zorgvuldig gekozen moeten worden. Met andere woorden: op welke platformen en welke platformwerkers richten wij ons? Initiatieven om enquêtes als de ZEA te vertalen in meerdere talen, te verspreiden via andere kanalen, en wellicht ook in een andere vorm dan een (standaard) enquête aan te bieden, verdienen eveneens onze aandacht.

Conclusie

Dit onderzoek geeft inzicht in de relatie tussen platformafhankelijkheid en de kwaliteit van arbeid en de duurzame inzetbaarheid van platformwerkers in Nederland. In het algemeen vinden we weinig significante verbanden. De relaties die we wel vinden suggereren dat een sterke afhankelijkheid van platformen platformwerkers voordelen biedt ten aanzien van fysieke belasting, het minimaal vereiste competentieniveau en werkvermogen. Onze steekproef bestaat echter uit relatief hoogopgeleide, Nederlandstalige zzp'ers. Het lijkt onwaarschijnlijk dat andere groepen platformwerkers (die mogelijk ook via andere platformen actief zijn) in een zelfde positie verkeren. We roepen dan ook op het onderzoek naar het verband is tussen platformafhankelijkheid en de kwaliteit van arbeid en de duurzame inzetbaarheid van platformwerkers voort te zetten, met bijzondere aandacht voor de steekproefselectie en de benaderingswijze van respondenten. Dé platformwerker en hét platform bestaan niet. Door hier in onderzoek rekening mee

te houden kunnen we een bijdrage leveren aan de optimale arbeids(markt) omstandigheden en persoonlijke condities van *alle* platformwerkers.

Literatuur

- Appjobs (2020). *Coronavirus effect on gig economy*. Geraadpleegd op 20 mei 2022, van <https://www.appjobs.com/blog/coronavirus-effect-on-gig-economy>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A.I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., & Silberman, M. S. (2018). *Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world*. International Labour Organization.
- Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin, A. (2016). *Measuring and assessing job quality: The OECD Job Quality Framework*. OECD.
- Chartered Institute of Personnel and Development (2017). *To gig or not to gig? Stories from the modern economy*.
- Das, D., De Jong, R., Kool, L., & Gerritsen, J. (2020). *Werken op waarde geschat – Grenzen aan digitale monitoring op de werkvloer door middel van data, algoritmen en AI*. Rathenau Instituut.
- De Groen, W. P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., & Mandl, I. (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Publications Office of the European Union.
- Degryse, C. (2016). *Digitalisation of the economy and its impact on labour markets. Working paper*. European Trade Union Institute.
- Fernández-Macías, E. (2018). *Automation, digitalisation and platforms: Implications for work and employment*. Publications Office of the European Union.
- Griesbach, K., Reich, A., Elliott-Negri, L., & Milkman, R. (2019). Algorithmic control in platform food delivery work. *Sociological Research for a Dynamic World*, 5, 1-5.
- Hoang, L., Blank, G., & Quan-Haase, A. (2020). The winners and the losers of the platform economy: Who participates?. *Information, Communication & Society*, 23(5), 681-700.
- Joyce, S., Stuart, M., Forde, C., & Valizade, D. (2019). Work and social protection in the platform economy in Europe. In D. Lewin & P.J. Gollan (Eds.), *Advances in Industrial and Labor Relations*, vol. 25 (pp. 153-184). Bingley: Emerald Publishing Limited.
- Li, Z., Hong, Y., & Zhang, Z. (2021). The empowering and competition effects of the platform-based sharing economy on the supply and demand sides of the labor market. *Journal of Management Information Systems*, 38(1), 140-165.

- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 10, 1-42.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.
- Manyika, J., Lund, S., Bughin, J., Robinson, K., Mischke, J., & Mahajan, D. (2016). *Independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy*. McKinsey Global Institute.
- McDonald, P., Williams, P., Stewart, A., Damian, O., & Robyn, M. (2019). *Digital platform work in Australia: Preliminary findings from a national survey*. Victorian Department of Premier and Cabinet.
- Newlands, G. (2022). 'This isn't forever for me': Perceived employability and migrant gig work in Norway and Sweden. *EPA: Economy and Space*, 1-18.
- Newlands, G., Lutz, C., & Fieseler, C. (2018). *European Perspectives on Power in the Sharing Economy*. Norwegian Business School.
- Nordic Innovation (2019). *The knowledge-intensive platform economy in the Nordic countries*. Nordic Innovation.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (2018). *Good jobs for all in a changing world of work: The OECD Jobs Strategy*.
- Pesole, A., Urzi Brancati, C., Fernandez-Macias, E., Biagi, F., & Gonzalez Vazquez, I. (2018). *Platform workers in Europe: Evidence from the colleem survey*. Joint Research Centre.
- Petriglieri, G., Ashford, S. J., & Wrzesniewski, A. (2019). Agony and ecstasy in the gig economy: Cultivating holding environments for precarious and personalized work identities. *Administrative Science Quarterly*, 64(1), 124-170.
- Piasna, A., Zwysen, W., & Drahokoupil, J. (2022). *The Platform Economy in Europe: Results from the Second ETUI Internet and Platform Work Survey (IPWS)*. Working paper. European Trade Union Institute.
- Rosenblat, A., & Stark, L. (2016). Algorithmic labor and information asymmetries: A case study of Uber's drivers. *International Journal of Communication*, 10(27), 3758-3784.
- Rözer, J., Van der Torre, A., & Roeters, A. (2021). *Platformisering en de kwaliteit van werk: Een kennissynthese*. SCP.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrechtse Bevlogenheid Schaal (UBES): Voorlopige handleiding*. Universiteit Utrecht.
- Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (2000). *Utrechtse Burnout Schaal (UBOS): Handleiding*. Swets & Zeitlinger.
- Schmidt, F. A. (2017). *Digital labour markets in the platform economy: Mapping the political challenges of crowd work and gig work*. Friedrich Ebert Stiftung.

- Serfling, O. (2018). *Crowdworking monitor nr. 1*. Hochschule RheinWaal.
- Serfling, O. (2019). *Crowdworking monitor nr. 2*. Hochschule RheinWaal.
- Sociaal-Economische Raad (2009). *Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties*. Den Haag: SER.
- Ter Weel, B., Van der Werff, S., Bennaars, H., Scholte, R., Fijnje, J., Westerveld, M., & Mertens, T. (2018). *De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland*. SEO Economisch Onderzoek.
- Toth, I., Heinänen, S., & Puumalainen, K. (2021). Passionate and engaged? Passion for inventing and work engagement in different knowledge work contexts. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* 27(9), 1-25.
- Van der Torre, W., Dirven, H. J., & Van de Ven, H. (2018). Zzp'ers en werknemers: Ongelijkheid in kwaliteit van werk. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(2), 156-169.
- Van der Torre, W., Lautenbach, H., Van de Ven, H. A., Janssen, B. J. M., De Vroome, E. M. M., Janssen, B., Ramaekers, M. M. M. J., & Hooftman, W. E. (2021). *Zelfstandigen Enquête Arbeid 2021: Methodologie en globale resultaten*. CBS/TNO.
- Van Vuuren, T., Caniëls, M. C. J., & Semeijn, J. H. (2011). Duurzame inzetbaarheid en een leven lang leren. *Gedrag & Organisatie*, 24(4), 357-374.
- Verbiest, S., & Smulders, P. G. W. (2018). Een eerste verkenning van platform-zzp'ers: beschrijvende statistiek. *ESB Economisch Statistische Berichten*, 103(103), 38-41.
- Verbiest, S., Van de Ven, H. A., & Van den Bergh, R. E. C. (2020). *Platformarbeid in kaart brengen: een verkennend onderzoek uitgevoerd binnen het Kennisin investeringsprogramma Future of Work 2019-2020*. TNO.
- Verbiest, S., Van den Tooren, M., Van der Torre, W., & Van de Ven, H. A. (2019). *De kwaliteit van arbeid van platformwerkers: een eerste verkenning. Een onderzoek uitgevoerd binnen het Kennisin investeringsprogramma Future of Work 2018*. TNO.
- Woodcock, J., & Graham, M. (2020). *The gig economy: a critical introduction*. Polity Press.