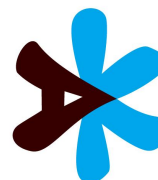


Position Paper AVV voor rondetafelgesprek Tweede Kamer over werken in de platformeconomie

november 2017



ALTERNATIEF VOOR VAKBOND

AVV is een vakbond voor werkenden die zeggenschap en zekerheid in hun werk zoeken. AVV is de enige democratische vakbond: met het draagvlakmodel laten we alle betrokkenen meepraten en stemmen over de cao, ook als ze geen lid zijn van een vakbond. AVV is een vernieuwende vakbond. In het streven naar betekenisvol werk, goede inkomens en inkomenszekerheid kunnen we over alle middelen praten, als werkenden er maar beter van worden.

Platforms waar vraag en aanbod voor kort en tijdelijk werk worden aangeboden (gig-economy) *kunnen* goed zijn voor werkenden, onze samenleving en economie. Ze *kunnen* leiden tot meer werk, meer vrijheid om werk en privé te combineren en minder toetredingsdrempels voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Maar ze kunnen ook leiden tot ondermijning van onze sociale zekerheid, versmalling van de belastinggrondslag en onzekere leef- en werkomstandigheden voor de platformwerkers. Platformwerk komt nog weinig voor in Nederland, en hoort volgens ons bij de discussie over de gevolgen van robotisering - een algoritme is een robot - en automatisering.

Platforms, arbeidsrelaties en sociale zekerheid

Platforms voor werk lijken op uitzendbureaus: ze brengen vraag en aanbod van arbeid bij elkaar, maar dan vele malen efficiënter en goedkoper. Door de algoritmes en grote datasets kunnen ze de meest specifieke vraag aan het meest specifieke aanbod knopen: *hyperarbeidsmarktwerking*. Bijvoorbeeld: "Vind voor mij een bartender voor vanavond tussen 23 en 4 uur 's binnen een straal van 15 kilometer met specialisme gin-tonics voor maximaal 18 euro per uur ... check".

In de 'gig'-economy, de arbeidseconomie van kleine, korte klussen hebben werkenden in de regel geen arbeidsovereenkomst. Als er al een arbeidscontract is gaat dat om een nuluren- of tijdelijk deeltijdcontract. Veel platforms regelen werk voor zzp'ers: klusjesmannen.nl, croqger.com, werkspot.nl, ask-task.nl; dat gaat in de regel over zelfstandigen die via deze platforms makkelijker hun klanten kunnen vinden en andersom. Helpling.nl lijkt op de andere platforms, omdat het particuliere opdrachtgevers koppelt aan schoonmakers, maar het gaat vaak niet om fulltime ondernemers. Helpling is gebaseerd op de Dienstverlening-aan-huis regeling, die Nederlandse oplossing om zwart werk te gedogen. Temper werkt met studenten die zich als zelfstandige hebben ingeschreven bij de KvK, maar die in de regel niet zoveel uren werken dat ze recht hebben op zelfstandigenaftrek. Uber werkt ook met zzp'ers, en vindt dat het een techbedrijf is, geen werkgever.

Als je kijkt naar de functie van deze bedrijven in de arbeidsmarkt, dan is die in feite allocatie van werk en werkende aan degene die dat werk uitgevoerd wil hebben. Ze zijn dus sterk vergelijkbaar met de functie van uitzendbureaus. Al dan niet gewild dragen deze werkplatforms weinig of niets bij aan de sociale zekerheid. Nog afgezien van de vraag wat de belastinggrondslag luidt de ubervraag: zijn ze nou werkgevers of een techbedrijf dat alleen maar verbindingen legt?

Nickel and Dimed

De *hyperarbeidsmarktwerking* die een bijna perfecte efficiëntie voor opdrachtgever en consument regelt doet dat in principe niet voor de werkende. Die wordt alleen ingeschakeld als hij of zij nodig is, vaak tegen minimumuurloon en dan vaak alleen voor de feitelijke werktijd en niet voor reistijd. De uren dat de werkende niet wordt ingeschakeld heeft hij of zij geen inkomen. Dat is niet zo erg als het platformwerk een bijbaan is en er andere inkomsten zijn. Voor iemand die al het inkomen uit platformwerk moet halen lopen de kosten van de huur, verzekeringen en de boodschappen gewoon door. Deze platforms maken het voor de werkende niet mogelijk dat deze aansluitend werk vindt en genoeg uren kan 'rijgen' om een volledig inkomen te verwerven. Journaliste Barbara Ehrenreich deed eind vorige eeuw onderzoek naar het dagelijks leven van Amerikanen die kleine baantjes aan elkaar moesten rijgen. In het boek *Nickel and Dimed* schetst ze een schrijnend portret van mensen die zeer lange werkweken maken, veel tijd kwijt zijn met reizen tussen de ene en de andere baan en nauwelijks genoeg geld hebben voor eten en de huur. Doordat ze zo weinig tijd hebben maken ze vaak financieel onhandige keuzes.

Ook als de werkende al zijn of haar inkomsten uit een enkel platform haalt is het nog moeilijk om een voldoende inkomen te verdienen. Dit geldt met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, zoals de Bostonse hoogleraar Juliet Schor liet zien in jarenlang onderzoek naar platforms als Uber, AirBnB en Taskrabbit. Een van de redenen hiervoor is dat platforms vaak snel een monopolie-positie krijgen waarbij investeerders de overhand krijgen over de initiatiefnemers met hun doorgaans niet erg op winst gerichte ideeën.

De Financial Times ontwierp The Uber Game (<https://ig.ft.com/uber-game/>) om lezers te laten meemaken hoe en hoeveel ze als chauffeur moeten werken om voldoende inkomsten te krijgen. Dat is bijna onmogelijk als je van het werk moet leven. De variabelen van het aantal ritjes, de afstanden tussen de ene klant en de andere klant, de concurrentie, de vaste kosten van de auto en benzinekosten maken het bijna onmogelijk om een minimuminkomen te vergaren, al helemaal niet met een normale werkweek. Datzelfde geldt voor Deliveroo. Drie bestellingen per uur voor 5 euro per bestelling haalt bijna niemand, en waarschijnlijk helemaal niet als je acht uur per dag op de fiets zit.

Wetgeving

De vraag of de huidige wetgeving voldoet hangt af van welk doel je wilt bereiken. Als dat doel alleen meer werkgelegenheid is, dan zou je kunnen stellen dat de wetten voldoen. Als je, zoals AVV, vindt dat deze arbeidsrelaties bij moeten dragen aan de sociale zekerheid en de werkenden bescherming en opleiding moeten geven voldoen de huidige wetten niet.

De cruciale juridische vraag of een werkende een arbeidsovereenkomst heeft met het platform waarvoor hij werkt, is en blijft een lastige. De argumenten die deze platforms aandragen om aan te tonen dat ze geen werkgevers zijn lijken sterk op de argumenten die voor en tijdens de totstandkoming van de flexwet door uitzendbureaus werden aangedragen met hetzelfde oogmerk: geen werkgeversverantwoordelijkheid hoeven dragen. Aan vervolgvragen over cao's kom je op die manier al helemaal niet toe.

AVV pleit ervoor dat platforms die arbeid in een gezagsverhouding organiseren door de overheid in beginsel worden aangemerkt als werkgever en daardoor (mede) verantwoordelijk worden voor fatsoenlijke betaling en arbeidstijden, sociale zekerheid en opleidingsmogelijkheden. De platforms die overduidelijk als marktplaats voor ondernemende (fulltime) zzp'ers fungeren zijn uiteraard geen werkgever.

Een 'derde' categorie werkenden, naast werknemers en zzp'ers wordt soms gesuggereerd als oplossing om uit de patstelling over de vraag of ze werknemers of zzp'ers zijn te komen. In het

Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Duitsland is officieel een dergelijke categorie, dat gaat vaak om mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. In Nederland hebben we die in feite onofficieel in diverse smaken. De ene heette vroeger de VAR-Loon of de VAR-ROW. De andere zijn oneigenlijk gebruikte payroll-constructies. Opeenvolgende kabinetten zijn doende (geweest) die mazen in de wet dicht te schroeien, maar zolang constructies mogelijk zijn die goedkoper en flexibeler zijn dan een regulier arbeidscontract zullen er mazen in de wet gevonden worden.

AVV is geen voorstander van het formaliseren van zo'n derde categorie. Het leidt tot nieuwe grensconflicten, *lawyers paradise* en zal een afvoerputje voor werknemers met een zwakke arbeidsmarktpositie worden. Oplossingen voor de gevaren die de platformisering met zich meebrengt moeten eerder gevonden worden in het aantrekkelijker maken van werkgeverschap en het kostenverschil tussen zzp'er en werknemer verkleinen dan in het faciliteren van een tussenvorm tussen werknemer en zzp'er.

Korte termijn: Autoriteit Arbeidsrelatie en CAO platformwerk

Als je de doelen meer werkgelegenheid via korte tijdelijke klussen en behoud sociale zekerheid wilt verenigen dan is de kortste route die waarbij platforms in beginsel als (uitzend)werkgever worden gezien. Daardoor kan gerealiseerd worden dat werkenden ook via de platformeconomie op een fatsoenlijke wijze in hun levensonderhoud met behoud van voldoende sociale zekerheid kunnen voorzien.

Het eerste dat de overheid kan doen is zo veel mogelijk duidelijkheid verschaffen over de vraag of een bepaald platform wel of geen werkgever is. Een pragmatische manier om hier invulling aan te geven is om een Autoriteit Arbeidsrelatie dergelijke vragen rondom het bestaan van een werkgever-werknemerrelatie te laten beantwoorden. Dat kan heel goed (een afdeling van) de Inspectie SZW zijn. Weliswaar heeft een uitspraak van zo'n autoriteit de status van een wet, noch die van een rechterlijke uitspraak, maar hier weegt onzes inziens een snel antwoord zwaarder dan definitieve zekerheid. De Commissie Gelijke Behandeling kende een soortgelijke status en dat werkte doorgaans uitstekend. Deze nieuwe autoriteit kan vragen van individuen en organisaties over de status van een arbeidsrelatie snel beantwoorden, zonder dat dure en ingewikkelde individuele rechtszaken nodig zijn, en kan ook een oplossing zijn voor de onduidelijkheden veroorzaakt door de wet DBA.

Vervolgens kunnen sociale partners cao's opstellen voor diverse platforms, als de specifieke eigenaardigheden van een platform daar aanleiding toe geven. Als er speciale platformcao's komen zouden vakbonden en werkgevers nieuwe eisen en randvoorwaarden met elkaar kunnen uitonderhandelen. Bijvoorbeeld: hoe korter de arbeidsduur hoe hoger het uurloon. Meedelen van de winst in piektijden. In plaats van ww-premies opleidingsbudget in de persoonlijke spaarpot. Collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering voor deelnemende zzp'ers. Meebepalen door werkenden van de algoritmes. Ondersteuning voor de platformwerker om werkroosters van verschillende platforms op elkaar af te stemmen. Persoonlijke pensioenpotjes.

Lange termijn: mensen en robots

Het aandeel werk via platforms is nog heel klein. Voor een lange termijn visie moet je platformisering zien als een onderdeel van robotisering en automatisering. Die ontwikkelingen gaan de structuur van onze economie en arbeidsmarkt drastisch veranderen. Een flinke stapel rapporten, deels besproken door uw Kamer, analyseren de gevolgen en geven handreikingen voor oplossingen. Het zou goed zijn als de coalitie en/of oppositie zelf een visie ontwikkelt over de ideale arbeidsmarkt en wat die moet betekenen voor de inrichting van onze sociale zekerheid en belastingstelsel. Er is één maatregel die voor alle scenario's goed is: investeer meer in onderwijs voor werkenden en schoolgaanden en zorg dat de O&O-fondsen ook sectoroverschrijdend gebruikt kunnen worden.