

# Personen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt en de platformeconomie in Vlaanderen

IS PLATFORMWERK EEN OPSTAP TOT  
KWALITATIEF EN DUURZAAM WERK?  
LESSEN UIT EEN ESF-PROJECT MET AANBEVELINGEN  
VOOR BELEID EN PRAKTIJK

Karolien Lenaerts, Karen Van Aerden, Dirk Gillis,  
Jessie Gevaert, Ignace Pollet, Katrien Steenssens,  
Ine Smits & Christophe Vanroelen



ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR  
ARBEID EN SAMENLEVING



# PERSONEN MET EEN (GROTE) AFSTAND TOT DE ARBEIDSMARKT EN DE PLATFORMECONOMIE IN VLAANDEREN

Is platformwerk een opstap tot kwalitatief en  
duurzaam werk?

Lessen uit een ESF-project met aanbevelingen voor  
beleid en praktijk

**Karolien Lenaerts, Karen Van Aerden, Dirk Gillis, Jessie Gevaert, Ignace Pollet,  
Katrien Steenssens, Ine Smits & Christophe Vanroelen**

**Projectleiding: Karolien Lenaerts & Karen Van Aerden**

Dit project kwam tot stand met de steun van het Europees Sociaal Fonds (De platformeconomie als opstap naar duurzame werkgelegenheid: uitdagingen en voorwaarden, ESF Project 9405).



INVESTEERT IN  
JOUW TOEKOMST



Europese Unie



## Abstract

Dit project heeft als doelstelling om na te gaan of platformwerk een opstap kan zijn tot kwalitatieve en duurzame werkgelegenheid voor personen met een (grote) afstand tot de arbeidsmarkt, en welke voorwaarden daarvoor vervuld moeten worden op korte en lange termijn. In de voorbije jaren is de platformeconomie sterk gegroeid, ook in Vlaanderen. Deze nieuwe vorm van werk brengt een aantal voordelen met zich mee, waaronder de lage drempels tot de arbeidsmarkt en de mogelijkheid om een inkomen te verdienen via flexibel werk. Platformwerk kan zo een opstap vormen naar tewerkstelling, binnen de platformeconomie en daarbuiten, met name voor zij die het moeilijk hebben om werk te vinden. Anderzijds worden er vragen gesteld bij de arbeidsomstandigheden van platformwerk en kan het de arbeidsmarktsegmentatie vergroten. Dit project wil daarom duiden of en hoe platformwerk tot kwalitatieve en duurzame tewerkstelling kan leiden en welke maatregelen er vanuit het beleid, sociale partners en andere actoren genomen kunnen worden om dat te ondersteunen. Daartoe worden er lessen getrokken uit beleidsmaatregelen die in andere Europese landen werden ingevoerd, alsook de impact daarvan op platformwerk meer algemeen en personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in het bijzonder.

*Gepubliceerd door*  
KU Leuven  
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING  
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België  
hiva@kuleuven.be  
<http://hiva.kuleuven.be>

© 2023 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

# Inhoud

<b>Lijst tabellen</b>	<b>5</b>
<b>Lijst figuren</b>	<b>7</b>
<b>Inleiding</b>	<b>9</b>
Probleemstelling	9
Voorstelling van het project	9
Opzet van het project	9
Belang van transnationale dimensie in dit project	10
Methodologie	11
Identificatie van platformen	11
Enquête bij platformwerkers	16
Veldwerk	25
<b>1   Krapte op de arbeidsmarkt, activering en doelgroepenbeleid in Vlaanderen</b>	<b>29</b>
1.1 Probleemstelling	29
1.2 Oplossingen voorgedragen vanuit het beleid en de praktijk	29
1.3 Kortgeschoolden	33
1.4 Personen met een migratieachtergrond	34
1.5 Personen met een arbeidshandicap, langdurige aandoening of ziekte	35
1.6 Gender	37
<b>2   Platformwerk in Vlaanderen</b>	<b>41</b>
2.1 Definities en concepten	41
2.1.1 Platformwerk versus andere gerelateerde concepten	41
2.1.2 Belangrijkste kenmerken van platformwerk	43
2.2 Het ontstaan en de groei van platformwerk	44
2.3 Taxonomie van platformwerk	45
2.4 Welke profielen hebben platformwerkers?	46
2.4.1 Socio-demografische en professionele kenmerken naar type platformactiviteit	47
2.4.2 Kenmerken van de Belgische platformwerker	50
<b>3   Beleid en regelgeving rond platformwerk</b>	<b>55</b>
3.1 Platformwerk in België: regelgeving en rechtspraak	55
3.2 Europees beleid rond platformwerk	63
<b>4   Is platformwerk een opstap tot kwalitatief en duurzaam werk?</b>	<b>69</b>
4.1 Algemene inleiding	69
4.2 Instroom in platformwerk	70
4.3 Kwaliteit van het werk en beleving in de platformeconomie	76
4.4 Uitstroom of doorstroom naar andere vormen van werk binnen of buiten de platformeconomie	92
4.5 Een ecosysteem voor platformwerk?	96
4.5.1 De huidige status quo op het terrein van de arbeidsbemiddeling en toeleiding	96
4.5.2 De platform-ecosysteem benadering	98
<b>5   Conclusies en beleidsaanbevelingen</b>	<b>103</b>
5.1 Conclusies	103
5.1.1 Conclusies met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid rond (re-)activatie en re-integratie	103
5.1.2 Conclusies met betrekking tot platformwerk	104

5.1.3	Conclusies met betrekking tot platformwerk als opstap tot kwalitatief en duurzaam werk	104
5.2	Aanbevelingen voor beleid en praktijk	106
5.2.1	Aanbevelingen met betrekking tot (re-)activatie en re-integratie	106
5.2.2	Aanbevelingen met betrekking tot platformwerk	106

<b>Bibliografie</b>		<b>109</b>
---------------------	--	------------

# Lijst tabellen

Tabel 1	Beschrijving van ontvangen gegevens van digitale platformen in België	13
Tabel 2	Specificatie en operationalisatie van de onderzochte kenmerken	17
Tabel 3	Specificatie en operationalisatie van de socio-demografische & professionele kenmerken	19
Tabel 4	Specificatie en operationalisatie van instroom kenmerken	20
Tabel 5	Specificatie en operationalisatie van kenmerken van intrinsieke kwaliteit van het werk	21
Tabel 6	Specificatie en operationalisatie van kenmerken van tewerkstellingskwaliteit	22
Tabel 7	Specificatie en operationalisatie van uitstroom kenmerken	24
Tabel 2.1	Socio-demografische en professionele kenmerken van actieve gebruikers op Belgische platformen	48
Tabel 2.2	Aanwezigheid (N & %) socio-demografische kenmerken en kenmerken van kwetsbaarheid volgens type platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers (N=270) (deel 1)	52
Tabel 2.3	Aanwezigheid (N & %) socio-demografische kenmerken en kenmerken van kwetsbaarheid volgens type platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers (N=270) (deel 2)	53
Tabel 4.1	Motivatie voor deelname aan platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers (N=270)*	74
Tabel 4.2	Frequentie en percentages voor aanwezigheid van top 5 motivaties voor deelname aan platformwerk, naar gelang type platformwerk en kenmerken van kwetsbaarheid in Vlaamse steekproef platformwerkers (N=270)	75
Tabel 4.3	Gemiddelde score op schalen voor intrinsieke kwaliteit van werk, naargelang type van platformwerk en kenmerken van kwetsbaarheid in Vlaamse steekproef platformwerkers	80
Tabel 4.4	Frequentie en percentages op kenmerken van tewerkstelling (deel 1: inkomen en vergoeding), naargelang type van platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers	82
Tabel 4.5	Frequentie en percentages op kenmerken van tewerkstelling (deel 2: inspraak in werkorganisatie), naargelang type van platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers	83
Tabel 4.6	Frequentie en percentages op kenmerken van tewerkstelling (deel 3: contract, training, werktevredenheid), naargelang type van platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers	84
Tabel 4.7	Frequentie en percentages van tewerkstelling (deel 4: monitoring), naargelang type van platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers	85
Tabel 4.8	Frequentie en percentages op kenmerken van tewerkstelling (deel 1: inkomen en vergoeding), naargelang migratieachtergrond in Vlaamse steekproef platformwerkers	88

Tabel 4.9	Frequentie en percentages op kenmerken van tewerkstelling (deel 2: inspraak in werkorganisatie), naargelang migratieachtergrond in Vlaamse steekproef platformwerkers	89
Tabel 4.10	Frequentie en percentages op kenmerken van tewerkstelling (deel 3: contract, training, werktevredenheid), naargelang migratieachtergrond in Vlaamse steekproef platformwerkers	90
Tabel 4.11	Frequentie en percentages van tewerkstelling (deel 4: monitoring), naar gelang migratieachtergrond in Vlaamse steekproef platformwerkers	91
Tabel 4.12	Motivatie voor uitstroom uit Vlaamse steekproef platformwerkers (N=43). Proportie (%) van steekproef die motivatie heeft aangeduid als één van de redenen voor uitstroom	94
Tabel 4.13	Frequentie en percentages van verandering in tewerkstellingsstatuut, naar gelang statuut voor en tijdens/naast platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers	95



# Lijst figuren

Figuur 1.1	Arbeidspotentieel in de bevolking	31
Figuur 1.2	Aandeel (%) personen 20-64 jaar in verschillende groepen uit de arbeidsreserve opgesplitst naar socio-demografische kenmerken in het Vlaams Gewest in de periode 2020-2021	32
Figuur 2.1	Conceptualisering van platformwerk	41
Figuur 4.1	Kennis en houding ten aanzien van platformwerk van de geconsulteerde organisaties	97
Figuur 4.2	Platform ecosysteem	101
Figuur 4.3	Platform ecosysteem vereenvoudigd	101



# Inleiding

## Probleemstelling

In het laatste decennium wordt de arbeidsmarkt in Vlaanderen geconfronteerd met een aantal parallel lopende fenomenen die een grote economische en maatschappelijke impact hebben. Demografische veranderingen, globalisering, technologische vooruitgang en klimaatverandering hebben allen een impact op de vraag naar en het aanbod van arbeid en vaardigheden, alsook op de welvaartstaat. Al voor de uitbraak van de COVID-19 crisis werd de krapte op de Vlaamse arbeidsmarkt almaar meer uitgesproken ('war for talent'). Om de tewerkstellingsgraad te verhogen, was er vanuit het beleid in de voorbije jaren dan ook steeds meer aandacht voor het activeren van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt en het inzetten op een kwalitatieve en duurzame tewerkstelling voor die groepen.

Gelijktijdig hiermee ontwikkelde de platformeconomie zich en kende zij een sterke groei. Gezien haar disruptieve karakter, zou de platformeconomie de Vlaamse economie en samenleving grondig kunnen hervormen, de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt vergroten, het ondernemerschap aanzwengelen en hertekenen, en op vele gebieden emanciperende effecten kunnen teweegbrengen (bv. door het mogelijk te maken om op een laagdrempelige manier van diverse activiteiten te 'proeven' zonder over de nodige kwalificaties te beschikken, door autonoom te kunnen beslissen over het al dan niet aanvaarden van werkopdrachten en zo de werk-privébalans beter te kunnen bewaken). De platformeconomie kwam met de belofte nieuwe jobs te creëren voor iedereen, ongeacht profiel of situatie, en dus ook een duwtje in de rug kunnen geven aan meer kwetsbare groepen.

## Voorstelling van het project

De maatschappelijke uitdaging die centraal staat in het voorliggende project is de **toegang tot duurzame en kwalitatieve werkgelegenheid voor personen met een afstand tot de arbeidsmarkt in Vlaanderen**. Meer specifiek wil dit project de vaak gehoorde **hypothese dat de platformeconomie de arbeidsmarkt toegankelijker maakt voor groepen die traditioneel op een afstand van de arbeidsmarkt staan aan een grondig onderzoek onderwerpen**. Welke condities moeten vervuld worden opdat platformwerk toegankelijk, kwalitatief en duurzaam is? Welke maatregelen ter ondersteuning dringen zich op? Het project spitst zich daarbij toe op **drie groepen** waarvan geweten is dat ze het niet alleen moeilijker hebben om werk te vinden dan de modale werkzoekende en maar ook vaker in minder kwalitatieve jobs aan de slag zijn: kortgeschoolden, personen met een migratieachtergrond en personen met een arbeidshandicap, langdurige ziekte of aandoening. Bovendien erkent het project het belang van **intersectionaliteit** en wordt in de mate van het mogelijke in rekening gebracht dat sommige groepen omwille van meerdere factoren moeilijkheden ervaren met het vinden van kwalitatief en duurzaam werk. De **aanbevelingen** die volgen uit dit onderzoek richten zich derhalve zowel tot het **beleid** als tot **stakeholders die met deze kwetsbare groepen in contact komen** (o.a. vakbonden, welzijnswerk, NGO's, ...).

## Opzet van het project

**Verlaagt de platformeconomie de drempels tot de arbeidsmarkt en biedt platformwerk kansen op kwalitatieve en duurzame tewerkstelling in de platformeconomie of daarbuiten?** Dat is de centrale vraag die dit project tracht te beantwoorden. Dit project wil, ten eerste, de moge-

lijkheden die platformwerk biedt in kaart brengen, in het algemeen en voor specifieke doelgroepen. Naast de mogelijkheden, worden ook mogelijke valkuilen in kaart gebracht. Om dat te realiseren, wordt er een onderscheid gemaakt tussen de **instroom** in platformwerk, de **beleving en kwaliteit van het werk** in de platformeconomie en de **uitstroom uit of doorstroom naar andere vormen van werk** binnen of buiten de platformeconomie. Daarbij wordt er telkens gewezen op opportuniteiten, valkuilen en knelpunten. In het project trachten we dus het hele ‘proces’ te beschouwen dat een platformwerker zou doorlopen. Hierbij wordt bijzondere aandacht besteed aan de (mogelijke) rol van verschillende arbeidsmarktactoren en organisaties uit het middenveld in het proces, zoals arbeidsbemiddelaars, de sociale partners en andere organisaties. Het **‘ecosysteem’** dat rond platformwerk bestaat, of kan of zou moeten worden opgezet of verbeterd teneinde het als een kwalitatieve en duurzame vorm van werk te laten dienen, staat dus centraal. Door dit alles in kaart te brengen, krijgen de **betrokken stakeholders een beter beeld over wanneer en hoe zij (kwetsbare) platformwerkers kunnen ondersteunen en wanneer het loont om platformwerk aan te moedigen of af te remmen.**

Het is de onderliggende ambitie van dit project om bij te dragen aan het bevorderen van de arbeidsmarktintegratie en de kwalitatieve en duurzame tewerkstelling van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Dit project focust zich met name op het potentieel van platformwerk in dit kader (en erkend daarbij eveneens dat een deel van deze personen al actief zijn in de platformeconomie), maar houdt daarbij ook rekening met de uitdagingen die het ontstaan en de bijzonder snelle ontwikkeling van de platformeconomie op zich inhouden. Door die twee thema’s aan elkaar te koppelen, reflecteert dit onderzoek over hoe de kansen die platformwerk biedt al dan niet benut en de risico’s ervan beheerd kunnen worden, om zo de arbeidsmarktparticipatie van deze doelgroepen te verankeren. Zo sluit dit project ook nauw aan bij de doelstellingen van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid.

### **Belang van transnationale dimensie in dit project**

Het voorliggende project situeert zich in **ESF Oproep 481 ‘Transnationaliteit V’**. Er zijn een aantal belangrijke redenen die motiveren waarom een transnationale insteek rond het thema van de platformeconomie en rond de kansen die platformwerk biedt tot arbeidsmarktintegratie en kwalitatieve en duurzame tewerkstelling voor kwetsbare groepen in de arbeidsmarkt relevant is.

Ten eerste, is platformwerk een **relatief nieuwe vorm van tewerkstelling waarover tot op heden slechts beperkte data en kennis voorhanden is, in het bijzonder voor Vlaanderen**. Om een goed begrip te krijgen van platformwerk, kunnen er daarom lessen worden getrokken uit de gegevens die beschikbaar zijn voor andere Europese landen, alsook uit de manieren waarop gegevens worden verzameld door beleidsmakers en andere organisaties. Hoewel dit project belangrijke stappen vooruit heeft gezet op het vlak van dataverzameling, blijft deze insteek bijzonder relevant.

Ten tweede, blijkt uit de beperkte data die beschikbaar zijn voor België en Vlaanderen dat België - in vergelijking met andere landen - **geen voorloper is wat betreft de ontwikkeling van de platformeconomie, maar wel een van de voorlopers is in het voeren van een beleid rond platformwerk**. Naast het wetgevend kader, werden er tal van andere initiatieven genomen onder andere de sociale partners en door andere actoren. De Belgische aanpak verschilt echter van deze in andere Europese lidstaten. De regelgeving die ingevoerd werd in 2016 had als doel **platformwerk aan te moedigen**, met als argumentatie dat de platformeconomie mogelijkheden biedt om ondernemerschap te stimuleren, toegang tot werk te verzekeren, en sociale fraude en zwartwerk tegen te gaan (Lenaerts, 2018). Die insteek is sterk gericht op zij die een sterke positie hebben in de arbeidsmarkt, terwijl er weinig aandacht besteed wordt aan personen in kwetsbare posities en/of met minder sterke profielen. Ook was er tot recent erg weinig aandacht voor de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden, zowel in België als op Europees vlak. In andere Europese lidstaten, bestonden er echter al wat langer initiatieven en acties gericht op het bevorderen van de kwaliteit van platformwerk. In dit project worden dergelijke initiatieven in beschouwing genomen, om zo lessen te trekken voor de Vlaamse context.

Ten derde, is het thema van platformwerk bijzonder **actueel**. Zo kondigde de Europese Commissie een wetgevend initiatief gericht op het bevorderen van de werkomstandigheden van platformwerkers aan in 2021 (voorstel tot richtlijn). Ook in België zijn er een aantal belangrijke veranderingen gebeurd in de laatste jaren. Zo werd de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance die eveneens de deeleconomie regelde, in 2020 vernietigd door het Grondwettelijk Hof (Arrest 53/2020; 23 april 2020) na een klacht van verschillende werkgevers- en werknemersorganisaties. De wetgeving was in voege tot eind 2020, waarna platformwerk terugviel op de regeling van 2016. Dit creëerde een **nieuw momentum** om rond platformwerk initiatieven te nemen en daarvoor lessen te trekken uit de ervaringen en de aanpak in andere landen. In dat kader is de **Arbeidsdeal van 2022** uiterst relevant, onder meer gezien de link met de **richtlijn rond het verbeteren van de werkomstandigheden van platformwerk die werd voorgesteld door de Europese Commissie**.

Tot slot, werd er in de literatuur, beleid en media rond platformwerk reeds gewezen op de mogelijke voor- en nadelen, of de kansen en de valkuilen, die deze vorm van werk met zich meebrengt, in het algemeen en voor specifieke groepen van platformwerkers. Desalniettemin, zijn er nauwelijks inzichten rond de mate waarin platformwerk als **opstap kan dienen naar kwalitatief en duurzaam werk en de mate waarin platformwerk inclusief is**. Deze insteek werd nog niet onderzocht voor Vlaanderen bij aanvang van het project, wat het opnieuw interessant maakte om buitenlandse voorbeelden met deze insteek te (onder)zoeken. In dit kader bleek het project rond inclusief platformwerk van de Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSVP) erg inspirerend voor de Vlaamse case.<sup>1</sup>

Omdat er over platformwerk weinig kennis en data beschikbaar zijn voor Vlaanderen en het beleid volop in verandering is, zijn er dus veel leermogelijkheden vanuit een transnationale context, en omgekeerd, kan de Vlaamse case nieuwe inzichten bieden voor andere lidstaten en het Europese beleid. In dit project werd er dan ook volop ingezet op verdere dataverzameling en kennisuitwisseling, o.a. door een uitgebreide literatuurstudie en data-analyse, een internationale workshop, interviews met internationale experts en organisaties en het verzamelen van voorbeelden in een aparte nota.

## Methodologie

Omdat er tot op heden aanzienlijke lacunes zijn in de kennis en data over platformwerk in Vlaanderen, voorziet het project een aantal activiteiten die gericht zijn op dataverzameling en -analyse aan de hand van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden. Zo bleek bij aanvang van het project dat er nauwelijks recente gegevens beschikbaar zijn over het aantal platformen en platformwerkers; de types van platformwerk die voorkomen; de kenmerken, motivaties en beleving van platformwerkers; de werkomstandigheden in de platformeconomie; enz. De informatie die publiek beschikbaar is, laat bovendien onvoldoende toe de vragen die in dit project centraal staan te beantwoorden en om in te zoomen op kwetsbare groepen en op de rol van beleid en praktijk.

Daarom werd er in het project ingezet op een uitgebreide literatuurstudie en analyse van beschikbare secundaire databronnen (o.a. scherpstellen definities en conceptueel kader, schetsen van de ruimere context), aangevuld met een verdere dataverzameling bij platformen, platformwerkers en andere actoren zoals beleidsmakers, sociale partners, overkoepelende, ondersteunende, netwerkende en/of beleidsvoorbereidende organisaties die diensten verlenen aan kwetsbare groepen (o.a. aan de hand van een enquête, interviews, focusgroepen, een workshop). Meer details over de belangrijkste gehanteerde methoden volgen hieronder.

## Identificatie van platformen

Om een beter beeld te krijgen van het socio-demografische, professionele en economische profiel van platformwerkers hebben we gebruik gemaakt van administratieve back-end gegevens die door

---

<sup>1</sup> <https://www.innovatiefinwerk.nl/themas/platformwerk>

verschillende, in België actieve, digitale platformen werden verstrekt. Er werd gebruik gemaakt van Belgische data voor dit onderdeel van het onderzoek, omdat de gecontacteerde platformen werkzaam waren in heel België en daarom ook data aanleverden voor hun volledige gebruikerskorps. De meeste platformen die besproken worden in dit onderzoek zijn echter vooral actief in Vlaanderen. In tabel 1 lichten we kort de aard van de gegevens toe die we van elk platform ontvingen.

Tabel 1 Beschrijving van ontvangen gegevens van digitale platformen in België

Type platform	Analyse-eenheid	Dataperiode	Variabelen
Onderwijs en bijlessen	Geregistreerde platformgebruikers (N=8 767) - Geanonimiseerde, (back-end) gegevens	Januari 2014 – oktober 2021	Elke gegevensinvoer omvatte een unieke ID van de platformwerker, evenals diens voornaam*, geboortejaar, postcode, opleidingsniveau, tewerkstellingsstatuut, en het totaal aantal gegeven bijlessuren, de totale verloning, de datum van inschrijving op het platform en de datum van de laatste uitbetaling.
Professionele (freelance) diensten	1/ Geregistreerde platformgebruikers (N=38 526) - Openbare profielinformatie - Geanonimiseerde, (back-end) gegevens 2/ Berichten via het platform (N=14 014) 3/ Geadverteerde jobs op het platform (N=32 794)	Juni 2011 – oktober 2020	1/ Elke gegevensinvoer omvatte een unieke ID van de platformwerker, alsook diens voornaam*, postcode, geslacht, geboortejaar, opleiding, geadverteerd uurloon, arbeidsstatus, functiecategorie, taal, anciënniteit, voorkeursplaats van werk, ranking, betaald lidmaatschap, beschikbaarheid, laatste datum online, aantal keren online, datum van aanmaak profiel, en sleutelwoorden die 'sterke' eigenschappen beschrijven. 2/ Elke gegevensinvoer omvatte een uniek ID van het bericht, alsook het unieke ID van de platformwerker aan wie het bericht was gestuurd. 3/ Elke gegevensinvoer bevatte een unieke ID van de geadverteerde baan, evenals de unieke ID van de werkgever die de baan had geplaatst, de postcode en de stad, de datum waarop de baan was geplaatst, de baancategorie, waar de baan moest worden voltooid (bij de klant of de werknemer), de geschatte inspanning en het aantal klikken.
Babysitten 1	Actieve (d.w.z. ten minste één opdracht voltooid) platformgebruikers (N=13 649) Geanonimiseerde, (back-end) gegevens	Januari 2015 – september 2020	Elke gegevensinvoer omvatte een unieke ID van de platformwerker, evenals diens geslacht, geboortedatum, postcode, datum van registratie bij het platform, het aantal uitgevoerde oppasopdrachten, het gemiddelde uurloon en de totale verdiensten via het platform.
Babysitten 2	1/ Actieve (d.w.z. opgeleid en goedgekeurd door het platform) platformgebruikers (N=579) - Openbare profielinformatie 2/ Geaggregeerde micro-informatie over het hele platform. - Back-end gegevens	1/ Alle geregistreerde gebruikers ten tijde van gegevensverstrekking (Mei 2021) 2/ Juni 2020 – april 2021	1/ Elke gegevensinvoer bevatte een uniek ID van de platformwerker, alsook diens leeftijd, geslacht, opleiding en sociale status, en diens beroepsstatus buiten het platformwerk. 2/ De gegevens omvatten geaggregeerde microgegevens over het aantal babysit-aanvragen op het platform, door hoeveel verschillende ouders, en het aantal nieuwe geregistreerde babysitters. De gegevens bevatten ook informatie over het totale aantal voltooide babysitopdrachten, onderverdeeld in opdrachten met één of meerdere kinderen, en de periode van deze opdrachten (overdag of 's avonds). Ook werd de gemiddelde oppasduur per klus vermeld.

**Tabel 1 Beschrijving van ontvangen gegevens van digitale platformen in België (vervolg)**

Type platform	Analyse-eenheid	Dataperiode	Variabelen
Babysitten 3	1/ Geregistreeerde platformgebruikers, goedgekeurd door het platform zelf (N=50) - Openbare profielinformatie 2/ Voltooide jobs op het platform (N=147)	Mei 2019 – mei 2021	1/ Elke gegevensinvoer omvatte de voornaam (en de eerste letter van de naam), postcode en gesproken talen. De gegevens omvatten ook de inleidende tekst van de gebruikers van het platform, de datum van inschrijving en de beschikbaarheid voor werk. 2/ Elke gegevensinvoer bevatte de voornaam* van de babysitter, evenals de unieke ID van de klant. Voor elke opdracht hadden we ook informatie over de exacte begin- en eindtijd, het aantal kinderen, en het aantal credits dat de babysitter heeft verdiend met de opdracht. De tweede dataset werd getransformeerd en gekoppeld aan de eerste.
Interim 1	Actieve (d.w.z. ten minste één opdracht voltooid in 2020) platformgebruikers (N=9 262) - Geanonimiseerde, (back-end) gegevens	2020	Elke invoer bevatte een unieke ID van de platformgebruiker, diens geslacht, geboortedatum, gemeente, nationaliteit en gesproken talen, alsook diens arbeidsstatus (voor het platform), beroep en bruto-inkomen.
Interim 2	1/ Geregistreeerde platformgebruikers (N=277 432) - Geanonimiseerde, (back-end) gegevens 2/ Contracten, geregeld via het platform (N=1 026 712) - Geanonimiseerde, (back-end) gegevens	2017 – september 2021	1/ Elke invoer bevatte een uniek ID van de platformgebruiker, diens geslacht, leeftijd, burgerlijke staat, nationaliteit, geboorteplaats, postcode, opleidingsniveau, en informatie over diens tewerkstellingsstatuut (voor het platform), werk- en verblijfsvergunning, loonbeslag, beschikbaarheid van een auto, datum van inschrijving, en laatst online gezien. 2/ Voor het contract omvatte elke gegevensinvoer de datum van het contract, de unieke ID van de werknemer (we gebruikten deze variabele om beide datasets te koppelen) en de klant, de leeftijd van de werknemer op het moment van het contract, tewerkstellingsstatuut, de afstand tot het werk, de functieomschrijving, de plaats van het werk, de gewerkte uren en het netto-loon van de platformgebruiker.



Tabel 1 Beschrijving van ontvangen gegevens van digitale platformen in België (vervolg)

Type platform	Analyse-eenheid	Dataperiode	Variabelen
Elementaire taken (bv. Klusjes, schoonmaken)	1/ Geregistreerde platformgebruikers (N=38 524) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Openbare profielinformatie</li> <li>- Geanonimiseerde, (back-end) gegevens</li> </ul> 2/ Jobaanmeldingen (N=841 489) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geanonimiseerde, (back-end) gegevens</li> </ul> 3/ Jobbetalingen (N=145 763) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geanonimiseerde, (back-end) gegevens</li> </ul>	Augustus 2012 – Oktober 2021	1/ Elke gegevensinvoer omvatte een uniek ID van de platformgebruiker, diens leeftijd, postcode en voornaam*, alsook informatie over de beroepsstatus van de platformgebruiker en de datum waarop deze zich voor het platform had ingeschreven. 2/ Elke gegevensinvoer omvatte een uniek ID van de jobaanmelding en de datum waarop de jobaanmelding was aangemaakt. Voor elke jobaanmelding werd ook de unieke ID van de sollicitant (de platformgebruiker) en de opdrachtgever, evenals de (sub)categorie van de baan opgenomen. 3/ Elke gegevensinvoer bevatte een unieke ID van de betaling en de datum van betaling. Voor elke betaling werd ook het unieke ID van de aanvraag opgenomen. Daarnaast bevatte elke gegevensinvoer het totale bedrag van de dienst, onderverdeeld in het aan de platformgebruiker betaalde bedrag, het onkostenbedrag, het bedrag van de commissie voor het platform en het aandeel voor belastingen.  De datasets werden als volgt gekoppeld: ten eerste werden de jobbetalingen gekoppeld aan de jobaanmeldingen op basis van het unieke ID van de aanmelding. Ten tweede werd deze gecreëerde dataset gekoppeld aan de geregistreerde platformgebruikers op basis van de unieke ID van de platformgebruiker.
Taxichauffeurs	Geaggregeerde onderzoeksinformatie over een selecte steekproef van platformgebruikers (N=219)	3 September 2019 – 19 September. 2019	De geaggregeerde microgegevens bevatten informatie over geslacht, leeftijd, woonplaats, gezinssituatie, opleidingsniveau, voorgaand werk, type auto, afhankelijkheid van het platforminkomen, alsook informatie over de beoordeling door de werknemers van het platform (d.w.z. tevredenheid, evenwicht tussen werk en privéleven, toekomstig werk, belangrijkste voor- en nadelen) en de online applicatie (d.w.z. flexibiliteit, aanbeveling, mogelijkheid om rijtijden te bepalen, redenen om te rijden/de toepassing te gebruiken).
Voedselkoeriers	1/ Geaggregeerde onderzoeksinformatie over een selecte steekproef van platformgebruikers (N=113) 2/ Geaggregeerde micro-informatie over het hele platform (N=±12 000)	2020	1/ De geaggregeerde microgegevens bevatten informatie over geslacht, leeftijd, geboorteland, taal, burgerlijke staat, samenstelling van het huishouden, studentenstatus, vroegere baan, belangrijkste motivatie voor toegang tot de app, en tevredenheid. 2/ Geaggregeerde gegevens over gemiddelde gebruiksuren van de applicatie, gemiddelde gebruiksduur van de applicatie, of hun maandelijks inkomen boven of onder 2 500 euro ligt, en of werknemers onder het De Croo-regime vallen.

\* De voornaam van de respondent werd in de databanken opgenomen om het geslacht van de respondenten te schatten wanneer de variabele 'geslacht' niet beschikbaar was.

## Enquête bij platformwerkers

### a) Dataverzameling

De methode voor het verzamelen van de onderzoeksgegevens was een online, cross-sectionele enquête. Online enquêtes hebben verschillende voordelen. Ze zijn flexibel, tijdsefficiënt, kosteneffectief en hebben de mogelijkheid om een groter aantal mensen te bereiken in vergelijking met andere vormen van dataverzameling. Bovendien kunnen ze worden afgestemd op de kenmerken van de respondenten (zoals het verrichten van online platformwerk). Omdat de onderzoekers zich ervan bewust waren dat verschillende wervingsstrategieën nodig waren om ervoor te zorgen dat elke subgroep van de platformeconomie goed vertegenwoordigd was in de steekproef, werd een gestratificeerde steekproefbenadering gebruikt. We stratificeerden onze steekproef van platformgebruikers naar type en locatie van platformactiviteit (bv. online freelancers, online microtaskers, werk op locatie in de stedelijke ruimte (taxi, voedselkoeriers) en werk op locatie in het huishouden (bv. klussen, zorgwerk, huishoudelijke taken).

**Online freelancers** werden bereikt door actieve werving via platformen (d.w.z. door directe berichten naar freelancers te sturen via de digitale platformen) en via verspreiding en promotie van de enquête via de communicatiekanalen van de digitale platformen zelf (bv. nieuwsbrieven, online prikborden). **Online microtaskers** werden op dezelfde manier bereikt, evenals door de enquête op platformen te plaatsen als een betaalde taak. **Platformgebruikers die taken uitvoeren in de stedelijke ruimte** werden benaderd via actieve werving in de stedelijke ruimte (op centrale plaatsen in verschillende steden waar platformgebruikers gewoonlijk verzamelen). Onderzoekers benaderden potentiële respondenten (die herkenbaar waren aan hun uitrusting) met een korte uitleg over de enquête en een flyer met een QR-code die naar de enquête leidde. Ten slotte werden **platformgebruikers die in huishoudens (bij klanten thuis) taken uitvoeren** bereikt door verspreiding en promotie van de enquête via communicatiekanalen van de digitale platformen zelf. Voor alle platformactiviteiten werd de enquête ook verspreid via de eigen netwerken en sociale media van de onderzoekers en via de sociale media van de onderzoeksgroepen.

Vanwege bovenstaande dataverzamelingsstrategie is de huidige steekproef naar alle waarschijnlijkheid niet representatief voor de volledige beroepsbevolking actief in de Vlaamse platformeconomie. Deze strategie werd echter bewust gehanteerd om een verscheidenheid aan platformgebruikers te kunnen bevragen. Bovendien is het algemeen genomen moeilijk een representatieve steekproef te trekken van platformgebruikers omdat er geen exhaustief steekproefkader bestaat van platformgebruikers waaruit we een steekproef kunnen trekken.

De uiteindelijke steekproef - waarop de analyses opgenomen in dit rapport werden uitgevoerd - bestaat uit 270 Vlaamse platformgebruikers, waarvan 68 werkzaam in online freelancing, 17 in online microtasking, 88 in werk op locatie in de stedelijke ruimte zoals voedselkoeriers, taxichauffeurs, enz., en 97 in ander werk op locatie (zoals huishoudhulp, tuinonderhoud, babysitten, bijles geven, enz.).

### Operationalisering van de indicatoren

Hieronder worden de verschillende indicatoren beschreven die in dit onderzoek worden gebruikt.

Tabel 2 Specificatie en operationalisatie van de onderzochte kenmerken

Platformactiviteit	
Constructie	<p>Deze indicator werd gebaseerd op de volgende vragen uit de enquête:                      Q19: <i>Welke soorten taken heeft u ooit al eens aangeboden op online platformen of mobiele applicaties? Selecteer alle opties die van toepassing zijn.</i> en Q20: <i>Van alle taken en diensten die u ooit al eens heeft aangeboden op online platformen, welke heeft u het vaakst aangeboden? Rangschik van vaakst aangeboden diensten (boven), naar minst aangeboden diensten (onder).</i> In eerste instantie werden respondenten aan een categorie toegewezen op basis van de dienst die men het vaakst heeft aangeboden. In tweede instantie werd gebruik gemaakt van vraag Q45: <i>Welk platform of applicatie heeft u het vaakst gebruikt om dit werk uit te voeren? (bv. Freelancer, Uber, Deliveroo, Ring Twice (Listminut)). Voer de naam van één platform in.</i> om te valideren of de respondent diens aangegeven platformactiviteit overeenkwam met het platform waarvoor men aangaf het meest te hebben gewerkt. In geval van inconsistentie tussen de eerste classificatie en de naam van het platform werd gekeken naar de verder gerangschikte activiteiten in Q20. Indien de naam van het platform meer overeenstemt met een andere aangeduide activiteit, werd deze laatste gebruikt als indicatie voor het type platformwerk. Indien er geen andere activiteit werd aangeduid in Q19, of geen andere activiteit die overeen zou stemmen met het platform in Q45, werd de observatie als ‘missend’ gecodeerd.</p>
Kenmerken	<p>‘Platformactiviteit’ is een categorische indicator bestaande uit 15 categorieën:                      1) Voedselkoerierdiensten                      2) Taxi en persoonlijk transport                      3) Kleine karwijtjes                      4) Huishoudhulp                      5) Evenementen hulp                      6) Persoonlijke zorg                      7) Babysitting                      8) Bijles                      9) Microtaken                      10) Administratie en data-invoer                      11) Schrijven en vertaling                      12) Creatief en multimedia werk                      13) Verkoop en marketingondersteuning                      14) Professionele diensten; en                      15) Softwareontwikkeling en ICT.</p>
Gerelateerde indicatoren	<p><u>Type platformwerk</u>: voor gebruik in de beschrijvende analyses werd bovenstaande indicator gehercodeerd tot een indicator met slechts 4 antwoordcategorieën: Voedselkoerierdiensten, taxi en persoonlijk transport werden samen genomen in de categorie <b>1) Voedselkoeriers, taxi, en transporteurs</b>.                      Kleine karwijtjes, huishoudhulp, evenementen hulp, persoonlijke zorg, babysitting en bijles werden samen genomen in de categorie <b>2) Andere (voornamelijk) taken op locatie</b>.                      Microtaken werd behouden als de categorie <b>3) Microtaken</b>.                      Tot slot werden de categorieën administratie en data-invoer, schrijven en vertaling, creatief en multimedia werk, verkoop en marketingondersteuning, professionele diensten; en softwareontwikkeling en ICT samengevoegd tot de categorie <b>4) (Voornamelijk) online, professionele diensten</b>.</p>

**Tabel 2 Specificatie en operationalisatie van de onderzochte kenmerken (vervolg)**

<b>Opleiding</b>	
Constructie	Deze indicator werd gebaseerd op de vraag Q7. <i>Welk van onderstaande opties beschrijft uw opleidingsniveau het best?</i> . De antwoordcategorieën van het oorspronkelijk item werden behouden. Geschreven antwoorden als resultaat van de antwoordoptie 'andere' werden reeds gehercodeerd in een passende, andere categorie.
Kenmerken	Opleiding is een categorische indicator bestaande uit 6 categorieën: 1) Lager onderwijs 2) Lager secundair onderwijs 3) Hoger secundair onderwijs 4) Hoger onderwijs 5) Niet erkend buitenlands diploma 6) Geen diploma
Gerelateerde indicatoren	<u>Opleiding – 3 categorieën:</u> Op basis van de 'International Standard Classification of Education' werd bovenstaande indicator gehercodeerd tot een indicator met 3 categorieën: 1) Kortgeschoold 2) Middengeschoold 3) Langgeschoold. In geval van een niet erkend buitenlands diploma werd de categorie kortgeschoold toegevoegd.
<b>Migratieachtergrond</b>	
Constructie	Deze indicator werd gebaseerd op de vragen: <i>In welk land bent u geboren?</i> ; <i>In welk land is uw vader geboren?</i> en <i>In welk land is uw moeder geboren?</i> . In geval één van beide ouders niet in België geboren is, wordt het ouder-koppel als 'niet in België geboren' beschouwd. Een missende waarde op één van drie items wordt gehercodeerd als missend op de indicator.
Kenmerken	Migratieachtergrond is een categorische variabele bestaande uit de categorieën: 1) Respondent en ouders in België geboren 2) Respondent in België geboren, ouders niet in België geboren 3) Respondent en ouders niet in België geboren
<b>Hinder omwille van een handicap, langdurige ziekte, of aandoening</b>	
Constructie	Deze indicator is gebaseerd op een vraag die overgenomen werd van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK), namelijk <i>Ernaart u in uw dagelijkse bezigheden (op het werk of daarbuiten) hinder door een handicap, een langdurige ziekte of een langdurige aandoening (al dan niet werkgerelateerd)?</i>
Kenmerken	De antwoordcategorieën uit de oorspronkelijke vraagstelling: Ja, in erge mate (1); Ja, in zekere mate (2); Nee (3) werden gehercodeerd naar een dummy indicator waarbij 'In zekere/erge mate gehinderd' (1) gecontrasteerd werd met 'Niet gehinderd' (0).

**Tabel 3 Specificatie en operationalisatie van de socio-demografische & professionele kenmerken**

<b>Gender</b>	
Constructie	Deze indicator werd aangemaakt aan de hand van de vraag 'Wat is uw geslacht?' in de enquête
Kenmerken	Dummy indicator: (1) Man; (2) Vrouw
<b>Leeftijd</b>	
Constructie	Deze indicator werd gecategoriseerd op basis van het oorspronkelijk item uit de vragenlijst: 'Hoe oud bent u?'
Kenmerken	Deze categorische indicator bestaat uit 3 categorieën: 1) Jonger dan 35 jaar oud 2) Tussen 35 jaar en 49 jaar oud en 3) 50 jaar of ouder
<b>Frequentie van platformwerk</b>	
Constructie	Deze indicator werd aangemaakt aan de hand van vraag Q21 'In totaal, hoe vaak werkt u via online platformen?'
Kenmerken	Deze categorische variabele bestaat uit 7 antwoordcategorieën: (1) (Bijna) dagelijks; (2) Wekelijks; (3) Maandelijks; (4) Minstens 1 keer in de afgelopen zes maanden; (5) Minstens 1 keer in het afgelopen jaar; (6) Langer dan één jaar geleden; (7) Heel onregelmatig (soms veel, soms weinig).
Gerelateerde indicatoren	<u>Frequentie (compressed)</u> : bovenstaande antwoordcategorieën werden gehercodeerd tot een indicator met 4 categorieën: (1) Dagelijks/wekelijks; (2) Maandelijks; (3) Eénmaal in de laatste zes maanden of minder; (4) Onregelmatig.

**Tabel 4**      **Specificatie en operationalisatie van instroom kenmerken**

Motivatie voor deelname platformwerk	
Constructie	Deze set van indicatoren werd aangemaakt aan de hand van vraag Q27: <i>‘Waarom koos u ervoor om via online platformen/ applicaties te werken?’</i> Mits meerdere antwoorden (maximaal 3) toegestaan waren voor dit item, is er besloten voor elke antwoordmogelijkheid een dummy variabele aan te maken.
Kenmerken	De aangemaakte dummyvariabelen contrasteren 0) niet voor deze reden gekozen met 1) wel voor deze reden gekozen.
Gerelateerde indicatoren	<p><u>Flexibiliteit</u>: keuze voor antwoordoptie <i>‘Omdat het de flexibiliteit bood waar ik naar op zoek ben.’</i> Ook antwoorden zoals <i>‘omdat ik dan van thuis kan werken’</i> die werden ingegeven bij de antwoordoptie <i>‘andere’</i> werden gehercodeerd naar <i>‘flexibiliteit als reden voor platformwerk’</i>.</p> <p><u>Geen ander werk</u>: keuze voor antwoordoptie <i>‘Omdat ik elders (nog) geen werk kon vinden.’</i> Ook antwoorden zoals <i>‘op zoek naar nieuw werk na werkaccident’</i> die werden ingegeven bij de antwoordoptie <i>‘andere’</i> werden gehercodeerd naar <i>‘geen ander werk als reden voor platformwerk’</i>.</p> <p><u>(Bijkomend) inkomen</u>: keuze voor antwoordoptie <i>‘Omdat ik een extra inkomen nodig had om de eindjes aan elkaar te knopen.’</i></p> <p><u>Leuk werk</u>: keuze voor antwoordoptie <i>‘Omdat ik het werk leuk vond.’</i></p> <p><u>Bezig blijven</u>: keuze voor antwoordoptie <i>‘Omdat het mij bezighield.’</i></p> <p><u>Bijverdienste</u>: keuze voor antwoordoptie <i>‘Omdat ik een extraatje wilde bijverdienen.’</i></p> <p><u>Geen diploma</u>: keuze voor antwoordoptie <i>‘Omdat ik er geen diploma’s voor nodig had.’</i> Ook antwoorden zoals <i>‘omdat ik geen specifieke taalkennis nodig heb’</i> die werden ingegeven bij de antwoordoptie <i>‘andere’</i> werden gehercodeerd naar <i>‘geen diploma nodig als reden voor platformwerk’</i>.</p> <p><u>Geen applicatie</u>: keuze voor antwoordoptie <i>‘Omdat ik er niet voor hoefde te solliciteren (met een brief en cv).’</i></p> <p><u>Werkweek opvullen</u>: keuze voor antwoordoptie <i>‘Omdat het mij extra opdrachten oplevert om mijn werkweek mee op te vullen.’</i></p> <p><u>Networking</u>: keuze voor antwoordoptie <i>‘Omdat het mijn netwerk vergroot.’</i></p> <p><u>COVID-19</u>: keuze voor antwoordoptie <i>‘Naar aanleiding van COVID-19.’</i></p>

**Tabel 5 Specificatie en operationalisatie van kenmerken van intrinsieke kwaliteit van het werk**

<b>Werkintensiteit</b>	
Constructie	Deze indicator is gebaseerd op de volgende vragen uit de vragenlijst ‘ <i>Mijn job vereist dat ik heel snel werk</i> ’ en ‘ <i>Mijn job vereist dat ik erg hard werk.</i> ’ met als oorspronkelijke antwoordopties een Likert schaal van ‘helemaal akkoord’ (1) tot ‘helemaal niet akkoord’ (5). Individuele items werden in dezelfde thematische richting gecodeerd en gestandaardiseerd. Vervolgens werden ze aan de hand van de ‘alpha’ functie* in Stata tot een somschaal gecombineerd (Cronbach’s alpha: 0,604).
Kenmerken	De indicator ‘werkintensiteit’ is een schaal lopende van 0 tot 100, waarbij de maximum score een hoge werkintensiteit representeert.
<b>Vaardigheden</b>	
Constructie	Deze indicator is gebaseerd op de volgende vragen uit de vragenlijst ‘ <i>Algemeen genomen, moet u tijdens uw werk via online platformen, vaak ... a) voldoen aan precieze kwaliteitsnormen, b) uzelf beoordelen op de kwaliteit van uw eigen werk, c) zelf onvoorziene problemen oplossen, d) complexe taken voltooien, e) nieuwe dingen leren</i> ’ met als antwoordcategorieën: ‘ja’ (1) en ‘nee’ (0). Individuele items werden aan de hand van de ‘alpha’ functie in Stata tot een somschaal gecombineerd (Cronbach’s alpha: 0,665).
Kenmerken	De indicator ‘vaardigheden’ is een schaal lopende van 0 tot 100, waarbij de maximum score een hoog gebruik van vaardigheden representeert.
<b>Autonomie</b>	
Constructie	Deze indicator is gebaseerd op de volgende vragen uit de vragenlijst ‘ <i>Heeft u de mogelijkheid om de volgende zaken binnen uw platformwerk zelf te kiezen of te veranderen? a) de volgorde waarin u taken uitvoert, b) De manier waarop u taken uitvoert, c) De snelheid waarmee u taken uitvoert</i> ’ met als antwoordcategorieën: ‘ja’ (1) en ‘nee’ (0). Individuele items werden aan de hand van de ‘alpha’ functie in Stata tot een somschaal gecombineerd (Cronbach’s alpha: 0,676).
Kenmerken	De indicator ‘autonomie’ is een schaal lopende van 0 tot 100, waarbij de maximum score een hoge mate van autonomie representeert.
<b>Goede fysieke werkomgeving</b>	
Constructie	Deze indicator is gebaseerd op de volgende vragen uit de vragenlijst ‘ <i>Kan u aangeven hoe vaak u gemiddeld per maand op de volgende momenten voor het platform werkt? a) Ik werk tussen 17 u en 22 u., b) Ik werk ’s nachts (na 22 u), c) Ik werk in het weekend, d) Ik werk op feestdagen</i> ’, met als oorspronkelijke antwoordopties een Likert schaal van ‘altijd’ (1) tot ‘nooit’ (5). Individuele items werden in dezelfde thematische richting gecodeerd en gestandaardiseerd. Vervolgens werden ze aan de hand van de ‘alpha’ functie in Stata tot een somschaal gecombineerd (Cronbach’s alpha: 0,797).
Kenmerken	De indicator ‘fysieke werkomgeving’ is een schaal lopende van 0 tot 100, waarbij de maximum score een goede fysieke werkomgeving representeert.
<b>Asociale werkuren</b>	
Constructie	Deze indicator is gebaseerd op de volgende vragen uit de vragenlijst ‘ <i>Kan u aangeven hoe vaak u gemiddeld per maand op de volgende momenten voor het platform werkt? a) Ik werk tussen 17 u en 22 u., b) Ik werk ’s nachts (na 22 u), c) Ik werk in het weekend, d) Ik werk op feestdagen</i> ’, met als oorspronkelijke antwoordopties een Likert schaal van ‘altijd’ (1) tot ‘nooit’ (5). Individuele items werden in dezelfde thematische richting gecodeerd en gestandaardiseerd. Vervolgens werden ze aan de hand van de ‘alpha’ functie in Stata tot een somschaal gecombineerd (Cronbach’s alpha: 0,797).
Kenmerken	De indicator ‘asociale werkuren’ is een schaal lopende van 0 tot 100, waarbij de maximum score betekent dat men altijd op asociale uren werkt.

\* De standaardinstelling voor omgaan met missende waarden in deze functie is paarsgewijze berekening van covarianties en correlaties.

**Tabel 6 Specificatie en operationalisatie van kenmerken van tewerkstellingskwaliteit**

<b>Tewerkstellingscontract bij platform</b>	
Constructie	Deze indicator werd aangemaakt aan de hand van vraag Q47 <i>‘Met welk contract werk u bij het platform?’</i>
Kenmerken	Deze categorische variabele bestaat uit 6 categorieën: 1) Werknemer, onbepaalde duur 2) Werknemer, bepaalde duur (incl. tijdelijk contract, interim, & flexi) 3) Zelfstandig 4) Jobstudent (incl. student zelfstandige) 5) Peer-2-Peer of deeleconomie 6) Geen contract (incl. ik weet het niet)
<b>Inspraak in werkorganisatie</b>	
<b>De inhoud van mijn job</b>	
Constructie	Deze indicator werd aangemaakt aan de hand van de vraag <i>‘Hoe worden de volgende aspecten van uw werk via het platform geregeld? De inhoud van mijn job.’</i>
Kenmerken	Deze categorische variabele bestaat uit 3 antwoordcategorieën: ‘Opgelegd zonder overleg door platform of klant’ (0); ‘Samenspraak: ik kies dit zelf en ben deels afhankelijk van platform of klant’ (1); ‘Ik kies dit grotendeels zelf’ (2).
<b>Welke klussen ik aanneem</b>	
Constructie	Deze indicator werd aangemaakt aan de hand van de vraag <i>‘Hoe worden de volgende aspecten van uw werk via het platform geregeld? Welke klussen ik aanneem.’</i>
Kenmerken	Deze categorische variabele bestaat uit 3 antwoordcategorieën: ‘Opgelegd zonder overleg door platform of klant’ (0); ‘Samenspraak: ik kies dit zelf en ben deels afhankelijk van platform of klant’ (1); ‘Ik kies dit grotendeels zelf’ (2).
<b>Hoe vaak ik werk</b>	
Constructie	Deze indicator werd aangemaakt aan de hand van de vraag <i>‘Hoe worden de volgende aspecten van uw werk via het platform geregeld? Hoe vaak ik werk.’</i>
Kenmerken	Deze categorische variabele bestaat uit 3 antwoordcategorieën: ‘Opgelegd zonder overleg door platform of klant’ (0); ‘Samenspraak: ik kies dit zelf en ben deels afhankelijk van platform of klant’ (1); ‘Ik kies dit grotendeels zelf’ (2).
<b>De momenten waarop ik werk</b>	
Constructie	Deze indicator werd aangemaakt aan de hand van de vraag <i>‘Hoe worden de volgende aspecten van uw werk via het platform geregeld? De momenten waarop ik werk.’</i>
Kenmerken	Deze categorische variabele bestaat uit 3 antwoordcategorieën: ‘Opgelegd zonder overleg door platform of klant’ (0); ‘Samenspraak: ik kies dit zelf en ben deels afhankelijk van platform of klant’ (1); ‘Ik kies dit grotendeels zelf’ (2).
<b>Training</b>	
Constructie	Deze variabele werd gebaseerd op de volgende vragen in de survey: <i>‘Sinds u bent begonnen met jobs uit te voeren voor het platform, heeft u enige van de volgende soorten training gevolgd om uw vaardigheden te verbeteren?’</i> 1) Training voorzien of betaald door het platform 2) Training in de vorm van een online-instructievideo voorzien door het platform 3) Training voorzien of betaald door uzelf 4) Training tijdens het werk (door collega’s of toezichters). De oorspronkelijke antwoordcategorieën waren ‘ja’ (1) en ‘nee’ (2).
Kenmerken	In deze dummy variabele werd (1) ‘minstens één vorm van training gevolgd’ gecontrasteerd met (0) ‘geen enkele vorm van training gevolgd’.
<b>Monitoring</b>	
<b>Controle</b>	
Constructie	Deze indicator werd aangemaakt aan de hand van vraag Q49: <i>‘Controleert het platform voortdurend uw presentaties wanneer u aan het werk bent?’</i>
Kenmerken	Kenmerken. Deze categorische variabele bestaat uit 3 antwoordcategorieën: ‘Ja’ (1); ‘Nee’ (2); ‘Ik weet het niet’ (3).



Tabel 6 Specificatie en operationalisatie van kenmerken van tewerkstellingskwaliteit (vervolg)

Monitoring	
<b>Feedback/ratings</b>	
Constructie	Deze indicator werd aangemaakt aan de hand van een combinatie tussen de twee vragen: Q50 'Ontvangt u feedback/ratings van klanten via het platform?' en Q51 'Hoe belangrijk denkt u dat ratings/beoordelingen zijn om werk te kunnen vinden/ krijgen via het online platform?'
Kenmerken	De indicator bestaat uit 4 categorieën, namelijk 'Ja, (erg) belangrijk' (1); 'Ja, niet (erg) belangrijk' (2); 'Nee' (3); en 'Ik weet het niet' (4).
<b>Inkomen en vergoedingen</b>	
<b>Rondkomen in geval van verlies platformwerk</b>	
Constructie	Deze indicator werd aangemaakt op basis van de vraag: 'Indien u uw inkomen via online platformen zou verliezen, hoe moeilijk zou het voor u zijn om rond te komen?' met als oorspronkelijke antwoordopties een Likert schaal van 'helemaal niet moeilijk' (1) tot 'heel moeilijk' (6).
Kenmerken	De oorspronkelijke antwoordopties werden gehercodeerd tot 3 antwoordcategorieën: 'Niet (echt) moeilijk' (1); 'Een beetje moeilijk' (2); en '(Heel) moeilijk'.
<b>Betalingsvorm</b>	
Constructie	Deze set van indicatoren werd aangemaakt aan de hand van vraag Q59 'Op welke basis wordt u betaald voor uw werk op het online platform?' Mits meerdere antwoorden toegestaan waren voor dit item, is er besloten voor elke antwoordmogelijkheid een dummy variabele aan te maken.
Kenmerken	Deze dummyvariabelen contrasteren 'niet op deze wijze vergoed' (0) met 'wel op deze wijze vergoed' (1).
Gerelateerde indicatoren	<u>Betaald per taak</u> : keuze voor antwoordoptie 'Ik word betaald per afgewerkte taak.' <u>Betaald volgens gewerkte tijd</u> : keuze voor antwoordoptie 'Ik word betaald voor de tijd die ik werk.' <u>Betaald volgens vaste periodieke vergoeding</u> : keuze voor antwoordoptie 'Ik ontvang een vaste dagelijkse/wekelijkse/maandelijkse vergoeding.'
<b>Uurloon in kwartelen</b>	
Constructie	Deze indicator werd gebaseerd op vraag Q60 'Los van hoe u betaald wordt, als u uw loon per uur zou moeten uitdrukken, hoeveel zou u dan ongeveer verdienen per uur? Dit mag een schatting zijn.' De oorspronkelijk continue variabele werd gehercodeerd tot een categorische variabele op basis van drempelwaarden die de steekproef opdelen in kwartelen. Respondenten met de waarde '0' werden gehercodeerd als missend.
Kenmerken	Deze variabele bestaat uit vier categorieën: Eerste kwartiel (1); Tweede kwartiel (2); Derde kwartiel (3); Vierde kwartiel (4).
<b>Gepast loon t.a.v. inspanning</b>	
Constructie	Deze indicator werd aangemaakt aan de hand van vraag Q61 'In welke mate bent u akkoord met de volgende uitspraak: Ik vind dat ik een gepast loon krijg in verhouding tot mijn inspanningen en prestaties, voor mijn werk via het platform.' met als oorspronkelijke antwoordcategorieën een Likert schaal lopende van 'helemaal akkoord' (1) tot 'helemaal niet akkoord' (5).
Kenmerken	Deze categorische variabele werd gehercodeerd naar een indicator met 3 categorieën: '(Helemaal) akkoord' (1); 'Deels akkoord, deels niet akkoord' (2); en '(Helemaal) niet akkoord' (3).
<b>Werktevredenheid</b>	
Constructie	Deze indicator werd aangemaakt op basis van de vraag Q137 'Bent u in het algemeen heel tevreden, tevreden, niet erg tevreden of helemaal niet tevreden over de werkomstandigheden van uw platform werk?' met als oorspronkelijke antwoordcategorieën een Likert schaal van 'Heel tevreden' (1) naar 'Helemaal niet tevreden' (4).
Kenmerken	De indicator werd gehercodeerd naar een dummy indicator met als contrasterende waarden: '(Zeer) tevreden' (1) en 'Niet (erg) tevreden' (2).

Tabel 7 Specificatie en operationalisatie van uitstroom kenmerken

Motivatie voor verlaten platformwerk	
Constructie	Deze set van indicatoren werd aangemaakt aan de hand van vraag Q24 'U gaf aan een maand of langer geleden diensten aangeboden te hebben via online platformen. Kan u aangeven waarom u op dit moment niet meer via het online platform werkt?' Mits meerdere antwoorden toegestaan waren voor dit item, is er besloten voor elke antwoordmogelijkheid een dummy variabele aan te maken. De vraag werd uitsluitend gesteld aan respondenten die eerder in de enquête aangaven dat ze slechts één keer in de laatste 6 maanden of langer geleden gewerkt hebben via een digitaal platform.
Kenmerken	Deze dummyvariabelen contrasteren 0) niet voor deze reden gekozen met 1) wel voor deze reden gekozen.
Gerelateerde indicatoren	<u>Comptabiliteit familielevens</u> : Keuze voor antwoordoptie 'Niet compatibel met familielevens.' Ook antwoorden zoals 'verandering in levenssituatie' die werden ingegeven bij de antwoordoptie 'andere' werden gehercodeerd naar 'compatibel familielevens.' <u>Niet langer geïnteresseerd</u> : Keuze voor antwoordoptie 'Het werk interesseerde me niet langer.' <u>Te weinig betaald</u> : Keuze voor antwoordoptie 'Het werk werd te weinig betaald.' <u>Moeilijke zoektocht naar werk</u> : Keuze voor antwoordoptie 'De zoektocht naar werk via online platformen was te moeilijk.' <u>Ander werk</u> : Keuze voor antwoordoptie 'Ik heb ander werk gevonden.' <u>Uitproberen</u> : Keuze voor antwoordoptie 'Ik wilde online werk slechts uitproberen.' Ook antwoorden zoals 'profiel aangemaakt voor een specifieke opdracht' die werden ingegeven bij de antwoordoptie 'andere' werden gehercodeerd naar 'comptabiliteit familielevens.' <u>Werkomstandigheden</u> : Keuze voor antwoordoptie 'Ik vond de werkomstandigheden niet aangenaam.'
Tewerkstellingssituatie voor platformwerk	
Constructie	Deze indicator werd aangemaakt aan de hand van vraag Q26 'Welke omschrijving past het best bij de werksituatie die u had, <b>voordat</b> u via een online platform begon te werken?'
Kenmerken	Deze categorische variabele bestaat uit 8 categorieën: 'werknemer' (1); 'zelfstandig' (2); 'interim of tijdelijk werknemer' (3); 'student' (4); 'werkloos' (5); 'gepensioneerd' (6); 'huisvrouw/-man' (7); en 'thuis door ziekte' (8).
Tewerkstellingssituatie tijdens/na platformwerk	
Constructie	Deze indicator werd aangemaakt aan de hand van vraag Q72 'Uw platformwerk buiten beschouwing gelaten, welk van de volgende opties beschrijft <b>uw huidige situatie</b> het best?'
Kenmerken	Deze categorische variabele bestaat uit 9 categorieën: 'werknemer' (1); 'zelfstandig' (2); 'interim of tijdelijk werknemer' (3); 'student' (4); 'werkloos' (5); 'gepensioneerd' (6); 'huisvrouw/-man' (7); 'thuis door ziekte' (8); en 'voltijds platformwerker' (9).
Gerelateerde indicatoren	<u>Verandering in tewerkstellingsstatuut</u> : op basis van tewerkstellingssituatie voor en tijdens platformwerk werd een dummy-variabele aangemaakt waarbij respondenten de waarde (1) toegewezen kregen in geval de tewerkstellingssituatie voor platformwerk gelijk is aan de tewerkstellingssituatie tijdens platformwerk. Respondenten kregen de waarde (0) indien de situatie voor platformwerk niet gelijk is aan de situatie tijdens platformwerk. Missende waarden op één of beide variabele werden gehercodeerd als 'missend'.

## b) Gebruikte analysemethoden

Mits we met een beperkte steekproef werken, zijn de analyses waarvan de resultaten hier worden gerapporteerd beperkt tot eenvoudige beschrijvende analyses. De beschrijvende analyses bestaan uit bivariate associaties met toetsen voor de statistische significantie van de onderzochte associaties. Afhankelijk van het meetniveau van de variabelen, vertalen deze beschrijvende analyses zich in een analyse van kruistabellen met Chi-kwadraat toetsen of een ANOVA-analyse waarbij t-testen worden uitgevoerd voor de statistische verschillen tussen categorische gemiddelden. De resultaten van de beschrijvende analyses worden gerapporteerd bij de desbetreffende thematische onderdelen doorheen het rapport (bv., beschrijving van de profielen van platformwerk, motivaties voor instroom, arbeidskwaliteit, en uitstroom van platformwerk).

### **Methodologische opmerkingen over het omgaan met een beperkte steekproef in dit rapport**

Omwille van de specificiteit van het thema en de onderzoekspopulatie werken we met een beperkte steekproef. Dit heeft implicaties voor hoe we in dit rapport omgaan met missende waarden en het betekent ook dat we voorzichtig moeten zijn met het interpreteren van sommige, gerapporteerde kleine celaantallen.

*Missende waarden:* Omdat we met een kleine steekproef werken, werd er in dit rapport maximaal gebruik gemaakt van de geldige waarden. Dit wil zeggen dat elke beschrijvende analyse gebruik maakt van de maximale hoeveelheid rapportages. Zo is de beschrijving van de profielen van platformwerk gebaseerd op de volledige steekproef respondenten die hebben aangegeven ooit via een platform gewerkt te hebben. De steekproef bestaat in dat geval uit 270 personen. Voor de beschrijvende analyses over arbeidskwaliteit werkt gewerkt met een subgroep van de steekproef (mits deze variabelen uitsluitend beantwoord werden door mensen die dagelijks, wekelijks, maandelijks, of dergelijk onregelmatig via platformen werken dat men geen frequentie kan aanduiden). In dat geval bestaat de steekproef uit 221 personen. Bovendien bevatten sommige variabelen meer missende waarden dan andere, hierdoor kan het aantal respondenten waarop beschrijvende analyses gebaseerd zijn verschillen per variabele. Het aantal respondenten waarop de bivariate associaties werden gebaseerd staan steeds mee vermeld in de tabellen.

*Kleine celaantallen:* Ook omwille van de beperkte steekproef merken we dat sommige kruistabellen kampen met kleine celaantallen. Er bestaat hieromtrent geen officiële regel, echter wanneer een cel gebaseerd is op minder dan 5 observaties, zullen we deze niet interpreteren (ook wanneer we weten dat een bepaalde kruising van categorieën in de realiteit beperkt bestaat, bv. freelancers die als werknemers tewerkgesteld zijn, zullen we deze ene cel in de kruistabel niet interpreteren). Mogelijke interpretaties zijn hier te gevoelig aan schommelingen bij respondenten). Wanneer een cel meer dan 5 maar minder dan 10 observaties bevat, zullen we deze met grote voorzichtigheid interpreteren.

### **Veldwerk**

Daarnaast werd er een uitgebreide kwalitatieve bevraging gedaan bij diverse nationale en internationale stakeholders uit beleid, praktisch als de academische wereld aan de hand van interviews, een focusgroepdiscussie, discussies met en bilaterale consultaties van een expertengroep en een internationale workshop. Onder deze stakeholders waren er bovendien platformwerkers en vertegenwoordigers van platformen. Dergelijke consultaties vonden plaats op verschillende momenten over de loop van het project. Dit liet ons enerzijds toe om nieuw vergaarde informatie voor te leggen en te toetsen. Deze aanpak was anderzijds ook noodzakelijk omdat de kennis over en ervaringen met platformwerk zeker bij aanvang van het project bij de meeste Vlaamse en nationale stakeholders ontbrak. Dat laatste leidde er onder andere toe dat sommige organisaties bij een eerste contactname aangaven niet bereid waren deel te nemen aan een interview of focusgroepdiscussie, maar daar later toch positief op reageerden nadat ze bv. een groeiend aantal vragen vanuit de eigen doelgroep rond dit thema kregen of in het kader van de discussies rond de Arbeidsdeal. Om mogelijke respondenten te identificeren en rekruteren gebruikten we diverse methoden en kanalen: oproep via sociale media en nieuwsbrief, contacten leggen via platformen (met als tussenstap contact via platformmanagers en rechtsreeks contact via profiel platformwerker), via vakbonden en platformwerkersorganisaties, intermediairs en andere arbeidsmarktactoren, beleidsmakers, enz. Elke interactie, ongeacht of het om een individueel dan wel groepsgesprek ging, steunde op een lijst van onderwerpen ('gids') die door het onderzoeksteam werd uitgewerkt en voortdurend werd bijgewerkt.

Omdat een deel van de projectoutput specifiek gericht is op (deel)organisaties of projecten die mensen van de doelgroepen bereiken en deze – eventueel – ook begeleiden naar werk, werden er bijzondere inspanningen gedaan om hen te consulteren. Uiteindelijk werden er over verschillende rondes heen ongeveer 35 organisaties aangeschreven. In sommige gevallen ging het bovendien om organisaties die de doelgroep onrechtstreeks bereiken, maar eerder functioneren als overkoepelende, ondersteunende, netwerkende en/of beleidsvoorbereidende organisaties van organisaties en/of projecten die de doelgroepen wel rechtstreeks bereiken. Met dergelijke organisaties werden er afspraken gemaakt om de oproep tot deelname aan een interview of workshop verder te verspreiden binnen hun netwerk (bv. via de nieuwsbrief, contactname binnen eigen netwerk). Het vertrekpunt van de consultatie van organisaties was dus enerzijds gebaseerd op een weloverwogen selectie van

organisaties in netwerk (uit voorgaand onderzoek bij kwetsbare groepen) en anderzijds gerichte zoektocht naar beoogde organisaties. Daarnaast werd er steeds gevraagd naar een doorverwijzing naar andere relevante organisaties of actoren in het werkveld (sneeuwbalmethode). De contactname verliep zoals via e-mail als telefonisch. Met alle organisaties die reageerden werd er een gesprek opgezet om informatie uit te wisselen (een 20-tal in het totaal).

Een belangrijke factor die de mate van respons heeft beïnvloed is ongetwijfeld het onderwerp ‘platformwerk’ op zich. Vooral tijdens de eerste rondes van contactname bleek dat de geringe kennis over en ervaring met platformwerk bij de gecontacteerde organisaties een obstakel. Het onderzoeksteam heeft daarom extra inspanningen geleverd om dit meer te duiden bij de contactname en na enige tijd opnieuw contact te zoeken zodra het debat rond platformwerk meer op de voorgrond trad. Hoewel duidelijk was dat de kennis over platformwerk bij de intermediaire organisaties zeer gering is, was het aangewezen om hun kennis van en ervaring met de doelgroepen ook te betrekken in het zoeken naar potentiële positieve mogelijkheden die platformwerk, mits de nodige ingrepen en voorwaarden, voor de doelgroepen zou kunnen bieden. Het ziet er immers voorlopig niet naar uit dat platformwerk snel zal verdwijnen. Integendeel, het volume neemt nog steeds toe en onder het arbeidsaanbod zijn er tal van ‘klussen’ die mogelijks ook door de doelgroepen kunnen worden opgenomen.

Er werd ook ingezet op een focusgroepdiscussie met organisaties zodat zij konden leren van elkaar en met elkaar kennis en ervaringen konden uitwisselen. Alvorens deze focusgroepdiscussie te houden, werd er door het onderzoeksteam een nota gedeeld met informatie over platformwerk en met concrete vragen die ter discussie zouden worden voorgelegd. Deze nota, onder de vorm van een geïllustreerde PowerPoint presentatie, omvatte de volgende onderwerpen:

- omschrijving platformwerk;
- huidige rol, kennis en houding van de intermediaire organisaties;
- de bij platformwerk betrokken partijen;
- bijzondere kenmerken van platformwerk;
- types en soorten platformwerk;
- de hoofdlijnen van de analyse van mogelijke voor- en nadelen van platformwerk.

Daarnaast werden ook de twee te bediscussiëren vragen meegegeven.

1. Wat zou er op het vlak van platformwerk in positieve zin voor de doelgroep(en) mogelijk zijn indien uw (of een andere) bemiddelende, begeleidende of belangenorganisatie één van de posities van de betrokken partijen of een bijkomende positie inneemt? Hoe ziet u dit?

Dit betekent bijvoorbeeld:

dat uw/deze organisatie opdrachten plaatst op een platform;

dat uw/deze organisatie zelf een platform creëert;

dat uw/deze organisatie tussen het platform en de platformwerker in gaat staan;

...

Indien u enkel de technologie van platforms in beschouwing neemt (en dus niet de manier waarop deze momenteel vaak wordt aangewend) welke mogelijkheden ziet u dan om deze toe te passen ten voordele van het realiseren van of toeleiden naar duurzaam werk voor mensen die ver(der) van de arbeidsmarkt staan?

**- DEEL 1 MAATSCHAPPELIJKE UITDAGINGEN**  

---

**IN DE VLAAMSE ARBEIDSMARKT -**



# 1 | Krapte op de arbeidsmarkt, activering en doelgroepenbeleid in Vlaanderen

## 1.1 Probleemstelling

Reeds voor de uitbraak van de COVID-19 crisis werd Vlaanderen geconfronteerd met een toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Deze krapte is te wijten aan een aantal dynamieken die spelen op de vraag- en aanbodzijde op de Vlaamse arbeidsmarkt. Zo werden de afgelopen jaren gekenmerkt door een **sterke arbeidsvraag**, onder impuls van de economische groei (o.a. gedreven door bepaalde sectoren, provincies/regio's), en een **verschuiving in de gezochte profielen** (o.a. door verschuivingen in de gevraagde diploma's, competenties en werkhoudingen). Het **arbeidsaanbod** staat echter onder druk (o.a. door de dalende bevolking op arbeidsleeftijd, de grote netto-uitstroom van 55+'ers en het hoge aantal niet-beroepsactieve personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, wat zich ook hier vertaalt in een **verschuiving van de profielen die beschikbaar zijn**). Dit resulteert in een **kwantitatieve en een kwalitatieve mismatch** met gevolgen voor de tewerkstelling, zoals de arbeidsmarktkrapte, en voor de kwaliteit van het werk en de beleving daarvan bij werknemers.

Meer mensen aan het werk krijgen is dan ook een prioriteit voor de voorgaande en huidige Vlaamse Minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw, Hilde Crevits en Jo Brouns. In de beleidsnota *'Werk en Sociale Economie' 2019-2024*<sup>2</sup> wordt gedocumenteerd dat de Vlaamse arbeidsmarkt in 2018 de op één na krapste van Europa was, met 4,1 niet-werkende werkzoekenden per openstaande vacature. Het arbeidsaanbod daalde in alle Vlaamse provincies, terwijl de arbeidsvraag toenam. Ook het Rapport van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid uit 2019<sup>3</sup> wijst op de krapte in de Vlaamse arbeidsmarkt. De activiteitsgraad op de Vlaamse arbeidsmarkt bedroeg in 2018 71,8%, wat aanzienlijk hoger is dan in Brussel en Wallonië en vergelijkbaar is met de buurlanden, maar nog steeds onder het gemiddelde van 74,4% in de EU-15 ligt.

De meest recente cijfers blijven in deze trend. In juli 2022 publiceerde het Federaal Planbureau haar *'Vooruitzichten - Regionale economische vooruitzichten 2022-2027'*<sup>4</sup> en kwam daarbij onder meer tot de conclusie dat de regionale arbeidsmarkten, op macro-economisch vlak, relatief ongeschonden uit de COVID-19 crisis gekomen zijn. In december 2022 rapporteerde Statbel, het Belgische statistiekbureau, dat de werkgelegenheidsgraad in het derde kwartaal van 2022 een recordhoogte bereikt had.<sup>5</sup> In Vlaanderen steeg de werkgelegenheidsgraad van 76,2% naar 76,8% en daalde de werkloosheid van 4% naar 3,6%. Deze trend werd bovendien geconstateerd bij alle onderscheiden subgroepen. De arbeidsmarkt in Vlaanderen blijft dus krap.

## 1.2 Oplossingen voorgedragen vanuit het beleid en de praktijk

De problematiek van de krapte op de arbeidsmarkt kwam dan ook uitgebreid aan bod op de **Conferentie over de Vlaamse arbeidsmarkt** van april 2022. Op de conferentie werden 4 thema's voorgesteld waarop dient te worden ingezet om de doelstelling van een werkzaamheidsgraad van 80% en 120 000 extra Vlamingen aan het werk tegen 2024 te behalen, volgens de logica van 'elk talent telt'.<sup>6</sup>

2 <https://www.vlaanderen.be/publicaties/beleidsnota-2019-2024-werk-en-sociale-economie>

3 [https://hrw.belgie.be/sites/default/files/content/download/files/hrw\\_2019.pdf](https://hrw.belgie.be/sites/default/files/content/download/files/hrw_2019.pdf)

4 [https://www.plan.be/uploaded/documents/202207180948360.FOR\\_HermReg\\_2022\\_12671\\_N.pdf](https://www.plan.be/uploaded/documents/202207180948360.FOR_HermReg_2022_12671_N.pdf)

5 <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>

6 <https://www.vlaanderen.be/van-krapte-naar-kansen-op-de-vlaamse-arbeidsmarkt>

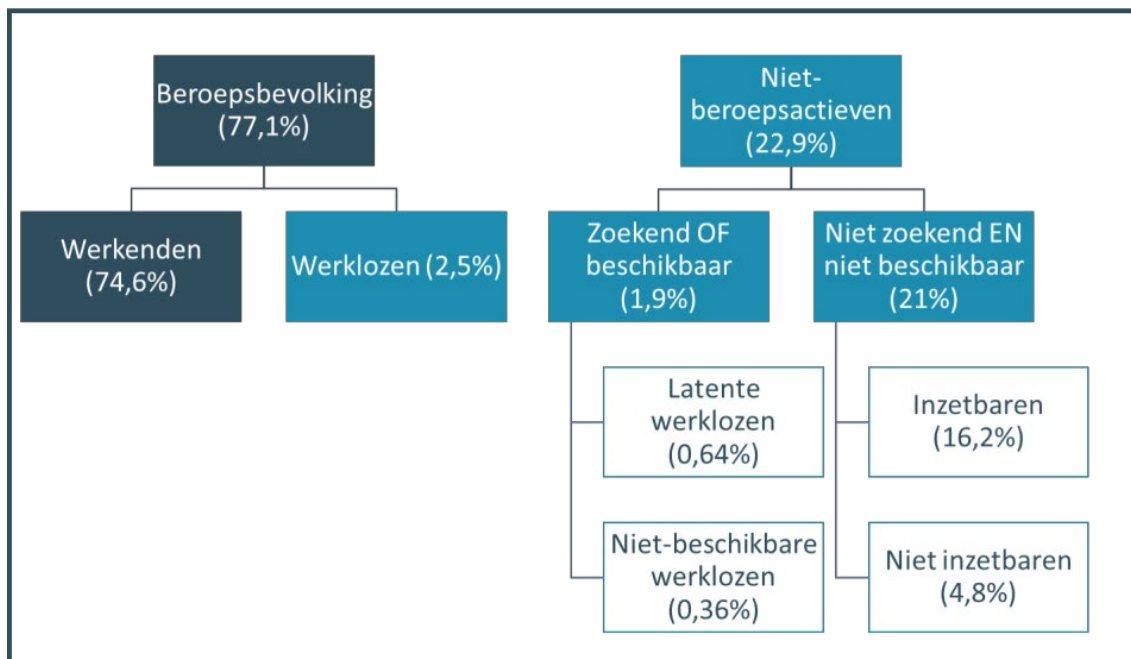
De 4 thema's zijn een **resultaatsgericht activeringsbeleid**, een **doorgedreven opleidingsbeleid**, het **versterkt inzetten op werkbaar werk** en **kansen benutten van interregionale en economische migratie**. Wat het resultaatsgericht activeringsbeleid betreft, wordt er ingezet op het activeren van personen die vandaag niet actief zijn op de arbeidsmarkt en werk lonend maken in alle opzichten. Dat vereist onder andere een nauwe samenwerking met de VDAB om het activeringsbeleid te versterken en versnellen, het beter matchen van beschikbare talenten met open vacatures, het sneller bereiken en ondersteunen van werkzoekenden inclusief langdurig werklozen, enz. Elk talent telt betekent ook dat er werk gemaakt moet worden van een inclusievere arbeidsmarkt (o.a. door de strijd te voeren tegen discriminatie en vooroordelen, inzetten op digitale vaardigheden, enz.).

Om een antwoord te kunnen bieden op de krapte in de Vlaamse arbeidsmarkt, wijzen daarnaast ook zowel de Vlaamse beleidsnota als het Rapport van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid al op het belang van het **activeren van een grotere groep van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt**. Hoewel traditioneel enkel naar de beroepsbevolking (werkenden + werklozen) gekeken wordt om het arbeidspotentieel te bepalen, benadrukken beide publicaties de mogelijke **rol van de niet-beroepsactieven**. Uit recent onderzoek van het Steunpunt Werk, op basis van de enquête naar de arbeidskrachten, blijkt dat in 2018 22,9% van de Vlaamse bevolking tussen 20 en 64 jaar tot de groep niet-beroepsactieven behoorde (Vansteenkiste *et al.*, 2019). Deze groep is bovendien erg heterogeen (figuur 1.1): naast de niet-beroepsactieven die niet op zoek zijn naar werk en niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt (bv. arbeidsongeschikten), bestaat deze groep uit individuen die niet op zoek zijn naar werk maar wel beschikbaar zijn ('latente werklozen') en uit individuen die op zoek zijn naar werk maar niet beschikbaar zijn ('niet-beschikbare werklozen'). Vansteenkiste *et al.* (2019) verduidelijken dat de 'latente werklozen' 'ontmoedigde werklozen' zijn; het gaat om werklozen die de hoop om werk te vinden hebben opgegeven bijvoorbeeld vanwege hun leeftijd of gebrek aan vaardigheden. Personen in deze groep hebben veel gelijkenissen met actieve werklozen, maar omdat ze niet zoeken naar werk vallen ze buiten de definitie van werkloosheid.

Het grootste deel niet-beroepsactieven bestaat echter uit personen die aangeven niet te zoeken naar werk en eveneens stellen niet beschikbaar te zijn (21%). Volgens Vansteenkiste *et al.* (2019) kan ook hier echter een onderscheid gemaakt worden tussen inzetbaren en niet-inzetbaren. **De groep inzetbaren** (16,2%) bevat bijvoorbeeld huismoeders die niet naar werk zoeken en zichzelf niet beschikbaar achten voor de arbeidsmarkt omdat ze geen betaalbare kinderopvang hebben. Bij deze personen zorgen externe factoren ervoor dat zij een afstand hebben tot de arbeidsmarkt, terwijl zij potentieel wel de nodige motivatie en vaardigheden bezitten om actief te zijn. De afstand tot de arbeidsmarkt binnen deze heterogene groep verschilt sterk. Sommige profielen zijn niet direct inzetbaar omdat ze vertraagd op de arbeidsmarkt komen, bijvoorbeeld studenten, of omdat ze binnenkort de arbeidsmarkt zullen verlaten, bijvoorbeeld bruggepensioneerden. Daarnaast zijn er ook groepen die door andere factoren verhinderd worden om actief te participeren, bijvoorbeeld personen met een arbeids handicap die aangeven wel actief te kunnen zijn mits enkele aanpassingen in de werkcontext.



**Figuur 1.1 Arbeidspotentieel in de bevolking**



\* Dit project focust op de categorieën aangeduid in het lichtblauw en hun subcategorieën.

Bron Eigen bewerking op basis van Vansteenkiste *et al.* (2019), a.d.h.v. enquête naar de arbeidskrachten, 2018

In dit project starten we dus vanuit de vaststelling dat een deel van deze personen zou kunnen werken, wil werken, of reeds aan het werk is in nieuwe vormen van tewerkstelling zoals in de platform-economie, denk bijvoorbeeld aan (brug)gepensioneerde leerkrachten die lessen aanbieden via platform BijlesHuis, studenten die een centje bijverdienen als fietskoerier via Deliveroo, of huismoeders die zich aanbieden als babysitter via ListMinut.

Omwille van verschillende redenen is de aansluiting van bovengenoemde groepen op de reguliere arbeidsmarkt en in kwalitatieve tewerkstelling niet altijd vanzelfsprekend. Zowel het activeren van deze groepen als het verhogen van de arbeidskwaliteit zijn reeds lange tijd belangrijke prioriteiten voor de Vlaamse Overheid. In een steeds veranderende arbeidsmarkt is het cruciaal deze focus uit te breiden naar de rol die nieuwe vormen van tewerkstelling kunnen spelen om hun afstand tot de arbeidsmarkt te verkleinen, en als opstap naar kwalitatief en duurzaam werk te dienen. We focussen daarbij in het bijzonder op platformwerk. De groep waarop we focussen is dus relatief breed gedefinieerd, onder meer omdat platformwerk tot een breed publiek spreekt en rekening houdend met het wetgevend kader (zie onder). Binnen deze ruime doelgroep, belichten we een aantal specifieke profielen: (1) personen met een migratieachtergrond, (2) personen met een handicap, langdurige aandoening of ziekte, en (3) kortgeschoolden.

De profielen die we selecteerden, maken deel uit van zes kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt die in een recent rapport van het Steunpunt Werk beschreven worden (afbakening o.b.v. demografische kenmerken; zie De Smet *et al.* (2020)). De zes kwetsbare groepen zijn: (1) jongeren, (2) NEET-jongeren, (3) 55-plussers, (5) personen met een migratieachtergrond, (6) personen met een handicap, langdurige aandoening of ziekte en (7) kortgeschoolden. Deze groepen worden allen gekenmerkt door systematisch lagere tewerkstellingscijfers. Merk wel op dat personen met een migratieachtergrond en personen met een handicap, langdurige aandoening of ziekte opvallend oververtegenwoordigd zijn binnen de groep van kortgeschoolden (De Smet *et al.*, 2020).

**Figuur 1.2 Aandeel (%) personen 20-64 jaar in verschillende groepen uit de arbeidsreserve opgesplitst naar socio-demografische kenmerken in het Vlaams Gewest in de periode 2020-2021**

	Totale bevolking		Zoekend of beschikbaar		Zelf gepercipieerd als werkend of werkloos		Huisvrouwen- en mannen	
	2020	2021*	2020	2021*	2020	2021*	2020	2021*
<b>Geslacht</b>								
Man	50,3	50,3	47,5	47,9	43,4	49,1	nb	3,9
Vrouw	49,7	49,7	52,5	52,1	56,6	50,9	97,1	96,1
<b>Onderwijsniveau<sup>a</sup></b>								
Kortgeschoold	17,7	15,2	23,4	18,8	42,2	31,1	42,8	41,2
Middengeschoold	39,6	40,5	42,3	42,3	36,1	48,5	36,9	34,4
Hooggeschoold	42,7	44,3	34,3	38,9	21,7	20,5	20,3	24,4
<b>Leeftijd</b>								
20-24 jaar	9,6	9,6	21,1	20,4	nb	nb	nb	nb
25-54 jaar	66,4	66,3	65,5	61,0	49,6	60,9	57,7	59,4
55-64 jaar	23,9	24,1	13,4	18,6	38,7	32,8	41,7	38,6
<b>Geboorteland<sup>b</sup></b>								
Geboren in België	85,2	85,0	70,0	74,7	74,6	75,4	53,4	49,4
Geboren in EU-land (excl. België)	5,8	5,8	8,3	nb	nb	nb	9,6	10,0
Geboren buiten EU	9,0	9,1	21,7	19,6	22,6	19,4	36,9	40,6
<b>Arbeidshandicap</b>								
Met arbeidshandicap	15,1	15,4	21,3	27,0	33,1	29,2	8,5	9,7
Zonder arbeidshandicap	84,9	84,6	78,7	73,0	66,9	70,8	91,5	90,3

\* Aandeel (%) personen 20-64 jaar in verschillende groepen uit de arbeidsreserve opgesplitst naar socio-demografische kenmerken in het Vlaams Gewest in de periode 2020-2021.  
Bron Boey en Vansteenkiste (2022)

In wat volgt, wordt ingezoomd op de drie groepen die centraal staan in dit project en bespreken we ook kort de genderdimensie. Alvorens daarop in te gaan, staan we nog even stil bij intersectionaliteit. Intersectionaliteit, ook wel 'kruispuntdenken' genoemd, wijst erop dat diversiteit vaak meer dan één kenmerk omvat en ontstaat daar waar verschillende kenmerken samenkomen. De term maakt duidelijk dat men zich op het kruispunt, de intersectie, van twee of meer 'eigenschappen' - en dus doelgroepen - bevindt. Het doelgroepenbeleid is daar niet altijd op afgestemd. Bovendien wordt het soms door de leden van de doelgroepen zelf als stigmatiserend ervaren, hoewel het goed bedoeld is. Wanneer er onvoldoende met intersectionaliteit rekening gehouden wordt, bestaat het risico dat personen op zulke doorsnedes tussen twee of meer doelgroepen 'tussen wal en schip' vallen.

Onderzoek naar het Vlaams Doelgroepenbeleid, geeft een niet onversneden fraai beeld. Het doelgroepenbeleid kostte 582 miljoen euro in 2018,<sup>7</sup> maar in de meeste gevallen werd *geen statistisch effect* gevonden van de onderzochte maatregelen.<sup>8</sup> Toenmalige subsidies aan werkgevers voor 'zittende werknemers' bleken bovendien de grootste hap uit dit budget te nemen.<sup>9</sup> Ook uit interviews met mensen werkzaam op het terrein blijkt meer nood aan 'begeleiding op maat'. Deze vorm van bege-

7 In Frankrijk, daarentegen, brengt het beleid rond 'insertion professionnelle des personnes handicapées' ongl'insertion professionnelle des personnes handicapées' alleen al ongeveer 500 miljoen euro per jaar op (cf. onder meer <https://www.capital.fr/votre-carriere/agefiph-l-organisme-qui-gere-les-fonds-destines-a-l-insertion-professionnelle-des-handicapes-1098642>; zie ook: <https://www.agefiph.fr/>).

8 Zie onder meer Desiere S., Cabus S & Cockx B., Evaluatie van het vlaamse doelgroepenbeleid, HIVA-KU Leuven, Leuven, 2020, p. 3-8, <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/nieuwsitems/Evaluatie-van-het-Vlaamse-doelgroepenbeleid>.

9 Immers, van die 582 miljoen "ging 334 miljoen euro, of bijna 60% van het volledige budget naar de RSZ-vermindering voor zittende 55+. Die RSZ-vermindering werd toegekend aan 114 656 werknemers in het tweede kwartaal van 2018. RSZ-verminderingen voor het aanwerven van werkzoekende 55+ werden daarentegen maar toegekend voor 5 978 begunstigden. De RSZ-verminderingen voor laag- en middengeschoolde jongeren werd respectievelijk toegekend voor 20821 en 46 081 jongeren in het tweede kwartaal van 2018 en kostten op jaarbasis respectievelijk 40 en 101 miljoen euro. Het aantal begunstigden van de VOP is al jaren vrij stabiel en schommelt rond 12 500 personen per kwartaal. Die maatregel kostte in 2018 91 miljoen euro op jaarbasis." (Desiere S., Cabus S & Cockx B., Evaluatie van het vlaamse doelgroepenbeleid, HIVA-KU Leuven, Leuven, 2020, p. 3, <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/nieuwsitems/Evaluatie-van-het-Vlaamse-doelgroepenbeleid>).

leiding kan immers zowel meer rekening houden met *alle* kenmerken van betrokken personen als, niet onbelangrijk, werken aan het vertrouwen dat bij hen vaak op meerdere vlakken fragiel of beschadigd is (*cf. infra*). Echter, uit meerdere interviews rond het doelgroepenbeleid blijkt dat 'begeleiding op maat' de laatste jaren gereorganiseerd wordt onder meer omwille van een financiële of besparingslogica. Echter, investering in begeleiding kent vaak een grote opbrengst, zij het niet op de heel korte termijn.<sup>10</sup> Dit mag dan ook meteen de illusie doorprikken dat de (re-)activatie en re-integratie van personen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt op korte termijn een eenduidig budgettair positieve operatie zal zijn en besparingen zal opleveren. Dat dit niet wil zeggen dat er geen marge voor is. Zo bedroeg de totale niet-medische kost van langdurige arbeidsongeschiktheid in 2019 naar verluidt 21,2 miljard euro.<sup>11</sup> Wordt gauw duidelijk waarom men zij die opnieuw aan de slag kunnen, graag zo snel mogelijk terug aan de slag zien gaan.<sup>12</sup>

### 1.3 Kortgeschoolden

In de afgelopen tien jaar is het aandeel kortgeschoolden in de totale Vlaamse bevolking sterk gedaald, van 28,4% in 2008 naar 18,4% in 2019 (De Smet *et al.*, 2020). Kortgeschoolden zijn personen die geen diploma voltijds secundair onderwijs behaald hebben. Deze groep toont een werkzaamheidsgraad die het afgelopen decennia min of meer stabiel schommelde rond 52%. Kortgeschoolde vrouwen zijn minder vaak tewerkgesteld dan kortgeschoolde mannen en vooral kortgeschoolden ouder dan 55 jaar zijn weinig aan het werk. Bovendien zijn werkloze kortgeschoolden relatief vaker langdurig werkloos (in 2019 bv. was 48,7% van de kortgeschoolde werklozen langdurig werkloos).

Wanneer kortgeschoolden aan het werk zijn, blijkt dat ze echter vaker in jobs met een minder goede arbeidskwaliteit terechtkomen. Analyses van de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS) uit 2015 tonen aan dat kortgeschoolden vaker tewerkgesteld zijn in fysiek belastende jobs, dat zij bovendien minder op de hoogte zijn van veiligheids- en gezondheidsrisico's op het werk en dat zij minder gebruik maken van persoonlijke beschermingsmaterialen (Eurofound, 2017).<sup>13</sup> Wat betreft hun kansen op opleiding en ontwikkeling, blijkt verder dat kortgeschoolden het minst vaak training kunnen volgen die wordt georganiseerd of aangeboden via hun werk. Als zij training volgen, is die bovendien gemiddeld korter dan bij andere werknemers. Daar komt bovenop dat kortgeschoolden in de EU, net zoals personen tewerkgesteld met een kortetermijncontract, de grootste groep uitmaken binnen de groep personen die werkt zonder een formele werknemersvertegenwoordiging op het werk. Met betrekking tot gezondheid, toont Eurofound (2017) dat kortgeschoolden vaker een slechte gezondheid rapporteren. De Vlaamse werkbaarheidsmonitor geeft de indruk dat Vlaamse kortgeschoolden het relatief goed doen, gezien bijna de helft van hen een werkbare job heeft, een percentage dat relatief stabiel bleef sinds 2004. Bij midden- en hogeschoolden zijn deze percentages iets hoger. Toch is er ook in Vlaanderen een belangrijk verschil in opleidingskansen volgens opleidingsniveau. Zo geeft één op drie kortgeschoolden aan dat de leermogelijkheden problematisch zijn, tegenover minder dan één op tien hogeschoolden (Bourdeaud'hui *et al.*, 2019).<sup>14</sup>

10 " Door te investeren in meer begeleiding zal het activeren van (langdurig) arbeidsongeschikten leiden tot aanzienlijke terugverdieneffecten voor de overheid." (Federgon, Uitvallen, opstaan en opnieuw aan de slag gaan - Concrete aanbevelingen voor de re-integratie van (langdurig) arbeidsongeschikten, Federgon Paper, 2022, p. 7; [https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/nl/Paper\\_re-integratie\\_langdurig\\_arbeidsongeschikten.pdf](https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/nl/Paper_re-integratie_langdurig_arbeidsongeschikten.pdf)).

11 In dit bedrag zitten ook 'de gedeerde inkomsten uit directe en indirecte belastingen (meer dan 15 miljard euro)'. Federgon, Uitvallen, opstaan en opnieuw aan de slag gaan - Concrete aanbevelingen voor de re-integratie van (langdurig) arbeidsongeschikten, Federgon Paper, 2022, p. 7, [https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/nl/Paper\\_re-integratie\\_langdurig\\_arbeidsongeschikten.pdf](https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/nl/Paper_re-integratie_langdurig_arbeidsongeschikten.pdf)

12 Ook hier lijkt het niet onbelangrijk onderscheid te maken tussen onderliggende aandoeningen. Het 'nudgen' zou ook hier bij velen anders wel eens omgekeerde effecten kunnen sorteren.

13 Eurofound. (2017). 6th European Working Conditions Survey: Overview report. Publications Office of the European Union. [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf)

14 Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2019). Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers. SERV - Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. Stichting Innovatie en <https://www.serv.be/stichting/publicatie/werkbaarheidsmonitor-2019-werknemers>.

Op Vlaams niveau zijn er verschillende financiële steunmaatregelen en incentives voor kortgeschoolden, maar dan vooral gericht op jongeren. Er is onder meer de doelgroepvermindering voor laaggeschoolde jongeren,<sup>15</sup> de doelgroepvermindering voor leerlingen in een alternerende opleiding<sup>16</sup> en de doelgroepvermindering voor deeltijds werkende jongeren uit het beroepssecundair onderwijs.<sup>17</sup> Kortgeschoolden die niet tot de groep ‘jongeren’ behoren, kunnen in aanmerking komen voor doelgroepvermindering indien ze tot de categorie ‘ouderen’ gerekend kunnen worden, maar dit enkel indien zij reeds in een onderneming aan de slag zijn<sup>18</sup> of indien zij als niet-werkende werkzoekende ‘ingeschreven zijn’.<sup>19</sup> Merk op dat al deze maatregelen bedoeld zijn voor de (toekomstige) werkgevers van betrokkenen, niet voor betrokkenen zelf.<sup>20</sup>

#### 1.4 Personen met een migratieachtergrond

Het aandeel personen met een migratieachtergrond in de totale Vlaamse bevolking is sinds 2008 geleidelijk maar quasi voortdurend gestegen (De Smet *et al.*, 2020). Omdat het merendeel van hen tussen 25 en 54 jaar oud is (76,4%) en ook hun relatief aandeel in de bevolking stijgt, zijn personen met een migratieachtergrond een belangrijke doelgroep in het arbeidsmarktbeleid. Hoewel de tewerkstelling van deze groep systematisch steeg in de afgelopen tien jaar, blijft deze lager dan die van andere groepen en blijkt deze bovendien conjunctuurgevoeliger. Data in verband met werkloosheid en uitstroom naar werk wijzen op dezelfde trends.

Personen met een migratieachtergrond die België tewerkgesteld zijn, zijn vaker aan het werk in manuele beroepen in sectoren zoals de horeca en de bouwnijverheid. Internationaal onderzoek geeft duidelijk aan dat personen met een migratieachtergrond vaker werken in jobs die schadelijk zijn voor de gezondheid, dat zij lagere lonen krijgen, en vaker het slachtoffer zijn van discriminatie en geweld op het werk. Als gevolg geven personen met een migratieachtergrond vaker aan dat zij een slechtere algemene gezondheid hebben en meer arbeidsongevallen ondergaan. Verklaringen voor deze verschillen worden gezocht in een culturele barrière en/of taalbarrière, een mogelijk ongunstige verblijfsstatus, gebrek aan toegang tot sociale zekerheids- en gezondheidsvoorzieningen, en het politieke klimaat van het nieuwe thuisland (Moyce & Schenker, 2018).<sup>21</sup>

Meer algemeen neemt de arbeidsmarktparticipatie van migranten (eerste en tweede generatie) en vluchtelingen toe in Europa. In 2020 bedroeg de arbeidsmarktparticipatie van de bevolking op de werkende leeftijd 78,3% voor de autochtone bevolking, 80,0% voor migranten die in de EU zijn geboren maar niet in hun EU-land van verblijf, en 71,9% voor migranten die buiten de EU zijn geboren (Eurostat, 2022). In vergelijking met 2010 is de participatiegraad van zowel de autochtone bevolking als van migranten binnen de EU gestegen. Onder migranten zijn er belangrijke genderkloven wat betreft de arbeidsmarktparticipatie: de participatiegraad voor buiten de EU geboren migranten bedroeg in 2020 82,6% voor mannen en 61,9% voor vrouwen; voor migranten die in de EU zijn geboren maar in een andere EU-lidstaat wonen, bedroeg de participatiegraad 86,4% voor mannen en 73,9% voor vrouwen (dit komt overeen met de genderkloof voor de autochtone bevolking). Wanneer migranten werk hebben, hebben zij vaker dan autochtonen laagbetaalde banen van lage kwaliteit, die worden gekenmerkt door onzekerheid over werk en inkomen. Sommige van deze dynamieken worden ook in de platformeconomie bestendigd.

15 <https://www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-laaggeschoolde-jongeren>

16 <https://www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-leerlingen-in-een-alternerende-opleiding>

17 <https://www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-deeltijds-werkende-jongeren-uit-het-beroepssecundair-onderwijs>

18 <https://www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-oudere-werkende-werknemers>

19 <https://www.vlaanderen.be/doelgroepvermindering-voor-oudere-niet-werkende-werkzoekenden-58>

20 Zie ook: <https://werkgevers.vdab.be/maatregelen>

21 Moyce, S. C., & Schenker, M. (2018). Migrant Workers and Their Occupational Health and Safety. *Annual Review of Public Health*, 39(1), 351–365. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040617-013714>

Er zijn in Vlaanderen geen doelgroepenverminderingen die zich specifiek richten op personen met een migratieachtergrond.<sup>22</sup> Wel voorziet VDAB een aantal opleidingen, waarvan sommige generiek en andere zich toespitsen op mensen met een migratieachtergrond. Het gaat onder meer om begeleiding op maat bij het zoeken naar werk, hulp bij en trainen van solliciteren, opleidingen Nederlands voor anderstaligen, beroepsopleidingen en inleefstages, enz.<sup>23</sup> VDAB voorziet ook taal coaching voor anderstalige werknemers. Voor nieuwe anderstalige werknemers of anderstalige werknemers die aan de slag zijn via de ‘individuele beroepsopleiding’ is dit gratis. Voor anderstalige werknemers die langer dan een jaar aan de slag zijn, is dit betalend.<sup>24</sup>

### 1.5 Personen met een arbeidshandicap, langdurige aandoening of ziekte

Noch in Vlaanderen noch in België blijkt een uniek centraal register te bestaan van personen met een handicap. Dit heeft verschillende oorzaken, waaronder het onderscheid tussen personen waarvan de handicap officieel is erkend door de overheid en personen waarvan de handicap (nog) niet officieel is erkend.<sup>25</sup>

Hoewel in de EU ongeveer een op de zes personen van 15 jaar of ouder een handicap, chronische ziekte of aandoening heeft, is de arbeidsmarktparticipatie van deze groep aanzienlijk lager dan van personen zonder handicap (~50% versus ~75%) en als zij werken, hebben deze personen vaak niet-standaardbanen en worden zij geconfronteerd met baanonzekerheid (Schur, 2003; Emerson *et al.*, 2018; Eurostat, 2022). Ook zijn de werkloosheids- en inactiviteitspercentages voor hen veel hoger. In dergelijke banen is het risico dat niet in hun huisvestingsbehoeften wordt voorzien groter (Shuey & Jovic, 2013). Ten slotte moet worden erkend dat de arbeidskansen verschillen naargelang het type handicap, chronische ziekte of aandoening, bv. personen met gehoorproblemen noteren hogere werkgelegenheidscijfers dan personen met psychologische beperkingen (Boman *et al.*, 2015).

Personen met een handicap, langdurige aandoening of ziekte (PMAH) vormen, echter, een onderbelichte groep in het arbeidsmarktonderzoek. Sinds 2009 is het aandeel PMAH in de totale Vlaamse bevolking gestegen van ongeveer 10% naar ongeveer 14% (De Smet *et al.*, 2020). Binnen deze groep wordt een onderscheid gemaakt tussen personen die hinder ondervinden van hun handicap, aandoening of ziekte, en personen die hier geen hinder van ondervinden. De werkzaamheidsgraad van deze laatste groep ligt systematisch een aantal procentpunten boven die van de totale Vlaamse bevolking. Anderzijds ligt de werkzaamheidsgraad van personen die wel hinder ondervinden opvallend lager. Er is bovendien een grote kloof zichtbaar tussen personen die ‘in zekere mate’ hinder ondervinden en zij die ‘in erge mate’ hinder ondervinden. Bij deze laatste groep schommelt de werkzaamheidsgraad slechts rond de 25% (De Smet *et al.*, 2020). Recentere cijfers Boey en Vansteenkiste (2022) stelden dat de stijgende werkzaamheidsgraad over de jaren heen van personen met hinder door handicap, aandoening of ziekte in Vlaanderen zich voortzette. In 2021 werkte 49,2% van de 20- tot 64-jarige personen met hinder door handicap, aandoening of ziekte. Bij beide groepen - zowel personen die beperkte als veel hinder ervaren - nam de werkzaamheidsgraad toe. De kloof in werkzaamheidsgraad tussen wie wel en geen hinder ondervindt verkleinde, maar bleef erg groot.

22 Zie <https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen>; <https://www.vdab.be/tewerkstelling>; alsook: VDAB, Programma 'Integratie door werk' - Actieplan 2017,

<https://extranet.vdab.be/system/files/media/bestanden/2021-07/Integratie%20door%20werk.pdf>

23 Zie bijvoorbeeld <https://www.vdab.be/werken-als-nieuwkomer>. Wel doet men er goed aan de opmerkingen die het Rekenhof maakte, in gedachten te houden (cf. <https://www.ccrek.be/NL/Publicaties/Fiche.html?id=462a86fc-7ffe-460b-a1e8-5aaa61f25723>)

24 <https://werkgevers.vdab.be/anderstalig-talent>

25 <https://www.handicapenarbeid.be/actua/werk-aan-de-winkel-voor-een-duurzame-inclusieve-arbeidsmarkt-in-vlaanderen-de-cijfers>

Een recente Vlaamse literatuurstudie duidt verschillende drempels aan die de zoektocht naar kwalitatief en duurzaam werk voor PMAH bemoeilijken (Lamberts *et al.*, 2020).<sup>26</sup> Op individueel niveau zijn deze drempels gerelateerd aan de aard van de beperking en diverse individuele factoren zoals leeftijd (precaire groepen zijn vooral ouderen en NEET-jongeren), een gemiddeld lager opleidingsniveau, en een gebrek aan zelfvertrouwen en motivatie. Op organisatieniveau zijn een gebrek aan kennis en ervaring met een arbeidshandicap op de werkvloer cruciaal, net zoals een gebrek aan kennis van de dienstverlening en de ondersteuning die aan werkgevers geboden wordt. Wat betreft de arbeidskwaliteit van PMAH, toont Eurofound onderzoek aan dat 42% van de werkende personen met een chronische aandoening in Europa aangeeft dat hun werkomgeving meer aangepast zou moeten worden (Eurofound, 2014).<sup>27</sup> De Vlaamse werkbaarheidsmonitor van 2019 wijst eveneens op grote werkbaarheidsverschillen tussen personen met en zonder arbeidshandicap. Waar werknemers zonder handicap een werkbaarheidspercentage genieten van 54,1%, daalt dit bij personen met een beperkte handicap tot 32,9% en bij personen met een ernstige handicap zelfs tot 15,2%. PMAH geven opvallend vaker aan problematische psychische vermoeidheid te ervaren, en scoren ook hoger met betrekking tot problematisch welbevinden op het werk, gebrek aan leermogelijkheden en een moeilijke werk-privé balans (Bourdeaud'hui *et al.*, 2019).

In 2010 werd er een intentieverklaring ingesteld tussen de federale overheid en drie andere partijen: het RIZIV, de verzekeringsinstellingen en de gewestelijke en gemeenschapsinstellingen voor werk en handicap (o.a. VDAB, FOREM, AVIQ, Actiris, Bruxelles Formation, Phare). De intentie was om in iedere regio een samenwerkingsovereenkomst op te stellen teneinde het proces van socio-professionele re-integratie te organiseren. Deze overeenkomsten werden afgesloten op regionaal niveau gezien de bevoegdheden werk, opleiding en handicap naar dit beleidsniveau werden overgedragen. In die tijd konden socioprofessionele re-integratietrajecten die al dan niet binnen deze samenwerkingsovereenkomsten tot stand kwamen drie fases omvatten (fase van beroepsoriëntatie, fase van beroepsopleiding, fase van professionele re-integratie) en werden trajecten steeds op vrijwillige basis opgestart.

Om het (stijgend) aantal langdurig arbeidsongeschikten op de arbeidsmarkt te verminderen, werden eind 2016 twee vormen van re-integratietrajecten ingevoerd: één voor personen met een arbeidsovereenkomst (traject-WASO) en één (hoofdzakelijk) voor personen zonder arbeidsovereenkomst (traject-RIZIV).<sup>28</sup> Het traject-RIZIV was een re-integratietraject gericht op de socio-professionele re-integratie van *personen in arbeidsongeschiktheid zonder arbeidsovereenkomst*, onder leiding van de adviserend geneesheer van de mutualiteit.<sup>29</sup> Het WASO-traject, daarentegen is bedoeld voor arbeidsongeschikte werknemers. Hier neemt de preventieadviseur-bedrijfsarts een centrale rol op.<sup>30</sup> Eind 2022 kwam dan voor het 'traject-WASO' 'RIT 2.0'.<sup>31</sup> In het kader van bovengenoemde samenwerkingsovereenkomst, kan in Vlaanderen de VDAB de betrokkene in principe al haar diensten en middelen aanbieden: begeleiding in de zoektocht naar aangepast werk, opleidingen of trainingen, doorverwijzing naar partners enz.<sup>32</sup> In samenspraak met onder meer de TNW-

26 Lamberts, M., Buffel, V., & Van Herreweghe, D. (2020). Personen met een arbeidshandicap. Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad. Departement Werk en Sociale Economie.  
<https://www.vlaanderen.be/publicaties/personen-met-een-arbeidshandicap-hefbomen-voor-een-hogere-werkzaamheidsgraad>

27 Eurofound. (2014). Employment opportunities for people with chronic diseases;  
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/employment-opportunities-for-people-with-chronic-diseases>

28 Zie onder meer Rekenhof, Langdurig zieken - Maatregelen tot re-integratie op de arbeidsmarkt, 2021,  
[https://www.ccrek.be/docs/2021\\_59\\_LangdurigZieken.pdf](https://www.ccrek.be/docs/2021_59_LangdurigZieken.pdf)

29 [https://werk.belgie.be/nl/onderzoeksprojecten/2020-evaluatie-van-de-impact-van-de-nieuwe-reglementering-op-de-re-integratie?back\\_to\\_theme=3295](https://werk.belgie.be/nl/onderzoeksprojecten/2020-evaluatie-van-de-impact-van-de-nieuwe-reglementering-op-de-re-integratie?back_to_theme=3295)

30 <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van>

31 Zie onder meer: <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/re-integratietraject-20-wijzigingen-aan-de-procedure-van-het-re-integratietraject-voor>. Voor een bondig overzicht van de wijzigingen die i.h.k.v. 'RIT 2.0', zie: FOD WASO, Re-integratie 2.0.: wat zijn de belangrijkste wijzigingen aan het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers?

[https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Regelgeving/TEKST\\_belangrijkste\\_wijzigingen\\_RIT\\_2\\_0.pdf](https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Regelgeving/TEKST_belangrijkste_wijzigingen_RIT_2_0.pdf). zie ook: Bal R. & Raets S., Vijf jaar re-integratietraject: lessen uit de rechtspraak en de praktijk (deel I), Ors., 2022/5, p. 122-176.

32 Voor een overzicht, zie: <https://www.vdab.be/gezondheidsprobleem>

coördinator, kan de betrokkene vrijwilligerswerk aanvangen of een opleiding volgen los van VDAB,<sup>33</sup> al zal hij of zij hier uiteraard ook toestemming voor moeten krijgen.<sup>34</sup> Daarnaast bestaat er, en dit tot 1 juli 2023, ook voor de doelgroep ‘personen met een arbeidshandicap, langdurige aandoening of ziekte’ een subsidie voor de werkgever, de Vlaamse Ondersteuningspremie, dit op voorwaarde dat de betrokken werknemer een door VDAB erkende, blijvende of tijdelijke arbeidsbeperking heeft.<sup>35</sup> Vanaf 1 juli 2023 wordt dan het ‘individueel maatwerk’ (IMW) ingevoerd. Dit zou moeten zorgen voor ‘een vereenvoudiging van het beleidskader voor de tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking. Individueel maatwerk bouwt verder op vier maatregelen die verdwijnen: de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP), de Sociale Inschakelingseconomie (SINE), de Lokale Diensteneconomie (LDE), de maatwerkafdelingen (MWA) van collectief maatwerk’.<sup>36</sup> IMW compenseert de eventuele extra kosten, begeleiding op de werkvloer en lagere productiviteit die de arbeidsbeperking met zich meebrengt.<sup>37</sup> Opnieuw betreft het hier premies voor werkgevers of voor zelfstandigen<sup>38</sup> met een erkende arbeidsbeperking.

## 1.6 Gender

In Vlaanderen, is de werkzaamheidsgraad van vrouwen in de afgelopen jaren quasi continu gestegen (Boey & Vansteenkiste, 2022). Hoewel de werkzaamheidsgraad bij vrouwen in 2021 71,9% bedroeg, is dit beduidend lager dan de werkzaamheidsgraad bij mannen, die 78,6% bedroeg. De kloof in werkzaamheidsgraad tussen mannen en vrouwen verkleint. Waar deze in 2008 nog 12,2 procentpunt bedroeg, was deze in 2021 gedaald tot 6,7 procentpunt. De vrouwelijke werkzaamheid lijkt ook minder conjunctuurgevoelig dan die van mannen. Tijdens de financiële crisis was er een daling van de werkzaamheidsgraad bij mannen tussen 2013 en 2015, terwijl deze bij vrouwen gewoon doorsteeg. Ook COVID-19 heeft een iets grotere impact gehad op de werkzaamheidsgraad van mannen. Daar is er tussen 2019 en 2020 een daling met 0,8 procentpunt. Bij vrouwen was deze daling iets beperkter (0,6 procentpunt) én is het herstel ook meer uitgesproken.

Ook al is sinds de jaren '90 de genderkloof sterk verkleind, toch blijft de arbeidsmarkt sterk gesegmenteerd naar geslacht. De Hoge Raad voor de Werkgelegenheid stelt in haar rapport van 2023 over de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen verschillende mogelijke redenen voorop waaronder de verschillende opleidingskeuze die vrouwen en mannen maken, welke zou leiden tot ‘een genderspecifieke

33 Bv. i.h.k.v. een socioprofessionele rehabilitatie of heroriëntering (zie onder meer.:

<https://www.riziv.fgov.be/nl/themas/reintegratie/Paginas/Socioprofessionele-re-integratie.aspx>).

34 Voor wat betreft vrijwilligerswerk, zie onder meer: <https://www.riziv.fgov.be/nl/themas/arbeidsongeschiktheid-vrijwilligerswerk-verrichten.aspx>. Over de toelating tot opleiding, bijvoorbeeld in het kader van socioprofessionele rehabilitatie (om competenties te actualiseren) - of socioprofessionele heroriëntering (om nieuwe competenties te verwerven) beslist de 'Geneeskundige raad voor invaliditeit' (zie:

<https://www.riziv.fgov.be/nl/riziv/organen/Paginas/geneeskundige-raad-invaliditeit.aspx>), zie onder meer:

<https://www.riziv.fgov.be/nl/themas/reintegratie/Paginas/default.aspx>

35 <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-ondersteuningspremie-vop>. Voor deze en andere voorwaarden, zie:

<https://www.vlaanderen.be/vlaamse-ondersteuningspremie-vop/vlaamse-ondersteuningspremie-voorwaarden-en-gebruik>:

"VDAB kent het recht op een VOP toe op basis van een attest dat aantoont dat de werknemer een gezondheidsprobleem heeft met grote impact op het functioneren op de werkvloer, of door een uitgebreid onderzoek. Het recht op een VOP van onbepaalde duur wordt toegekend aan werknemers met een langdurige blijvende problematiek. Het recht op een VOP van bepaalde duur wordt toegekend aan werknemers van wie de aandoening positief evolueert of voor wie de prognose onduidelijk is, bijvoorbeeld mensen die: van kanker herstellen; een niet-aangeboren hersenletsel hebben; aan een psychische aandoening lijden en minder dan vijf jaar in behandeling zijn; tijdens hun revalidatie stilaan weer beginnen te werken." Merk op dat men de werkgever hier waarschuwt voor mogelijke inbreuken wat het gegevensbeschermingsrecht betreft: "Wilt u weten of uw werknemer een erkende beperking heeft? Vraag hem of haar om contact op te nemen met VDAB. Om privacy redenen mag u dat zelf niet doen. Uw werknemer moet u vervolgens laten weten of zijn beperking erkend is. De werknemer is niet verplicht om een erkenning van zijn arbeidshandicap aan te vragen" (onder meer 'niet verplicht' staat op de website in vetjes; <https://www.vlaanderen.be/vlaamse-ondersteuningspremie-vop/vlaamse-ondersteuningspremie-voorwaarden-en-gebruik>).

36 <https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk/overgangsmaatregelen>. Volg de link voor een overzicht van alle overgangsmaatregelen ingevolge de invoering van het individueel maatwerk en de afschaffing van bovengenoemde maatregelen.

37 <https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk>

38 <https://www.vlaanderen.be/individueel-maatwerk/individueel-maatwerk-voor-zelfstandigen>

specialisatie van beroepen en bedrijfstakken'.<sup>39</sup> Daarnaast wijst het rapport erop dat vier op vijf deeltijdse werknemers vrouwen zijn, en dat dit niet noodzakelijk een 'eigen keuze' is maar vaak als oplossing dient om werk en gezinsverantwoordelijkheden te combineren en dat sommige banen enkel als deeltijdse baan worden aangeboden. Ook sociale normen en discriminatie blijken de genderkloof te beïnvloeden. Verder stelt de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid vast dat bepaalde gezinsmaatregelen perverse effecten kunnen hebben en dat een kwaliteitsvol, toereikend en betaalbaar aanbod aan kinderopvangdiensten ontegensprekelijk een bepalende maatregel is. Tenslotte vestigt de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid op de specifieke behoeften van bepaalde meer kwetsbare groepen: eenoudergezinnen, werknemers van niet-Europese afkomst, kortgeschoolden en werknemers die opnieuw aan het arbeidsproces willen deelnemen.

---

39 Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, Verslag van januari 2023, <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/de-arbeidsmarktparticipatie-van-vrouwen-januari-2023>



**- DEEL 2 OPKOMST VAN DE**  

---

**PLATFORMECONOMIE IN VLAANDEREN -**

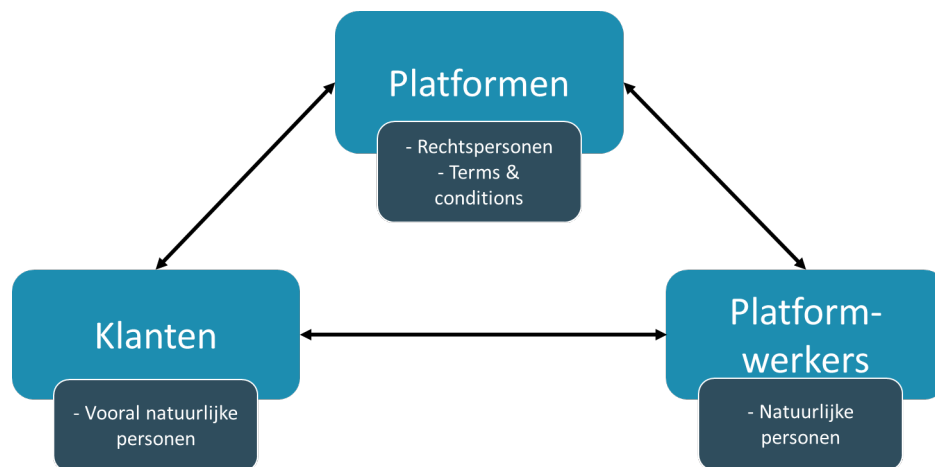


## 2 | Platformwerk in Vlaanderen

### 2.1 Definities en concepten

In dit project hanteren we een brede definitie van platformwerk, met name **platformwerk** omvat alle vormen van betaalde arbeid die geleverd worden op, via, of bemiddeld worden door een online platform (Eurofound, 2019).<sup>40</sup> In de platformeconomie stemmen online platformen vraag en aanbod van diensten (of arbeid) op elkaar af. Er zijn minstens drie betrokken partijen: het platform (dat optreedt als bemiddelaar), de platformwerker en de klant. Een **platform** is een online marktplaats die digitale technologieën gebruikt die eigendom zijn van en/of geëxploiteerd worden door een onderneming en die de afstemming tussen de vraag naar arbeid en het aanbod van arbeid vergemakkelijkt. Een **platformwerker** is een persoon die arbeid levert, bemiddeld met een min of meer grote mate van controle via een digitaal arbeidsplatform, ongeacht zijn wettelijke arbeidsstatus. Platformwerkers kunnen dus een wettelijke arbeidsstatus hebben van werknemer, zelfstandige of een status van derde categorie. Diensten worden geleverd op vraag van de klant (“op afroep”) en kunnen diverse activiteiten omvatten, bijvoorbeeld het leveren van een maaltijd, of het ontwikkelen van een website.

Figuur 2.1 Conceptualisering van platformwerk



Bron Eigen bewerking, op basis van Europese Commissie (2020)

#### 2.1.1 Platformwerk versus andere gerelateerde concepten

Platformwerk valt als dusdanig *niet* samen met de deeleconomie, ook al bestaat hierover vaak verwarring. Immers, de deeleconomie omvat ook alles wat kan omschreven worden als ruil of gemeenschappelijk gebruik van goederen, zoals auto's, woningen, publicatieblogs, enz. (zie onder meer De Coen *et al.*, 2017; Basselier *et al.*, 2018).

Frenken *et al.* (2017) beschouwen de platformeconomie als de gemeenschappelijke noemer van vier types activiteiten: *deeleconomie*, *tweedehands economie*, *product-dienst economie* en *kluseconomie* (ofwel platformwerk in de strikte zin). Waar **deeleconomie** slaat op het onderling ter beschikking stellen van onder-

40 Eurofound (2019), 'Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?', Publications Office of the European Union, Luxembourg.

benutte consumptiegoederen, behelst **platformwerk** het onderling leveren van diensten via een platform. Volgens Rözer *et al.* (2021) vormt platformwerk de meest zichtbare manifestatie van vier ontwikkelingen die momenteel op de arbeidsmarkt plaatsvinden: digitalisering, flexibilisering, intensificatie en globalisering. Met name het gebruik van digitale technologieën en algoritmen om het werk te organiseren, verdelen, monitoren en evalueren zijn typerend voor platformwerk. Platformwerk is **een niet-reguliere vorm van arbeid** die afwijkt van de traditionele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer, waarbij een werknemer een vast contract heeft en voltijds werkt voor één werkgever. Platformwerkers hebben doorgaans geen stabiele en langdurige relatie met het platform of de klant. De diensten die zij verlenen zijn tijdelijke, duidelijk af te bakenen activiteiten.

Hoewel algemeen aangenomen wordt dat platformwerk een **groeïende sector** is in termen van werkgelegenheid, is de precieze omvang vooralsnog het **voorwerp van schattingen**. Volgens Rözer *et al.* (2021) ligt in Nederland het percentage van de beroepsbevolking dat ooit platformwerk gedaan heeft tussen de 1,2% en de 22%. In Vlaanderen stelde een IDEA Consult-enquête in 2017 vast dat 4% in het voorgaande jaar als platformwerker had gewerkt (De Coen *et al.*, 2017). In diezelfde bevraging kwam men uit op een profiel van vooral jonge, hoogopgeleide mannen. Maar recentere data schijnen erop te wijzen dat dit profiel slechts voor een gedeelte van de platformwerkers opgaat. Een terreinstudie in Italië neemt afstand van het beeld van de ‘bijkussende student’ en toont dat 65% van de platformwerkers personen met een migratieachtergrond zijn die meer dan 30 uur per week op een platform werken (Aloisi, 2020). Het Europese COLEEM II-project, gebaseerd op vergelijkende data in 16 EU-landen, komt uit op 1,4% van de huidige actieve bevolking die als platformwerker werkt. Gemiddeld 11% hebben ooit platformwerk gedaan, maar de verschillen tussen landen zijn aanzienlijk, variërend van 6% in Tsjechië tot 18% in Spanje (Brancati *et al.*, 2019). Voor bijna drie vierden van de Spaanse platformwerkers staat het platformwerk voor meer dan de helft van hun inkomen.

Het probleem om inzake platformwerk betrouwbare en representatieve cijfers te genereren komt voor een stuk omdat platformwerk vaak niet de vorm aanneemt van een voltijdse baan die men permanent uitoefent. De meeste platformwerkers zijn slechts tijdelijk of occasioneel op een platform actief. Daarnaast stellen we vast dat voor sommigen platformwerk een extraatje vormt boven op hun reguliere werk en inkomen, terwijl voor anderen platformwerk de belangrijkste, en soms enige bron van inkomen vormt. Een TNO-onderzoek geeft aan dat voor zo’n 20% van de platformwerkers dit werk de enige bron van inkomen is (Dhondt, 2017). Verschillende bronnen geven aan dat de mate waarin men van platformwerk afhankelijk is voor het gezinsinkomen vaak omgekeerd evenredig is met de verhoopte tijdsflexibiliteit als werkende en met diverse dimensies van de kwaliteit van de arbeid (Aarden, 2019; Hoang, 2019; Rözer *et al.*, 2021; Schor *et al.*, 2020). Een andere variabele die in de praktijk vaak verweven is met deze inkomensafhankelijkheid is de plaats die een platformwerkbaan inneemt in de loopbaan, waarbij het kan gaan om een tijdelijke situatie tussen twee reguliere jobs, hetzij om een situatie waarbij men voor een langere periode op platformwerk aangewezen is. Een dergelijk verschil in perspectief, waaraan verschillen inzake arbeidsmarktpositie ten grondslag liggen, reflecteert zich in de mindset van de platformwerker en derhalve ook in het psychisch welbevinden (Schor *et al.*, 2020; Vandevenne, 2021).<sup>41</sup>

De positie van de platformen als tussenschakel die gebruikers en aanbieders met elkaar in contact brengt, laat hen toe de investeringsrisico’s en overheadkosten grotendeels op de aanbieders af te wentelen (Aloisi, 2016; De Coen *et al.*, 2017). Het gegeven van deze risico’s in combinatie met onvoorspelbaarheid van de marktvraag, onmogelijkheid zich onder een syndicale vlag te verenigen en afwezigheid van sociale bescherming brengt Pulignano (2017) ertoe platformwerk te bestempelen als ‘**precarious work**’. Het precaire karakter van platformwerk kan onder meer afgeleid worden uit het grote verloop van platformwerkers. Vandevenne (2021) verwijst naar een schatting die aangeeft dat platformwerkers gemiddeld slechts tussen 1 maand en 1 jaar in hun platformjob actief blijven. De

---

41 Het gebrek aan data met betrekking tot platformwerk was dan ook één van de redenen aan dit onderzoek ook een kwantitatief luik te koppelen.

precariteit drukt zich niet alleen uit in termen van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden, maar in de geringe leermogelijkheden die de job en de jobomgeving bieden (Juntunen, 2017; Van Doorn, 2020). In een workshop rond discriminatie in de platformeconomie (ingelegd door de Universiteit van Utrecht met Nederlandse experts zoals Arets en Kas) wordt ingegaan op wat misschien de meest prominente-karakteristiek is van de platformeconomie: **ratings en reviews** door klanten. Enerzijds leidt dit ertoe dat platformwerkers voortdurend in een competitieve, performance-based omgeving werken, anderzijds bezorgt het potentiële klanten informatie die niet met de typische discriminatie-genererende factoren zoals etniciteit te maken heeft. Reviews zouden m.a.w. een manier kunnen vormen om discriminatie op basis van persoonskenmerken terug te dringen. Uit anekdotisch onderzoek blijkt evenwel dat mensen met een migratieachtergrond in regel een kleinere kans hebben geaccepteerd te worden, alle positieve reviews ten spijt.

De bovenstaande bevindingen geven aan dat de platformeconomie mogelijks tegemoetkomt aan een latente vraag inzake het leveren van goederen en diensten, maar tegelijk het risico inhoudt de verworvenheden inzake tewerkstelling en arbeidskwaliteit van reguliere werknemers te ondergraven. Dit heeft onder meer tot een juridisch-wetenschappelijke discussie geleid rond de vraag in welke mate zelfstandige aanbieders (zzp) niet veeleer **schijnzelfstandigen** zijn zonder de autonomie die eigen is aan een zelfstandig statuut, en derhalve beter als gewone werknemers kunnen worden beschouwd (Canoy & Hellingman, 2018).<sup>42</sup> De onduidelijke status van platformwerkers wordt algemeen als een belangrijke uitdaging aangestipt (Eurofound, 2019; Europese Commissie, 2020).

### 2.1.2 Belangrijkste kenmerken van platformwerk

Platformwerk wordt in het bijzonder gekenmerkt door het **gebruik van algoritmisch management**. Algoritmisch management betreft *‘de toezichts-, bestuurs- en controlepraktijken die door software-algoritmen worden uitgevoerd over vele werknemers op afstand’* (Möhlmann & Zalmanson, 2017, p. 4). Bij platformwerk worden algoritmen gebruikt door platforms om het werk dat wordt uitgevoerd door platformwerkers toe te wijzen, te controleren en te evalueren, en om het gedrag en de prestaties van platformwerkers te beïnvloeden. Meer specifiek omvat algoritmisch management het **voortdurend opvolgen van het gedrag** van werknemers, de **voortdurende evaluatie** van hun prestaties en (semi-)automatische besluitvorming, vaak zonder menselijke tussenkomst, waarbij platformwerkers moeten interageren met een systeem (Möhlmann & Zalmanson, 2017). Algoritmen nemen (een deel van) de leidinggevende rol over. De meeste platforms bieden echter weinig of geen inzicht in de regels of principes die door het algoritme zijn vastgesteld, wat leidt tot informatie- en machtsonevenwigheden tussen platform en platformwerkers (Möhlmann & Zalmanson, 2017).

Bij algoritmisch management maken platforms gebruik van een reeks technologieën en technieken, die worden gevoed met gegevens over taken, klanten en platformwerkers (bv. aantal voltooide taken, snelheid of nauwkeurigheid van de taakuitvoering, enz.) Voorbeelden zijn het volgen van werknemers via screenshots, muisklikken en toetsaanslagen (zoals bij online platformwerk) of GPS (bij platformwerk op locatie), surge pricing, nudging en gamification (Bérestégui, 2021; EU-OSHA, 2021a; 2022a; ILO, 2021). Digitale arbeidsplatforms gebruiken deze informatie om een rangschikking op te stellen van de platformwerkers op actief zijn op hun platform, wat de werkverdeling en het inkomen van de platformwerkers informeert.

Een ander element dat centraal staat bij platformwerk is de **prevalentie van niet-standaard werk- en arbeidsregelingen** (EU-OSHA, 2021a). Platformwerk wordt gekenmerkt door atypische werktijden, flexibele werkroosters, ongebruikelijke werkplekken, enz. Bovendien worden de meeste platformwerkers door de gebruiksvoorwaarden van de platforms gecategoriseerd als zelfstandigen. In

<sup>42</sup> Zie in dat verband ook de discussie in Nederland rond de vraag of de uitspraak van de Hoge Raad in het dossier Deliveroo ook gevolgen heeft voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie van vele (andere) zzp'ers (cf. infra en <https://www.hogeraad.nl/actueel/nieuwsoverzicht/2023/maart/hoge-raad-oordeel-hof-bezorgers-deliveroo-arbeidsovereenkomst-hadden/>).

sommige gevallen kan dit echter een verkeerde classificatie zijn. Van de 28 miljoen digitale platformwerkers in Europa worden er naar schatting 5,5 miljoen of ongeveer 20% ten onrechte als zelfstandige aangemerkt (Europese Commissie, 2021).<sup>43</sup> Dit heeft echter belangrijke gevolgen voor deze platformwerkers omdat de wettelijke arbeidsstatus bepalend is voor iemands rechten en plichten op het gebied van arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid op het werk en sociale bescherming.

## 2.2 Het ontstaan en de groei van platformwerk

De platformeconomie kende de voorbije jaren een sterke groei, ook in Vlaanderen. In vergelijking met het gemiddelde in de EU-27, registreert België echter minder platformen, platformwerkers en klanten. Volgens de Flash Eurobarometer-enquête 438 had 61% van de Belgische respondenten in 2016 nog nooit gehoord van deelplatformen (in vergelijking met het EU-gemiddelde van 46%), terwijl 2% (in vergelijking met 4% in de EU) dergelijke platformen had gebruikt en minstens een keer voor een dienst had betaald, 4% (in vergelijking met 9% in de EU) ze af en toe gebruikt en 2% (in vergelijking met 4% in de EU) ze regelmatig gebruikt. De follow-up van de Flash Eurobarometer-enquête 467 in 2018 geeft gelijkaardige resultaten. In 2018 zou slechts 15% van de Belgische respondenten die nog nooit diensten via een online platform hadden aangeboden, overwegen om dit in de toekomst te doen (EU-gemiddelde 19%); 84% zou dit niet overwegen (78%). Eerder onderzoek van ING en Idea Consult naar het bredere concept van de deeleconomie leverde vergelijkbare resultaten op. Slechts 2% van de 1030 respondenten van een ING-onderzoek in 2015 had deelgenomen aan de 'sharing economy' (ING Internal Survey, 2015). De 2017 Idea Consult-enquête, uitgevoerd bij 1 000 respondenten in Vlaanderen, stelde vast dat 4% in het voorgaande jaar als platformwerker had gewerkt, terwijl 26% overwoog dit in de toekomst te doen. 87,1% van de respondenten kent niemand die in de platformwereld werkt.

### Gebrek aan data over platformwerk in Vlaanderen

Ondanks de sterke groei in het onderzoek naar platformwerk in de voorbije jaren, de initiatieven en maatregelen van de overheid en sociale partners, en het levendige publieke debat, zijn er weinig studies die specifiek ingaan op Vlaanderen (en België).<sup>44</sup> Vlaanderen werd bovendien niet opgenomen in recente Europese enquêtes over platformwerk, zoals de COLLEEM en COLLEEM II-enquêtes van de Joint Research Centre van de Europese Commissie, waardoor er nauwelijks data beschikbaar zijn over platformwerk. Vergelijkend onderzoek dat België wel beschouwt, is grotendeels gebaseerd op literatuuronderzoek en veldwerk. De nationale inspanningen op het gebied van dataverzameling zijn beperkt of bevinden zich nog in het beginstadium. Bovendien blijkt uit een initiële literatuurstudie in de voorbereidende fase van dit project dat er nauwelijks onderzoek bestaat naar de mate waarin de platformeconomie de drempels tot de arbeidsmarkt verlaagt voor de doelgroepen die hier centraal staan, noch bestaat er onderzoek naar de kansen op een kwalitatieve en duurzame tewerkstelling die platformwerk voor hen biedt binnen of buiten de platformeconomie. De focus in de internationale onderzoeksliteratuur ligt veeleer op de werk- en arbeidsomstandigheden van platformwerk in de huidige context. Ook het lange termijnperspectief ontbreekt.

Hoewel gegevens over digitaal platformwerk nog relatief schaars zijn, zijn er meerdere EU-wijde enquêtes die inzicht geven in de omvang en samenstelling van het digitale platformpersoneel. Hieronder beschrijven we voornamelijk de resultaten van twee COLLEEM-enquêtes (Pesole *et al.*, 2018; Urzi Brancati *et al.*, 2020), twee ETUI Internet and Platform Work Surveys (Piasna & Drahoukoupil, 2019; Piasna *et al.*, 2022), een enquête in het kader van een studie voor de effectbeoordeling van de voorgestelde richtlijn inzake platformwerk (Barcevičius *et al.*, 2021), een recente enquête over kunst-

43 In Spanje vond de ITTS, de bevoegde inspectiediensten in 2019-2020 11 000 schijnzelfstandigen bij één platform alleen (*cf.* <https://osha.europa.eu/en/publications/actions-labour-and-social-security-inspectorates-improvement-occupational-safety-and-health-platform-work>, p. 5).

44 Toonaangevende recente studies over de Belgische en Vlaamse platformeconomie zijn 'De Vlaamse deeleconomie in kaart gebracht' (IDEA Consult, 2017), 'De deeleconomie, wanneer virtueel reëel wordt' (IDEA Consult, 2017), 'Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy: Belgium' (Lenaerts, 2018), 'De opkomst van de deeleconomie' (Nationale Bank van België, 2018), alsook het onderzoek van ETUI rond Deliveroo en Smart (Drahoukoupil & Piasna, 2019).

matige intelligentie en platformwerk die 10 EU-lidstaten bestrijkt (EIGE, 2022), en een IAO-enquête met wereldwijde reikwijdte (IAO, 2021) worden beschreven.

Deze enquêtes zijn geselecteerd vanwege hun dekking wat betreft landen, tijdsperiode en soorten platformwerk. Ze leveren allemaal gegevens over de omvang en de samenstelling van de werknemers in platforms. Samen geven ze een breed en actueel beeld van de stand van zaken en de ontwikkeling van digitale platformarbeid in de EU. Hoewel zij alle gebaseerd zijn op een solide methodologische aanpak, lopen de gegevens over de omvang van de werknemers in digitale platforms uiteen, afhankelijk van de onderzoeksmethode, de landen en de bestreken periode, de gebruikte definities of begrippen, enz. Gegevens over vrouwelijke werknemers in digitale platforms lijken bijvoorbeeld uiteen te lopen afhankelijk van de sector en het soort werk in kwestie (EIGE, 2022; Gerber, 2022). De hieronder gepresenteerde gegevens moeten worden geïnterpreteerd met deze voorbehouden in gedachten. De resultaten over de samenstelling van het platformpersoneel zijn meer gelijklopend in de verschillende onderzoeken.

Het aandeel personen die ooit een inkomen hebben verworven door het verrichten van platformwerk bedroeg 9,5% in 2017 (Pesole *et al.*, 2018, op basis van de COLLEEM-enquête in 14 EU-lidstaten) en 11% in 2018 (Urzi Brancati *et al.*, 2020, op basis van de COLLEEM II-enquête in 16 EU-lidstaten). In 2018 had 1,4% van de beroepsbevolking platformwerk als belangrijkste vorm van werk (Urzi Brancati *et al.*, 2020). De eerste ETUI Internet and Platform Work Survey richtte zich op vijf Centraal- en Oost-Europese landen (Bulgarije, Hongarije, Letland, Polen, Slowakije). Daaruit bleek dat tussen 1,9% en 7,8% van de bevolking van 18-64 jaar ooit platformwerk had geprobeerd, waarbij 0,4% tot 3% dit wekelijks deed (Piasna & Drahoukoupil, 2019). In de tweede ETUI Internet and Platform Work Survey komen 14 landen aan bod. 4,3% van de respondenten had in het afgelopen jaar platformwerk gedaan, 2,8% doet minstens maandelijks platformwerk en 1,4% minstens wekelijks (Piasna *et al.*, 2022). Barcevičius *et al.* (2021) hielden een online panelonderzoek in negen EU-lidstaten. De auteurs stellen vast dat 17% van de dagelijkse internetgebruikers in de afgelopen zes maanden ten minste eenmaal digitaal platformwerk verrichtte, en 11% had in de afgelopen maand ten minste eenmaal platformwerk verricht. Voor 3% van de respondenten is platformwerk hun hoofdberoep. De EIGE-enquête (2022) bestrijkt 10 landen en werd uitgevoerd met het specifieke doel de genderdimensie in platformwerk vast te leggen. De enquête werd ingevuld door 4 932 platformwerkers tussen 16 en 54 jaar oud. Ongeveer twee derde van de platformwerkers gaf aan in de afgelopen zes maanden ten minste af en toe via een platform te hebben gewerkt. Volgens de enquête heeft 80% van de mannen en 76% van de vrouwen die platformwerk verrichten een andere voltijdse of deeltijdse baan of is zelfstandig ondernemer in een andere baan. Tot slot heeft de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO, 2021) een andere grote inspanning geleverd om de omvang van de digitale platformeconomie in termen van platforms en werknemers te beoordelen, waarbij 12 000 platformwerkers en 16 platforms in 100 landen betrokken waren. De IAO (2021) stelt vast dat er wereldwijd meer dan 750 platforms actief zijn. Voor Europa gaf 11% van de bevolking in de werkende leeftijd aan in het afgelopen jaar digitaal platformwerk te hebben gedaan, 8,6% in de afgelopen maand en 12% in de afgelopen week.<sup>45</sup>

### 2.3 Taxonomie van platformwerk

De heterogeniteit van activiteiten die onder platformeconomie vallen is aanzienlijk. Dienstenplatformen zoals Uber, Deliveroo en Mechanical Turk zijn bekende voorbeelden, maar platforms leveren ook hulp in het huishouden, schoonmaak, ‘clickworkers’, designers, enz. In opdracht van de Europese Commissie heeft een onderzoeksteam (Kilhoffer *et al.*, 2020) een **typologie** naar voor geschoven gebaseerd op **drie sleutelvariabelen: de plaats waar de activiteiten gebeuren, online of op locatie; het vereiste kwalificatieniveau, afgestemd op taken die iedereen kan doen (‘crowd’)**

45 De resultaten van het kwantitatief luik van dit onderzoeksproject worden besproken in de verschillende delen van dit rapport.

**dan wel op meer complexe taken waarvoor specifieke kwalificaties nodig zijn; en de instantie die de taken alloceert, zijnde het platform, de klant of de platformwerker.** Wanneer de taken-allocatie gebeurt door het platform zelf, schijnen de platformwerkers vooral uit kansengroepen (onder meer migranten) te komen (Hauben *et al.*, 2020). Een andere parameter betreffen de status-relaties tussen de betrokken partijen, enerzijds tussen de klant en de platformwerker (individu, professioneel of bedrijf) en anderzijds tussen de het platform en de platformwerker (werkgever-werknemer dan wel dienstencontract) (Hauben *et al.*, 2020). In de meeste gevallen worden platformwerkers als zelfstandigen beschouwd (in Nederland zzp'ers genoemd) die per opdracht werken. Mede daardoor wordt de platformeconomie vaak in een adem genoemd met de 'gig economy' of klussen-economie (Dekker, 2017; Bajwa *et al.*, 2018; Canoy & Hellingman, 2018). Een aantal kenmerken komen inderdaad overeen (statuut, tijdelijkheid, minder gunstige werkcondities), maar strikt genomen kunnen klussen ook zonder een online platform gealloceerd worden. In een meer recent rapport van EU-OSHA (2022) worden eveneens drie dimensies naar voren geschoven op basis waarvan een typologie van platformwerk kan worden opgesteld: (1) de vorm van het arbeidsaanbod (online of op locatie; dit stemt overeen met de locatie waar de activiteiten gebeuren, in beide gevallen vindt de matching tussen de arbeidsvraag en het arbeidsaanbod online plaats, maar gaat het in het ene geval om taken die virtueel/digitaal kunnen worden uitgevoerd en in het andere geval om taken die in de fysieke wereld worden uitgevoerd), (2) het vereiste kwalificatieniveau, en (3) de mate van controle die het digitale arbeidsplatform uitoefent (geeft een indicatie van de mate van ondergeschiktheid en het gebruik van algoritmes in de allocatie, organisatie en evaluatie van taken).

## 2.4 Welke profielen hebben platformwerkers?

In de literatuur lijkt er een consensus te bestaan dat de 'typische' platformwerker jong is, man, relatief hoog opgeleid, woonachtig in een stedelijke omgeving, en dat velen van hen een gezin en kinderen hebben (Pesole *et al.*, 2018; Piasna & Drahokoupil, 2019; Urzi Brancati *et al.*, 2020; Barcevičius *et al.*, 2021; IAO 2021; EIGE, 2022; Piasna *et al.*, 2022).<sup>46</sup> Als we specifiek inzoomen op de doelgroepen die centraal staan in dit project, stellen we vast dat migranten vaker platformwerk doen dan personen die in het land van verblijf geboren zijn, met name migranten van buiten de EU (Urzi Brancati *et al.*, 2020; Barcevičius *et al.*, 2021; IAO, 2021; Piasna *et al.*, 2022). Volgens het onderzoek van Barcevičius *et al.* (2021) is 16,3% van de platformwerkers in de EU migrant.<sup>47</sup> Urzi Brancati *et al.* (2020) rapporteren vergelijkbare cijfers voor de platformwerkers die ten minste maandelijks platformwerk verrichten: afhankelijk van de mate van deelname aan platformwerk (bv. aantal uren, aandeel van het met platformwerk verdiende inkomen, enz.) is een aandeel tussen 13% en 16% van de digitale platformwerkers migranten. Ook buiten de EU zijn migranten oververtegenwoordigd onder platformwerkers, met name recente immigranten in vergelijking met de autochtone bevolking (Holtum *et al.*, 2021; Lam & Triandafyllidou, 2021). In de literatuur wordt deze oververtegenwoordiging van migranten op twee manieren geïnterpreteerd: ten eerste biedt platformwerk kansen op toegang tot de arbeidsmarkt voor migranten, en dient het als een nieuw pad ter ondersteuning van de integratie op de arbeidsmarkt en in de samenleving (van Doorn & Vijay, 2021). Ten tweede kan platformwerk eerder onaantrekkelijk zijn voor mensen met alternatieve (en vermoedelijk betere) arbeidsmogelijkheden dan als instrument voor integratie en inclusie (Urzi Brancati *et al.*, 2020). In het laatste geval kan platformwerk bestaande ongelijkheden en vooroordelen versterken.

Slechts weinig studies verschaffen echter gegevens over het aandeel platformwerkers met een handicap, chronische ziekte of aandoening, hoewel in de meeste studies redenen van gezondheid en handicap worden erkend als factoren die individuen motiveren om digitaal platformwerk aan te

46 Pesole *et al.* (2018) bevestigen bijvoorbeeld dat digitale platformwerkers doorgaans jonger, hoger opgeleid en minder ervaren zijn dan de vergelijkbare populatie die niet op digitale arbeidsplatforms werkt.

47 Dit percentage moet voorzichtig worden geïnterpreteerd: de enquête was alleen beschikbaar in de officiële talen van elk land, zodat degenen die de taal niet spreken de enquête waarschijnlijk niet hebben ingevuld.



nemen. Als we kijken naar de redenen om voor digitaal platformwerk te kiezen, blijkt uit een onderzoek van Berg (2016) bijvoorbeeld dat 36% van degenen die platformwerk doen zodat ze thuis kunnen werken, dit doen vanwege gezondheidsproblemen. 9% van de respondenten heeft een handicap, chronische ziekte of aandoening (Berg, 2016). In het IAO (2021) onderzoek gaf 4% van de platformwerkers in de onderzochte landen aan een handicap, chronische ziekte of aandoening te hebben. Volgens het onderzoek van de IAO (2021) gaf 2% van de zij die online platformwerk verrichten aan een handicap, chronische ziekte of aandoening te hebben. Voor platformwerk op locatie varieerde dit aandeel tussen 0% en 4% voor app-gebaseerde taxidiensten, en tussen 0% en 2% voor app-gebaseerde bezorgdiensten, afhankelijk van het land. Wat betreft de specifieke taken die worden uitgevoerd, hangt veel af van de aard van de handicap, ziekte of aandoening die iemand heeft, net zoals op de traditionele arbeidsmarkt. De EIGE (2022) studie meldt vergelijkbare cijfers, maar voegt eraan toe dat vooral vrouwen die niet kunnen werken vanwege een gezondheidsprobleem, vaker platformwerk als hoofdactiviteit hebben.

#### **2.4.1 Socio-demografische en professionele kenmerken naar type platformactiviteit**

Op basis van administratieve gegevens aangeleverd door digitale platformen zelf komen we tot enkele betekenisvolle conclusies wat betreft de socio-demografische gegevens en professionele kenmerken van de gebruikers van verschillende digitale platformen die actief zijn in Vlaanderen en België. Vooral het onderscheid naar type platformactiviteiten blijkt daarin belangrijk (zie tabel 2.1 voor een overzicht).

**Tabel 2.1 Socio-demografische en professionele kenmerken van actieve gebruikers op Belgische platformen**

	Bijles	Professionele diensten	Babysitten 1	Babysitten 2	Babysitten 3	Interim 1	Interim 2	Elementaire diensten	Taxichauffeurs	Voedselkoeriers
Geregistreerd	8 767	38 526	±125 000	1 266	50	<i>Geen informatie</i>	277 430	38 534	<i>Geen informatie</i>	<i>Geen informatie</i>
Actief (%)	1 633 (19%) Minstens 1 betaalde job	17 446 (45%) 1 jaar lid, >12 logins	13 649 (10%) Minstens 1 betaalde job	579 (45%) Getraind door het platform	50 Goedgekeurd door het platform	9 262 (in 2020) Aangenomen door het platform	45 393 (20%) Minstens 1 betaalde job	12 064 (31%) Minstens 1 betaalde job	219 Geselecteerd voor survey	±12 000 Minstens 1 betaalde job
<b>Socio-demografische kenmerken van actieve platformgebruikers</b>										
Gender	Man: 46% Vrouw: 54%	Man: 55% Vrouw: 45%	Man: 8% Vrouw: 92%	Man: 6% Vrouw: 94%	Man: 8% Vrouw: 92%	Man: 60% Vrouw: 40%	Man: 40% Vrouw: 60%	Man: 68% Vrouw: 32%	Man: 98% Vrouw: 2%	Man: 94% Vrouw: 4%
Gem. leeftijd	33 jaar oud	<i>Geen informatie</i>	23 jaar oud	25 jaar oud	<i>Geen informatie</i>	30 jaar oud	29 jaar oud	38 jaar oud	30-39 jaar oud: 38%	21-30 jaar: 36% 31-40 jaar: 25%
Opleidingsniveau	Master of hoger: 65%	<i>Geen informatie</i>	<i>Geen informatie</i>	Student: 79%	Student: 74%	Student: 44%	Master: 6%	<i>Geen informatie</i>	Hoger onderwijs: 43%	<i>Geen informatie</i>
<b>Professionele kenmerken van actieve platformgebruikers</b>										
Top 3 beroepen	Onderwijs-deskundigen	Professionals; Technici; Administratief personeel	Persoonlijke dienstverlening (babysitten)	Persoonlijke dienstverlening (babysitten)	Persoonlijke dienstverlening (babysitten)	Elementaire beroepen; Dienstverlenend personeel; Administratief personeel	Dienstverlenend personeel	Elementaire beroepen (bv. klussen, huishoudhulp, zorgtaken, tuinieren)	Taxichauffeurs	Voedselkoeriers
Statuut	Deeleconomie: 85% Zelfstandig: 14%	Allen zelfstandig	<i>Geen informatie</i>	<i>Geen informatie</i>	<i>Geen informatie</i>	Voornameelijk arbeider	Student: 68% Flexi: 22% Werknemer: 9%	Zelfstandig: 15% Andere: 85%	<i>Geen informatie</i>	Deeleconomie: 97% Zelfstandig: 3%
Gemiddeld inkomen	Per uur: € 19,5 (verdiend)	Per uur: € 15,7 (geadvertiseerd)	Per uur: € 6,85 (verdiend)	Per uur: € 7 (verdiend)	Per uur: € 12 (verdiend)	Per uur: € 12,42 (verdiend)	Per uur: € 11,71 (verdiend)	Per job: € 46 (verdiend)	Enige bron van inkomen: 64%	>2 500 € (in 2020): 82%
Werk-hoeveelheid	Gem. aantal gewerkte uren sinds registratie: 62 uur	Beschikbaar voor 5 dagen per week: 35%	Gem. aantal gewerkte jobs sinds registratie: 10	Gem. uren/job: 4 uur, 10 minuten	Gem. aantal gewerkte uren en jobs sinds registratie: 18 uur en 9 jobs	<i>Geen informatie</i>	Gem. aantal gewerkte uren sinds registratie: 116 uur	Gem. aantal gewerkte jobs sinds registratie: 24	<i>Geen informatie</i>	Uren/week: <10 uur: 35% 10-20 uur: 31% 20-30 uur: 18% >30 uur: 17%

Bij het platform voor **bijles**, zien we een relatief gelijke genderverdeling bij platformgebruikers (iets in het voordeel van vrouwen). De meeste actieve platformgebruikers zijn hier relatief jong (75% is tussen 19 en 35 jaar oud, terwijl de gemiddelde leeftijd 33 jaar is). Hoogopgeleide individuen lijken oververtegenwoordigd op het platform: de grootste groep bijlesgevers (65%) heeft een hogere opleiding van het lange type (master of doctoraat) voltooid, en 31% heeft een hogere opleiding van het korte type (bachelor of beroepsopleiding) voltooid. Het platform beschikt over de arbeidsgegevens van slechts 26% van diens actieve gebruikers. Binnen deze groep maken bijna alle platformwerkers gebruik van het specifieke belastingstatuut voor de platformeconomie (De Croo-regime: 85%). Daarnaast is 14% als werknemer of zelfstandige aan de slag. De gemiddelde vergoeding per uur op het platform komt neer op 19,5 euro.

Op het platform voor **professionele, freelancediensten**, is de genderverdeling iets meer in het voordeel van mannen. We hebben geen informatie over de leeftijd of het opleidingsniveau van deze platformwerkers. De beroepen die via het platform worden uitgeoefend zijn echter vaak te vinden in de ISCO-categorieën: professionals (bv. ontwerpers, professionals in verkoop, marketing en public relations, en software- en applicatieontwikkelaars en -analisten), technici en geassocieerde professionals (bv. financiële en wiskundige geassocieerde professionals, artistieke en culturele professionals, en telecommunicatie- en omroeptechnici), en administratief ondersteunend werk (bv. algemene kantoorbedienden). Bijna alle individuen op het platform hebben een btw-nummer.<sup>48</sup> Het gemiddelde, geadverteerde uurloon bedraagt ongeveer 15,7 euro.

Als we de gegevens van de platformen voor **babysitters** bekijken, wordt meteen duidelijk dat de meerderheid van deze platformwerkers vrouw is (>90%) en relatief jong (gemiddelde leeftijd rond 23 en 25 jaar). De meeste babysitters op deze platformen zijn nog bezig met het behalen van hun diploma. In vergelijking met andere platformactiviteiten is het gemiddelde uurloon lager (ongeveer 7 euro voor gewone oppasplatformen, en 12 euro voor een oppasplatform dat eveneens taaldiensten aanbiedt). Gemiddeld hebben oppassers tussen het moment van registratie op het platform en het moment van gegevensextractie ongeveer 10 oppasklussen gedaan, met gemiddeld 4 werkuren per klus.

De genderverdeling van personen die actief zijn op **interim**-platforms is verschillend voor de twee platformen die in dit rapport zijn opgenomen. Terwijl bij het ene platform mannelijke werknemers in de meerderheid zijn (60%), vormen vrouwelijke werknemers bij het andere platform de meerderheid (60%). Dit kan worden toegeschreven aan het soort beroepen dat via het platform wordt uitgeoefend: de banen die op het eerste platform worden aangeboden (waar mannelijke werknemers in de meerderheid zijn) betreffen voornamelijk elementaire beroepen, naast dienstverlenende en verkoopwerkzaamheden en ondersteunende administratieve werkzaamheden. Bij het tweede platform (waar vrouwelijke werknemers in de meerderheid zijn) hebben de meeste banen betrekking op dienstverlenende en verkoopwerkzaamheden. Wat de leeftijd betreft, zijn de statistieken vrij gelijklopend met een gemiddelde leeftijd van ongeveer 30 jaar. Het opleidingsniveau van de werknemers op deze platformen lijkt iets lager dan bij andere types platformwerk, maar dit kan te wijten zijn aan het feit dat veel werknemers nog student zijn (ongeveer 70%) en dus nog bezig zijn met het volgen van een hogere opleiding. De gemiddelde verloning voor de platformen komt neer op ongeveer 12 euro per uur.

Uit tabel 2.1 blijkt dat de personen werkzaam op het platform voor **elementaire jobs** (klusjes, schoonmaakdiensten, ...) voornamelijk mannen zijn (68%). Zoals ook in de vorige paragraaf werd gesuggereerd, zou de genderverdeling voor dit type platform kunnen afhangen van het specifieke type diensten dat op het platform wordt aangeboden. De gemiddelde platformwerker is hier 38 jaar oud, wat aanzienlijk hoger is dan de gemiddelde leeftijd van de platformwerkers voor de eerder besproken platformen. Er is geen informatie beschikbaar over het opleidingsniveau van de platformgebruikers. We weten wel dat gebruikers een gemiddeld loon van 46 euro per opdracht ontvangen.

<sup>48</sup> Voor de problemen en onduidelijkheden wat de kwalificatie van de arbeidsrelaties betreft, cf. infra, 4.1 Platformwerk in België: regelgeving en rechtspraak.

Er is echter een aanzienlijke loonkloof waarbij vrouwen benadeeld zijn ten opzichte van mannen met vergelijkbare kenmerken. Van de actieve elementaire platformwerkers geeft 15% aan zelfstandige te zijn.

Bij het platform voor **taxichauffeurs** blijken bijna alle gebruikers mannen (98%). Ze hebben ook een relatief hoge gemiddelde leeftijd, aangezien 38% van de taxichauffeurs tussen 30 en 39 jaar oud is. Een opmerkelijke vaststelling is dat 43% van de voor het onderzoek geselecteerde taxichauffeurs (zie tabel 1 - een onderzoek uitgevoerd door het platform zelf, bij een selectie van gebruikers) een diploma hoger onderwijs heeft. Er is geen informatie verzameld over het aantal gewerkte uren en de arbeidsstatus van de taxichauffeurs. Wel weten we dat 64% van de chauffeurs het werk op het platform als enige bron van inkomsten gebruikt.

Ook bij het platform voor **voedselbezorging** is er sprake van een duidelijk genderprofiel, aangezien 94% van de bezorgers mannen zijn. Als het gaat om de leeftijd van deze platformwerkers, zien we dat 36% van de voedselbezorgers tussen 21 en 30 jaar oud is en 25% tussen 31 en 40 jaar oud. In 2020 verdiende 82% van de voedselkoeriers meer dan 2 500 euro door via het platform te werken. Wat de werktijden betreft, stellen we vast dat 35% minder dan 10 uur per week werkt en 31% tussen 10 en 20 uur per week. Terwijl 3% van de bezorgers zelfstandig is, werkt een grote meerderheid (97%) onder het statuut van de deeleconomie.

Kortom, op basis van administratieve gegevens van een selecte groep digitale platformen kunnen we vaststellen dat er opmerkelijke verschillen bestaan in de kenmerken van platformwerkers. Dit doet veronderstellen dat er niet zoiets bestaat als ‘de platformwerker’ in België. Uit de kenmerken in de tabel blijkt namelijk heel duidelijk dat de heterogeniteit binnen de groep van platformwerkers sterk samenhangt met het type diensten/activiteiten die via de beschouwde platformen worden uitgevoerd, alsook met de mate waarin het platformwerk wordt gebruikt als activiteit voor een bijverdienste, of als activiteit om in levensonderhoud te kunnen voorzien. Bovendien volgen deze socio-demografische patronen naar gelang type werk vaak hetzelfde patroon als in de reguliere economie (bv. vooral vrouwen oefenen zorgende of dienstverlenende beroepen uit, terwijl mannen eerdere taken zoals klussen en bezorgdiensten uitvoeren in de publieke sfeer). Desondanks kunnen we op basis van de bovenstaande analyses, een aantal assumpties maken over de kenmerken van de gemiddelde ‘Belgische platformwerker’. Op basis van een recent CEPS-rapport, maken we hierbij enkele aannames over de meest dominante categorieën van werk binnen de Belgische platformeconomie.<sup>49</sup>

#### 2.4.2 Kenmerken van de Belgische platformwerker

Zoals hierboven reeds omschreven, spelen verschillen tussen sectoren en soorten activiteiten een belangrijke rol in de **genderverdeling** van platformwerkers. Op het platform voor professionele diensten is de genderverdeling van werknemers relatief gelijk. De platformen die het meest door vrouwen worden gebruikt, houden verband met bijlessen, oppaswerk en service- en verkoopwerk. Platformen met een meerderheid aan mannelijke werknemers richten zich op andere activiteiten: elementaire diensten en transport van personen en goederen (taxichauffeurs en voedselbezorgers). De genderverdeling binnen de Belgische platformeconomie hangt dus af van het relatieve belang van elk type platformactiviteit binnen de platformeconomie als geheel. Om deze inschatting te maken, verwijzen we naar het CEPS-rapport (2021) dat aangaf dat taxidiensten en bezorgingsplatformen de belangrijkste platformatypes waren in 2020 in België. Aangezien beide types platformactiviteit gedomineerd worden door mannelijke platformwerkers, gaan we ervan uit dat de meerderheid van de Belgische platformwerkers mannelijk is.

<sup>49</sup> In een recente CEPS-studie (2021) over digitale platformen in de EU werd een overzicht gemaakt van de gemiddelde inkomsten die mensen verdienen via platformen (in miljarden euro's). Aan de hand van deze studie, werd het belang geschat van de verschillende soorten activiteiten die zich binnen de platformeconomie bevinden. Daartoe maken we de ruwe veronderstelling dat de Belgische verdeling tussen de platformatypes vergelijkbaar is met de verdeling in de EU-27. De meest dominante activiteiten binnen de platformeconomie werden in 2020, vastgelegd op persoonlijk transportdiensten (42%), en koerierdiensten (36%).

Voor alle platformen in tabel 2.1, ligt de **gemiddelde leeftijd** van de platformwerkers tussen 23 en 40 jaar. We merken daar echter wel een groot leeftijdsverschil tussen platformen op. Over het algemeen zien we dat de gemiddelde platformwerker zeker jonger is dan de gemiddelde Belgische werkende. Taxichauffeurs, werknemers die elementaire taken of kluswerk uitvoeren en voedselkoeriers springen eruit, met een (iets) hogere gemiddelde leeftijd dan we zien voor andere platformactiviteiten. Het oudere profiel in de twee belangrijkste soorten platformwerk betekent ook dat de oververtegenwoordiging van jongere werknemers in bepaalde soorten platformwerk mogelijk afwezig is (of op zijn minst verminderd) binnen de totale Belgische populatie van platformwerkers.

Het **kwalificatieniveau** van de Belgische platformwerkers verschilt sterk, niet alleen naargelang het type platform en activiteit maar ook binnen eenzelfde platform of activiteit. De hoogste concentratie aan tertiair opgeleiden vindt men bij bijlesplatformen. Daarnaast is een opvallende vaststelling dat 43% van de chauffeurs van het taxiplatform een diploma hoger onderwijs heeft. Het grootste deel van de taxichauffeurs (46%) heeft echter een diploma middelbaar onderwijs. Mogelijk is de steekproef van het taxiplatform atypisch voor de populatie van taxichauffeurs in België. Over het opleidingsniveau van de voedselkoeriers is geen informatie beschikbaar. Een belangrijke algemene opmerking is dat sommige platformwerkers nog bezig zijn aan hun studies, en dus momenteel een lager diploma hebben, terwijl ze een hoger diploma nastreven. Alsook de prevalentie van buitenlandse diploma's die niet erkend zijn in België is in deze groepen aan de hoge kant (zie verder).

**Tabel 2.2** Aanwezigheid (N & %) socio-demografische kenmerken en kenmerken van kwetsbaarheid volgens type platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers (N=270) (deel 1)

	Geslacht		Leeftijd			Frequentie			
	Man	Vrouw	<35 jaar oud	35-49 jaar oud	50 jaar of ouder	Dagelijks/Wekelijks	Maandelijks	Minder dan 1x in laatste ½ jaar	Onregelmatig
<i>p-waarde</i>		***			***				***
Koeriers, transporteurs	75	13	75	10	1	64	5	8	11
	85,23	14,77	87,21	11,63	1,16	72,73	5,68	9,09	12,50
Andere ( <i>vnL</i> ) taken op-locatie	57	39	28	20	49	45	22	15	15
	59,38	40,62	28,87	20,62	50,52	46,39	22,68	15,46	15,46
Microtaken	10	7	8	7	2	8	1	2	6
	58,82	41,18	47,06	41,18	11,76	47,06	5,88	11,76	35,29
( <i>Vnl</i> ) online, professionele diensten	32	35	31	16	21	23	9	24	12
	47,76	52,24	45,59	23,53	30,88	33,82	13,24	35,29	17,65
<i>Totaal</i>	<i>174</i>	<i>94</i>	<i>142</i>	<i>53</i>	<i>73</i>	<i>140</i>	<i>37</i>	<i>49</i>	<i>44</i>
	<i>64,93</i>	<i>35,07</i>	<i>52,99</i>	<i>19,78</i>	<i>27,24</i>	<i>51,85</i>	<i>13,70</i>	<i>18,15</i>	<i>16,30</i>

**Tabel 2.3 Aanwezigheid (N & %) socio-demografische kenmerken en kenmerken van kwetsbaarheid volgens type platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers (N=270) (deel 2)**

	Opleiding			Migratieachtergrond			Gehinderd omwille van ziekte...	
	Kort-geschoold	Midden-geschoold	Lang-geschoold	Beide in België geboren	Ouders niet in België geboren	Beide niet in België geboren	Niet gehinderd	In zekere/ erge mate
<i>p-waarde</i>			***			***		n.s.
Koeriers, transporteurs	21 25,61	27 32,93	34 41,46	33 38,37	7 8,14	46 53,49	69 78,41	19 21,59
Andere ( <i>vnl.</i> ) taken op-locatie	10 10,42	33 34,38	53 55,21	77 80,21	11 11,46	8 8,33	82 84,54	15 15,46
Microtaken	1 5,88	6 35,29	10 58,52	14 87,50	1 6,25	1 6,25	11 64,71	6 35,29
( <i>Vnl.</i> ) online, professionele diensten	3 4,48	15 22,39	49 73,13	54 81,82	5 7,58	7 10,61	56 82,35	12 17,65
<i>Totaal</i>	35 13,36	81 30,92	146 55,73	178 67,42	24 9,09	62 23,48	218 80,74	52 19,26

In tabel 2.2 observeren we de verdeling van socio-demografische kenmerken, kenmerken van kwetsbaarheid en type platformwerk binnen onze eigen, Vlaamse steekproef van platformwerkers. Deze steekproef bestaat voor 33% uit voedselkoeriers, taxichauffeurs, en andere beroepen die met transport van goederen of personen te maken hebben. Daarnaast voert 36% van de steekproef platformwerk uit dat voornamelijk op locatie plaatsvindt. 6% doet aan microtaken via platformen, en 25% van de steekproef voert voornamelijk online, professionele diensten uit via platformen.

Wat **gender** betreft, zien we dat bijna 65% van de steekproef man is. Wanneer we een onderscheid maken naar het type werk dat verricht wordt, is duidelijk dat het grootste aandeel mannelijke respondenten vooral te vinden is bij de voedselkoeriers, taxichauffeurs en transporteurs. Bij andere taken op locatie en bij microtaken zijn de respondenten ook net iets vaker mannelijk dan vrouwelijk. Bij online, professionele diensten is de genderbalans eerder gelijk.

De **jongere** leeftijdsgroep - individuen jonger dan 35 jaar - maakt meer dan de helft uit van onze steekproef. Toch is ook 27% van onze steekproef 50 jaar oud of ouder. Kijken we naar de verschillende types platformwerk, dan is het opnieuw de oververtegenwoordiging van voedselkoeriers, taxichauffeurs en transporteurs die dat gemiddelde bepaalt. Binnen deze groep zien we namelijk dat bijna 90% jonger is dan 35 jaar. Bij microtaken en andere online, professionele diensten daalt het percentage jonge respondenten naar 45 à 50%. Platformwerkers die in andere diensten op locatie werken (niet als koerier of transporteur) zijn gemiddeld iets ouder. 50% van die subgroep is namelijk 50 jaar of ouder.

De helft van onze steekproef participeert in platformwerk op dagelijkse of wekelijkse basis. Daarnaast geeft een kleine 16% ook aan dat hun platformwerk te onregelmatig is om een vaste **frequentie** te kunnen benoemen. Voedselkoeriers en transporteurs doen gemiddeld frequenter aan platformwerk dan individuen werkzaam in andere vormen van platformwerk. Terwijl 70% van deze groep dagelijks of wekelijks werkt voor een platform, schommelt dat voor de andere groepen tussen 30 en 47%.

Het aandeel **kortgeschoolden** in onze steekproef is redelijk klein. Slechts 13% van de respondenten bevindt zich in deze groep. Meer dan de helft van de steekproef is langgeschoold. Binnen elk type platformwerk zijn de langgeschoolden in de meerderheid ten opzichte van de andere twee groepen. De enige uitzondering daarop zijn de koerier-/transportdiensten, waar *slechts* 40% langgeschoold is. Platformwerkers in online, professionele diensten zijn gemiddeld het langst geschoold.

Onze steekproef bestaat voornamelijk (voor 68%) uit individuen zonder **migratieachtergrond**. 10% van de respondenten is zelf in België geboren, maar hun ouders niet, en 23% van de respondenten geeft aan dat zowel zijzelf als hun ouders niet in België zijn geboren. Opvallend is wel dat binnen de subgroep van koeriers en transporteurs iets meer dan 50% niet in België geboren is (alsook hun ouders niet in België geboren). In de andere types platformwerk ligt dit percentage een stuk lager, tussen ongeveer 6% en 10%.

Iets minder dan 20% van de steekproef is in het dagdagelijks leven **gehinderd** omwille van een handicap, langdurige ziekte of aandoening. Het aandeel personen dat gehinderd wordt in hun dagdagelijks leven omwille van een ziekte, handicap, of aandoening, verschilt weinig over de types van platformwerk heen.



## 3 | Beleid en regelgeving rond platformwerk

### 3.1 Platformwerk in België: regelgeving en rechtspraak

De Programmawet van 1 juli 2016 voerde in België een ‘bijzonder regeling’ in voor de platform-economie.<sup>50</sup> Deze regeling kwam er in het kort op neer dat, indien aan alle voorwaarden was voldaan, inkomsten uit betaalde activiteiten verricht in het kader van de platformeconomie (1) niet zouden worden gekwalificeerd als beroepsinkomsten,<sup>51</sup> (2) in plaats daarvan zouden worden onderworpen aan een bijzonder fiscaalrechtelijk regime en (3) zouden worden onderworpen aan een bijzonder sociaalrechtelijk regime.<sup>52</sup>

Aan de voorwaarden was voldaan indien de via platformwerk gegenereerde inkomsten (1) 5 000 euro per jaar of minder bedroegen,<sup>53</sup> (2) de diensten werden verstrekt door en aan particulieren,<sup>54</sup> (3) aan de vraag naar en het aanbod van de diensten uitsluitend werd voldaan via een door de federale overheid erkend of door haar georganiseerd online platform, en (4) alle bedragen via of door middel van dat platform werden betaald. (5) Ten slotte moeten de via dat platform verrichte diensten verschillen van de normale beroepsactiviteiten van de dienstverrichter. Het is belangrijk om op te merken dat de bijzondere regeling van 2016 geen bepalingen inzake welzijn op het werk bevatte. De ‘onderliggende’ gedachte van deze bijzondere regeling was echter dat platformwerkers (in beginsel) zelfstandigen waren.<sup>55</sup>

In 2018 werd deze bijzondere regeling van 2016 gewijzigd. De wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie voorzag nu *drie* verschillende regelingen voor het zogenaamd ‘onbelast bijverdienen’: het verenigingswerk, de occasionele diensten tussen burgers en de deeleconomie.<sup>56</sup> Daarbij werden al deze speciale regimes uitdrukkelijk uitgesloten van de uitgebreide kern van het arbeidsrecht.<sup>57</sup> Wat veiligheid en de gezondheid op het werk betreft,

50 Programmawet van 1 juli 2016, B.S. 4 juli 2016.

[http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2016070101&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2016070101&table_name=wet). De Belgische wetgever verkoos voor de benaming van de regeling de term ‘deeleconomie’ te hanteren, terwijl enkel ‘platformwerk’ onder de regeling viel. In de Memorie van Toelichting werd duidelijk gesteld dat deze regeling alleen van toepassing zou zijn op diensten, en niet op (de verkoop van) goederen (zie: Ontwerp van Programmawet van 2 juni 2016, Doc 54 1875/001, p. 23).

51 Kortom, de bijzondere regeling hield in dat indien aan alle voorwaarden was voldaan, inkomsten uit betaalde activiteiten verricht in het kader van de deeleconomie niet als beroepsinkomsten zouden worden gekwalificeerd, maar onder een bijzonder fiscaalrechtelijk regime zouden vallen (nl. 20% verschuldigde belastingen - 50% kostenaf trek = 10% effectief belastingstarief). Als aan alle voorwaarden was voldaan, zou geen btw verschuldigd zijn en diende ook aan andere btw-verplichtingen niet te worden voldaan.

52 Namelijk: geen kwalificatie als zelfstandige dienstverrichter, geen verplichting tot inschrijving als zelfstandige dienstverrichter, geen verplichting tot betaling van socialezekerheidsbijdragen als zelfstandige dienstverrichter, enz.

53 Bruto-inkomen, te indexeren. Het maximum bedrag voor 2023 bedraagt 7 170 euro. Opgelet, dit is dus het totaalbedrag, inclusief alle inhoudingen. Dit bedrag is niet altijd gelijk aan de optelsom van de door het platform op rekening van de platformwerker gestorte bedragen, welke vaak (maar niet altijd) géén brutobedragen zijn (cf. infra).

54 Een beroepsbeoefenaar kon gebruik maken van deze regeling op voorwaarde dat de via het platform verrichte activiteiten afweken van zijn normale beroepsactiviteiten. Omgekeerd kon een beroepsbeoefenaar gebruik maken van via deze regeling verrichte diensten zolang deze diensten niet voor zijn beroepsactiviteiten werden gebruikt.

55 Cf. onder meer: Ontwerp van Programmawet van 2 juni 2016, p. 12 & p. 104

(<http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/1875/54K1875001.pdf>) en art. 22 van deze Programmawet.

56 Wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, B.S. 26 juli 2018

([https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2018071803&table\\_name=wet](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2018071803&table_name=wet)).

Deze bepalingen met betrekking tot platformwerk waren terug te vinden in TITEL 3. — Fiscale vrijstelling voor inkomsten uit verenigingswerk, en occasionele diensten tussen burgers en de deeleconomie. Eén en ander ging voornamelijk terug op de regeling uit 2016 die voornamelijk in het Wetboek Inkomstenbelasting was ingeschreven.

57 Cf. art. 28, 29, 30 e.v. Wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, B.S. 26 juli 2018, [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2018071803&table\\_name=wet](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2018071803&table_name=wet).

voerde de wetgever met deze wet een in artikel 2 van Welzijnswet uitzondering in.<sup>58</sup> Artikel 2, §1 van die wet bepaalt dat deze wet van toepassing is op werkgevers en werknemers. Maar voorts bepaalt 1°, a) van dit artikel, dat het ook van toepassing is op ‘*personen die arbeid verrichten onder het gezag van een ander, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst*’. Door velen werd aangenomen dat deze uitzondering bedoeld was voor zij die arbeid verrichten in overheidsdienst. Echter, onder meer met de komst van platformwerk en de controverses rond de mogelijke kwalificatie van de arbeidsverhoudingen die daarmee gepaard gaan, en meer nog sinds het uitzonderingsregime dat de wetgever in 2016 voor platformwerk had ingevoerd, waren steeds meer actoren de mening toegedaan dat platformwerk alsook de activiteiten die vielen onder het uitzonderingsregime van 2016, niet a priori onverenigbaar zijn met de omschrijving van artikel 2 §1, 1°, a) Welzijnswet, waardoor deze activiteiten gebeurlijk binnen het toepassingsveld van de welzijnswet zouden vallen. Volgens sommigen was dit voor de activiteiten binnen het kader van het uitzonderingsregime van 2016 sowieso het geval. In 2018 vond de wetgever het dan ook voldoende noodzakelijk op de uitzondering van artikel 2 §1, 1°, a) Welzijnswet expliciet een *uitzondering* te voorzien,<sup>59</sup> wat overduidelijk en onmiskenbaar illustreerde dat de wetgever *zelf* deze bepaling veel ruimer interpreteert dan door velen tot dan toe aangenomen, en dat de toepassing ervan zich dus *niet* beperkt tot personeel in dienst van overheden. In tegenstelling tot de bijzondere regeling van 2016, die geen uitzondering op deze regel invoerde, voorzag de wet van 2018 betreffende het economisch herstel en de verbetering van de sociale samenhang dus *wel* uitdrukkelijk in een uitzondering op het algemene wettelijke kader inzake veiligheid en gezondheid op het werk.

Echter, bij arrest van 23 april 2020 heeft het Belgische Grondwettelijk Hof de wet van 2018 in zijn geheel nietig verklaard.<sup>60</sup> Kort gezegd oordeelt het Grondwettelijk Hof dat activiteiten die vergelijkbaar zijn met activiteiten die door een werknemer of een zelfstandige die in het kader van een van de bijzondere regelingen worden verricht, verschillend worden behandeld, terwijl een dergelijk verschil in behandeling niet kan worden gerechtvaardigd.<sup>61</sup>

Als reactie op dit arrest heeft de Belgische wetgever op kerstavond 2020 de Wet betreffende het verenigingswerk ingevoerd.<sup>62</sup> Het toepassingsgebied van deze wet was echter uiterst beperkt in vergelijking met de vorige bijzondere regelingen. Temporeel was de werking ervan bovendien beperkt van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021. Materieel werd de toepassing beperkt tot bepaalde activiteiten in het kader van sportverenigingen. De wet betreffende het verenigingswerk voert, zij het binnen haar beperkte werkingssfeer, min of meer dezelfde uitzonderingen op het wettelijk kader inzake veiligheid en gezondheid op het werk opnieuw in, als deze die door de wet van 2018 betreffende het economisch herstel en de verbetering van de sociale samenhang in de welzijnswet waren ingevoerd.

Aangezien de uitzondering op het wettelijk kader inzake veiligheid en gezondheid op het werk voor platformwerkers door het Belgisch Grondwettelijk Hof nietig werd verklaard en de wet betreffende het verenigingswerk van 2020 niet van toepassing was op platformwerkers, bleek voor activiteiten in het kader van de ‘platformeconomie’ ook op dit vlak de bijzondere regeling van 2016 te ‘herleven’.

58 Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, B.S. 18 september 1996, [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1996080400&table\\_name=wet](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1996080400&table_name=wet)

59 Artikel 36 van de Wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie luidde: ‘In artikel 2, §1, tweede lid, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt de bepaling onder 1°, a), aangevuld als volgt: ‘behoudens de personen die prestaties verrichten in de zin van hoofdstuk 1 en 2 van titel 2 van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie, voor zover is voldaan aan de voorwaarden van artikel 26 van voormelde wet of de personen die prestaties leveren tot het verkrijgen van de vergoeding overeenkomstig artikel 90, eerste lid, 1° bis, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992.’

60 GwH, arrest nr. 53/2020 van 23 april 2020 (<https://www.const-court.be/public/n/2020/2020-053n.pdf>). Merk op dat op de officiële webpagina van het Belgisch Staatsblad, de wijzigingen van 2018 nog steeds in de gecoördineerde versie van de Welzijnswet terug te vinden zijn, zonder referentie aan of vermelding van hun vernietiging door het arrest van het Grondwettelijk Hof ([https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1996080400&table\\_name=wet, d.c. 20221129](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1996080400&table_name=wet, d.c. 20221129)).

61 Voor een beknopte samenvatting van de redenering van het Hof, zie het persbericht van het Grondwettelijk Hof over arrest 53/2020, ‘De wet op het onbelast bijverdienen is ongrondwettig’ (<https://www.const-court.be/public/n/2020/2020-053n-info.pdf>).

62 Wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, B.S. 31 december 2020 ([http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2020122408&table\\_name=wet](http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2020122408&table_name=wet)).

Aangezien die bijzondere regeling geen uitzondering maakte op het wettelijk kader inzake veiligheid en gezondheid op het werk, hangt de toepasselijkheid ervan op platformwerk grotendeels af van, enerzijds, de uitlegging van artikel 2, §1, tweede lid, 1<sup>o</sup>, a) van de wet betreffende het welzijn van werknemers en/of, anderzijds, van de kwalificatie van de door de werknemer verrichte werkzaamheden als werkzaamheden verricht door een werknemer of een zelfstandige (zie hierna). Bijgevolg wordt de kwalificatie van de arbeidsrelatie, en in het bijzonder de vraag of er sprake is van een gezagsrelatie tussen (de operatoren van) het platform en de platformwerkers opnieuw van primordiaal belang, en dus ook het toezicht op die arbeidsrelaties. Zij het met die bedenking dat, nu de wetgever het in 2018 nodig achtte bepaalde vormen van platformwerk expliciet uit het toepassingsgebied van de Welzijnswet uit te sluiten, maar deze uitsluiting dus vernietigd werd, ingevolge haar personele toepassing uiteengezet in artikel 2 Welzijnswet, deze van toepassing is op personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, platformwerk verrichten onder het gezag van een ander persoon. En daarmee laait dan ook opnieuw de discussie met betrekking tot het gezag uitgevoerd door operatoren van platformen, bijvoorbeeld door het gebruik van door hen uitgekozen of zelf ontwikkelde, ingestelde en door hen getrainde algoritmes in het kader van een of andere vorm van zogenaamd algoritmisch management.<sup>63</sup>

De wet van 24 december betreffende het verenigingswerk, bevatte evenwel toch nog een paar bepalingen die de regeling met betrekking tot de deeleconomie wijzigden. Immers, de wet van 2018 had wijzigingen doorgevoerd aan de programmawet van 2016 welke dus eveneens door het arrest van het Grondwettelijk Hof vernietigd waren. Door deze vernietiging ‘ongedaan’ te maken, heeft de wetgever dan ook duidelijk te kennen gegeven de regeling van 2016 te willen laten herleven.<sup>64</sup> Liet de wet van 2018 het statuut der zelfstandigen zoals dat in 2016 was gewijzigd in functie van activiteiten welke voldoen aan de voorwaarden van de deeleconomie<sup>65</sup> ongemoeid, dan was dat niet het geval voor artikel 50 §4 van het Wetboek btw, welke de voorwaarden voor de uitzondering op de btw-regelgeving bevatte. De wet op het verenigingswerk ‘verhielp’ hieraan door, na de vernietiging van de wet van 2018 door het Grondwettelijk Hof, deze uitzondering opnieuw in te voeren.<sup>66</sup> Deze voorwaarden zijn, op het maximumbedrag na, dezelfde als deze ingevoerd in 2016.

63 De stelling dat algoritmisch management een ‘zwarte doos’ is waarop de operator van het platform geen enkele vat heeft, kan uiteraard niet bijgetreden worden. Bovendien, de vele voorbeelden van aanpassingen aan de algoritmes door bepaalde operatoren van platformen na uitspraken vanhoven of rechtbanken dan wel na regelgevingsinitiatieven ingevoerd teneinde kwalificaties van platformwerkers als werknemers zo veel als mogelijk te vermijden, bewijzen uiteraard mee het tegendeel (EU-OSHA, 2022).

64 Overigens kunnen hierbij vragen gesteld worden. In haar verdediging bij het beroep tot vernietiging van de wet van 2018 voerde de Belgische regering onder meer aan dat de regeling met betrekking tot platformwerk reeds in 2016 was ingevoerd en dat daardoor de termijn voor het Hof om hierover nog uitspraak te doen verstreken was, waardoor het verzoek, onder meer voor wat de ‘deeleconomie’ betrof, onontvankelijk was (zie onder meer punt A.11.2 van voornoemd arrest). Het Hof verwierp echter deze exceptie (zie. B.2.1-B.2.4 van voornoemd arrest). Vooral punt B.2.4. roept o.i., in het licht van de verdere redenering van het Hof en het dictum, vragen op met betrekking tot de grondwettelijkheid van de regeling deeleconomie, na dit arrest.

65 Met name activiteiten ‘die de inkomsten zoals bedoeld in artikel 90, eerste lid, 1<sup>o</sup> bis, van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 genereren’ (artikel 5ter van het Koninklijk besluit nr. 8 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, B.S. 29 juli 1967,

[https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1967072701&table\\_name=wet](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=1967072701&table_name=wet).

66 Volgende voorwaarden dienen sinds 1 januari 2021 vervuld te zijn:

- 1<sup>o</sup> de plaats van de diensten is in België;
- 2<sup>o</sup> de diensten worden verricht voor andere doeleinden dan die van de gebruikelijke economische activiteit van de btw-plichtige;
- 3<sup>o</sup> de diensten worden uitsluitend verricht voor natuurlijke personen die ze bestemmen voor hun privégebruik of dat van andere personen;
- 4<sup>o</sup> de diensten worden uitsluitend verricht in het kader van overeenkomsten die tot stand zijn gebracht door tussenkomst van een via KB erkend elektronisch platform krachtens artikel 90, eerste lid, 1<sup>o</sup>bis, tweede lid, van het WIB/1992;
- 5<sup>o</sup> de vergoedingen met betrekking tot de diensten worden enkel door het in de bepaling onder 4<sup>o</sup> bedoelde platform of door tussenkomst van dat platform aan de dienstverrichter betaald of toegekend;
- 6<sup>o</sup> de omzet die bestaat uit de vergoedingen bedoeld in de bepaling onder 5<sup>o</sup>, met inbegrip van alle sommen die door dat platform of door tussenkomst van dat platform zijn ingehouden, bedraagt per kalenderjaar niet meer dan 3 830 euro, geïndexeerd overeenkomstig artikel 178, §1 en §3, eerste lid, 2<sup>o</sup>, van het WIB/1992.

Het bedrag van 3 830 euro dient voor 2021 nog geïndexeerd te worden. (Artikel 50 §4 van het Wetboek btw).

In juli 2021 werd het toepassingsgebied van de wet op het verenigingswerk uitgebreid tot socio-culturele activiteiten.<sup>67</sup> Deze wet bracht geen wijzigingen aan de regeling voor het platformwerk en wijzigde ook de beperkte toepassing in de tijd van de wet van 24 december 2020 op het verenigingswerk niet, zodat aan haar werking op 31 december 2021 een einde aan kwam.

Voor het platformwerk zou er vanaf 1 januari 2022 dus weinig veranderen: de regels voor de ‘deel-economie’ uit 2016 die na het arrest van het Grondwettelijk Hof terug tot leven waren gekomen, bleven hun werking behouden. Tijdens de zomer van 2021 maakte de Belgische federale regering dan het voornemen bekend om samen met de betrokken sectoren en de sociale partners een evaluatieronde op te starten met het oog op een betere bescherming van platformwerkers, met de bedoeling deze tegen 2022 te laten uitmonden in regelgeving.

Ook de periode december 2021 – december 2022, werd wat platformwerk betreft, bewogen, niet in het minst door het vonnis van 8 december 2021 van de Franstalige afdeling van de Brusselse Arbeidsrechtbank in de zaak Deliveroo.<sup>68</sup> Deze zaak had betrekking op feiten die zich hadden voorgedaan in 2018, dus voor de vernietiging door het Grondwettelijk Hof van de wet van 2018. Een uitvoerige bespreking van het vonnis valt buiten het bestek van dit rapport.<sup>69</sup> Het meest opmerkelijk in deze context was de beslissing dat Deliveroo-koeriers géén werknemers zijn. Deze beslissing werd grotendeels ‘gebaseerd’ op de ‘vaststelling’ dat er geen sprake is van gezag, te weten dat Deliveroo zelfs géén gezag *kan* uitoefenen.<sup>70</sup> Echter, dit zijn niet de enige opmerkelijke zaken in dit vonnis, daar het meteen ook een illustratie vormt van het gegeven dat het in het leven roepen van een ‘derde weg’, i.e. een categorie tussen werknemer en zelfstandige, wat de bijkluswet de *facto* en de *iure* deed (en nog

67 Sindsdien kunnen ook als verenigingswerk in aanmerking komen de activiteiten van of uitgeoefend door een artistieke of kunst-technische begeleider in de amateurkunstensector, de artistieke en de cultuur-educatieve sector; en de verstrekker van opleidingen, lezingen, presentaties en voorstellingen over culturele, artistieke en maatschappelijke thema's in de socioculturele, cultuur, kunsteducatieve en kunstensector (art. Wet van 20 juli 2021 houdende uitbreiding van het toepassingsgebied van de wet van 24 december 2020 betreffende het verenigingswerk, B.S. 23 juli 2021, [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&table\\_name=wet&cn=2021072001](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&table_name=wet&cn=2021072001)).

68 Arrb. Brussel (Fr.) (25e k.) 8 december 2021, AR 2021/014148, <https://www.tribunaux-rechtbanken.be/sites/default/files/media/artt/bruxelles/news/20211208-tffb-deliveroo.pdf>. Voor een bespreking van dit vonnis, zie onder andere Wouters, M., De zelfstandige maaltijdkoeriers van Deliveroo: Symptomatisch voor een wijdverspreid probleem?, *Arbeidsrecht Journaal*, 2022, <https://arbeidsrechtjournaal.be/de-zelfstandige-maaltijdkoeriers-van-deliveroo-symptomatisch-voor-een-wijdverspreid-probleem>; Wauters, E. & Brocorens A.L., Welk statuut voor de platformmedewerkers? Het Deliveroo-vonnis – Belgische en Europese context, *Oriëntatie*, 2022, nr. 4, p. 95-103; Maerten, P., Noot onder T.T. fr. Bruxelles, 25e ch., 8 XII 2021, JTT, Nr. 1427-1428, mei 2022, p. 235-241. Waarom de Arbeidsauditeur verkoos de zaak voor de Arbeidsrechtbank te brengen en niet voor de Sociale Kamer van de Correctionele Rechtbank, is onduidelijk, te meer nu alle door het Auditoraat aangebrachte inbreuken strafrechtelijk gesanctioneerd worden. Mede gelet op de dagvaarding, is het ook bijzonder dat er geen inbreuken Dimona - de zogenaamde 'moeder der sociaalrechtelijke inbreuken' - werden aangebracht.

69 Zie onder meer Humblet, P., Bedenkingen bij een bedenkelijk vonnis in het Deliveroo-proces, <https://www.vonk.org/bedenkingen-bij-een-bedenkelijk-vonnis-in-het-deliveroo-proces.html>; Wouters, M., De zelfstandige maaltijdkoeriers van Deliveroo: Symptomatisch voor een wijdverspreid probleem?, *Arbeidsrecht Journaal*, 2022, <https://arbeidsrechtjournaal.be/de-zelfstandige-maaltijdkoeriers-van-deliveroo-symptomatisch-voor-een-wijdverspreid-probleem>; en zoals reeds vermeld: Wauters, E. & Brocorens A.L., Welk statuut voor de platformmedewerkers? Het Deliveroo-vonnis – Belgische en Europese context, *Oriëntatie*, 2022, nr. 4, p. 95-103.

70 Een drietal maanden later zal in Nederland in beroep het vonnis bevestigd worden dat stelde dat koeriers die werkzaam zijn voor Deliveroo wel degelijk werknemers zijn, en dit onder meer vanuit de vaststelling dat Deliveroo, d.m.v. het algoritme, wel degelijk gezag uitoefent. *Gerechtshof Amsterdam*, 16 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392,

<https://uitspraken.rechtspraak.nl/#!/details?id=ECLI:NL:GHAMS:2021:392>. Deliveroo ging tegen deze uitspraak in cassatie. Bij arrest van 24 maart 2023 verwierp de Hoge Raad het cassatie-beroep (cf.

<https://www.hogeraad.nl/actueel/nieuwsoverzicht/2023/maart/hoge-raad-oordeel-hof-bezorgers-deliveroo-arbeidsovereenkomst-hadden/> en de verwijzing naar het arrest zelf aldaar. Ook de conclusie van de ). Ook al zijn Nederland en België op vele vlakken verschillend (in alle geval voldoende om te spreken van twee totaal verschillende sociaalrechtelijke culturen), het loont de moeite de uitspraken in beide zaken naast elkaar te leggen. Niet in het minst omdat voornoemde rechtspraak in Nederland meerdere indicaties van een gezagsrelatie identificeert. Het gaat dus niet zo maar om een miniem verschil of een detail maar als het ware over twee verschillende (juridische) realiteiten. Of toch twee fundamenteel verschillende manieren van het juridisch kwalificeren van voor het overige erg gelijkaardige feiten. Belgische juristen lieten dan ook niet zo snel en niet voor niets woorden als 'bedenkelijk' uit de pen vloeien (cf. supra). Voor een vergelijkende bespreking van beide de rechtspraak in beide landen, zie Wouters, M., De zelfstandige maaltijdkoeriers van Deliveroo: Symptomatisch voor een wijdverspreid probleem?, *Arbeidsrecht Journaal*, 2022, <https://arbeidsrechtjournaal.be/de-zelfstandige-maaltijdkoeriers-van-deliveroo-symptomatisch-voor-een-wijdverspreid-probleem>

steeds doet), een slecht idee is.<sup>71</sup> Wat tegenstanders van een ‘derde weg’ opperen, namelijk dat er dan in plaats van één grijze zone meteen twee zullen zijn, werd hier perfect geïllustreerd.<sup>72</sup>

Een dag na het vonnis van de Brusselse Arbeidsrechtbank kondigde de Europese Commissie een voorstel aan ‘om de arbeidsomstandigheden van personen die via digitale arbeidsplatformen werken, te verbeteren’ (zie verder). De Belgische Minister van Werk wenste echter niet op Europa te wachten en werkte zelf een regeling uit, die er eind 2022 ook effectief kwam: binnen het kader van de Arbeidsdeal werd de Arbeidsrelatiewet aangepast.<sup>73</sup>

Op 10 november 2022 werd in het Belgisch Staatsblad de Wet Diverse Arbeidsbepalingen gepubliceerd.<sup>74</sup> Hoofdstuk 4 van deze wet wijzigt Titel XIII (aard van de arbeidsrelaties) van de programma-wet (I) van 27 december 2006 (de Arbeidsrelatiewet): er worden acht nieuwe specifieke criteria, van toepassing op arbeid door middel van een platform opdrachtgever,<sup>75</sup> ingevoerd in een nieuw Hoofdstuk V/2 getiteld ‘*Vermoeden betreffende de aard van de arbeidsrelatie voor de digitale platformen die opdrachten geven*’. Dit vermoeden ziet er als volgt uit:

*"Voor de digitale platformen opdrachtgever worden de arbeidsrelaties tot bewijs van het tegendeel<sup>76</sup> vermoed te zijn uitgevoerd in het kader van een arbeidsovereenkomst, wanneer uit de analyse van de arbeidsrelatie blijkt dat tenminste drie van de acht volgende criteria of twee van de laatste vijf volgende criteria zijn vervuld:*

- 1° de platformexploitant kan exclusiviteit eisen met betrekking tot zijn werkerterrein;*
- 2° de platformexploitant kan een mechanisme van geolokalisering gebruiken voor andere doeleinden dan de goede werking van zijn basisdiensten;*
- 3° de platformexploitant kan de vrijheid inperken van de platformwerker in de manier waarop het werk wordt uitgevoerd;*
- 4° de platformexploitant kan het inkomensniveau van een platformwerker beperken, in het bijzonder door uurtarieven te betalen en/of door het recht van een individu te beperken om werkaanbiedingen te weigeren op basis van het aangeboden tarief en/of door het individu niet toe te staan de prijs van de dienst te bepalen. Collectieve arbeidsovereenkomsten zijn van deze clause uitgesloten;*

71 Merk op dat de Memorie van Toelichting bij het wetsontwerp houdende diverse arbeidsbepalingen overweging 5 van de resolutie van het Europees parlement 16 september 2021 over behoorlijke arbeidsvoorwaarden, rechten en sociale bescherming van platformwerkers – nieuwe tewerkstellingsvormen in samenhang met de digitale ontwikkeling citeert welke stelt: “Een speciale ‘derde status’ zou voor platformwerkers de mededinging tussen digitale arbeidsplatforms en bedrijven in de traditionele economie, met name kmo’s, verder verstoren en niet verenigbaar zijn met de nationale indelingen van werknemers en echte zelfstandigen in de lidstaten, hetgeen onvoorspelbare wettelijke, administratieve en juridische gevolgen zou hebben en een groot risico op verdere segmentering van de arbeidsmarkt met zich mee zou brengen.” (Parl. St. Kamer, Wetsontwerp van 7 juli 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, Doc 55 2810/001, p. 8). Een meer expliciete kritiek op de Wet-De Croo is, ook binnen de huidige regering, haast ondenkbaar. Het valt dan ook niet te verwachten dat ondanks alles, behoudens nieuwe jurisprudentiele ontwikkelingen, de Wet-De Croo nog deze legislatuur afgeschaff zal worden. Resolutie van het Europees Parlement van 16 september 2021 over eerlijke arbeidsvoorwaarden, rechten en sociale bescherming voor platformwerkers - nieuwe vormen van werkgelegenheid die gekoppeld zijn aan de digitale ontwikkeling (2019/2186(INI)), PB C 117, 11 maart 2022, p. 53

72 Deliveroo opperde immers op verschillende punten dat niet het ‘gemeen’ sociaal recht van toepassing was, maar wel de ‘wet-De Croo’. Wat dus door de Rechtbank werd weerlegd, allicht tot grote spijt van wie ter goeder trouw in de veronderstelling verkeerde van die regeling rechtmatig gebruik te kunnen maken. Valt af te wachten wat er met deze ‘tot zelfstandigen geherkwalificeerden’ zal gebeuren als het vonnis in hoger beroep bevestigd wordt ... Of betrokkenen er slapeloze nachten aan overhouden, is niet geweten, te meer nu vele platformwerkers over de juridische gevolgen van het door hen uitgevoerde platformwerk te weinig geïnformeerd blijken te zijn, minstens te weinig daar bij stil te staan (cf. de resultaten van de enquête). Qua rechtsonzekerheid kan het in ieder geval tellen. Waar menig jurist trouwens al jaren voor waarschuwt.

73 Merk op dat de Franstalige Arbeidsrechtbank Brussel zich voor haar beslissing niet op de Arbeidsrelatiewet heeft gebaseerd. Tevens weze opgemerkt dat de Commissie Arbeidsrelaties voorafgaand aan het voornoemde vonnis had geoordeeld dat Deliveroo-koeriers wel degelijk werknemers waren (zie onder meer de verwijzingen in Wauters, E. & Brocorens A.L., Welk statuut voor de platformmedewerkers? Het Deliveroo-vonnis – Belgische en Europese context, Oriëntatie, 2022, nr. 4, p. 91, voetnoot 7).

74 Artikel 14 Wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, B.S., 10 november 2022, [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2022100306&table\\_name=wet](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2022100306&table_name=wet)

75 Parl. St. Kamer, Wetsontwerp van 7 juli 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, Doc 55 2810/001, p. 8, <https://www.dekamer.be/FLWB/PDF/55/2810/55K2810001.pdf>

76 Dit vermoeden kan met alle middelen van recht weerlegd worden: zie (nieuw) artikel artikel 337/3. §3 Arbeidsrelatiewet.

- 5° met uitsluiting van wettelijke bepalingen, met name inzake gezondheid en veiligheid, die van toepassing zijn op gebruikers, klanten of werknemers zelf kan de platformexploitant van een platformwerker eisen dat hij zich houdt aan dwingende voorschriften inzake voorkomen, gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;
- 6° de platformexploitant kan de prioritering bepalen van toekomstige werkaanbiedingen en/of het bedrag dat voor een opdracht wordt geboden en/of de bepaling van de rangschikking door gebruik te maken van de verzamelde informatie en door de uitvoering van de prestatie door de platformwerkers, met uitsluiting van het resultaat van deze prestatie, met name met elektronische middelen te controleren;
- 7° de platformexploitant kan, eventueel onder meer door middel van sancties, de vrijheid van organisatie van het werk inperken, in het bijzonder de vrijheid om zijn werkuren of zijn afwezigheidsperiodes zelf te kiezen, om taken te aanvaarden of te weigeren of om een beroep te doen op onderaannemers of vervangers, behalve wanneer in dit laatste geval de wet de mogelijkheid om een beroep te doen op onderaannemers uitdrukkelijk beperkt;
- 8° de platformexploitant kan de mogelijkheid voor de platformwerker inperken om buiten het platform een klantenbestand op te bouwen of om werkzaamheden voor een derde te verrichten".

Hierbij dient, men bij het kwalificeren van de arbeidsrelatie, 'zoals die uit de feitelijke uitoefening van de arbeidsrelatie voortvloeit, rekening te houden met het gebruik van algoritmen bij de organisatie van het werk' en mag, deze, indien ze de door de partijen gekozen juridische kwalificatie uitsluit, 'niet beperkt blijven tot de kwalificatie in een overeenkomst tussen de partijen'.

Ten slotte werden, voor de toepassing van dit nieuwe hoofdstuk, ook enkele definities ingevoerd. Zo bepaalt (nieuw) artikel 337/3. §1 van de Arbeidsrelatiewet dat dient te worden verstaan onder:

1° 'digitaal platform opdrachtgever': de aanbieder van een betalende dienst die, via een algoritme of iedere andere gelijkwaardige methode of technologie, in staat is om een beslissings- of controlemacht uit te oefenen ten aanzien van de wijze waarop de prestaties moeten gerealiseerd worden en ten aanzien van de arbeid- of loonvoorwaarden, en die een bezoldigde dienst verstrekt die aan alle volgende vereisten voldoet:

- a) hij wordt, ten minste gedeeltelijk, op afstand verstrekt via elektronische middelen, zoals een website of een mobiele applicatie;
- b) hij wordt verstrekt op vraag van een afnemer van de dienst.

Hieronder vallen niet de aanbieders van een dienst waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen of goederen of diensten door te verkopen, noch diegenen die zonder winstoogmerk een dienst verstrekken.

2° 'platformwerker': elke persoon die platformwerk verricht via een digitaal platform opdrachtgever, ongeacht de aard van de contractuele relatie of de kwalificatie ervan door de betrokken partijen;

3° 'platformexploitant': de natuurlijke persoon of rechtspersoon die, rechtstreeks of via een tussenpersoon, het digitaal platform opdrachtgever exploiteert.<sup>77</sup>

Deze bepalingen traden in werking op 1 januari 2023.

Naast bepalingen met betrekking tot de kwalificatie van de arbeidsrelatie, bevat de Arbeidsdeal ook bepalingen met betrekking tot een 'arbeidsongevallenverzekering' voor 'zelfstandige' platformwerkers.<sup>78</sup> Afdeling 2 van hoofdstuk 4 van de Wet houdende diverse arbeidsbepalingen met als titel 'Dekking van de ongevallen voor de zelfstandige medewerkers werkzaam via een digitaal platform opdrachtgever' verplicht platformexploitanten een verzekeringsovereenkomst af te sluiten ter

<sup>77</sup> Artikel 337/3. §1 Arbeidsrelatiewet.

<sup>78</sup> Inspiratie hiervoor werd allicht gevonden in het buitenland. Zie bijvoorbeeld de invoering in Frankrijk, door de 'Loi El Khomri' in 2016, van een verzekering voor 'zelfstandige' platformwerkers: LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JORF n°0184 of 9 August 2016 (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000032983213/>). Zie ook: Eurofound (2021), France: Law 2016-1088 (Initiative), record number 3029, Platform economy database, Dublin, <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/france-law-20161088-103106> en EU-OSHA (2022e). Lessons from the French legislative framework on digital platform work. <https://osha.europa.eu/en/publications/lessons-french-legislative-framework-digital-platform-work>

dekking van de lichamelijke schade die wordt geleden door ‘zelfstandige’ platformwerkers bij ongevallen ‘overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten’. Exploitanten van platformen die geen zulke verzekeringsovereenkomst zullen burgerlijk aansprakelijk zijn voor voornoemde schade. De Koning krijgt hierbij uitgebreide bevoegdheden: hij kan bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de dekking van het verzekeringsovereenkomst uitbreiden tot rechtsbijstand, de minimumgarantievoorwaarden van verzekeringsovereenkomsten vastleggen<sup>79</sup> en zal de datum van inwerkingtreding bepalen.

Om de gelijkenissen met arbeidsongevallenverzekering van werknemers door te trekken, zal de Arbeidsrechtbank bevoegd worden voor geschillen inzake de gemeenrechtelijke (arbeidsongevallen)verzekeringsovereenkomsten, afgesloten door de exploitanten van platformen ter dekking van de lichamelijke schade die wordt geleden door ‘zelfstandige’ platformwerkers bij ongevallen overkomen tijdens de uitvoering van de activiteiten tegen vergoeding via het digitaal platform of ongevallen overkomen op weg naar en van deze activiteiten.

Verder zal, *eens de datum van inwerkingtreding dus door de Koning is vastgesteld*, door middel van een wijziging van het Wetboek van Economisch Recht het niet afsluiten door platformexploitanten van boven vernoemde verzekering voor zelfstandige platformwerkers of desgevallend geen rechtsbijstandsverzekering voor hen heeft afgesloten, of, desgevallend de hierboven genoemde minimum-garantievoorwaarden niet naleven, strafbaar gesteld worden.

Voorlopig is het dus zo dat er onder meer op fiscaal- en sociaalrechtelijk vlak, dus meerdere regelingen van toepassing zijn: de ‘bijzondere’ regeling ingevoerd in 2016 door de wet-De Croo, het juridisch kader dat van toepassing is op werknemers en meerdere juridische kaders<sup>80</sup> die van toepassing zijn op de verschillende vormen die het werken als zelfstandige kan aannemen.<sup>81</sup> Dit kan op meerdere momenten en manieren (uiterst) problematisch worden.<sup>82</sup> Niet alleen omdat de ‘bijzondere’ regeling vaak onduidelijk is, en er bovendien voor kan zorgen dat betrokken partijen ook te goeder trouw kunnen veronderstellen dat deze regeling van toepassing is, terwijl ze dat niet is, of niet *langer* is (vb. door overschrijding van de inkomensdrempel). In alle gevallen kunnen de gevolgen, en dan in eerste instantie en bovenal voor de betrokken platformwerker, uitermate ernstig zijn. Immers, indien de inkomensdrempel overschreden wordt dat zullen de fiscaal- en sociaalrechtelijke uitzonderingsbepalingen niet langer van toepassing zijn en zullen de inkomsten uit de activiteiten uitgevoerd in het kader van de platformeconomie *geberkwalificeerd* worden tot *beroepsinkomsten*.

Volgens de ‘bijzondere regeling’ zoals die tot stand kwam in 2016 en die na het arrest van het Grondwettelijk Hof herleefde, gelden, wanneer niet aan de voorwaarden voor de bijzondere regeling is voldaan, de algemene regels. Dit betekent bijvoorbeeld dat zodra de inkomensdrempel wordt overschreden, in de overgrote meerderheid van de gevallen de persoon die via het platform activiteiten verricht, beschouwd zullen worden als een zelfstandige dienstverlener. Het spreekt vanzelf dat men in dat geval het risico loopt van bij aanvang van de activiteiten (1) zich niet als zelfstandige te hebben ingeschreven, (2) als zelfstandige geen sociale bijdragen te hebben betaald, noch federale en andere toepasselijke belastingen, (3) geen btw-nummer te hebben aangevraagd, (4) niet met andere bepalingen met betrekking tot btw in orde te zijn, (5) zich niet bij de Kruispuntbank van Onder-

79 Deze moeten minstens een gelijkwaardige bescherming waarborgen als die van de wet van 10 april 1971 betreffende arbeidsongevallen.

80 Naast de fiscaal en sociaal-rechtelijke juridische kaders voor zelfstandigen zijn er ook tal van andere juridische regels van toepassing, zoals bv. het consumentenrecht. Het zou ons niet verbazen indien uit onderzoek zou blijken dat menig platformwerker zich hiervan helemaal niet bewust is, met alle mogelijke gevolgen van dien.

81 Denken we maar aan het ‘statuut’ van de student-zelfstandige of de ‘springplank naar zelfstandige’.

82 Zie ter illustratie onder meer de recente uitspraak in de dossiers Deliveroo en Uber door de Franstalige Arbeidsrechtbank te Brussel. Voor het vonnis in de zaak Uber, zie onder meer voor het vonnis zelf: <https://www.tribunaux-rechtbanken.be/sites/default/files/media/artt/bruxelles/files/21-632-a.pdf> voor een uittreksel: JLMB 2023, nr. 10, 433-451.

nemingen te hebben ingeschreven, enz.<sup>83</sup> De gevolgen van een herkwalficatie van de inkomsten uit platformwerk tot beroepsinkomsten zullen in de meeste gevallen ernstig zijn, aangezien onder meer op achterstallige bijdragen en belastingen, in beginsel interesten maar ook boetes verschuldigd zijn. Ook op vele andere inbreuken staan vaak administratieve geldboetes of zelfs strafrechtelijke sancties.

De wetgever was zich daar destijds bovendien maar al te goed van bewust: in de voorbeelden die de wetgever in de Memorie van Toelichting in 2016 gaf, heeft het overschrijden van de inkomensgrens verschillende gevolgen. In het eerste voorbeeld, dat van een zelfstandige die ook activiteiten in de deeleconomie verricht, worden de inkomsten uit die activiteiten die de drempel overschrijden, beschouwd als reguliere inkomsten als zelfstandige en dus opgeteld bij de inkomsten uit zijn andere activiteiten. Het totaal van deze bedragen zal worden gebruikt voor de berekening van zowel de belastingen als de socialezekerheidsbijdragen in het kader van het stelsel voor zelfstandigen, enz.

In het tweede voorbeeld kunnen de gevolgen *nog veel ernstiger* zijn. De activiteiten die een werknemer of ambtenaar in het kader van de een platform verricht, zullen als betaalde activiteiten van een zelfstandige worden aangemerkt zodra de inkomsten uit de in het kader van de sharing economy verrichte activiteiten de drempel overschrijden.

In dat geval zijn er twee mogelijke resultaten. Ten eerste, indien de activiteiten als werknemer of ambtenaar kunnen worden gekwalificeerd als de hoofdactiviteit van de betrokkene,<sup>84</sup> zullen alle activiteiten uitgevoerd in het kader van platformwerk worden ge(her)kwalificeerd als bezoldigde activiteiten van een 'deeltijdse zelfstandige'.<sup>85</sup> Dit betekent dat de persoon zich vóór de aanvang van deze activiteiten als (deeltijdse) zelfstandige bij de Kruispuntbank van Ondernemingen had moeten hebben ingeschreven, sociale bijdragen betaald had moeten hebben betaald voor de als activiteiten van een zelfstandige gekwalificeerde activiteiten (die voor deeltijdse zelfstandigen vaak lager zijn dan voor voltijdse zelfstandigen), zich mogelijks bij het btw-kantoor had moeten hebben ingeschreven en een btw-nummer had moet hebben aangevraagd, en vele van de andere verplichtingen die aan zelfstandigen worden opgelegd.<sup>86</sup>

Tweede mogelijkheid: indien de activiteiten van de betrokkene als werknemer of ambtenaar niet als hoofdberoep kunnen worden aangemerkt, zullen *de activiteiten die in het kader van de platformeconomie werden en worden verricht, als zodanig worden ge(her)kwalificeerd*. Een eerste en vrij ernstig gevolg zal zijn dat het volledige bedrag van de socialezekerheidsbijdragen voor zelfstandigen verschuldigd was vanaf de aanvang der activiteiten. In vele gevallen zullen achterstallen en boetes van toepassing zijn, waarvan sommige vrij hoog en/of zwaar kunnen zijn. Zoals we hierboven zagen, zullen in dat geval ook vele andere wetten, verordeningen en dwingende regels *retroactief* van toepassing worden.

Bovendien loopt men het risico dat de activiteiten als sluikwerk worden aangemerkt, aangezien er, opdat men gebruik zou kunnen maken van de bijzondere regeling geen formele stappen dienen gezet

---

83 Het Belgische ondernemingsregister, cf. (Nederlands) <https://economie.fgov.be/nl/themes/ondernemingen/kruispuntbank-van>; (Frans) <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/banque-carrefour-des>

84 In de meeste gevallen betekent dit dat de activiteiten van deze persoon als werknemer of ambtenaar ten minste 50% van een voltijds equivalent moeten bedragen. In sommige gevallen kan iemand die werkloos wordt zijn statuut van deeltijdse zelfstandige behouden en toch een werkloosheidsuitkering genieten (zie in het Nederlands: <http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t46>; in het Frans: <http://www.onem.be/fr/documentation/feuille-info/t46>; in het Duits: <http://www.lfa.be/de/dokumentation/infoblatt/t46>).

85 In het Nederlands: 'zelfstandige in bijberoep'; in het Frans: 'indépendant (à titre) complémentaire' of 'indépendant à titre accessoire'. Een zeer korte inleiding tot deze kwalificatie vindt u hier: [https://www.belgium.be/en/economy/business/creation/becoming\\_self\\_employed/part\\_time\\_self\\_employed](https://www.belgium.be/en/economy/business/creation/becoming_self_employed/part_time_self_employed)

86 Cf. supra. Een kort maar veelzeggend document hierover werd opgesteld door de Federale Overheidsdienst Economie, S.M.E.s, Zelfstandigen en Energie en is hier te vinden: (In het Nederlands <https://economie.fgov.be/nl/publicaties/juridisch-standpunt-van-de-fod>; (In het Frans) <https://economie.fgov.be/fr/publicaties/position-juridique-du-spf>



te worden. Men moet er alleen over waken dat men de inkomensdrempel niet overschrijdt.<sup>87</sup> Zowel platformwerkers als platformen melden dat zulks niet altijd evident is. Het is immers niet altijd duidelijk welke bedragen al dan niet in aanmerking komen. Zowel platformen als platformwerkers melden dat zij ook niet helemaal zeker zijn welke bedragen zij nu precies in rekening dienen te brengen: het totaalbedrag, het totaalbedrag minus de 'bedrijfsvoorheffing', het nettobedrag dat de platformwerker op zij rekening ziet verschijnen ...? Ook zijn platformwerkers niet altijd op de hoogte wat het bedrag dat op hun rekening verschijnt 'inhoudt'. Immers, sommige - zo niet de meeste - platformen rekenen ook de kosten aan. Tellen deze mee, of net niet, voor de berekening van het totaalbedrag dat via platformwerk verdiend werd en dus om te verifiëren of de inkomensdrempel wel of niet overschreden werd? En wat met terugbetaalde kosten? Kunnen bijkomende kosten *hors forfait* terugbetaald worden of worden zij dan bij de bruto-inkomsten geteld? De ene beweert het te weten, de andere blijft beweren dat dit niet (altijd even) duidelijk is ...

Het is dus nog steeds zo dat platformwerkers die gebruik willen maken van de 'bijzondere regeling' uit 2016 niet alleen op het vlak van veiligheid en gezondheid meerdere risico's inhoudt, maar er ook juridisch financieel meerdere katers aan kan overhouden.

Nu de ondertussen de nieuwe bepalingen met betrekking tot platformwerk uit de Arbeidsdeal van kracht zijn, is het uitkijken naar de performantie ervan in de rechtbanken. Immers, het vonnis van de Franstalige Brusselse Arbeidsrechtbank baseerde zijn beslissing *niet* op de (sector)specifieke voorwaarden, maar op de *algemene* om het vermoeden van arbeidsovereenkomst dat uit toetsing aan de specifieke voorwaarden naar voren kwam ... *zelf te weerleggen*.<sup>88</sup>

### 3.2 Europees beleid rond platformwerk

Door de toenemende bezorgdheid over de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de veiligheid en gezondheid van platformwerkers kwam platformwerk uiteindelijk hoog op de agenda te staan van beleidsmakers in verschillende EU-lidstaten, en in 2021 dan eindelijk ook op EU-niveau.

Eerst stemde het Europees Parlement op 16 september 2021 een resolutie over behoorlijke arbeidsvoorwaarden, rechten en sociale bescherming van platformwerkers en nieuwe tewerkstellingsvormen die gekoppeld zijn aan de digitale ontwikkeling.<sup>89</sup> Op 9 december 2021 publiceerde de Europese Commissie vervolgens onder meer een voorstel voor een richtlijn ter verbetering van de werkomstandigheden van mensen die via digitale platforms werken.<sup>90</sup> Tegelijk met het voorstel werden ontwerprichtsnooten gepubliceerd over de toepassing van het EU-mededingingsrecht op

87 Het is goed om in gedachten te houden dat het overschrijden van de drempel met 1 euro in principe voldoende is om de specifieke regeling voor de deeleconomie niet langer van toepassing te laten zijn, niet alleen vanaf het moment dat de drempel wordt overschreden, maar vanaf het moment dat de drempel wordt overschreden teruggaand naar het tijdstip van of, afhankelijk van de regelgeving, vóór het begin van de activiteiten. Volgens de wetgever gaat het echter om een weerlegbaar vermoeden (Ontwerp van Programmawet van 2 juni 2016; Projet de loi-programme du 2 juin 2016; Doc 54 1875/001; <http://www.dekamer.be/FLWB/PDF/54/1875/54K1875001.pdf>, p. 24). Let ook op deze opmerkelijke passage uit het Deliveroo-vonnis: "Le fait que la même activité puisse simultanément s'exercer, dans des conditions identiques et au choix du coursier, sous statut de travailleur indépendant ou dans le régime de l'économie collaborative pose question. L'activité serait dès lors « professionnelle » ou pas selon que le coursier choisisse ou non de dépasser le plafond annuel de revenu. On aurait donc un critère (le caractère professionnel de l'activité) qui découlerait en réalité de sa conséquence (un traitement fiscal et de sécurité sociale différent). Cela revient de facto à réduire ce critère au seul dépassement ou pas du plafond annuel, ce qui n'est assurément pas l'objectif voulu par le législateur" (Abrb. Brussel (Fr.) (25e k.) 8 december 2021, AR 2021/014148, <https://www.tribunaux-rechtbanken.be/sites/default/files/media/art/bruxelles/news/20211208-tffb-deliveroo.pdf>, p. 46).

88 De Arbeidsrelatiewet kent al van voor zijn inwerkingtreding menig uiterst koel minnaar. Voor een bedenking van de werking ervan voor wat betreft platformwerk in het licht van het vonnis van de Franstalige Arbeidsrechtbank Brusselse, zie onder meer Maerten, P., Noot onder T.T. fr. Bruxelles, 25e ch., 8 XII 2021, JTT, Nr. 1427-1428, mei 2022, p. 238-241. Voor een onzes inziens meer kritische analyse, zie: Wouters, M., De zelfstandige maaltijdcoeriers van Deliveroo: Symptomatisch voor een wijdverspreid probleem?, *Arbeidsrecht Journaal*, 2022, <https://arbeidsrechtjournaal.be/de-zelfstandige-maaltijdcoeriers-van-deliveroo-symptomatisch-voor-een-wijdverspreid-probleem>

89 Resolutie van het Europees Parlement van 16 september 2021 over eerlijke arbeidsvoorwaarden, rechten en sociale bescherming voor platformwerkers - nieuwe vormen van werkgelegenheid die gekoppeld zijn aan de digitale ontwikkeling (2019/2186(INI)), PB C 117, 11 maart 2022, p. 53.

90 Zie: Persbericht, 9 december 2021, Brussel, Voorstellen van de Commissie om de arbeidsomstandigheden van mensen die via digitale arbeidsplatformen werken, te verbeteren, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/nl/ip\\_21\\_6605](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/nl/ip_21_6605)

collectieve overeenkomsten van zelfstandigen zonder personeel.<sup>91</sup> Deze richtsnoeren zijn ook van toepassing op platformwerkers. Het richtlijnvoorstel ter verbetering van de arbeidsomstandigheden bij digitaal platformwerk werd gelanceerd na een raadpleging van de Europese sociale partners en wordt momenteel besproken in het Europees Parlement en de Europese Raad.

Het richtlijnvoorstel richt zich op drie belangrijke aandachtspunten in verband met werk op digitale platforms. *Ten eerste*, de kwalificatie van de arbeidsrelatie tussen de platformwerker en (de exploitant van) het digitale platform: de voorgestelde richtlijn erkent dat de grenzen tussen werk in ondergeschikt verband en werk als zelfstandige vaag zijn in de context van platformwerk, waardoor het moeilijk is werknemers in categorieën in te delen. Dit leidt ook tot verkeerde indelingen, die moeten worden aangepakt om de arbeids- en sociale rechten van platformwerkers te waarborgen. De voorgestelde richtlijn bevat een lijst criteria die dienen afgetoetst te worden en op die manier aanleiding geven tot een juridisch weerlegbaar vermoeden. Meer bepaald is er in het voorstel van richtlijn sprake van vijf controlecriteria (i.t.t. acht in België). Indien aan ten minste twee van deze vijf criteria is voldaan, wordt de exploitant van het digitale platform wettelijk vermoed de werkgever te zijn, en dienen de platformwerkers, als werknemers te worden gekwalificeerd, tenzij (de exploitant van) het platform erin slaagt dit vermoeden te weerleggen. *Ten tweede* beoogt de voorgestelde richtlijn meer transparantie bij het gebruik van algoritmisch beheer en geeft zij werknemers het recht om geautomatiseerde beslissingen aan te vechten. Bovendien moet er menselijk toezicht zijn. Al deze aspecten zijn belangrijk om werknemers meer informatie te geven over de manier waarop zij worden gecontroleerd en geëvalueerd en moeten ook bijdragen tot de verbetering van hun fysieke en psychologische gezondheid, veiligheid en welzijn. *Ten derde* beoogt de voorgestelde richtlijn een betere handhaving, meer transparantie en een grotere traceerbaarheid, door rapportageverplichtingen op te leggen en de uitwisseling van gegevens aan te moedigen.

Er is echter ook enige kritiek op de voorgestelde richtlijn. Sommige auteurs hebben betoogd dat als digitale platforms worden verplicht de arbeidskrachten als werknemers in dienst te nemen, de platforms in plaats daarvan zouden samenwerken met onderaannemers of uitzendbureaus, die deze verantwoordelijkheid op zich zouden nemen (Arets, 2022; Bertolini *et al.*, 2022).<sup>92</sup> Sommige platformen zullen immers inzetten op een doorgedreven ‘low cost’-strategie (die, zoals ook in andere sectoren het geval is, grotendeels of soms zelfs uitsluitend neerkomt op het externaliseren van eender welke kost, waarbij de rand van het legale wel eens overschreden wordt) om zo een dominante markt- of zelfs monopoliepositie te verwerven (‘winner takes all’-aspect van online-bedrijven). Tegenstanders van regelingen die platformwerkers in een werknemersstatuut duwen argumenteren ook vaak dat hoe dan ook de meest kwetsbare personen nog steeds buitengesloten (bv. migranten zonder papieren) (Arets, 2022). Ponce Del Castillo en Naranjo (2022) zien verder ruimte voor verbetering van de voorgestelde richtlijn, met name om deze meer coherent te maken met de AVG en de concept-AI-wet.

**De voorgestelde richtlijn is een belangrijke stap voorwaarts, aangezien zij rechtstreeks betrekking heeft op digitaal platformwerk en gericht is op de verbetering van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en de gezondheid en veiligheid op het werk bij digitaal platformwerk.** Hoewel veel lidstaten de afgelopen jaren maatregelen en initiatieven hebben aangenomen

91 [https://competition-policy.ec.europa.eu/public-consultations/2021-collective-bargaining-2\\_en](https://competition-policy.ec.europa.eu/public-consultations/2021-collective-bargaining-2_en)

92 Waar met legitieme uitzendkantoren gewerkt wordt, zou dat dan in beginsel wel met zich meebrengen dat de platformwerkers in beginsel werknemers, 't is te zeggen uitzendkrachten, zouden zijn, zodat de toepasselijke regels met betrekking tot arbeids- en socialezekerheidsrecht op hen alleszins van toepassing zouden zijn. Uiteraard worden onderaannemingsconstructies vaak opgezet met het oog op het ontduiken van sociaalrechtelijke bepalingen, zeker in gevallen waar er een grensoverschrijdend element (de onderaannemer, zijn klant of beide zijn gevestigd in een andere lidstaat dan waar de activiteiten zich ontplooiën) wordt ingebouwd. Echter, onder meer de Uber-zaak leerde ons in 2015 al dat dit soort constructies reeds gebruikt worden. Of dat met het loutere doel van fiscale optimalisatie dan wel mede met het doel inspecties door bevoegde diensten te bemoeilijken, laat ik aan het oordeel van de lezer. Mogelijks interessante lectuur op dit vlak zou het onderzoek van de RSZ naar de activiteiten van Uber opleveren, ware het dat dit bij mijn weten niet openbaar raadpleegbaar is. Andere interessante literatuur vindt men verspreid over het internet, onder meer hier: Bronzwaer S., 'We waren dronken en high van de politieke invloed in Nederland', zegt Uber-klokkenluider in Tweede Kamer, NRC, 21 maart 2023, <https://www.nrc.nl/nieuws/2023/03/21/we-waren-dronken-en-high-van-de-politieke-invloed-in-nederland-zegt-uber-klokkenluider-in-tweede-kamer-a4160123>

als reactie op de opkomst van digitaal platformwerk (zie Europese Commissie (2020), ECE (2021) en EU-OSHA (2022a) voor een overzicht), is het duidelijk dat (1) slechts weinig van deze maatregelen rechtstreeks gericht zijn op digitaal platformwerk, terwijl de meeste indirect betrekking hebben op digitaal platformwerk (bv. door zich te richten op alle zelfstandigen, waaronder de zelfstandigen in de platformeconomie) en dat (2) de kwaliteit van het werk grotendeels over het hoofd is gezien; als het al aan bod komt, is dat opnieuw meestal indirect. De maatregelen, initiatieven en acties die rechtstreeks betrekking hebben op platformwerk, pakken vooral de meest zichtbare vormen aan: laaggeschoold platformwerk op locatie. Bovendien kunnen bij vele initiatieven vragen worden gesteld over hun handhaafbaarheid, en dus hun uiteindelijke impact ervan op het terrein. Niettemin ziet men dat sommige platformen, in landen waar ze gedwongen worden de feitelijke arbeidsrelatie ook juridisch te respecteren, meteen uit deze landen wegtrekken.<sup>93</sup>

Ondertussen werd met de zogenaamde Uber-files ook duidelijk hoe sterk sommige platforms politici en overheden wel niet 'belobbyd' hebben. Ook al zijn deze praktijken relatief snel uit het nieuws verdwenen, de vele strubbelingen die het voorstel van de Europese Commissie ondertussen losmaakten en maken, doen vermoeden dat minstens de naweeën ervan nog voelbaar zijn. Het gaat bovendien ook om een voorstel tot *richtlijn*, die dus in elke Lidstaat in nationaal recht dient omgezet te worden. Ook daar toont het verleden aan dat men niet naïef optimistisch mag zijn, te meer omdat exploitanten van digitale platforms in het verleden reeds creatief met lands- en bevoegdheidsgrenzen omgingen.<sup>94</sup>

---

93 Ook in dat opzicht zijn de Belgische zaken belangrijk. Als de huidige rechtspraak bevestigd wordt, dreigt de omzetting van de richtlijn daaraan weinig te zullen veranderen. In welks geval, zo vrezen sceptici, de Belgische ervaring wel eens een 'inspiratiebron' voor een aantal andere lidstaten zou kunnen zijn, en dan vooral diegene die bepaalde platforms wel heel erg gunstig gezind schijnen ...

94 Cf. supra.



**- DEEL 3 PLATFORMWERK ALS**  

---

**ANTWOORD OP DEZE MAATSCHAPPELIJKE**  
**UITDAGINGEN? -**



## 4 | Is platformwerk een opstap tot kwalitatief en duurzaam werk?

### 4.1 Algemene inleiding

Zoals we reeds zagen kende platformeconomie de voorbije jaren een sterke groei, ook in Vlaanderen, en dat brengt **voordelen** maar eveneens risico's met zich mee. Zo kan platformwerk de drempels tot de arbeidsmarkt verlagen en het mogelijk maken om via flexibel en autonoom werk een (bijkomend) inkomen te verdienen en een betere balans tussen werk en privéleven te bereiken. Om die redenen zou platformwerk bovendien een aantrekkelijker alternatief kunnen zijn dan andere vormen van werk, waar er bv. veel flexibiliteit van de betrokkene gevraagd wordt door de werkgever, maar er weinig flexibiliteit is voor de werknemer. Platformwerk kan uit zeer eenvoudige taken bestaan die geen enkele expertise vereisen en door iedereen kunnen worden uitgevoerd, wat zeker voor kortgeschoolden interessant zou kunnen zijn. Dankzij platformwerk kunnen werknemers ervaring opdoen, hun vaardigheden ontwikkelen, een portfolio of cliënteel opbouwen, enz. Het gaat daarbij niet noodzakelijk uitsluitend over jobspecifieke vaardigheden, maar ook over sociale vaardigheden, persoonlijke disposities en attitudes, zoals bv. zelfvertrouwen, onafhankelijkheid en veerkracht. Een ander punt is dat platformen een groot absorptievermogen hebben en typisch geen restricties opleggen op wie en hoeveel personen zich kunnen aanmelden als platformwerker. De voornaamste reden daarvoor is dat platformen een tweezijdige markt moeten beheren en ervoor zorgen dat er een voldoende groot arbeidsaanbod is van platformwerkers om klanten aan te trekken. Platformwerk zou ook discriminatie in de arbeidsmarkt kunnen tegengaan en zo kwetsbare groepen, kansen op arbeidsmarktparticipatie bieden. Volgens deze logica kan **platformwerk dienen als opstap naar de arbeidsmarkt en als springplank naar andere carrièremogelijkheden, binnen of buiten de platformeconomie**.

Anderzijds brengt platformwerk een aantal **nadelen** met zich mee. Platformwerk stelt het regelgevende en institutionele kader in vraag (*cf. supra*). De arbeidsomstandigheden van platformwerk kunnen problematisch zijn (vooral bij kortgeschoold en online platformwerk) en platformwerk kan de arbeidsmarktsegmentatie net vergroten. Op die manier kan platformwerk net een valkuil worden.

Het is daarom van belang dat er naast de mogelijkheden om aan het werk te gaan, grondig bekeken wordt of platformwerk kwalitatief en duurzaam is, en welke voorwaarden daarvoor moeten worden vervuld. Zoals eerder aangegeven werd, is cijfermateriaal betreffende het aantal platformwerkers en hun verdeling over economische sectoren en maatschappelijke categorieën schaars en niet altijd heel betrouwbaar. Wanneer het bovendien de doorstroming naar stabiele banen in de reguliere arbeidsmarkt betreft, blijken harde data zo goed als onbestaande.

Niettemin lijkt de literatuur rond wat platformwerk kan betekenen voor kansengroepen in de samenleving erop te wijzen dat de **instroommogelijkheden reëel zijn, maar de mogelijkheden om door te stromen naar een duurzame tewerkstelling eerder beperkt**. Deze hypothese wordt verkend in de volgende secties, waarin een onderscheid gemaakt wordt tussen drie op elkaar volgende stappen: **instroom tot een job in de platformeconomie; functioneren in deze job in de platformeconomie (kwaliteit van het werk en de beleving van de platformwerker); en doorstromen naar een andere job in de platformeconomie en/of de reguliere arbeidsmarkt**.

Rond kansengroepen in het algemeen komen daarbij verschillende vragen kijken. Een (niet-limitatief) overzicht volgt hier:

- Wat de *instroom* betreft:
  - Krijgen kansengroepen daadwerkelijk toegang tot de platformeconomie?
  - Vormt het ontbreken van formele kwalificaties een obstakel om werk te vinden in de platformeconomie?
  - Biedt de platformeconomie hun opportuniteiten die in de reguliere economie ontbreken?
  - Vindt in de platformeconomie ten aanzien van kansengroepen geen discriminatie plaats, of worden bestaande vormen van discriminatie niet versterkt?
- Wat het *functioneren* betreft:
  - Is de inhoud van het werk van dien aard dat mensen uit kansengroepen het kunnen uitvoeren (b.v. tegemoetkomen aan de wensen van de klant inzake service en tijdstip)?
  - Zijn de arbeidsomstandigheden dusdanig dat het werk op termijn vol te houden is?
  - Zijn de arbeidsvoorwaarden (vergoeding na aftrek van gemaakte kosten, onder meer gereedschap, verzekeringen) dusdanig dat men er een inkomen kan uit halen waarvan men kan leven?
  - Kan men op voldoende ondersteunings- en contactmogelijkheden terugvallen?
  - Bieden de autonomie en de variatie voldoende tegengewicht tegen de stress- en gezondheidsrisico's?
  - Is de tijdsflexibiliteit van dien aard dat men het werk kan combineren met andere bezigheden (opleiding, zorgtaken, sociale events)?
- Wat de *doorstroom/uitstroom* naar ander werk al dan niet in de reguliere arbeidsmarkt betreft:
  - Is het werk dat toelaat om te leren of opleiding te volgen? (ervaring; specialisatie; taalkennis; algemene, specifieke en sociale vaardigheden)? Bevat het werk voldoende leeromgevingen op zich (al doende, via collega's, ...)?
  - Kan men zich vanuit de eigen achtergrond oriënteren op de arbeidsmarkt (incl. krijgt men inzicht in wat men zelf wil en kan? Krijgt men een zicht op mogelijke jobs of loopbaanmogelijkheden)?
  - Is het vanuit het werk in de platformeconomie mogelijk het eigen sociale netwerk (social capital) te vergroten in functie van opportuniteiten op de reguliere arbeidsmarkt?
  - Stellen zich voor de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt geen blokkerende factoren (die te maken hebben met locatie, verplaatsing, fysieke of mentale vereisten, ...)?

## 4.2 Instroom in platformwerk

Instroom	
(gepercipieerde) kansen	(gepercipieerde) drempels
<b>Eenvoudige instap</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Men kan snel en gemakkelijk een account aanmaken</li> <li>o Geen bewijs nodig van diploma, kennis, ervaring, vaardigheden</li> <li>o Geen formeel aanwervingsproces</li> </ul>	<b>Digitale skills</b> <b>Toegankelijkheid website of app</b>
<b>Starten vereist relatief weinig middelen</b> (zie hiernaast) en administratie (zie hierboven), zeker ook in vergelijking met het zelfstandig ondernemerschap	<b>Registratie- of transactievergoedingen</b> <b>Digitale middelen en hun onderhoud</b> (pc, laptop, tablet of smartphone; goede internetverbinding, online bankieringsmiddelen) <b>Uitrusting naargelang type werk</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Auto of fiets voor on-site-vervoerswerk</li> <li>o Andere uitrusting voor on-site-werk</li> <li>o Transport voor on-site-werk</li> <li>o Ergonomische middelen voor online-werk</li> </ul>
<b>Keuze taken ~ Taak-diversiteit (over platforms heen, binnen sommige platforms)</b> Naar inhoud / Naar vaardigheidsniveau > Uitproberen verschillende activiteiten > Niet in bepaalde richting geduwd > zelfvertrouwen kan groeien	
<b>Taak-, tijd- en plaats-autonomie</b> >Zelf beslissen welke opdrachten je aanneemt >Zelf beslissen of, wanneer, hoe lang, hoe snel je werkt > minder stress, angst >Thuis of op een bereikbare / aangepaste plaats werken	
<b>Werk en inkomen als (tijdelijk) vangnet</b> Mogelijkheid van 'jobhoppen' Niet 'onder een baas' moeten werken	<b>Risico verlies sociale rechten bij zelfstandigenstatuut</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Compatibiliteit met uitkeringen en andere rechten</li> <li>o Sociale bescherming (veiligheid en gezondheid op het werk)</li> <li>o Andere rechten en verplichtingen (registratie, vergunningen, verzekeringen...)</li> </ul>



In de meeste gevallen kunnen platformwerkers gemakkelijk een account aanmaken op de website of app van het platform en aan de slag gaan, vaak zonder dat zij hun kwalificaties, kennis of vaardigheden hoeven aan te tonen en zonder dat zij aan een formele aanwervingsprocedure worden onderworpen. Ook een gebrek aan ervaring met een specifieke taak is geen belemmering om zich bij een platform te mogen aanmelden. Bij platformwerk is het onboarding proces doorgaans kort en relatief eenvoudig (van Doorn & Vijay, 2021). Zodra een account is aangemaakt, is men vrij om te beslissen welke taken men accepteert.

Het relatief eenvoudige proces heeft voordelen, bijvoorbeeld omdat het discriminatie kan helpen overwinnen en de toetredingsdrempels voor mensen zonder formele kwalificaties, vergunningen of certificaten kan verlagen. Migranten bijvoorbeeld kunnen problemen ondervinden bij de erkenning van buitenlandse kwalificaties (Lam & Triandafyllidou, 2021; van Doorn & Vijay, 2021). Het kunnen kiezen van de taken kan vooral nuttig zijn voor personen met een handicap of chronische ziekte of aandoening, omdat zij het best kunnen inschatten welk werk haalbaar is, zonder dat zij hun handicap of hun gezondheidsproblemen bekend hoeven te maken (Kilhoffer *et al.*, 2019; Van Herreweghe *et al.*, 2021). Voor arbeidsmigranten kan controle hebben over welke taken ze moeten doen ook gunstig zijn (Lam & Triandafyllidou, 2021). Migranten die de lokale taal niet spreken, kunnen bijvoorbeeld taken selecteren die minimaal contact met anderen inhouden, waarbij het niet kennen van de taal geen probleem zou zijn, of taken die ze kunnen uitvoeren in hun moedertaal of een taal die ze beheersen (bijvoorbeeld Engels) (Altenried, 2021; Lam & Triandafyllidou, 2021; van Doorn & Vijay, 2021).

De grote afhankelijkheid van digitale technologieën of instrumenten in digitaal platformwerk kan een voordeel zijn voor personen met een handicap (Harpur & Blanck, 2020; Fundación ONCE en ILO Global Business and Disability Network, 2021). Digitale instrumenten en technologieën vergemakkelijken niet alleen de communicatie tussen werknemers van digitale platforms enerzijds en digitale arbeidsplatforms en klanten anderzijds, maar ondersteunen werknemers ook bij de uitvoering van taken. In dit verband lijkt het gebruik van browserextensies en geautomatiseerde scripts vrij gangbaar onder digitale platformwerkers. Platformwerkers die Amazon Mechanical Turk gebruiken, gebruiken bijvoorbeeld een reeks tools en scripts om onbetaalde tijd bij het zoeken naar taken te helpen verminderen, om taken en opdrachtgevers te beoordelen en te evalueren, om (delen van) de taakuitvoering te automatiseren, enzovoort (Kaplan *et al.*, 2018).

Platformwerk kan ook flexibiliteit met betrekking tot werktijden bieden die elders niet beschikbaar is (Fundación ONCE en ILO Global Business and Disability Network, 2021). Dit is een van de belangrijkste redenen voor werknemers om platformwerk te doen (EIGE, 2022). Naast de mogelijkheid om werkactiviteiten en taken te kiezen, kunnen platformwerkers in principe zelf bepalen of, wanneer en hoe lang ze werken. Dit stelt mensen in staat om te werken, ook wanneer ze dat niet op vaste tijden of fulltime kunnen doen (bv. werk plannen rond medische behandelingen of zorgtaken) (Harpur & Blanck, 2020; Fundación ONCE en ILO Global Business and Disability Network, 2021; Gerber, 2022).

Platformwerkers hebben bovendien enige controle over het **werktempo**. Het werktempo en de manier waarop het wordt bepaald zijn belangrijke factoren die bijdragen tot de werkintensiteit. Een hoge werkintensiteit is spannend, stimulerend en lonend, maar kan ook stress veroorzaken en heeft een negatief effect op de mentale en fysieke gezondheid en het welzijn van werknemers (Eurofound en ILO, 2019). Een te lage werkintensiteit is echter ook schadelijk. Veel zal afhangen van hoe het werktempo wordt bepaald: door het management, naar aanleiding van de eisen van klanten, op basis van input of verzoeken van collega's, of door een machine (Eurofound en ILO, 2019). Bij sommige soorten platformwerk kan men het werktempo in grote mate zelf bepalen (bv. het ontwerpen van een logo, of het programmeren van een website): ze stellen hun eigen deadlines vast of onderhandelen met klanten over redelijke deadlines, bepalen hoe snel ze moeten werken, enz. Bovendien wordt platformwerk doorgaans geïsoleerd uitgevoerd, wat betekent dat de men niet afhankelijk is van de input van collega's.

Controle hebben over werktijden en werktempo kan stress en angst helpen verminderen en bijdragen tot een beter evenwicht tussen werk en privéleven (Harpur & Blanck, 2020). Platformwerkers kunnen taken spreiden zoals dat het beste past in hun schema. Flexibele werktijden en controle over het werktempo kunnen ook de behoefte aan formele aanpassingen en openbaarmaking verminderen voor werknemers met een handicap, chronische ziekte of aandoening (Berg, 2016; Kilhoffer *et al.*, 2019; Harpur & Blanck, 2020; EIGE, 2022). Platformwerkers zijn in staat om verbinding te maken of te verbreken met het platform wanneer zij dat willen, zonder dat zij zich daarvoor hoeven te verantwoorden. Ook in meer traditionele werkcontexten is arbeidstijdflexibiliteit een belangrijk onderdeel van werkaccommodaties (Kilhoffer *et al.*, 2019).

Een ander domein waarop platformwerk de barrières voor arbeidsparticipatie kan helpen verlagen is de werkplek en de fysieke werkomgeving. Naast flexibele werktijden bieden sommige vormen van platformwerk flexibiliteit inzake de plaats waar de werkzaamheden worden verricht. In het algemeen kan het gebruik van digitale technologieën en instrumenten in de werkomgeving, in combinatie met werken op afstand en meer flexibiliteit op de werkplek, mogelijkheden bieden voor meer inclusieve arbeidsmarkten (Fundación ONCE en ILO Global Business and Disability Network, 2021).

Online platformwerk kan op elke locatie worden uitgevoerd, en wordt meestal bij platformwerkers thuis uitgevoerd (EU-OSHA, 2022a). Dit heeft verschillende voordelen, bijvoorbeeld dat men de werkomgeving kan aanpassen aan de eigen voorkeuren en behoeften (bv. hulpmiddelen), en zo kan vermijden te moeten werken in een ruimte die door een werkgever of klant ter beschikking wordt gesteld en die niet of onvoldoende is aangepast (Berg, 2016; Kilhoffer *et al.*, 2019; Harpur & Blanck, 2020; Fundación ONCE en ILO Global Business and Disability Network, 2021). Bovendien heeft misschien niet iedereen toegang tot een voertuig of een rijbewijs, of heeft in het geval van migranten een rijbewijs dat niet officieel wordt erkend. Vooral voor taken waarbij snelheid van belang is, en waarbij men zich tussen locaties moet verplaatsen, kan dit problematisch zijn (Van Herreweghe *et al.*, 2021). Thuiswerken vergemakkelijkt het combineren van werk met andere activiteiten en/of behoeften, zoals zorgtaken of huishoudelijke taken.

Bij werken op locatie daarentegen wordt de hoofdactiviteit verricht bij de klant, in openbare ruimten of elders, terwijl het deel van het werk dat betrekking heeft op het vinden van nieuwe taken en het beheer van de rekening vanuit de woning van de werknemer (of een andere locatie) kan worden gedaan. Ook in dit geval zouden platformwerkers die taken kunnen selecteren op locaties die voor hen toegankelijk zijn (bv. toegankelijk met openbaar vervoer, woningen op de begane grond, enz.).

Een ander thema is de sociale context (de interpersoonlijke relaties tussen werknemers, hun klanten en hun organisatie (collega's, management)) (Eurofound, 2018). Bij platformwerk zijn de interpersoonlijke relaties doorgaans beperkter dan in traditionele werkcontexten, hoewel het ook afhangt van het type platformwerk. De meeste platformwerkers hebben weinig interactie met het platform en de interacties omvatten mogelijk geen direct contact met een mens. Hoewel beperkte interpersoonlijke relaties op het werk problematisch kunnen zijn en kunnen leiden tot professionele en sociale isolatie, kan het ook een manier zijn om negatieve percepties of vooroordelen van collega's, managers of anderen te overwinnen en een oplossing zijn voor individuen die moeite hebben met sociale interacties (Van Herreweghe *et al.*, 2021).

Platformwerk biedt nieuwe mogelijkheden en maakt het mogelijk om voet aan de grond te krijgen op de arbeidsmarkt (Lam & Triandafyllidou, 2021). In veel gevallen gebeurt dit op basis van zelfstandig ondernemerschap. Voor veel werknemers, zelfs wanneer digitaal platformwerk slechts een secundaire bron van inkomsten is, biedt platformwerk werk- en inkomenszekerheid. Het is een 'vangnet' voor degenen die anders misschien helemaal geen werk hebben. Migrantenvrouwen kunnen bijvoorbeeld moeite hebben om toegang te krijgen tot betaald werk (Lam & Triandafyllidou, 2021; van Doorn & Vijay, 2021). Platformwerk kan ook bijdragen aan de formalisering van activiteiten die in de grijze economie worden uitgevoerd, bijvoorbeeld huishoudelijk werk (EU-OSHA, 2022a), en maakt het mogelijk om van klusjes te leven (Eurofound, 2018).

De lage drempels voor het betreden en verlaten van het digitale platform werk, zonder administratieve lasten, zouden degenen met negatieve ervaringen op de arbeidsmarkt in het verleden, bijvoorbeeld in hun vorige baan(nen), kunnen helpen. Dergelijke personen zouden in de verleiding kunnen komen om de arbeidsmarkt helemaal te verlaten. Voor hen kan platformwerk een kans zijn om weer aan het werk te gaan, omdat het de mogelijkheid biedt om verschillende soorten activiteiten uit te proberen, zonder veel beperkingen of verplichtingen aan een werkgever (Van Herreweghe *et al.*, 2021). Mocht het werk te zwaar, moeilijk, stressvol of op een andere manier niet geschikt blijken, dan is het makkelijker om te stoppen dan bij een reguliere arbeidsrelatie (Van Herreweghe *et al.*, 2021). Platformwerk biedt mogelijkheden om een scala aan activiteiten uit te proberen, zonder in één richting te worden geduwd (wat nogal eens gebeurt bij bv. mensen met een beperking, migranten, kortgeschoolden). Dit maakt het ook mogelijk vertrouwen op te bouwen en eventuele belemmeringen die werknemers zichzelf opleggen te overwinnen. Dit kan met name een probleem zijn vanuit het oogpunt van de diversiteit van de arbeidskrachten, bijvoorbeeld voor migranten of personen met een handicap, die in het verleden vaak moeilijke onderwijs- en arbeidsmarktvervingen hebben opgedaan.

Een ander kenmerk is dat starten als digitale platformwerker weinig middelen vereist, ook in vergelijking met starten als ondernemer of zelfstandige. Dit is een voordeel voor migranten en personen met een handicap, chronische ziekte of aandoening, die vaak over weinig middelen beschikken (Fundación ONCE en ILO Global Business and Disability Network, 2021; van Doorn & Vijay, 2021). Platforms brengen echter vergoedingen in rekening, hetzij bij registratie als platformwerker, hetzij gekoppeld aan verrichte transacties.

Al deze aspecten zijn zeer relevant voor personen met een zwakker arbeidsmarktprofiel. Studies gericht op arbeidsmigranten die digitaal platformwerk verrichten, bevestigen dat velen dit zien als een vangnet, zij het een tijdelijk vangnet (Lam & Triandafyllidou, 2021; van Doorn & Vijay, 2021). Een inkomen kunnen verdienen via platformwerk geeft deze personen enige controle over hun levensonderhoud en werk- en inkomenszekerheid (een paar dagen werken in personenvervoer of voedselbezorging kan bv. voldoende zijn om de huur te betalen). Aan de andere kant zijn arbeidsmigranten in platformwerk zich ervan bewust dat dit een doodlopende straat kan zijn, en beseffen ze dat ze sterk afhankelijk zijn van het platform (Lam & Triandafyllidou, 2021; van Doorn & Vijay, 2021). Voor sommigen zijn lage lonen, inkomensonzekerheid en onzekere arbeidsomstandigheden echter niets nieuws (Altenried, 2021).

Voor sommigen kan platformwerk een kans bieden om een inkomen te verdienen dat met regulier werk niet of moeilijk te bereiken zou zijn (Berg, 2016; Dobson, 2017; Harpur & Blanck, 2020). Personen die een overheidsuitkering ontvangen, kunnen worden beperkt in hoeveel ze kunnen werken of verdienen (bijvoorbeeld ziekte- of werkloosheidsuitkeringen) en hebben vaak ook te maken met andere beperkingen. Een baan vinden die voldoende flexibel is om met dergelijke regels of beperkingen om te gaan, is moeilijk (Dobson, 2017). Platformwerkers kunnen echter gemakkelijker controleren hoeveel ze werken en verdienen, om ervoor te zorgen dat het binnen de grenzen blijft (bv. wanneer het inkomen dat ze uit andere bronnen verdienen op een bepaald niveau wordt afgetopt). Als zodanig biedt platformwerk nieuwe mogelijkheden. Ook kan platformwerk, door de mogelijkheid om werk op een meer incidentele basis uit te proberen, helpen om de zogenaamde 'benefit cliff' (Dobson, 2017; Harpur & Blanck, 2020) te overwinnen: dit betekent dat personen die een uitkering ontvangen mogelijk afzien van het verhogen van hun arbeidsmarktparticipatie om te voorkomen dat hun uitkering zou worden verlaagd of gekort.

In onze enquête vroegen we de Vlaamse platformwerkers waarom zij er specifiek voor kozen om via online platformen/applicaties te werken. Vanuit een lijst met 11 vooropgestelde mogelijke motivaties voor deelname aan platformwerk zijn de vijf vaakst vermelde motivaties de volgende (tabel 4.1): flexibiliteit werd door meer dan de helft (54%) van de bevroegde personen aangegeven. Ook een 'extraatje bijverdienen' is een vaak voorkomende motivatie (48%). Daarnaast geeft ook bijna 40% van de steekproef aan dat hun motivatie lag bij het leuk vinden van het type werk. 22% had

platformwerk nodig om de eindjes aan elkaar te knopen. Eén vijfde van de steekproef gaf tenslotte aan dat platformwerk een manier was om zich bezig te houden.

**Tabel 4.1 Motivatie voor deelname aan platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers (N=270)\***

	Motivatie	%
1.	Omdat het de flexibiliteit bood waar ik naar op zoek ben	53,70
2.	Omdat ik een extraatje wilde bijverdienen	47,78
3.	Omdat ik het werk leuk vond	38,89
4.	Omdat ik een extra inkomen nodig had om de eindjes aan elkaar te knopen	22,22
5.	Omdat het mij bezighield	19,26
6.	Omdat ik elders (nog) geen werk kon vinden	12,59
7.	Omdat het mij extra opdrachten oplevert om mijn werkweek mee op te vullen	11,48
8.	Omdat het mijn netwerk vergroot	10,37
9.	Omdat ik er niet voor hoede te solliciteren	9,26
10.	Omdat ik er geen diploma's voor nodig had	6,30
11.	Naar aanleiding van COVID-19	4,81

\* Percentage van de steekproef die motivatie aanduidde als één van 3 redenen voor deelname

**Tabel 4.2** Frequentie en percentages voor aanwezigheid van top 5 motivaties voor deelname aan platformwerk, naar gelang type platformwerk en kenmerken van kwetsbaarheid in Vlaamse steekproef platformwerkers (N=270)

	Flexibiliteit	Bijverdienste	Leuk werk	(Bijkomend) inkomen	Bezig blijven
<b>Type platformwerk</b>	<b>***</b>	<b>*</b>	<b>*</b>	<b>n.s.</b>	<b>†</b>
Voedselkoeriers, taxi, transporteurs	63 71,59	36 40,91	35 39,77	20 22,73	17 19,32
Andere (voornamelijk) taken op-locatie	44 45,36	55 56,70	47 48,45	25 25,77	26 26,80
Microtaken	5 29,41	12 70,59	7 41,18	3 17,65	2 11,76
(Voornamelijk) online, professionele diensten	33 48,53	26 38,24	16 23,53	12 17,65	7 10,29
<i>Totaal</i>	<i>145</i> <i>53,70</i>	<i>129</i> <i>47,78</i>	<i>105</i> <i>38,89</i>	<i>60</i> <i>22,22</i>	<i>52</i> <i>19,26</i>
<b>Opleiding</b>	<b>n.s.</b>	<b>†</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>	<b>*</b>
Kortgeschoolden	19 54,29	14 40,00	13 37,14	8 22,86	12 34,29
Middengeschoolden	46 56,79	48 59,26	29 35,80	14 17,28	16 19,75
Langgeschoolden	77 52,74	65 44,52	58 39,73	35 23,97	21 14,38
<i>Totaal</i>	<i>142</i> <i>54,20</i>	<i>127</i> <i>48,47</i>	<i>100</i> <i>38,17</i>	<i>57</i> <i>21,76</i>	<i>49</i> <i>18,70</i>
<b>Migratieachtergrond</b>	<b>*</b>	<b>***</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>
Respondent & ouders in België geboren	86 48,31	100 56,18	75 42,13	36 20,22	39 21,91
Respondent in België geboren, ouders niet	15 62,50	10 41,67	8 33,33	3 12,50	4 16,67
Respondent & ouders niet in België geboren	41 66,13	16 25,81	20 32,26	19 30,65	8 12,90
<i>Totaal</i>	<i>142</i> <i>53,79</i>	<i>126</i> <i>47,73</i>	<i>103</i> <i>39,02</i>	<i>58</i> <i>21,97</i>	<i>51</i> <i>19,32</i>
<b>Gehinderd omwille van handicap...</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>	<b>n.s.</b>
Niet gehinderd	120 55,05	109 50,00	84 38,53	46 21,10	40 18,35
In zekere/erge mate gehinderd	25 48,08	20 38,46	21 40,38	14 26,92	12 23,08
<i>Totaal</i>	<i>145</i> <i>53,70</i>	<i>129</i> <i>47,78</i>	<i>105</i> <i>38,89</i>	<i>60</i> <i>22,22</i>	<i>52</i> <i>19,26</i>

p-waarden Chi Kwadraat toets: \*\*\*0,001; \*\*0,01; \*0,05; †0,10; n.s. niet significant.

Het is daarnaast mogelijk om voor de vijf vaakst vermelde motivaties een onderscheid te maken tussen het type platformwerk waaraan men deelneemt, alsook naargelang de kenmerken van kwetsbaarheid die we in deze studie onder de loep nemen (zie tabel 4.2). Voor de meest voorkomende

**motivatie voor deelname aan platformwerk**, namelijk flexibiliteit, zien we geen statistisch significante verschillen naar opleidingsniveau en het ondervinden van hinder. Echter, tussen de verschillende types van platformwerk blijkt er wel een verschil. Zo blijkt **flexibiliteit** vooral een zeer belangrijke motivatie binnen de groep van voedselkoeriers, taxichauffeurs en transporteurs (72%). Ook op basis van migratieachtergrond merken we enkele verschillen, zo wordt flexibiliteit vaker vermeld als motivatie binnen de groep respondenten ‘zelf en ouders niet in België geboren’. Een **extra bijverdienste** was een belangrijke tweede motivatie om deel te nemen aan platformwerk. Ook daar zien we vooral een verschil tussen soorten platformwerk. Zo blijkt deze motivatie het belangrijkste binnen de categorie ‘microtaken’. Ook hier tekent zich een verschil af naar gelang migratieachtergrond. In dat opzicht is de motivatie voor een extra bijverdienste het meest aanwezig bij respondenten zonder migratieachtergrond. Aan platformwerk deelnemen omdat het ‘leuk is’ lijkt een algemeen voorkomende motivatie en er blijken weinig verschillen op te treden tussen de verschillende kenmerken. We zien uitsluitend kleine verschillen tussen types platformwerk. Zo blijkt **‘leuk werk’** als motivatie van iets groter belang te zijn binnen de groep platformwerkers die taken op locatie uitvoeren. Eén vijfde van de algemene steekproef gaf aan dat ze aan platformwerk deelnemen omwille van de noodzaak van een **extra inkomen** om de eindjes aan elkaar te knopen. Het aandeel respondenten dat deze motivatie rapporteerde was ongeveer even groot binnen de verschillende groepen van de bestudeerde kenmerken in tabel 4.2. Ook het belang van de motivatie **‘bezig kunnen blijven’** lijkt weinig te verschillen tussen verschillende groepen. Er tekent zich uitsluitend een statistisch significant verschil af naargelang opleidingsniveau. Zo blijken kortgeschoolden deze motivatie vaker aan te duiden dan midden- of langgeschoolden.

Uitoefening platformwerk (arbeidsvoorwaarden en kwaliteitskenmerken)	
(gepercipieerde) kansen	(gepercipieerde) drempels
	<b>Afname werk- en inkomenszekerheid</b> < onderlinge competitie < Grote afhankelijkheid van algoritmisch management van platform (cf. taak-autonomie) < Verdringing door hoger geschoolden
	<b>Mogelijkheden autonomie blijken veel beperkter dan verwacht</b> <b>1. Cliënt selecteert werker of platform matcht cliënt en werker</b> > informatie-asymetrie > Opdrachten krijgen is niet evident + discriminatie <b>2. Oderaanneming</b> > uitbuiting <b>3. Daalt door onderlinge competitie</b> <b>4. Online monitoring en beschikbaarheid op afroep</b> > Stress voor sanctionering en dwang > daling psychisch welbevinden <b>5. Minder zelfstandig dan verwacht en vereist</b>
<b>Beperkte mogelijkheden ondersteuning / ontwikkeling</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Digitale tools en technologieën (online platformwerk)</li> <li>o Duidelijke taakomschrijving / handleiding</li> <li>o Tips &amp; tricks pagina</li> <li>o Communicatie rooms</li> <li>o Certificeringssystemen</li> <li>o Uitgebreide ratings met reviews</li> </ul>	<b>Weinig of geen ‘in-person’ begeleiding of ondersteuning</b>  <b>Weinig training, opleiding</b> <b>Weinig (intrinsic) ontwikkeling of stimulans hiertoe</b> , bijv. monotone taken met weinig uitdaging of intrinsieke leermogelijkheden (vb. laaggeschoold online werk)
<b>Graag beperkte sociale contacten hebben (i.h.b. online platformwerk)</b> > minder: stress, angst / discriminatie	<b>Onduidelijkheden betreffende compatibiliteit met uitkeringen en andere rechten, onduidelijkheden m.b.t. andere verplichtingen, en wetgeving...</b>

### 4.3 Kwaliteit van het werk en beleving in de platformeconomie

Wil een job in de platformeconomie een opstap vormen naar een meer reguliere job, dan is men uiteraard verondersteld gedurende een zekere periode te functioneren als platformwerker. Belangrijk lijkt hierbij dat men performant kan zijn, dat men het kan volhouden en men het zich in zekere mate kan eigen maken. In dat geval zouden we van een minimale mate van duurzaamheid kunnen spreken. Rond de arbeidsomstandigheden en de kwaliteitskenmerken van platformwerk zijn verschillende overzichtsstudies gemaakt, die zich baseren op andere onderzoeken die gebruik maakten van primaire dataverzameling in verschillende Europese landen.

Rözer *et al.* (2021) doen een poging om de werkcondities in de platformeconomie te vergelijken met deze in de reguliere economie. Inzake arbeidsvoorwaarden blijkt platformwerk niet goed te scoren. De werkzekerheid is evident laag. Het inkomen varieert uiteraard naargelang het soort werk en de relatieve schaarste van het aanbod, maar voor online werk ligt het laag. Een Nederlandse enquête waarnaar verwezen wordt (Ter Weel *et al.*, 2018) toont dat het onderste kwartier van platformwerkers een gemiddelde verdienste rapporteert van 8,- euro per uur, wat onder het minimumloon ligt. Het kenmerk waarin platformwerk gemiddeld genomen gunstig afsteekt ten opzichte van werk in loondienst is de tijdsautonomie, die toelaat werk en privéleven te combineren zoals men dat wenst. Deze tijdsautonomie kan evenwel uitgehold worden door de online monitoring vanuit het platform, door de vereiste om doorlopend beschikbaar te zijn en door werk op oproep (bv vervoer) waarbij een snelle oplevering verondersteld is. In die gevallen kan de zo geprezen flexibiliteit snel omslaan in een hoge werkdruk, die des te hoger is naarmate men voor zijn inkomen van platformwerk afhankelijk is. Bij andere parameters die redelijk elementair zijn voor kwaliteit van de arbeid (zoals taakvariatie, inspraak in de werkorganisatie, ondersteuningsmogelijkheden, sociale en professionele contacten) wordt in de onderzoeken waarnaar verwezen wordt minder stilgestaan. De jobtevredenheid, die niet zozeer de jobkenmerken reflecteert dan wel het persoonlijk aanvoelen van de taakuitvoerder (waarbij derhalve de persoonlijke situatie mee opgenomen wordt), blijkt hoger te liggen bij startende ondernemers en zij die hun platformwerk als een bijbaan beschouwen, en lager bij andere categorieën, vooral in de gevallen waar platformwerk het voorwerp vormt van continue online monitoring.

Ook Kilhoffer *et al.* (2020) bespreken een aantal parameters die naargelang hun invulling uitmaken in welke mate de kwaliteit van de arbeid in de platformeconomie beter of slechter is. Een belangrijke variabele hierbij is de takenallocatie. Deze kan door hetzij de klant, hetzij de platformwerker, hetzij het platform zelf. Dit laatste is min of meer de regel bij allocatie van laaggeschoolde klussen, en bij online werk. Dit is niet gunstig voor de kwaliteit van de arbeid, omdat het afbreuk doet aan een van de facetten die platformwerk op het eerste zicht aantrekkelijk maken, namelijk de vrijheid voor de platformwerker om klussen uit te voeren op het voor hem/haar meest geschikte moment en de betere accommodatie om te combineren met andere bezigheden (gezin, zorg, vrije tijd, andere job). Behalve het inboeten op tijdsautonomie leidt takenallocatie vanuit het platform vaak ook tot informatie-asymmetrie en verhoogde stressrisico's wanneer vormen van sanctionering en dwang worden aangewend (bv. schorsing bij niet ingaan op voorgestelde taken). De toewijzing en monitoring-activiteiten gebeuren vaak door volgens bepaalde algoritmes geprogrammeerde computerapplicaties, wat de platformwerker tegenover een niet-transparant en niet-aanspreekbaar apparaat plaatst, hetgeen het gevoel van willekeur en machteloosheid oproept. Dit maakt dat volgens de benadering van Karasek (1979) zou het psychisch welbevinden bij dergelijke jobs laag scoren, omdat de regelmogelijkheden niet op niveau zijn van de regelvereisten, en men derhalve zelf weinig controle heeft over de eigen performance. In andere gevallen vindt de taak op locatie plaats, met name bij de klant, waardoor er ook andere verwachtingen bij komen kijken, zoals een voortdurende aandacht voor promotie en klantenverzorging, skills waarvoor de modale platformwerker niet is opgeleid.

Ook de arbeidsvoorwaarden zijn in regel niet gunstig voor de platformwerker, met name de verloning en de arbeidstijden. Al eerder is vastgesteld dat platformwerk, en met name eenvoudig online werk bepaald niet royaal vergoed wordt. De betaling gebeurt meestal per uitgevoerde klus en niet per uur. De prijs is vaak vastgelegd door het platform. De platformwerker moet zelf voor eventuele kosten instaan (gereedschap, auto, verplaatsing, ...). Soms krijgt een platformwerker pas toegang tot een platform na het betalen van een deelnamevergoeding. De arbeidstijden variëren in functie van de hierboven reeds aangehaalde schijnbare tijdsautonomie. In de feiten blijkt dat platformwerkers vaker wel dan niet geneigd zijn lange werkuren te slaan, voornamelijk door de druk van voortdurend beschikbaar te zijn en vanuit de vrees klanten te verliezen. Dit is des te meer het geval naarmate men voor zijn volledige inkomen van platformwerk afhankelijk is. De meeste platformwerkers krijgen ook maar weinig informatie over (laat staan toezicht op) gebeurlijke veiligheids- en gezondheidsrisico's.

Andere auteurs zoals Grossman en Woyke (2015) zien platformisering als een fase in de flexibilisering van werk, in een proces dat omschreven wordt als de *unbundling of the job*. Traditionele producten en diensten worden opgedeeld in losse, vaak onder digitale vorm aangeboden componenten. Tegelijk wordt de platformwerker zelf verantwoordelijk voor zaken die voorheen door een werkgever worden geregeld (sociale zekerheid, declaratie van werkuren aan de fiscus, bijscholing, promotie, ...). Unbundling houdt dus zowel een stuk desintegratie in (van de jobinhoud) als een stuk re-integratie (van het jobbeheer), dat het werk inhoudelijk minder aantrekkelijk maakt (minder 'metier'), en tegelijk meer responsabiliserend (meer 'business').

In haar veldstudie over maaltijdcoeriers (door een digitaal platform aangestuurd) in Brussel, schetst Vandevenne (2021) vanuit de morfologische kenmerken van de betrokken groep werkers de risico's op precariteit. Wanneer de missing values in de enquêteresultaten niet meegerekend worden, zien we dat 91% van de bevroegde groep mannen zijn, 75% jonger dan 30 jaar, 82% niet-Belgisch of van niet-Belgische origine, en 78% voor wie dit platformwerk de enige bron van inkomen vormt. In de jobuitoefening karakteriseert de precariteit van deze groep zich in onzeker, laagbetaald werk met onregelmatige werkuren en weinig doorgroeimogelijkheden.

Hoewel de belemmeringen voor toetreding tot en deelname aan de arbeidsmarkt in de platform-economie lager kunnen zijn dan op de traditionele arbeidsmarkt, kan het nog steeds moeilijk zijn om aan de slag te gaan bij een platform (Yu *et al.*, 2019). Bij veel soorten platformwerk heeft de platformwerker in praktijk weinig controle over de taakverdeling, en worden taken toegewezen door het platform, of toegewezen door de klant. In slechts één van de tien types platformwerk die Eurofound (2018) heeft geïdentificeerd, bepalen platformwerkers zelf de taakverdeling. In vijf typen selecteert de klant de platformwerker; in vier typen matchen platformen zelf platformwerkers met klanten (Eurofound, 2018). Het krijgen van opdrachten is dus niet vanzelfsprekend, maar sterk afhankelijk van de sterkte van het profiel van de platformwerkers (hebben van goede ratings en reviews van eerdere klant), hun beschikbaarheid en snelheid bij het plaatsen van taken op het platform, enz. (Kilhoffer *et al.*, 2019; Van Herreweghe *et al.*, 2021).

Ongeacht de manier waarop taken worden toegewezen, is het echter essentieel dat er voldoende keuzewerk beschikbaar is. Anders moeten platformwerkers mogelijk elke taak accepteren die beschikbaar komt, ook taken die niet goed aansluiten bij hun kennis, vaardigheden en behoeften (Kilhoffer *et al.*, 2019; Van Herreweghe *et al.*, 2021; Fundación ONCE en ILO Global Business and Disability Network, 2021).

Een andere kwestie is het gebruik van digitale technologieën. Nu al ervaren sommige groepen op de arbeidsmarkt op verschillende manieren digitale uitsluiting (digitale kloof): geen of beperkte toegang tot een computer of mobiele telefoon, geen of beperkte toegang tot internet (slechte verbinding, beperkt aanbod van mobiele data), geen toegang tot digitale betalingssystemen, enz. Mensen in dergelijke situaties hebben soms helemaal geen toegang tot het platformwerk, of met ernstige beperkingen. Bovendien is het platform mogelijk niet toegankelijk voor personen met een handicap, chronische ziekte of aandoening, bijvoorbeeld personen die gebruikmaken van ondersteunende technologie (schermlezer, vergrotingshulpmiddel, luisterapparaat) (Lee *et al.*, 2019; Harpur & Blanck, 2020). Evenzo is het mogelijk dat klanten geen accommodaties, aanpassingen of ondersteuning voorzien. Zelfs als er maatregelen zijn om de toegankelijkheid van een platform te verbeteren, kunnen er problemen ontstaan. Lee *et al.* (2019) keken bijvoorbeeld naar de maatregelen van Uber gericht op chauffeurs die slechthorend of doof zijn. Gewoonlijk ontvangen chauffeurs een geluidsmelding van een nieuwe ritaanvraag. Om de dove of slechthorende chauffeurs tegemoet te komen, geeft de app naast het geluid nu ook een visuele aanwijzing - een knipperend licht. Hoewel bestuurders dit als een grote stap vooruit zien, valt het knipperlicht niet altijd voldoende op, bijvoorbeeld bij fel zonlicht. Om geen ritten te missen, moeten chauffeurs voortdurend op hun telefoon kijken en hem altijd bij zich houden, ook wanneer ze klanten helpen met hun bagage. Dit veroorzaakt vermoeidheid van de ogen en leidt bestuurders af van hun aandacht voor het verkeer. Lee *et al.* (2019) constateren verder dat communicatie met klanten een uitdaging blijft voor chauffeurs, zelfs na het aangeven in de app



dat ze slechthorend of doof zijn. De belangrijkste vorm van communicatie tussen chauffeurs en passagiers is het versturen van tekstberichten. Aan klanten duidelijk maken dat sms de enige vorm van communicatie is die werkt, is ook niet eenvoudig. Veel chauffeurs zeiden dat klanten hen nog steeds proberen te bellen of niet reageren op tekstberichten (Lee *et al.*, 2019). Deze communicatieproblemen leiden tot gevaarlijke en illegale situaties (bv. sms'en tijdens het rijden), geannuleerde ritten (bv. wanneer chauffeurs het ophaalpunt niet vinden) en slechte beoordelingen (bv. omdat chauffeurs mogelijk de aanwijzingen van klanten niet opvolgen). Om dit te ondervangen, gebruiken sommige bestuurders op hun initiatief ondersteunende technologieën (bv. spraakherkenningsapps) (Lee *et al.*, 2019).

Nauw verbonden met de vorige punten is de volgende kwestie die betrekking heeft op de vaardigheden, kennis en kwalificaties waarover platformwerkers beschikken. Onderzoek van Cedefop (2020) naar de ontwikkeling van vaardigheden en de afstemming van vaardigheden bij online digitaal platformwerk bevestigt dat *“Voorafgaand onderwijs en opleiding, en werkervaring, een basisoniveau bieden van verkoopbare vaardigheden die nodig zijn bij digitaal platformwerk.”* (Cedefop, 2020: p. 20). Vaardigheden zoals technische, communicatieve en organisatorische vaardigheden, en tot op zekere hoogte ook taalvaardigheden, persoonlijke disposities en digitale geletterdheid, worden ontwikkeld voordat men digitaal platformwerk gaat doen. Op basis van deze bevindingen concludeert Cedefop (2020) dat - net als op de traditionele arbeidsmarkt - bij digitaal platformwerk mensen met een lagere opleiding of minder ervaring worden achtergesteld.

Dit treft migranten en personen met een handicap, chronische aandoening of ziekte, die vaak al op barrières stuiten(e) bij de toegang tot onderwijs of opleiding (bv. door segregatie in onderwijstrajecten of scholen op jonge leeftijd), en moeilijkheden ondervinden bij het opbouwen van vaardigheden die aansluiten bij de vraag (Kilhoffer *et al.*, 2019). Het formele onderwijs voor personen met een handicap, chronische ziekte of aandoening kan verouderd zijn en niet op de hoogte zijn van recente technologische ontwikkelingen (Kilhoffer *et al.*, 2019). Daardoor zijn sommige groepen vaak lager opgeleid dan anderen. Sommige platformwerkers missen daarom mogelijk technische, digitale en bepaalde zachte vaardigheden die cruciaal zijn voor platformwerk. Dit beïnvloedt de soorten taken die zij kunnen uitvoeren. Anderzijds zijn veel platformwerkers overgekwalificeerd voor de taken die zij aanvaarden (Cedefop, 2020). De concurrentie voor lager geschoold platformwerk is dus erg groot, ten nadele van kortgeschoolde personen. Een laatste punt met betrekking tot vaardigheden en kennis is dat digitaal platformwerk doorgaans andere vaardigheden vereist dan wanneer dezelfde taak in een meer traditionele context wordt uitgevoerd (Harpur & Blanck, 2020; EU-OSHA, 2022a). Platformwerkers moeten bijvoorbeeld omgaan met klanten, administratieve taken uitvoeren en gegevens bijhouden om te voldoen aan de belastingwetgeving, enz. Personen met een zwakker arbeidsmarktprofiel zijn daartoe wellicht minder goed toegerust dan anderen (Harpur & Blanck, 2020).

In de survey bij Vlaamse platformwerkers maken we ook een evaluatie van de condities waarin platformwerkers werken. We maken daar een onderscheid tussen de intrinsieke kwaliteit van hun werk (bv. werkintensiteit, vaardigheden, autonomie, fysieke werkomstandigheden, en asociale werktijden) en de kwaliteit van hun tewerkstelling (bv. contract, inspraak in werkorganisatie, sociale rechten & voordelen, training, betrokkenheid, en monitoring). In de alinea's die volgen, geven we een kort overzicht van de aanwezigheid van bovenstaande kenmerken binnen onze steekproef.

**Tabel 4.3 Gemiddelde score op schalen voor intrinsieke kwaliteit van werk, naargelang type van platformwerk en kenmerken van kwetsbaarheid in Vlaamse steekproef platformwerkers**

	Werk-intensiteit (0-100)	Vaardigheden (0-100)	Autonomie (0-100)	Goede fysieke werkomgeving (0-100)	Asociale werktijden (0-100)
<b>Type platformwerk</b>	<b>208/n.s.</b>	<b>213/**</b>	<b>210/**</b>	<b>175/n.s.</b>	<b>181/†</b>
Voedselkoeriers, taxi, transporteurs	69,16	55,11	47,15	40,07	61,26
Andere (vnl) taken op-locatie	49,49	69,96	88,16	54,82	37,04
Microtaken	52,50	54,64	71,11	100,00	44,27
(Vnl) online, professionele diensten	59,01	79,38	82,56	83,52	50,73
<i>Totaal</i>	<i>58,95</i>	<i>65,41</i>	<i>70,95</i>	<i>54,86</i>	<i>48,88</i>
<b>Opleiding</b>	<b>202/n.s.</b>	<b>206/n.s.</b>	<b>204/n.s.</b>	<b>169/n.s.</b>	<b>174/n.s.</b>
Kortgeschoolden	66,96	69,52	69,54	41,35	51,81
Middengespoolden	56,51	63,90	77,14	47,50	45,97
Langgeschoolden	57,16	64,85	68,10	66,57	47,44
<i>Totaal</i>	<i>58,29</i>	<i>65,16</i>	<i>71,41</i>	<i>55,92</i>	<i>47,51</i>
<b>Migratieachtergrond</b>	<b>203/n.s.</b>	<b>208/n.s.</b>	<b>205/*</b>	<b>170/n.s.</b>	<b>177/n.s.</b>
Respondent & ouder(s) in BE geboren	52,56	63,44	78,85	64,05	44,04
Ouder(s) niet in BE geboren	60,00	68,56	56,06	50,89	43,09
Respondent & ouder(s) niet in BE geboren	74,11	72,18	58,81	35,78	63,57
<i>Totaal</i>	<i>59,24</i>	<i>66,29</i>	<i>71,22</i>	<i>54,49</i>	<i>48,68</i>
<b>Gehinderd omwille van handicap...</b>	<b>208/n.s.</b>	<b>213/n.s.</b>	<b>210/n.s.</b>	<b>175/n.s.</b>	<b>181/n.s.</b>
Niet gehinderd	58,58	65,08	73,10	55,99	47,55
In zekere/erge mate gehinderd	60,58	66,92	61,54	50,00	54,86
<i>Totaal</i>	<i>58,91</i>	<i>65,41</i>	<i>70,95</i>	<i>54,86</i>	<i>48,88</i>

Aantal observaties/p-waarden Chi-kwadraat toets: \*\*\*0,001; \*\*0,01; \*0,05; †0,10; n.s. niet significant. Uitsluitend respondenten die aangaven dagelijks, wekelijks, maandelijks of te onregelmatig om een frequentie aan te duiden, via platformen werken, zijn toegevoegd aan deze analyses.

**Werkintensiteit** ( $\alpha=0,604$ ): mijn platformwerk vereist dat ik zeer snel/hard moet werken0.

**Vaardigheden** ( $\alpha=0,665$ ): mijn platformwerk omvat voldoen aan precies kwaliteitsnormen/beoordelen van de kwaliteit van eigen werk/oplossen van onvoorziene problemen/complexen taken/nieuwe dingen leren.

**Autonomie** ( $\alpha=0,676$ ): ik kan de volgorde van taken/werkwijzen/snelheid van werk kiezen of wijzigen.

**Goede fysieke werkomgeving** ( $\alpha=0,847$ ): weinig zware lasten dragen of verplaatsen/weinig fysieke inspanning.

**Asociale werkdagen** ( $\alpha=0,797$ ): voor mijn platformwerk werk ik tussen 5 & 10 uur 's avonds, 's nachts, in het weekend, op feestdagen.

### Intrinsieke kwaliteit van werk bij de Vlaamse platformwerker

Aangezien we met een kleine steekproef werken, is het moeilijk om statistisch significante resultaten terug te vinden. Op vlak van de intrinsieke kwaliteit van werk (zie tabel 4.3) vinden we vooral enkele verschillen terug tussen de types platformwerk. Zo vinden we dat online professionele diensten gewoonlijk hoger scoren op het vlak van 'vaardigheden'. Dat wil zeggen dat hun werk vaker bestaat uit nieuwe dingen leren, complexe taken voltooien, onvoorziene problemen oplossen, voldoen aan kwaliteitsnormen en de kwaliteit van hun eigen werk beoordelen. Ook platformwerkers die activiteiten op locatie uitvoeren scoren iets hoger op deze schaal. Voedselkoeriers, taxichauffeurs en transporteurs, alsook zij die microtaken uitvoeren scoren dan weer overwegend laag op de schaal voor vaardigheden. Ook op vlak van autonomie - namelijk de mogelijkheid om de volgorde van taken, werkwijzen en de snelheid van werk te kiezen of wijzigen - zien we verschillen naar type platformactiviteit. Platformwerkers die diensten op locatie verrichten hebben de grootste mate van autonomie,

gevolgd door zij die online, professionele diensten aanbieden. Ook microtaskers hebben een behoorlijke mate van autonomie. Voedselkoeriers, taxichauffeurs en transporteurs daarentegen scoren het laagst op de schaal voor autonomie. Desondanks was bij deze groep de motivatie voor platformwerk vaak flexibiliteit (zie eerder). Tot slot zijn ook de verschillen op vlak van asociale werktijden 'bijna' statistisch significant. Hieruit blijkt dat vooral voedselkoeriers op asociale werktijden werken. Dat is niet verrassend gezien het type activiteiten (maaltijden worden vaak in de avond en in het weekend besteld, en ook taxi's worden grotendeels gebruikt op asociale werkuren). Ook zij die aan online, professionele diensten doen, scoren iets hoger op asociale werktijden.

Wat betreft de kenmerken van kwetsbaarheid zien we nauwelijks statistisch significante verschillen op vlak van intrinsieke kwaliteit van werk. Wel vinden we dat individuen zonder migratieachtergrond over het algemeen een hogere mate van autonomie ondervinden dan individuen met een migratieachtergrond.

#### **Kwaliteit van tewerkstelling bij de Vlaamse platformwerker**

Wat betreft de kwaliteit van tewerkstelling tonen we in dit rapport uitsluitend een onderscheid naar type platformwerk en migratieachtergrond. De reden dat we de resultaten hier beperken tot deze twee bestudeerde kenmerken is tweevoudig: enerzijds hebben we voor opleidingsniveau en gehinderd zijn omwille van een ziekte/handicap geen statistisch significante resultaten kunnen observeren en anderzijds zijn de celtaantallen voor deze kenmerken, gekruist met kenmerken van tewerkstellingskwaliteit, sowieso te klein om robuuste uitspraken te doen.

We bespreken allereerst enkele van de belangrijkste bevindingen over tewerkstellingskwaliteit naar type platformactiviteit (zie tabel 4.4 t.e.m. tabel 4.7).

In tabel 4.4 presenteren we enkele gegevens over inkomen en vergoeding uit platformwerk, naar type platformactiviteit. We observeren hier enkele verschillen. Op het vlak van betalingsvormen zien we dat er algemeen genomen vaker betalingen ontvangen worden per afgewerkte taak, maar dat dit percentage hoger ligt bij microtaken en bij online professionele diensten. Voedselkoeriers, taxichauffeurs en transporteurs worden ook vaak per taak betaald, maar binnen deze groep geeft ook een 45% aan betaald te worden volgens gewerkte tijd. Vaak wordt aangenomen dat betaald worden volgens gewerkte tijd meer inkomenszekerheid meebrengt, terwijl betalingen per taak kunnen impliceren dat de platformwerker lang werkt, maar toch weinig betaald kan worden. De uurlonen zijn gewoonlijk het hoogst bij de online professionele diensten, zij zijn namelijk sterk vertegenwoordigd in het hoogste kwartiel. Platformwerkers in microtaken en voedselkoeriers zijn licht oververtegenwoordigd in de lagere inkomenskwartielen. Deze laatste twee groepen verklaren zich ook minder vaak akkoord met de stelling dat hun loon gepast is in verhouding tot hun inspanningen. Tot slot, desondanks dat microtaskers en voedselkoeriers zich in gelijkaardige, preciaire situaties bevinden wat betreft inkomen, zien we dat dit vooral een probleem is voor voedselkoeriers, aangezien deze groep een hogere proportie individuen heeft die het inkomen van platformen nodig heeft om rond te komen.

**Tabel 4.4** Frequentie en percentages op kenmerken van tewerkstelling (deel 1: inkomen en vergoeding), naargelang type van platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers

	Mogelijkheid rond te komen in geval van verlies platformwerk			Betalingvorm*			Uurloon in kwartielen				Gepast loon i.v.t. inspanning		
	Niet (echt) moeilijk	Een beetje moeilijk	(Heel) moeilijk	Per taak (% Ja)	Gewerkte tijd (% Ja)	Vast vergoed (%Ja)	0-25%	25-50%	50-75%	75-100%	Akkoord	Noch akkoord, noch niet akkoord	Niet akkoord
<b>Type platformwerk</b>			<b>215/**</b>	<b>191/**</b>	<b>191/*</b>	<b>191/n.s.</b>				<b>184/***</b>			<b>186/*</b>
Voedselkoeriers, taxi, transporteurs	23 28,75	23 28,75	34 42,50	35 52,24	30 44,78	5 7,46	18 28,57	36 57,14	7 11,11	2 3,17	29 43,28	17 25,37	21 31,34
Andere (vnl.) taken op-locatie	43 53,75	16 20,00	21 26,25	50 67,57	24 32,43	3 4,05	17 23,61	18 25,00	20 27,78	17 23,61	47 65,28	15 20,83	10 13,89
Microtaken	10 76,92	2 15,38	1 7,69	14 100,00	1 7,14	0 0,00	9 69,23	3 23,08	0 0,00	1 7,69	3 27,27	5 45,45	3 27,27
(Vnl.) online, professionele diensten	22 52,38	10 23,81	10 23,81	28 77,78	11 30,56	5 13,89	5 13,89	1 2,78	2 5,56	28 77,78	21 58,33	9 25,00	6 16,67
<i>Totaal</i>	<i>98</i> <i>45,58</i>	<i>51</i> <i>23,72</i>	<i>66</i> <i>30,70</i>	<i>127</i> <i>66,49</i>	<i>66</i> <i>34,55</i>	<i>13</i> <i>6,81</i>	<i>49</i> <i>26,63</i>	<i>58</i> <i>31,52</i>	<i>29</i> <i>15,76</i>	<i>48</i> <i>26,09</i>	<i>100</i> <i>53,76</i>	<i>46</i> <i>24,73</i>	<i>40</i> <i>21,51</i>

N observaties/p-waarden Chi-kwadraat toets: \*\*\*0,001; \*\*0,01; \*0,05; †0,10; n.s. niet significant.

\* Betalingvorm zijn drie aparte dummy-variabelen. Een respondent kan aangeven zowel per taak betaald te worden als per gewerkte tijd, als vast vergoed te zijn.

**Tabel 4.5** Frequentie en percentages op kenmerken van tewerkstelling (deel 2: inspraak in werkorganisatie), naargelang type van platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers

	De inhoud van mijn job			Welke klussen ik aanneem			Hoe vaak ik werk			De momenten waarop ik werk		
	Opgelegd	Samenspraak	Vrije keuze	Opgelegd	Samenspraak	Vrije keuze	Opgelegd	Samenspraak	Vrije keuze	Opgelegd	Samenspraak	Vrije keuze
<b>Type platformwerk</b>			180/n.s.			176/n.s.			178/**			173/**
Voedselkoeriers, taxi, transporteurs	3 4,76	24 38,10	36 57,14	2 3,39	21 35,59	36 61,02	29 49,15	13 22,03	17 28,81	32 57,14	9 16,07	15 26,79
Andere (vnl) taken op-locatie	0 0,00	26 37,68	43 62,32	0 0,00	21 30,00	49 70,00	1 1,43	15 21,43	54 77,14	3 4,35	23 33,33	43 62,32
Microtaken	0 0,00	5 38,46	8 61,54	0 0,00	5 38,46	8 61,54	0 0,00	3 23,08	10 76,92	2 16,67	6 50,00	4 33,33
(Vnl) online, professionele diensten	2 5,71	7 20,00	26 74,29	2 2,27	5 29,55	27 68,18	2 5,56	5 13,89	29 80,56	3 8,33	7 19,44	26 72,22
<i>Totaal</i>	5 2,78	62 34,44	113 62,78	4 2,27	52 29,55	120 68,18	32 17,98	36 20,22	110 61,80	40 23,12	45 26,01	88 50,87

N observaties/p-waarden Chi-kwadraat toets: \*\*0,001; \*0,01; \*0,05; †0,10; n.s. niet significant.

\* Vraagstelling: 'Hoe worden de volgende vier aspecten van uw werk via het platform geregeld?'. Antwoordcategorieën: Opgelegd = Het wordt mij opgelegd zonder overleg door het platform en de app, of door de klant/Samenspraak = Ik kies dit zelf, en ben deels afhankelijk van het platform en de app, of van de klant/Vrije keuze= Ik kies dit grotendeels zelf.

**Tabel 4.6** Frequentie en percentages op kenmerken van tewerkstelling (deel 3: contract, training, werktevredenheid), naargelang type van platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers

	Tewerkstellingscontract bij platform						Training*		Werktevredenheid	
	Werknemer, onbepaalde duur	Werknemer, bepaalde duur	Zelfstandig	Student	P2P/ Deeleconomie	Geen contract	Nee	Ja	(Zeer) tevreden	Niet (erg) tevreden
<b>Type platformwerk</b>						219/ ***		182/***		176/**
Voedselkoeriers, taxi, transporteurs	7 8,75	15 18,75	8 10,00	27 33,75	14 17,50	9 11,25	9 14,06	55 85,94	46 73,02	17 26,98
Anderen ( <i>incl.</i> ) taken op-locatie	7 8,64	8 9,88	12 14,81	3 3,70	10 12,35	41 50,62	58 82,86	12 17,14	65 94,20	4 5,80
Microtaken	0 0,00	0 0,00	4 26,67	1 6,67	0 0,00	10 66,67	4 30,77	9 69,23	9 75,00	3 25,00
( <i>incl.</i> ) online, professionele diensten	2 4,65	1 2,33	21 48,84	3 6,98	0 0,00	16 37,21	8 22,86	27 77,14	29 90,62	3 9,38
<i>Totaal</i>	16 7,31	24 10,96	45 20,55	34 15,53	24 10,96	76 34,70	79 43,41	103 56,59	149 84,66	27 15,34

N observaties/p-waarden Chi-kwadraat toets: \*\*\*0,001; \*\*0,01; \*0,05; †0,10; n.s. niet significant.

\* Ja= Deelname aan minstens één vorm van training (training op het werk door collega's/toezichters, training betaald door henzelf, training in de vorm van een onlinevideo, training betaald door het platform).

**Tabel 4.7** Frequentie en percentages van tewerkstelling (deel 4: monitoring), naargelang type van platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers

	Controle <sup>1</sup>			Feedback/ratings <sup>2</sup>			
	Ja	Nee	Weet ik niet	Ja, (erg) belangrijk	Ja, niet (erg) belangrijk	Nee	Weet ik niet
<b>Type platformwerk</b>			217/n.s.			217/n.s.	
Voedselkoeriers, taxi, transporteurs	50 64,10	8 10,26	20 25,64	28 35,44	9 11,39	30 37,97	12 15,19
Andere (vnl) taken op-locatie	11 13,58	41 50,62	29 35,80	67 82,72	3 3,70	7 8,64	4 4,94
Microtaken	9 60,00	1 6,67	5 33,33	5 33,33	0 0,00	8 53,33	2 13,33
(Vnl) online, professionele diensten	6 13,95	28 65,12	9 20,93	25 59,52	0 0,00	13 30,95	4 9,52
<i>Totaal</i>	76 35,02	78 35,94	63 29,03	125 57,60	12 5,53	58 26,73	22 10,14

N observaties/p-waarden Chi-kwadraat toets: \*\*\*0,001; \*\*0,01; \*0,05; †0,10; n.s. niet significant.

<sup>1</sup> Controle: 'Controleert het platform uw prestaties?'

<sup>2</sup> Feedback/ratings: 'Ontvangt u feedback/ratings van klanten en hoe belangrijk zijn deze voor het vinden van werk?'

In tabel 4.5 worden variabelen omtrent inspraak in werkorganisatie gepresenteerd. We vinden daarbij vooral statistische significante verschillen tussen types platformactiviteit op vlak van de temporele dimensie van inspraak in werkorganisatie (bv. hoe vaak men werkt en op welke momenten men werkt). Taakgerelateerde vrijheid (bv. inhoud van de job en keuze van klussen) is daarentegen vrij hoog over de gehele groep platformwerkers. Wat betreft het temporele aspect, is vooral opvallend dat voedselkoeriers en chauffeurs weinig vrijheid hebben om te beslissen hoe vaak men werkt en op welke momenten men werkt, terwijl dit voor andere diensten op locatie, online professionele diensten, en in bepaalde mate ook voor microtaskers, veel meer in eigen handen ligt.

Tabel 4.6 toont enkele verschillende aspecten van tewerkstellingskwaliteit, waaronder type contract, training en tevredenheid met werkomstandigheden. Op het vlak van contracten zien we dat diensten op locatie vaker worden uitgevoerd met een contract van onbepaalde of bepaalde duur dan onder, een deeleconomie statuut. Bij de transportdiensten vinden we ook veel studenten terug. Bij online professionele diensten zijn de zelfstandigen dan weer oververtegenwoordigd. Zowel bij microtaken als bij taken op locatie (die niet binnen vervoer en transport vallen) zien we vaak dat er zonder contract gewerkt wordt of dat de werkende zelf niet weet onder welk contract men werkt. Algemeen genomen is het percentage werkenden zonder contract in onze steekproef aan de hoge kant (bijna 35%) dit kan echter belangrijke gevolgen hebben op vlak van sociale bescherming, in geval van een werkongeval enz. Op vlak van training blijkt dat voedselkoeriers en chauffeurs gewoonlijk het meeste training ontvangen. Ook platformwerkers in online, professionele diensten en microtaken krijgen gewoonlijk minstens één vorm van training. Opvallend is dat vooral de groep platformwerkers die (ander) werk doen op locatie niet kunnen genieten van enige vorm van training. Op vlak van werktevredenheid blijkt dat binnen de groep voedselkoeriers, taxichauffeurs en transporteurs een groter aandeel aangeeft niet, of niet erg tevreden te zijn met hun werkomstandigheden (26,98%) dan in de algemene groep platformwerkers. Ook microtaskers (25%) scoren hier aan de hoge kant. Bij (andere) diensten op locatie en online professionele diensten ligt het percentage dat ontevreden is een stuk lager.

De laatste tabel (tabel 4.7) presenteert de mate van monitoring die platformwerkers ervaren vanuit het platform. Ook hier vinden we verschillen naargelang het type platformactiviteit. Zo geeft bijna 65% van de voedselkoeriers, taxichauffeurs en transporteurs aan dat het platform hun prestaties controleert. Bovendien geeft ongeveer 47% van deze groep weer dat ze feedback/ratings van klanten krijgt. 35% van de voedselkoeriers en chauffeurs denkt bovendien dat deze ratings belangrijk zijn voor het vinden van werk. 60% van de microtaskers is er ook van overtuigd dat ze gecontroleerd worden, echter, meer dan de helft van deze groep zegt dat men daarnaast geen ratings van klanten ontvangt. Platformwerkers in jobs op locatie en in online professionele diensten geven voornamelijk aan dat ze niet gecontroleerd worden, echter, bij deze groepen zien we dan weer een hoger belang van feedback en ratings. Bovendien worden deze ratings van groter belang beschouwd voor het vinden van werk. Dit lijkt te impliceren dat wanneer de platformcontrole hoog is, ratings van minder belang zijn en omgekeerd.

Voor de verschillen in tewerkstellingskwaliteit naargelang het type platformwerk, lijken we het volgende te kunnen concluderen: Microtaskers en voedselkoeriers bevinden zich hier in een gelijkwaardige situatie in de zin dat we vaak negatieve trends zien op vlak van arbeidskwaliteit, terwijl we voor online professionele diensten en op-locatie diensten eerder positieve trends observeren op vlak van arbeidskwaliteit. We zouden kunnen aannemen dat de eerste tweede types een hogere mate van platformisatie hebben, terwijl er bij de laatste twee types nog wel een direct, sociaal verband is met klanten. De doorgedreven platformisatie is daar dus in mindere mate mogelijk.

Verder zien we enkele belangrijke verschillen in tewerkstellingskwaliteit naargelang de migratieachtergrond van platformwerkers (zie tabel 4.8 tot 4.11). Op vlak van inkomen en vergoedingen (tabel 4.8) zien we geen statistisch significante verschillen in betalingsvorm naar migratieachtergrond. Echter, we zien wel dat de groep respondenten zonder migratieachtergrond oververtegenwoordigd is in de hogere inkomenskwartielen. Bovendien is deze groep ook tevredener wat betreft de gepast-



heid van hun inkomen in verhouding tot hun inspanning. Respondenten wiens ouders een migratiebeweging hebben gemaakt, of respondenten die dat zelf deden hebben algemeen genomen lagere inkomens en vinden hun inkomen ook minder gepast in verhouding tot hun inspanningen. Bovendien blijkt vooral de laatste groep, respondenten die zelf een migratiebeweging maakten, afhankelijk van platformwerk voor hun inkomen.

We zien ook statistisch significante verschillen naargelang migratieachtergrond op vlak van vrije/opgelegde keuze over de inhoud van de job, hoe vaak men werkt en de momenten waarop men werkt (tabel 4.9). Op vlak van jobinhoud lijkt het verschil voornamelijk te liggen in de nuance tussen volledige vrijheid om dit zelf te kiezen en partiële vrijheid (in samenspraak met het platform). Respondenten wiens ouders een migratieachtergrond hebben geven vaker aan dat dit slechts een partiële vrijheid is. Bijzonder is echter wel dat zowel respondenten met een migratieachtergrond, als individuen zonder migratieachtergrond vaker aangeven dat de inhoud van hun job eigen keuze is. Op vlak van hoe vaak en op welke momenten men werkt, zien we een grotere mate van vrijheid bij respondenten zonder migratieachtergrond en respondenten waarbij uitsluitend de ouders een migratieachtergrond hebben.

**Tabel 4.8** Frequentie en percentages op kenmerken van tewerkstelling (deel 1: inkomen en vergoeding), naargelang migratieachtergrond in Vlaamse steekproef platformwerkers

	Mogelijkheid rond te komen in geval van verlies platformwerk			Betelingsvorm*			Uurloon in kwartielen				Gepast loon i.v.t. inspanning		
	Niet (echt) moeilijk	Een beetje moeilijk	(Heel) moeilijk	Per taak (% Ja)	Gewerkte tijd (% Ja)	Vast vergoed (%Ja)	0-25%	25-50%	50-75%	75-100%	Akkoord	Noch akkoord, noch niet akkoord	Niet akkoord
<b>Migratieachtergrond</b>			<b>209/***</b>	<b>185/n.s.</b>	<b>185/n.s.</b>	<b>185/n.s.</b>							<b>180/*</b>
Respondent & ouder(s) in België geboren	70 53,85	29 22,31	31 23,85	80 67,80	39 33,05	7 5,93	26 22,61	32 27,83	22 19,13	35 30,43	67 57,26	32 27,35	18 15,38
Ouder(s) niet in België geboren	12 54,55	4 18,18	6 27,27	15 71,43	6 28,57	1 4,76	3 14,29	8 38,10	5 23,81	5 23,81	10 52,63	2 10,53	7 36,84
Respondent & ouder(s) niet in België geboren	13 22,81	16 28,07	28 49,12	30 65,22	18 39,13	4 8,70	17 40,48	17 40,48	2 4,76	6 14,29	19 43,18	10 22,73	15 34,09
<i>Totaal</i>	<i>95</i> <i>45,45</i>	<i>49</i> <i>23,44</i>	<i>65</i> <i>31,10</i>	<i>125</i> <i>67,57</i>	<i>63</i> <i>34,05</i>	<i>12</i> <i>6,49</i>	<i>46</i> <i>25,84</i>	<i>57</i> <i>32,02</i>	<i>29</i> <i>16,29</i>	<i>46</i> <i>25,84</i>	<i>96</i> <i>53,33</i>	<i>44</i> <i>24,44</i>	<i>40</i> <i>22,22</i>

N observaties/p-waarden Chi-kwadraat toets: \*\*\*0,001; \*\*0,01; \*0,05; †0,10; n.s. niet significant

\* Betelingsvorm zijn drie aparte dummy-variabelen. Een respondent kan aanduiden zowel per taak betaald te worden als per gewerkte tijd, als vast vergoed te zijn.

**Tabel 4.9** Frequentie en percentages op kenmerken van tewerkstelling (deel 2: inspraak in werkorganisatie), naargelang migratieachtergrond in Vlaamse steekproef platformwerkers

	De inhoud van mijn job			Welke klussen ik aanneem			Hoe vaak ik werk			De momenten waarop ik werk		
	Opgelegd	Samenspraak	Vrije keuze	Opgelegd	Samenspraak	Vrije keuze	Opgelegd	Samenspraak	Vrije keuze	Opgelegd	Samenspraak	Vrije keuze
<b>Migratieachtergrond</b>			176/*			172/n.s.			174/**			169/*
Respondent & ouder(s) in België geboren	2 1,69	42 35,59	74 62,71	1 0,85	36 30,51	81 68,64	12 10,26	23 19,66	82 70,09	20 17,39	32 27,83	63 54,78
Ouder(s) niet in België geboren	0 0,00	10 58,82	7 41,18	1 5,88	6 35,29	10 58,82	4 21,05	2 10,53	13 68,42	4 22,22	4 22,22	10 55,56
Respondent & ouder(s) niet in België geboren	3 7,32	9 21,95	29 70,73	2 5,41	10 27,03	25 67,57	15 39,47	10 26,32	13 34,21	15 41,67	9 25,00	12 33,33
<i>Totaal</i>	5 2,84	61 34,66	110 62,50	4 2,33	52 30,23	116 67,44	31 17,82	35 20,11	108 62,07	39 23,08	45 26,63	85 50,30

N observaties/p-waarden Chi-kwadraat toets: \*\*\*0,001; \*\*0,01; \*0,05; †0,10; n.s. niet significant.

\* Vraagstelling: 'Hoe worden de volgende vier aspecten van uw werk via het platform geregeld?'. Antwoordcategorieën: Opgelegd = Het wordt mij opgelegd zonder overleg door het platform en de app, of door de klant/Samenspraak = Ik kies dit zelf, en ben deels afhankelijk van het platform en de app, of van de klant/Vrije keuze = Ik kies dit grotendeels zelf.

**Tabel 4.10** Frequentie en percentages op kenmerken van tewerkstelling (deel 3: contract, training, werktevredenheid), naargelang migratieachtergrond in Vlaamse steekproef platformwerkers

	Tewerkstellingscontract bij platform						Training*		Werktevredenheid	
	Werknemer, onbepaalde duur	Werknemer, bepaalde duur	Zelfstandig	Student	P2P/Deeleconomie	Geen contract	Nee	Ja	(Zeer) tevreden	Niet (erg) tevreden
<b>Migratieachtergrond</b>						<b>213/*</b>		<b>177/***</b>		<b>172/**</b>
Respondent & ouder(s) in België geboren	10 7,46	8 5,97	27 20,15	16 11,94	19 14,18	54 40,30	64 55,17	52 44,83	104 91,23	10 8,77
Ouder(s) niet in België geboren	0 0,00	3 13,64	8 36,36	4 18,18	1 4,55	6 27,27	9 50,00	9 50,00	11 68,75	5 31,25
Respondent & ouder(s) niet in België geboren	6 10,53	11 19,30	10 17,54	13 22,81	4 7,02	13 22,81	6 13,95	37 86,05	31 73,81	11 26,19
<i>Totaal</i>	<i>16</i> <i>7,51</i>	<i>22</i> <i>10,33</i>	<i>45</i> <i>21,13</i>	<i>33</i> <i>15,49</i>	<i>24</i> <i>11,27</i>	<i>73</i> <i>34,27</i>	<i>79</i> <i>44,63</i>	<i>98</i> <i>55,37</i>	<i>146</i> <i>84,88</i>	<i>26</i> <i>15,12</i>

N observaties/p-waarden Chi-kwadraat toets: \*\*\*0,001; \*\*0,01; \*0,05; †0,10; n.s. niet significant.

\* Ja = Deelname aan minstens één vorm van training (training op het werk door collega's/toezichters, training betaald door henzelf, training in de vorm van een onlinevideo, training betaalde door het platform).

**Tabel 4.11** Frequentie en percentages van tewerkstelling (deel 4: monitoring), naar gelang migratieachtergrond in Vlaamse steekproef platformwerkers

	Controle <sup>1</sup>			Feedback/ratings <sup>2</sup>			
	Ja	Nee	Weet ik niet	Ja, (erg) belangrijk	Ja, niet (erg) belangrijk	Nee	Weet ik niet
<b>Migratieachtergrond</b>			<b>211/n.s.</b>			<b>211/n.s.</b>	
Respondent & ouder(s) in België geboren	32	59	43	82	7	31	13
	23,88	44,03	32,09	61,65	5,26	23,31	9,77
Ouder(s) niet in België geboren	6	9	7	11	1	8	2
	27,27	40,91	31,82	50,00	4,55	36,36	9,09
Respondent & ouder(s) niet in België geboren	36	6	13	29	4	16	7
	65,45	10,91	23,64	51,79	7,14	28,57	12,50
<i>Totaal</i>	<i>74</i>	<i>74</i>	<i>63</i>	<i>122</i>	<i>12</i>	<i>55</i>	<i>22</i>
	<i>35,07</i>	<i>35,07</i>	<i>29,86</i>	<i>57,82</i>	<i>5,69</i>	<i>26,07</i>	<i>10,43</i>

N observaties/p-waarden Chi-kwadraat toets: \*\*\*0,001; \*\*0,01; \*0,05; †0,10; n.s. niet significant.

<sup>1</sup> Controle: 'Controleert het platform uw prestaties?'

<sup>2</sup> Feedback/ratings: 'Ontvangt u feedback/ratings van klanten en hoe belangrijk zijn deze voor het vinden van werk?'

Wat betreft tewerkstellingscontract (tabel 4.10) en migratieachtergrond zien we dat individuen die zelf een migratiebeweging hebben gemaakt vaker met een arbeidscontract van bepaalde duur werken dan andere groepen. Ook zien we onder respondenten met een migratieachtergrond vaker het studentenstatuut terugkeren. Bij respondenten zonder migratieachtergrond (ook niet bij hun ouders) zien we vooral een oververtegenwoordiging van het deeleconomie statuut en werken zonder contract. Op vlak van training (tabel 4.10) zien we dat individuen met een migratieachtergrond vaker training krijgen. Mogelijks is dit het resultaat van het type platformactiviteit waarin mensen met migratieachtergrond zich doorgaans bevinden. We zien hen bijvoorbeeld vaker in activiteiten zoals transport en levering, waar training doorgaans ook iets vaker voorkomt. Wat betreft tevredenheid met de werk-omstandigheden (tabel 4.10) blijkt dat mensen met een migratieachtergrond minder tevreden zijn dan algemeen genomen.

Tot slot bespreken we in tabel 4.11 ook nog de mate van monitoring en controle. Hier vinden we dat mensen met een migratieachtergrond vaker aangeven gecontroleerd te worden door het platform. We vinden geen statistisch significante verschillen wat betreft het ontvangen van ratings/feedback.

#### 4.4 Uitstroom of doorstroom naar andere vormen van werk binnen of buiten de platformeconomie

uitstroom	
(gepercipieerde) kansen	(gepercipieerde) drempels
Eenvoudig mee op te houden	<p>Geen valorisatie van verworven vaardigheden</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt; Geen certificering</li> <li>&lt; Geen toegang tot eigen data</li> </ul>
	<p>Negatieve lange-termijn gevolgen voor beroepsstatus, inkomen en jobtevredenheid</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt; Mismatches ovr vaardigheden en opleiding</li> <li>&lt; ervaring wordt niet gewaardeerd</li> </ul>

Met name voor wat betreft de doorstroom naar regulier werk dienen we een slag onder de arm te houden. Er zijn immers weinig tot geen representatieve primaire data voorhanden rond de condities voor informeel en formeel leren binnen platformwerk. Met oog op de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt is dit evenwel een sleutelvariabele.

Heel wat onderzoek heeft zich in het verleden toegelegd op de doorstromingskansen naar de reguliere economie vanuit de sociale economie, of vanuit de situatie van b.v. immigranten of asielzoekers (onder meer Vandermeersch *et al.*, 2017). De vaakst terugkerende factoren die deze kansen bevorderen laten zich indelen onder drie noemers. Ten eerste is er het *menselijk kapitaal*, een geheel van kennis, vaardigheden en attitudes verkregen vanuit scholing, opleiding en werkervaring. Het kan daarbij gaan om technische of beroepsspecifieke kennis en vaardigheden, maar ook om socio-normatieve vaardigheden, en communicatieve vaardigheden (onder meer taalkennis). Algemeen geldt: hoe ruimer en hoe specifiek iemands menselijk kapitaal, hoe groter de kans hij/zij een job zal vinden. Een tweede en vaak onderschatte determinant is iemands *sociaal kapitaal*, in de betekenis van Granovetter (1973) en Putnam (2000): de netwerken die men heeft en die toelaten weet te hebben van en gekend te zijn in een bepaalde maatschappelijke sector, in dit geval de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij zowel om verbindende als overbruggende netwerken. Verbindende netwerken zijn nodig voor zelfvertrouwen en psychisch welbevinden, maar overbruggende netwerken richten zich meer naar buiten en zijn in de contingente wereld van de arbeidsmarkt bij uitstek kansenverhogend. Een derde groep factoren kunnen we benoemen als *arbeidsmarktgerichte skills*: inzicht in de jobmarkt, zich hierin kunnen oriënteren, weten waar en hoe vacatures te zoeken, in staat zijn te solliciteren enz.

De vraag is nu of en in welke mate platformwerkers tijdens of door hun platformwerk in staat zijn zich dit menselijk kapitaal, dit sociaal kapitaal en deze arbeidsmarktgerichte skills eigen te maken of

doelgericht te verbeteren. In de literatuur vinden we vooral over menselijk kapitaal (leren, opleidingen) aanwijzingen, die evenwel geen bemoedigend beeld geven. De SER-verkenning (2020) stelt dat platformwerk voor het merendeel uit werk bestaat dat tot microtaken herleid is, waarvoor al bij al weinig scholing nodig is, en waarvoor ook weinig tot geen scholing aangeboden wordt. Het platform stelt zich niet op als een werkgever die zijn personeel ontwikkelingskansen wil geven, daarvoor zijn de arbeidsrelaties te vluchtig en de marges te krap. Het werk zelf biedt ook weinig uitdagingen, weinig intrinsieke leermogelijkheden en weinig stimulans om informeel (bv door zelf dingen op te zoeken) bij te leren. Dit beeld wordt min of meer bevestigd door Rözer *et al.* (2021) die vaststellen dat het gros van het platformwerk taken behelst die verknipt worden tot eenvoudige, kortcyclische handelingen met weinig tot geen intrinsieke leermogelijkheden. Tegelijk wordt naar studies verwezen (onder meer Forde *et al.*, 2017) die tonen dat een vijfde tot een kwart van de platformwerkers inspanningen doen om hun vaardigheden op peil te houden en desgevallend nieuwe vaardigheden aan te leren. Cortjens (2020) wijst erop dat sommige platforms elementaire leeromgevingen creëren door ‘tips & tricks’ pagina’s, informatie of leads te geven over certificeringssystemen, of communicatierooms voor de aangesloten platformwerkers te voorzien. Meteen plaatst hij er ook de kanttekening bij dat de certificaten in kwestie doorgaans niet overdraagbaar zijn van het ene platform naar het andere (laat staan naar erkende offline opleidingssystemen), en dat de communicatierooms niet heel populair zijn bij platformwerkers die ook elkaars concurrenten zijn. Veel hangt af van het type platformwerk en het aangetrokken publiek. Cortjens vergelijkt daarbij een platform als Mechanical Turk (Amazon), dat niets voorziet in de zin van leeromgeving, met Upwork waar zich ontwikkelen wel degelijk wordt aangemoedigd. Mechanical Turk is dan ook vooral een bijverdienplatform, terwijl Upwork zich eerder als opstapplatform voor beginnende ondernemers profileert.

Dit onderscheid tussen eenvoudig en hoger geschoold platformwerk wordt ook bij andere auteurs gemaakt (onder meer Eurofound, 2018; Kilhoffer *et al.*, 2020), met name voor de loopbaanperspectieven van platformwerkers. Eenvoudig platformwerk opent weinig of geen loopbaanperspectieven. Bij het zoeken naar een reguliere job wordt hoogstens vermeld dat men tijdens een periode van inactiviteit platformwerk heeft gedaan, als blijk van werkmotivatie, zonder dat de aard van dit werk of de bijhorende skills als troef naar voor geschoven wordt – allicht omdat het op buitenstaanders weinig indruk maakt. Hoger geschoold platformwerk is vaak een opstap naar ondernemerschap waarbij men aandacht heeft voor de opbouw van een portfolio en een clientèle. Platformen die deze platformwerkers willen aantrekken bieden dan ook vaker opportuniteiten aan om skills te verbreden en te verbeteren.

Maar deze zijn in het gehele veld van platformwerk eerder de uitzondering dan de regel. De meerderheid van de platformwerkers hebben weinig of geen leer- en opleidingsmogelijkheden. De SER-studie stelt vast dat er ook maar weinig sprake is van uitwisseling of binding tussen platformwerkers, terwijl ook met de klanten en het platform zelf de communicatie miniem is. Er wordt derhalve maar weinig sociaal kapitaal ontwikkeld met het oog op latere professionele mogelijkheden. Een bijdrage van de Europese PES Working Group (2020) geeft bovendien aan dat platformwerkers geen evidente toegang hebben tot of toegeleid worden naar tewerkstellingskanalen (PES of uitzendkantoren), wat maakt dat ze ook niet in het circuit komen voor actief arbeidsmarktbeleid (ALMP), of het bijbrengen van arbeidsmarktgerichte skills. Bovendien is het moeilijk te bewijzen dat men als platformwerker bepaalde vaardigheden of ervaring heeft opgedaan. Platformwerkers kunnen hun portfolio niet gemakkelijk van het ene naar het andere platform overdragen of in hun CV opnemen. Toegang krijgen tot hun eigen gegevens kan al een uitdaging zijn voor platformwerkers (Arets, 2021). Tegelijkertijd is het hebben van een goede reputatie op een platform cruciaal om werk toegewezen te krijgen door dit platform of door de opdrachtgevers. Je profiel kunnen overdragen buiten de platformeconomie is de sleutel om platformwerk te laten functioneren als een springplank, waar men nieuwe vaardigheden kan ontwikkelen, een portfolio kan opbouwen, enz. Dit zou platformwerkers minder afhankelijk maken van één platform of klant. In een poging om deze problemen op te lossen werd KlusCV gecreëerd (Arets, 2021) (zie ook de internationale inspiratienota).

In onze enquête vroegen we aan platformwerkers die slechts éénmaal in de afgelopen zes maanden of langer dan een jaar geleden aan platformwerk hebben gedaan waarom ze niet langer via platformen werkten. Vanuit een lijst van zeven vooropgestelde redenen voor het stopzetten van platformwerk zijn de volgende drie de meest voorkomende: 37% geeft aan ander werk gevonden te hebben, 30% geeft aan dat platformwerk te weinig werd betaald en nog eens 30% geeft aan dat de zoektocht naar werk via platformen vooral te moeilijk was. Omdat deze groep respondenten te beperkt was om verder in detail te kunnen gaan kijken naar type platformwerk en/of kenmerken van kwetsbaarheid, maken we hier geen verdere onderverdeling.

**Tabel 4.12 Motivatie voor uitstroom uit Vlaamse steekproef platformwerkers (N=43). Proportie (%) van steekproef die motivatie heeft aangeduid als één van de redenen voor uitstroom**

	Waarom werkt u op dit moment niet meer via online platformen?	%
1.	Omdat ik ander werk heb gevonden	37,21
2.	Omdat het werk te weinig betaald	30,23
3.	Omdat de zoektocht naar werk via online platformen te moeilijk was	30,23
4.	Omdat ik online platformwerk slechts wilde uitproberen	11,63
5.	Omdat het werk me niet langer interesseerde	9,30
6.	Omdat het niet compatibel was met mijn familieleven	6,98
7.	Omdat ik de werkomstandigheden niet aangenaam vond	4,65

Wat betreft de vergelijking tussen het arbeidsmarktstatuut voor- en *tijdens/na* platformwerk observeren we het volgende. Voordat men als platformwerker aan de slag ging, waren dit de meest voorkomende statuten: werknemers (bijna 40%), studenten (bijna 30%) en zelfstandigen (14%). De platformwerkers in onze steekproef waren minder vaak gepensioneerd, werkloos, interim werknemer, op ziekteverlof of huisvrouw/-man voor hun activiteit als platformwerker. Wanneer we vragen aan mensen wat hun statuut is *naast* hun platformjob, zien we nog steeds vooral werknemers (36%), maar we zien ook een iets grotere groep zelfstandigen (21%) en een kleinere groep studenten (21%). Vervolgens maakten we een variabele aan die blootlegt of de platformwerker hetzelfde arbeidsmarktstatuut had voor en tijdens het platformwerk. Algemeen genomen blijkt hieruit dat 27% van de steekproef van arbeidsmarktstatuut is veranderd wanneer men de periode vóór platformwerk vergelijkt met deze tijdens/na platformwerk. Wanneer men een onderverdeling maakt volgens statuut vóór platformwerk, (zie tabel 4.13) zien we dat vooral studenten vaak niet langer student zijn na hun platformwerk (echter, dat ligt waarschijnlijk aan het feit dat het platformwerk werd gebruikt om tijdens de studies een centje bij te verdienen). Daarnaast zien we ook dat vooral werklozen zich na platformwerk in een andere situatie bevonden. Dit kan ermee te maken hebben dat deze personen in de loop van de tijd gewoonweg werk hebben gevonden, maar het is ook mogelijk dat platformwerk een opstap heeft geboden tot een andere werksituatie. Als we verandering in tewerkstelling kruisen met het *huidig* statuut, merken we ook op dat 40% van zij die zelfstandig zijn (ten tijde van hun platformwerk), dat voordien niet waren (zie tabel 4.13).



**Tabel 4.13 Frequentie en percentages van verandering in tewerkstellingsstatuut, naar gelang statuut voor en tijdens/naast platformwerk in Vlaamse steekproef platformwerkers**

	Verskillend tewerkstellingsstatuut	Gelijk tewerkstellingsstatuut
<b>Tewerkstellingsstatuut voor platformwerk</b>		<b>229/*</b>
Werknemer	25 27,47	66 72,53
Zelfstandig	6 17,65	28 82,35
Interim/tijdelijk werknemer	1 33,33	2 66,67
Student	21 33,33	42 66,67
Werkloos	7 63,64	4 36,36
Gepensioneerd	1 4,55	21 95,45
Huisvrouw/-man	0 0,00	1 100,00
Thuis door ziekte	1 25,00	3 75,00
<i>Totaal</i>	<i>62</i> <i>27,07</i>	<i>167</i> <i>72,93</i>
<b>Tewerkstellingsstatuut tijdens/naast platformwerk</b>		<b>229/***</b>
Werknemer	17 20,48	66 79,52
Zelfstandig	19 40,43	28 59,57
Interim/tijdelijk werknemer	5 71,43	2 28,57
Student	4 8,70	42 91,30
Werkloos	3 42,86	4 57,14
Gepensioneerd	9 30,00	21 70,00
Huisvrouw/-man	0 0,00	1 100,00
Thuis door ziekte	2 40,00	3 60,00
Voltijds platformwerker	3 100,00	0 0,00
<i>Totaal</i>	<i>62</i> <i>27,07</i>	<i>167</i> <i>72,93</i>

\* N observaties/p-waarden Chi-kwadraat toets: \*\*\*0,001; \*\*0,01; \*0,05; †0,10; n.s. niet significant.

## 4.5 Een ecosysteem voor platformwerk?

### 4.5.1 De huidige status quo op het terrein van de arbeidsbemiddeling en toeleiding

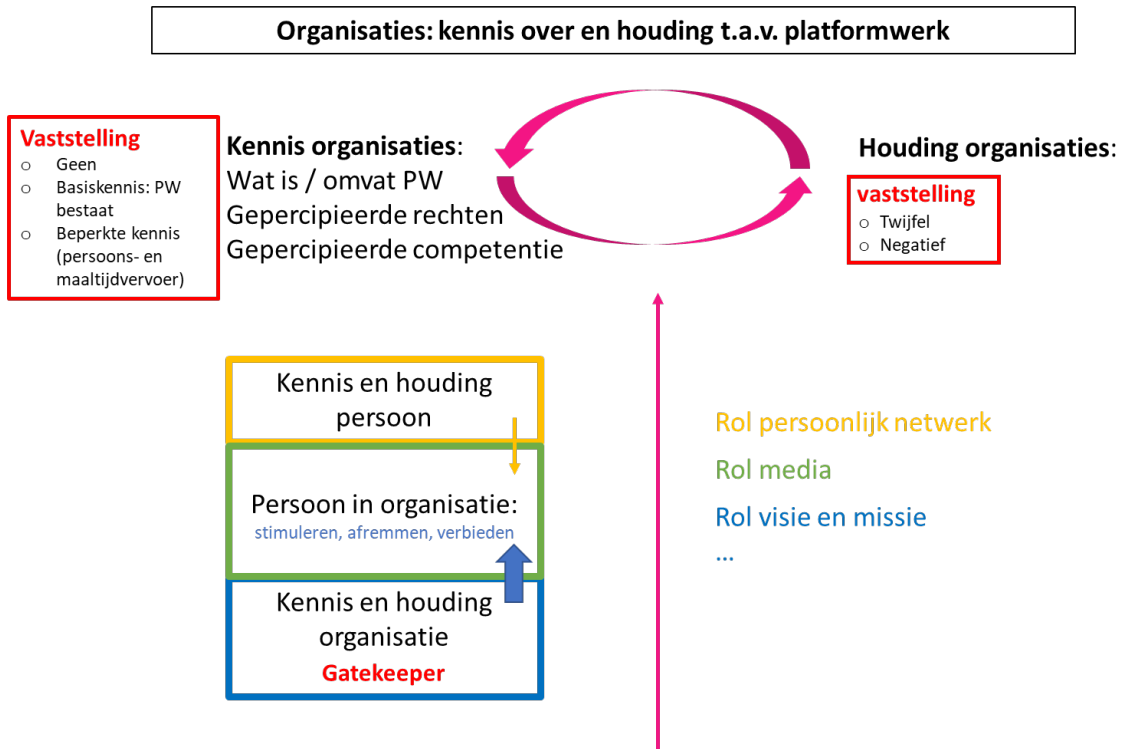
In het algemeen is beleid ter bevordering van de arbeidsmarktintegratie van personen met een afstand tot de arbeidsmarkt gebaseerd op een logica van afhankelijke arbeidsrelaties en traditionele werkcontexten (Harpur & Blanck, 2020). Hoewel de kansen die platformwerk biedt in deze context steeds vaker ter sprake komen, blijkt de kennis over dit onderwerp en het bewustzijn over valkuilen beperkt (*cf. supra*). Zo worden migranten en personen met een handicap, chronische ziekte of aandoening ondersteund door verschillende publieke en private organisaties, zoals de openbare arbeidsbemiddeling. Dergelijke organisaties lijken echter weinig kennis over en ervaring met platformwerk te hebben (Dobson, 2017; Kilhoffer *et al.*, 2019 – en dit werd ook bevestigd in het veldwerk dat werd uitgevoerd voor dit project, zie verder). Toch zullen ze waarschijnlijk steeds meer vragen krijgen over platformwerk naarmate het aantal platformwerkers toeneemt (bv. juridische vragen over het combineren van inkomen verdiend met platformwerk met uitkeringen).

We bevroegen vertegenwoordigers van verschillende stakeholders: overheidsinstellingen, vakbonden, middelveldorganisaties, grotere en kleinere projecten, enz. Uit zowel eerste contactnames, interviews en de focusgroepdiscussie kwam duidelijk naar voor dat in de overgrote meerderheid der gevallen kennis over platformwerk in het algemeen miniem tot onbestaande was. Noch bij overheidsinstanties, noch door overheden gesubsidieerde organisaties en projecten is er voldoende kennis aanwezig met betrekking tot platformwerk in het algemeen, de verschillende types platformwerk, de voor- en nadelen van platformwerk, het toepasselijk juridisch kader, de arbeidsvoorwaarden, de mogelijke gevaren (bv. op het vlak van veiligheid en gezondheid, voor bepaalde doelgroepen geen onbelangrijk gegeven). Uitzondering hierop vormen de vakbonden.

Slechts weinig van de door ons gecontacteerde organisaties hadden ‘real life’ ervaringen met cliënten die platformwerk verrichten. Voorbeelden zijn platformwerkers die als fietskoerier of taxichauffeur aan de slag (geweest) waren, en een platformwerker die via aan online platform zorgtaken opnam voor een mindervalide. De betrokken experts en organisaties rapporteerden moeilijkheden te onderkennen bij het correct begeleiden en informeren van deze platformwerkers. Vooral wat juridisch nu wel of niet mogelijk is en zo ja, onder welke voorwaarden, welke formaliteiten al dan niet dienden vervuld en de mogelijke implicaties op uitkeringen en andere ‘rechten en voordelen’ waren onduidelijk en correcte en betrouwbare informatie vinden of inwinnen onmogelijk.

Hoewel snel duidelijk was dat de kennis over platformwerk bij de intermediaire organisaties zeer gering is, waren hun kennis van en ervaring met de doelgroepen, alsook hun mening over platformwerk, eens meer geïnformeerd, als opstap voor de mensen die zij begeleiden van onschatbare waarde bij het zoeken naar potentiële mogelijkheden en moeilijkheden die platformwerk, mits de nodige ingrepen en voorwaarden, voor de doelgroepen zou kunnen bieden. Bij de gecontacteerde organisaties in Vlaanderen varieert de houding ten aanzien van platformwerk als mogelijke opstap naar de reguliere arbeidsmarkt van ronduit negatief tot (voorzichtige) interesse. Er worden vooral drempels en vrijwel geen mogelijkheden gepercipieerd voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, met -voorzichtige- uitzondering van enkele beperkte deeldoelgroepen. Enkelingen waren al dan niet zeer enthousiast, mits aan bepaalde voorwaarden kon voldaan worden.

**Figuur 4.1 Kennis en houding ten aanzien van platformwerk van de geconsulteerde organisaties**



Opvallend hierbij is dat een aantal van deze voorwaarden door bijna alle stakeholders en voor zowat elke doelgroep gerapporteerd werden. Zo benadrukte elke geïnterviewde die direct met mensen van de doelgroepen werken het **belang van vertrouwen**, en dit op meerdere vlakken. Niet alleen vertrouwen in de interpersoonlijke relatie tussen begeleider en begeleidde, maar ook het vertrouwen van deze laatste in de organisatie, in het hele ‘proces’ van begeleiding en/of toeleiding, het vertrouwen in zichzelf (dat in de meeste gevallen in het verleden meer dan eens flinke beschadigd werd), vertrouwen in ‘de arbeidsmarkt’,<sup>95</sup> enz. Schijnbaar tegengesteld hieraan, is dat vele leden van de doelgroepen niét als dusdanig geïdentificeerd of benaderd wensen te worden. Het gevaar voor stigmatisering en mislopende communicatie zijn dan ook niet ondenkbeeldig. Een mooi voorbeeld daarvan is een in het buitenland actief online platform dat zich specifiek richt op mensen met een arbeidsbeperking.<sup>96</sup> Medewerkers van dit platform merken op dat veel platformwerkers niét als ‘platformwerker met een arbeidsbeperking’ wensen geboekstaafd te staan en dat dit in het merendeel het geval is voor mensen ‘met aan arbeidsbeperking’. Bovendien vermoeden zij dat dit één van de redenen is waarom het aantal mensen dat via hun platform actief is laag is in functie van de grootte van de doelgroep. Terzelfdertijd wezen zij er ook op dat aan werkgevers/opdrachtgeverszijde aan de ‘beeldvorming’ en ‘communicatie’ moet gewerkt worden. Immers, niettegenstaande dat zij er zich wel degelijk van bewust zijn dat zij opdrachten aanbieden op een platform dat zich specifiek richt op mensen met een beperking, zijn hun verwachtingen vaak onrealistisch.<sup>97</sup> Ook hier werd meteen duidelijk dat voor deze (maar ook andere) doelgroep(en) een online platform **niet louter algoritmisch beheerd mag worden** en moet voorzien in een degelijke screening van onder meer de aangeboden opdrachten, in een gedegen

95 Dit kan zowel slaan op vertrouwen in de eigen positie op de arbeidsmarkt (‘willen werkgevers mij nog?’) als in werkgevers (wat zich vertaalt in vragen zoals onder meer: ‘Zal er niet van mij geprofiteerd worden?’; ‘Zal men voldoende met mij(n beperking) rekening houden?’).

96 <https://linklusio.fr/>. Voor een korte bespreking van Linklusio en de samenwerking met Malt, zie de Internationale Inspiratienota op de HIVA-website.

97 Bijvoorbeeld wat betreft het takenpakket zelf, of de (beperkte) tijd om taken af te werken, enz.

begeleiding, of minstens in een door zowel platformwerker als ‘opdrachtgever’ vlot bereikbare ‘back office’ met voldoende expertise waar alle betrokken partijen vertrouwen in hebben.<sup>98</sup>

Dit sluit aan bij een kenmerk dat alle doelgroepen gemeen hebben en eveneens door alle geïnterviewde experts en organisaties gerapporteerd én benadrukt werd: leden van alle doelgroepen vereisen in een overgrote meerderheid der gevallen **intensieve begeleiding, waarbij ruimte, tijd en middel voor het opbouwen én onderhouden van een vertrouwensband met alle actoren binnen het proces alsook met het proces zelf van primordiaal belang zijn**. Mensen uit doelgroep (terug) aan het werk krijgen vereist dus **investering van mensen, middelen en tijd** waarbij men sterk moet opletten voor backlash-effecten indien men het belang van die vertrouwensprocessen veronachtzaamt, de betrokkene te veel met wantrouwen benaderd en/of te sterk inzet op een repressief beleid.<sup>99</sup> In alle geval is het voor alle betrokkenen duidelijk dat het (terug) aan het werk krijgen van deze doelgroepen geld kost en niét kan gezien worden als een besparing op korte termijn.

Het is dan ook duidelijk dat **noodzakelijke flankerende maatregelen** bij het uitrollende (re-)activatie en terug-naar-het-werkbeleid op alle bevoegdheidsniveaus **ontbreken**, en dit in het bijzonder waar het gaat om het gebruik van platformwerk in dit proces. Getuigenissen van leden van doelgroepen die, al dan niet n.a.v. activiteiten op online platformen, een zelfstandige activiteit wensen op te starten en daarbij stuiten op administratieve hordes, gebrek aan kennis bij betrokken stakeholders, enz. kwamen dan ook vaak terug in het veldwerk.

Dat hierbij **rechtszekerheid maar ook voorzienbaarheid van gevolgen op enerzijds financieel vlak en anderzijds de impact op andere rechten** van groot belang zijn, wordt eens te meer begrijpelijk eens men beseft dat een meerderheid der leden van bepaalde doelgroepen een (ver)groot risico lopen in armoede te belanden, indien dit niet reeds het geval is. Bovendien zal men, wanneer men een zelfstandige activiteit start altijd, of wanneer men start als platformwerker in de overgrote meerderheid der gevallen, zelf dienen in te staan voor de ‘productiemiddelen’ die men aanwent, voor verzekeringen, vergunningen, extra belastingen, administratie enz. Ook voor mensen met een beperking of langdurige aandoening zal dit bovendien extra en aanzienlijke kosten betekenen, daar waar zij vaak al met extra kosten geconfronteerd worden ingevolge hun beperking of langdurige aandoening.

#### 4.5.2 De platform-ecosysteem benadering

Zoals hierboven aangegeven werd, benoemden de geconsulteerde organisaties en experts vooral de drempels en veel minder de mogelijkheden van platformwerk. Naast eerder aangehaalde nadelen en valkuilen van platformwerk benadrukten zij vooral het feit dat (1) de **arbeidsrelatie** en (meestal als gevolg daarvan) de rechtspositie van de platformwerker te vaak te onduidelijk zijn of de facto neerkomt op een vorm van (schijn)zelfstandigheid, (2) zowel het **werkvolume** als de **arbeidstijden** sterk kunnen variëren en moeilijk in te schatten zijn en daardoor (3) **zowel het werk als het inkomen**

98 Ook maakt dit voorbeeld duidelijk dat het inclusief maken van platformwerk niet afhangt van het platform (of de onderneming die erachter zit) alléén. Hieronder zullen we dit uitgebreider bespreken waar we het hebben over de ‘platform ecosysteem’-benadering.

99 Bijvoorbeeld te vroeg en/of te veel en/of oneigenlijke druk leggen op mensen, die bepaalde skills of mogelijkheden missen, eventueel ingevolge slechte ervaringen gedesillusioneerd zijn of kampen met (het after effect van) een burn-out, enz. Hoe we het alleszins niet moeten aanpakken, kunnen we van onze noorderburen leren: uitwassen zoals de toeslagenaffaire maar de in deze context belangrijkere ‘Participatiewet’ tonen waar een ondoordacht doorgedreven activeringsbeleid zoal kan toe leiden. Het toont ook meteen waarom de ook bij ons onlangs geopperde idee om activering en re-integratie te de-centraliseren absoluut een fout idee is: de meeste steden en gemeenten hebben volstrekt onvoldoende middelen (daar waar ons onderzoek net het tekort aan middelen en het belang van flankerende maatregelen aantoonst) en know-how in huis om dit proces tot een goed einde te brengen. Zeker als daarbij de wortel en de stok door dezelfde instanties (en binnen die instanties: dezelfde personen!) gehanteerd dienen te worden en de wet te weinig discretionaire bevoegdheid overlaat aan zij die in eerste instantie zouden moeten begeleiden. Dat deze aanpak nefast is voor het vertrouwen, op alle vlakken, van betrokkenen, zelfs van begeleiders, is evident en komt bij de overige schade die deze aanpak veroorzaakt heeft. Voor een bondig overzicht van de gevolgen, zie onder meer het officiële rapport hierover: De Participatiewet in Balans - Uitkomsten beleidsanalyse, <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-424f2cd1653edddc821be3ddb9030bb64b8a2cd3/pdf>.

Zie ook de Kamerbrief dienaangaande van de bevoegde minister: Kamerbrief vervolgaanpak Participatiewet, <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-c196e0fb8e09ea2930004266a4b816274a080532/pdf>.

**daardoor te onregelmatig zijn en vaak een te grote flexibiliteit vereisen.** Daarnaast spelen ook dat (4) in **de meeste gevallen platformen geen opleiding voorzien**, evenmin mogelijkheden zoals stages of werkplekleren, (5) **geen ondersteuning, begeleiding of opvolging voorzien** en (6) platformwerkers **over voldoende materiële middelen** (bijvoorbeeld fiets, auto, computer, smartphone, ...) **of persoonlijke skills** (bijvoorbeeld voldoende zelfredzaamheid, bepaalde IT-vaardigheden, ...) **moeten beschikken.** Deze organisaties vrezen dan ook dat het samenspel van enkele van deze nadelen en valkuilen in combinatie met enkele kenmerken en omstandigheden die eigen zijn aan hun doelgroep, risico's op misbruik, achteruitgang en instabiliteit op financieel vlak, onvoldoende opbouw sociale zekerheids- en andere rechten en verslechtering van het psychisch welzijn zullen veroorzaken.

Dat deze risico's reëel zijn, wordt bevestigd door de concrete ervaring van (enkele van) de doelgroepleden van deze organisaties met platformwerk. Zo, bijvoorbeeld, werd door opbouwwerk, in het kader van een vooronderzoek voor een belangenbond voor werkers in preciaire omstandigheden, onder meer onderzoek gedaan bij fietskoeriers. Observatie en het aanknopen van gesprekken leidden ertoe dat men zich ging focussen op de groep van mensen zonder de nodige documenten die in onderaanneming werkten van iemand die hier wel over beschikte en zijn account en profiel op een platform 'ter beschikking stelde'. Uiteraard moest voor het gebruik van dit account 'huur' worden betaald, evenals voor het onderkomen dat men vaak bij dezelfde onderaannemer moest aanvaarden.<sup>100</sup> Twee andere voorbeelden van negatieve ervaringen werden gerapporteerd door een organisatie die mensen met een beperking begeleidt, onder meer naar tewerkstelling. In het eerste geval was de klant op een gegeven moment 'met de noorderzon vertrokken' waardoor de platformwerker nooit werd uitbetaald voor twee weken werk. In het tweede geval moest de platformwerker het werk stopzetten omdat het zonder begeleiding niet lukte.

Bij enkele stakeholders is er wel een voorzichtige interesse in platformwerk. Dát er interesse is, heeft er in één van deze gevallen (een wijkgebonden tewerkstellingsproject voor mensen met afstand tot de arbeidsmarkt) mee te maken dat men **parallelen ziet tussen platformwerk en de activiteitsmaatregel wijk-werken**, waarbij werkloze werkzoekende wijkwerkers klussen opknappen voor particulieren en organisaties. In de andere gevallen (arbeidsbemiddelingsinitiatieven gericht op mensen met een beperking) hoort men in het bestaan van online IT- en administratief platformwerk nieuwe mogelijkheden voor die subgroepen van de doelgroep die verkiezen van **thuis uit te werken** bijvoorbeeld omwille van de geringere sociale contacten of de geringere mobiliteitsvereiste. Ook wijzen deze stakeholders op eventuele mogelijkheden voor subgroepen die **moeilijk 'onder een baas' kunnen werken maar voor wie de stap naar de ondernemerschap te groot is** (of als te groot door hen ervaren wordt) **of voor zij die op zoek zijn naar of nood hebben aan veel afwisseling.** Dat de interesse 'voorzichtig' is, heeft er bij elk van deze organisaties mee te maken dat men beseft dat de eigen kennis van platformwerk momenteel tekortschiet om een goed oordeel te kunnen vormen over de uiteindelijke wenselijkheid en de potentiële gevolgen voor alle betrokken: coaches en begeleiders en voor hen dan voornamelijk op vlak van kennisverdieping en het uitwerken van de juiste begeleidingsinstrumenten want begeleiding van de begeleidde, is en blijft cruciaal.

Met inachtneming van eerder vermelde en de hiernavolgende voorwaarden worden er wel een aantal mogelijkheden gezien. Zo zouden grote maatwerkbedrijven die nu vooral B2B actief zijn met bijvoorbeeld groenwerk, schoonmaken of fotoherkenning ten behoeve van AI, zich via platformen ook meer tot particulieren kunnen richten. De klantenportefeuille kan zo groeien. Met name **voor die mensen met de iets sterkere profielen** zou dit mogelijk kunnen zijn. Begeleiding voorzien voor iemand die bij één particulier aan de slag gaat is niet haalbaar, maar men zou dit wel kunnen doen voor bijvoorbeeld een ploeg die in een hele straat of wijk aan de slag kan gaan. Men ziet vooral een rol als intermediair tussen de platformen en de platformwerkers, niet enkel voor noodzakelijke bege-

<sup>100</sup> Gevallen van arbeidsuitbuiting en mensenhandel zijn ondertussen ook in de platformeconomie legio en dit zowel in ons land, als in de rest van de wereld, bijvoorbeeld door middel van identiteitsfraude onder de vorm van het 'verhuren' van accounts.

leiding, maar ook voor de vermenselijking, de ‘vertaling’ van het digitale. **Voor mensen die in een traject naar zelfstandig ondernemerschap zitten**, kan men zo helpen bij de uitbouw van een klantenportefeuille. Maar ook voor **dat deel van de doelgroep dat zich aangesproken voelt door de afwisseling van het ‘jobhoppen’ en/of moeilijk onder een baas kan werken, maar voor wie tegelijk de stap naar zelfstandig ondernemerschap te groot is**, ziet men mogelijkheden. Wat de digitale platforms zelf betreft, waren sommigen gewonnen voor de invoering van een **kwaliteitslabel** dat de belangrijkste parameters zou waarborgen.<sup>101</sup>

Impliciet benadrukten ook zij die voorzichtig enthousiast waren het belang van flankerende maatregelen en actoren, zowel betreffende het beleid met betrekking tot (re-)activering en re-integratie enerzijds als betreffende het welslagen van een traject waar (inclusief) platformwerk een rol in speelt. Daarbij wordt meteen duidelijk dat meerdere actoren hierbij betrokken zijn en een rol spelen. De voor- maar ook de nadelen van platformwerk indachtig, pleit o.a. Meijerink voor het oprichten van een **‘platform ecosysteem’ waarbinnen platformwerk op een inclusieve manier georganiseerd kan worden**.

Het oprichten en onderhouden van een (inclusief) platform behelst immers meer dan het louter inrichten of inzetten van platform of platformtechnologie. Meijerink benadrukt dat de technologische infrastructuur een noodzakelijke, maar zeker geen afdoende voorwaarde is opdat een online platform duurzaam en inclusief zou zijn.<sup>102</sup>

Zo'n platform ecosysteem bestaat uit semiautonome, maar wederzijds afhankelijke actoren (Meijerink & Keegan, 2019) waarbij elke actor een eigen aandeel en rol heeft in het welslagen ervan.<sup>103</sup> De kern van het platform ecosysteem bestaat uit de ‘kerndriehoek’: het platform, de platformwerker en de klant. Rond deze kerndriehoek, situeren zich verschillende actoren: de platform-operator, diens concurrenten, de overheid, vakbonden, intermediaire organisaties, begeleiders en coaches, enz.

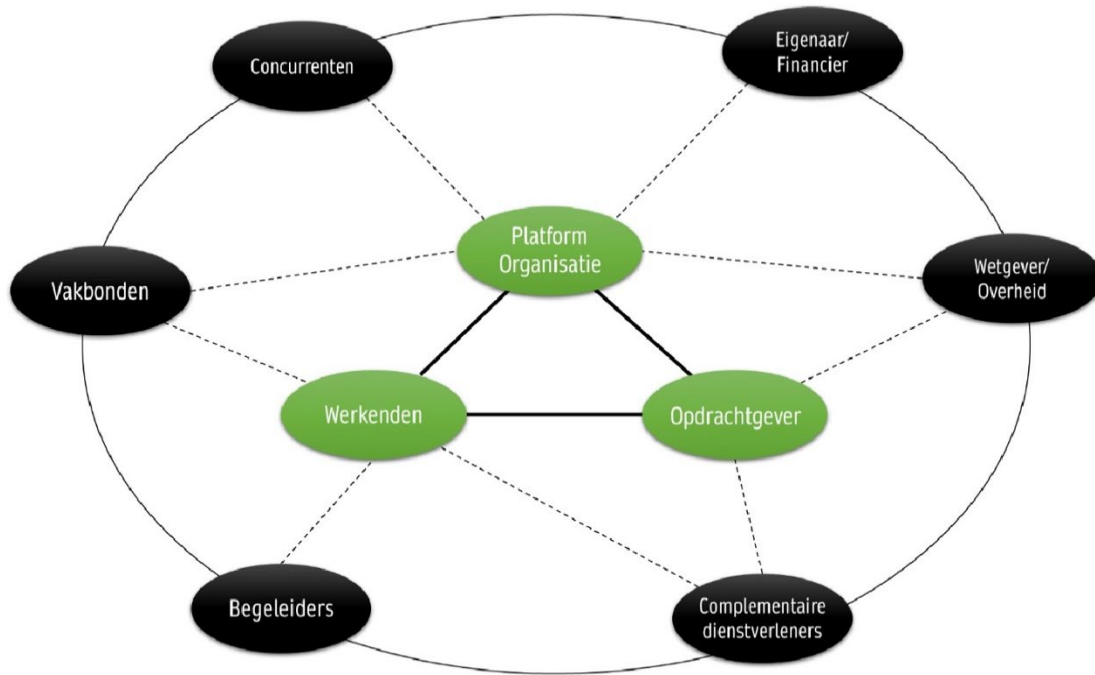
---

101 Hoe dit in de praktijk georganiseerd zou moeten worden, en hoe de kwaliteit van het kwaliteitslabel zelf gegarandeerd kan worden is, zeker na de Uber-files, echter minder duidelijk en evident.

102 Meijerink J., Het ontwerp van inclusief platformwerk: Een ecosysteem benadering, Position Paper, Universiteit Twente, p. 7, <https://omkering.innovatiefinwerk.nl/wp-content/uploads/2021/03/UTwente-Position-paper-Inclusief-Platformwerk-Def.pdf>. Dit zagen we ook bevestigd in ons interview met Linklusion, waarin het belang van een ‘human backoffice’ die zowel voor de platformwerker als voor diegene die gebruik maakt van de arbeid of diensten geleverd door deze laatste, laagdrempelig en vlot bereikbaar moet zijn.

103 Meijerink J., Het ontwerp van inclusief platformwerk: Een ecosysteem benadering, Position Paper, Universiteit Twente, p. 7, <https://omkering.innovatiefinwerk.nl/wp-content/uploads/2021/03/UTwente-Position-paper-Inclusief-Platformwerk-Def.pdf>

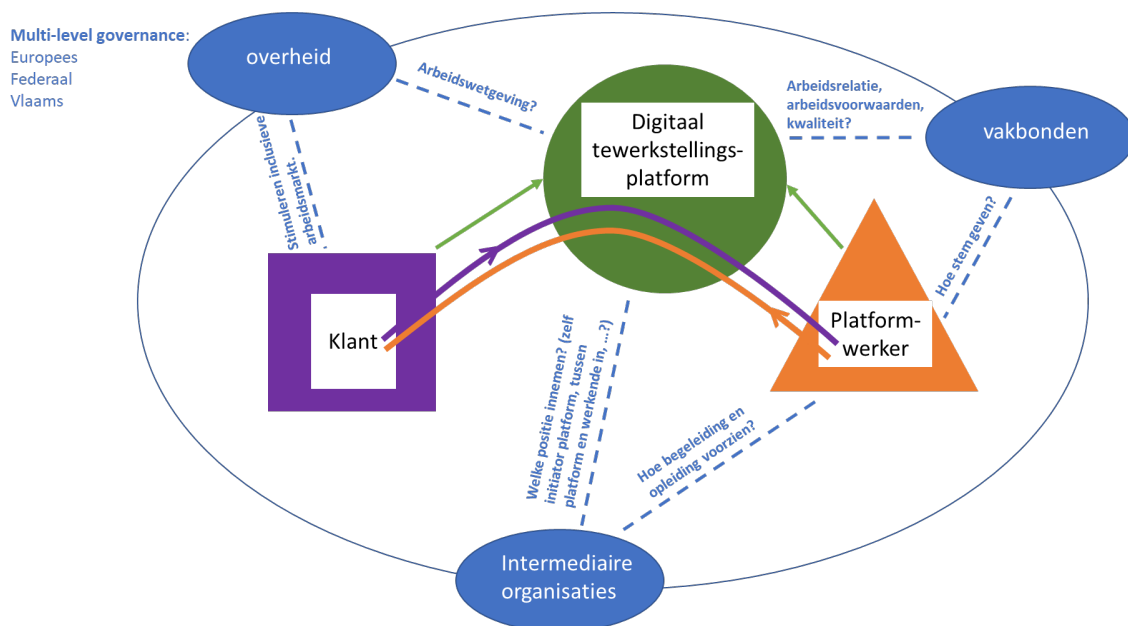
**Figuur 4.2 Platform ecosysteem**



Bron Meijerink en Keegan (2019)

Vereenvoudigen we dit tot een **drietal ondersteunende actoren** om een aantal relaties behapbaar te maken, dan ziet het er aldus uit.

**Figuur 4.3 Platform ecosysteem vereenvoudigd**



De platform ecosysteem benadering toont duidelijk het belang van onder meer flankerende maatregelen en actoren<sup>104</sup> die zich niet meteen in de 'kern-driehoek' bevinden en laat ook toe mogelijkheden en mogelijke valkuilen en tekortkomingen sneller te detecteren en aanschouwelijk te maken.

---

104 Meijerink noemt hen 'platform ondersteuners' (Meijerink J., Het ontwerp van inclusief platformwerk: Een ecosysteem benadering, Position Paper, Universiteit Twente, p. 9, <https://omkering.innovatiefinwerk.nl/wp-content/uploads/2021/03/UTwente-Position-paper-Inclusief-Platformwerk-Def.pdf>). Hij onderscheidt ondermeer de 'geldschieters' (vaak durfkapitaal) de wetgever, de begeleiders van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en de 'concurrenten op de markt'. Hierbij dient er niet alleen gedacht aan bekende platformen die onder meer via het kapitaal van hun 'geldschieters' voor inclusieve platformen geduchte concurrenten zijn. Meijerink wijst er ook op dat er moet worden nagedacht of inclusieve platformen geen concurrentie kunnen vormen voor reguliere sociale werk(leer)bedrijven en ondernemingen (op cit. p.10). Meijerink wijst er ook op dat over het ontwerp van een inclusief platform ecosysteem 'en dus niet alleen het ontwerp van technologie) goed nagedacht moet worden'. "In sommige opzichten zijn inclusieve platformen niet anders dan traditionele platformen (met een winstoogmerk) en/of sociale werkplaatsen waar ook vraagstukken spelen over het balanceren van vraag en aanbod, in welke markt te opereren, welke type klussen te faciliteren, op welke wijze kosten te dekken, en welke status (bv. werknemer of freelancer) aan werkenden te geven". (op cit. p. 10.) Voor een uitgebreider bespreking, zie Meijerink J., Het ontwerp van inclusief platformwerk: Een ecosysteem benadering, Position Paper, Universiteit Twente, <https://omkering.innovatiefinwerk.nl/wp-content/uploads/2021/03/UTwente-Position-paper-Inclusief-Platformwerk-Def.pdf> en de referenties aldaar.



## 5 | Conclusies en beleidsaanbevelingen

### 5.1 Conclusies

Het uitgangspunt van dit project kadert in twee opvallende fenomenen die zich in de afgelopen jaren hebben voorgedaan in de Vlaamse arbeidsmarkt: de **stijgende krapte op de arbeidsmarkt** enerzijds en de **opkomst van de platformeconomie** anderzijds. Beide vormen uitdagingen, volgens sommigen zelfs fundamentele bedreigingen, voor het huidige socio-economisch model. De huidige krapte op de arbeidsmarkt dreigt de economisch groei aan te tasten. De grote stijging van het aantal inactieven in de voorbije jaren, en dan vooral de stijging van het aantal personen die niet professioneel actief zijn ingevolge een ‘arbeidsongeschiktheid’ in combinatie met de vergrijzing van de bevolking, bedreigen de financiële draagkracht van het socialezekerheidsstelsel. De platformeconomie daagt het huidige sociaaljuridisch kader rond betaalde arbeid uit en blaast de sinds jaren verstilde roep om ultra-flexibilisering of zelfs afbraak van het beschermend kader ervan nieuwe adem in.

Op beide uitdagingen probeerde de politiek afgelopen jaren antwoorden te formuleren. Zowel initiatieven wat (re-)activatie of re-integratie van (langdurig) inactieven of arbeidsongeschikten als wat de regulering van platformwerk betreft zagen de jongste jaren hun intrede doen in het Belgisch recht.

Met als centrale onderzoeksvraag ‘Kan platformwerk een opstap zijn naar duurzame tewerkstelling voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt?’, begaf dit project zich op de *intersectie* van beide problematieken en de daarbij horende beleidlijnen. Ook al lag de nadruk meer op platformwerk, het deel ‘arbeidsmarktbeleid’ dat zich toespitst op (re-)activatie of re-integratie van (langdurig) inactieven of arbeidsongeschikten kwam, zowel in het literatuur maar zeker ook in het veldwerk, onvermijdelijk en uitgebreid aan bod. Dat stelt ons in staat zowel over dit laatste als over platformwerk als dusdanig conclusies te trekken en beleidsaanbevelingen te formuleren.

#### 5.1.1 Conclusies met betrekking tot het arbeidsmarktbeleid rond (re-)activatie en re-integratie

Een aantal knelpunten die eerder onderzoek aan het licht bracht, is ook vandaag nog relevant, zoals onder meer bleek uit gesprekken met actoren uit het werkveld.<sup>105</sup> Op het vlak van (re-)activatie en re-integratie vinden knelpunten vooral hun oorsprong in de complexe staatstructuur en het feit dat regelgeving en actoren verspreid zijn over bevoegdheidsniveaus enerzijds en bevoegde overheden, administraties en andere actoren anderzijds.<sup>106</sup> Dit maakt dat zowel regelgeving als beleid soms onvoldoende of zelfs helemaal niet op elkaar afgestemd, en in het slechtste geval incompatibel zijn. Bovendien wordt het beleid grotendeels top-down aangestuurd. Daar waar grote delen van dit beleid slechts efficiënt en succesvol kunnen zijn op voorwaarde dat er voldoende flankerende maatregelen en middelen zijn voorzien, blijken deze vaak onvoldoende of in het geheel niet aanwezig, aldus de geconsulteerde experts en organisaties. Het gebrek aan flankerende maatregelen is op zich vaak het gevolg van de bevoegdheidsverdeling *tussen alle betrokken niveaus en domeinen* maar is ook het gevolg van een zo goed als louter top-down uitstippelen en in- en uitvoeren van het beleid. Het gebrek aan middelen wordt toegewezen aan de besparingspolitiek. Om personen met een grote(re) afstand tot

105 Complexiteit van de regelgeving en gebrekkige informatie(doorstroming) om er maar enkele te noemen. Zie onder meer: Van Herreweghe, D., & Lamberts, M. (2020). *Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt. Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad*. Leuven: HIVA-KU Leuven, p. 157.

106 Vaak met 'compartementalisering' of 'silovorming' tot gevolg.

de arbeidsmarkt (opnieuw) aan de slag te krijgen zijn echter mensen, knowhow, tijd en de voor dit alles noodzakelijke middelen van primordiaal belang. Een holistische aanpak dringt zich op. Zoals verder ook bevestigd werd in de vele interviews die in het kader van dit project werden uitgevoerd, lijkt mede ingevolge de krapte op de arbeidsmarkt *al het laaghangend fruit reeds geplukt*. Dit geldt ook voor de groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Bovendien is het zo dat voor al deze groepen *vertrouwen* een *key succes factor* is. Vertrouwen is daarbij een clusterconcept: het gaat om het vertrouwen van de betrokkene in zichzelf, in de arbeidsmarkt, in het proces van (re-)activatie of re-integratie (en dus ook over de overzienbaarheid van dit proces), in de betrokken actoren (overheden, administraties, diensten, personen) en de door hen geleverde diensten en/of begeleiding, enz. Ook hier speelt de complexiteit van regelgeving en processen een rol.

### 5.1.2 Conclusies met betrekking tot platformwerk

De complexiteit van de regelgeving rond platformwerk zorgt er onder meer voor dat wie platformwerk verricht, er vaak de gevolgen niet goed kan van inschatten, noch op de korte noch op de langere termijn. Voor wie daarenboven uitkeringen geniet en/of afhankelijk is van andere sociale rechten, is dit eens te meer zo. Neem de speciale regeling (het gunstregime) voor de deeleconomie. Het is niet allen altijd even duidelijk of iemand die uitkeringen geniet er wel gebruik van kan maken. Zoals we reeds vermeldde, begeven eveneens personen die niet afhankelijk zijn van een uitkering zich vaak en meestal zonder het te beseffen op glad ijs. Zo stelde de Minister van Financiën, in antwoord op een parlementaire vraag dat wie in een bepaald jaar inkomsten verwerft via een erkend platform en 'ook inkomsten voor diensten van dezelfde aard zou verkrijgen via een niet-erkend platform, het geheel van de inkomsten voor het volledige jaar dan uitgesloten wordt van het stelsel van de deeleconomie'<sup>107</sup> De parlementaire vraag bracht ook nog een andere mogelijke struikelsteen aan het licht: de erkenning van het platform is één van de voorwaarden opdat van het gunstregime voor de deeleconomie gebruik kan worden gemaakt. Maar wat als die erkenning ingetrokken wordt? In dat geval kan van dat gunstregime geen gebruik (meer) gemaakt worden.<sup>108</sup>

Bij dit alles komt de vraag naar het statuut van de platformwerker en de kwalificatie van de arbeidsrelatie opnieuw centraal te staan. We zagen dat in het kader van de Arbeidsdeal de Arbeidsrelatiewet werd aangepast en dat er nieuwe criteria specifiek voor platformwerk werden ingevoerd. De Franstalige Arbeidsrechtbank Brussel heeft echter recent op grond van de *specifieke criteria* besloten tot een vermoeden van een arbeidsrelatie in ondergeschikt verband, maar uiteindelijk op grond van de *algemene criteria* alsnog besloten dat het om een aanneming van werk ging en de betrokken platformwerkers dus zelfstandigen waren. In de marge hiervan oordeelde deze rechtbank bovendien dat het gunstregime deeleconomie onmogelijk van toepassing kon zijn. Tegen dit vonnis is hoger beroep ingesteld (*cf. supra*). Het wordt afwachten wat hiervan de uitkomst zal zijn, maar vast staat dat de aanpassing van de Arbeidsrelatiewet alvast géén garanties biedt. De Arbeidsdeal betrachtte ook een verplichte verzekering in te voeren voor zelfstandige platformwerkers. De wet is er, het is wachten op de inwerkingtreding ervan.

### 5.1.3 Conclusies met betrekking tot platformwerk als opstap tot kwalitatief en duurzaam werk

We zagen eerder dat platformwerk mogelijks de arbeidsmarkt inclusiever maakt daar waar het de instroom betreft, maar dat er eveneens redenen zijn om aan te nemen dat het eerder een bottleneck

---

<sup>107</sup> Parlementaire vraag nr. 350 d.d. 11.05.2020, De controles op erkenning van elektronische platformen deeleconomie, Kamer, Vragen en Antwoorden, 2019-2020, QRVA 55/021 d.d. 18.06.2020, blz. 140, <https://eservices.minfin.fgov.be/myminfin-web/pages/public/fisconet/document/a9b3bee7-efaa-4e36-a545-21b39ac3ef4f>.

<sup>108</sup> Hoe de betrokken platformwerkers dit zullen vernemen, is niet duidelijk. Dat zij het voor de intrekking een feit werd, konden weten niet aannemelijk. Opnieuw wordt duidelijk dat de Wet-De Croo aan elkaar hangt van rechtsonzekerheid en als dusdanig tot 'juridische abomalie' geherkwalificeerd dient te worden.

dan een stimulus vormt op vlak van de uitstroom naar regulier werk. Dit heeft vooral te maken met de weinig duurzame condities en het ontbreken van leer- en opleidingsmogelijkheden van het platformwerk zelf, waarbij onder meer door de geïsoleerde manier van werken ook het sociaal kapitaal van de betrokkenen niet ontwikkeld wordt. Alleen voor de minderheid van hoger geschoold platformwerk en startende ondernemers ogen de perspectieven gunstiger. Voor de kansengroepen in hun geheel lijkt evenwel vooral de hypothese ‘goed qua instroom, slecht qua doorstroom’ op te gaan.

Dat kan op zich met meerdere factoren te maken hebben. De platformeconomie is, zo noemen alvast enkele platformoperatoren het graag, disruptief. Dit komt er bij een aantal platformen vaak op neer dat zij ‘creatief’ omgaan met regels en elke kost en dus ook elke verantwoordelijkheid externaliseren: deze worden afgeschoven op hun gebruikers (platformwerkers, hun ‘klanten’) en op de maatschappij. De platformwerker dient zich daarvan bewust te zijn en daar mee te kunnen omgaan om niet van een kale reis thuis te komen of zich met onverwachte kosten (vb. achterstallige socialezekerheidsbijdragen en belastingen of teruggevorderde uitkeringen - desgevallend verhoogd met interesten en boetes) of niet verzekerde schade geconfronteerd te zien. In veel gevallen zorgt het platform hier niet voor duidelijkheid, noch begeleiding. Het spreekt vanzelf dat dit voor een grote groep mensen verre van ideale omstandigheden zijn.

Verder zagen we ook hoe belangrijk begeleiding is voor de overgrote meerderheid van personen die ge(re)activeerd of gere-integreerd worden. De meeste platformen maken echter uitvoerig gebruik van ‘algoritmisch management’, waarbij er bovendien in de meeste gevallen geen, of een slecht bereikbare, of een onderbemande ‘human backoffice’ voorzien is ingeval de platformwerker met een probleem geconfronteerd wordt, en ook daar wordt duidelijk dat platformwerk als opstap naar een duurzame tewerkstelling voor velen niet zal werken.<sup>109</sup>

Dat neemt niet weg dat platformwerk geen voordelen kan bieden indien aan bepaalde voorwaarden voldaan is. De platformtechnologie instrumenteel kan zijn. Martijn Arets spreekt in dat opzicht graag over ‘platform(-)denken’,<sup>110</sup> terwijl Prof. Meijerink pleit voor een ‘ecosysteem benadering’ van platformwerk. Hiervoor zijn er echter nog geen ‘kant-en-klare’ oplossingen voorhanden, al lijken een aantal voorwaarden al wel duidelijk:

*“Online klasplatformen bieden kansen en risico’s voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Het realiseren van deze kansen, en het reduceren van bijkomende risico’s, vraagt om het ontwerp en onderhoud van een inclusief platform ecosysteem waarbij vraag en aanbod voor inclusieve arbeid met behulp van diverse ecosysteem ondersteuners (o.a. eigenaar/financier van het platform, overheidsinstanties, de wetgever, vakbonden, en begeleiders van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt) bijeen wordt gebracht. Ten einde dit bereiken is het noodzakelijk na te denken over welke type klussen via een inclusief platform te organiseren, welke doelgroepen aan te spreken met het platform, met welke partijen (geen) samenwerking aan te gaan, hoe concurrentie met marktpartijen te voorkomen en op welke wijze de operatie van het platform te financieren.”<sup>111</sup>*

Platformwerk kan dus een plaats hebben in een proces of traject van (re-)activatie en re-integratie, maar voor de meeste doelgroepen dienen daarvoor dus meerdere voorwaarden vervuld zijn en is goede ondersteuning noodzakelijk. Enkel voor bepaalde hoogopgeleide profielen lijken sommige

109 Bovendien vormt algoritmisch management vaak de negatie van één van de potentiële voordelen van platformwerk: 'het gebruik van algoritmen en online reviewsystemen werkt discriminatie van platformwerkers in de hand' (Meijerink J., Het ontwerp van inclusief platformwerk: Een ecosysteem benadering, Position Paper, Universiteit Twente, p. 6. <https://omkering.innovatiefinwerk.nl/wp-content/uploads/2021/03/UTwente-Position-paper-Inclusief-Platformwerk-Def.pdf>).

110 Zie onder meer Arets M., Mededinging en platformen | Workshop onderwijs en platformen | Zetten platformen detacheerders buitenspel?, 9 januari 2023; [https://martijnarets.ghost.io/fijne-feestdagen/?ref=martijn-arets-platformrevolutie-newsletter&attribution\\_id=63a5a497504240003d0dac1e&attribution\\_type=post](https://martijnarets.ghost.io/fijne-feestdagen/?ref=martijn-arets-platformrevolutie-newsletter&attribution_id=63a5a497504240003d0dac1e&attribution_type=post) en: Bouwer E., Leve de platformgedachte - interview met Marco Derksen en Martijn Arets, iBestuur, 22 maart 2022, <https://ibestuur.nl/magazine/leve-de-platformgedachte>

111 Zie onder meer Meijerink J., Het ontwerp van inclusief platformwerk: Een ecosysteem benadering, Position Paper, Universiteit Twente, <https://omkering.innovatiefinwerk.nl/wp-content/uploads/2021/03/UTwente-Position-paper-Inclusief-Platformwerk-Def.pdf>. Zie ook: <https://www.innovatiefinwerk.nl/publicaties/boekenreeks/ontwerp-van-inclusief-platformwerk-een-ecosysteem-benadering-jeroen>.

platformen op vandaag as is ‘bruikbaar’, al mag men ook in die gevallen de mogelijke valkuilen niet uit het oog verliezen. Belangrijke elementen die daaraan gekoppeld zijn, zoals we ook eerder zagen en zoals door stakeholders aangehaald werden: klaarheid i.v.m. de kwalificatie van de arbeidsrelatie (‘statuut’ van de platformwerker); de inkomenszekerheid van platformwerk en de mogelijke weerslag er van op uitkeringen en andere rechten; duidelijkheid omtrent vragen met betrekking tot nodige vergunningen en (dekking door) verzekeringen, voldoende begeleiding van de platformwerker, zowel door het platform zelf als door andere betrokken actoren (coaches, begeleiders, maatwerkbedrijven, ...), met voldoende opleiding van en correcte en betrouwbare informatie voor deze laatsten maar ook voor de platformwerkers en de platformoperatoren zelf.

Zijn deze voorwaarden vervuld, dan zijn er stakeholders die in het implementeren van platform-technologie mogelijkheden zien (*cf. supra*). De platformratings die door de Fairwork Foundation worden uitgevoerd, kunnen op dat vlak inspiratie bieden. Ook de verschillende initiatieven betreffende de validatie van vaardigheden en ervaring (bv. KlusCV) kunnen worden onderzocht in de Vlaamse context. Ook daarvoor is het van essentieel belang dat meer gegevens worden verzameld en kennis wordt uitgewisseld over platformwerk, zodat belangrijke actoren op de arbeidsmarkt, zich meer bewust zijn van platformwerk en bestaande en/of potentiële problemen daarmee.

## 5.2 Aanbevelingen voor beleid en praktijk

### 5.2.1 Aanbevelingen met betrekking tot (re-)activatie en re-integratie

Ook al lag de focus van ons onderzoek niet op een evaluatie van het beleid rond (re-)activatie en re-integratie op zich, het literatuuronderzoek maar vooral de gesprekken met en de input van stakeholders laten ons toe ook op dit vlak enkele aanbevelingen te formuleren. De meest belangrijke daarbij is: welk beleid men ook uittekent en invoert, men dient er zich te allen tijde van te vergewissen dat minstens de meest noodzakelijke **flankerende maatregelen** voorhanden zijn (en dit betreft zowel de benodigde middelen als voldoende transparante en rechtszekerheid biedende regelgeving en processen). Welke flankerende maatregelen het meest noodzakelijk zijn, welke ontbreken, welke regelgeving en processen te weinig rechtszekerheid of transparantie bieden, enz. is te vinden op de werkvloer en in het werkveld, bij **de experts: zij die personen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt dagelijks begeleiden**.

### 5.2.2 Aanbevelingen met betrekking tot platformwerk

Zoals we zagen is platformwerk in Vlaanderen (en ook in de rest van het land) op heden in de overgrote meerderheid der gevallen voor de leden van de door ons nader onderzochte doelgroepen géén opstap naar duurzame tewerkstelling en meestal zelfs ronduit af te raden. We zagen evenwel dat de technologie op zich en bepaalde aspecten van het platform-denken en het uitbouwen van een ecosysteem voor de (re-)activatie en re-integratie van een aantal personen met een grote(re) afstand tot de arbeidsmarkt nuttig zouden kunnen zijn indien bepaalde noodzakelijke voorwaarden vervuld zijn, en met enkele belangrijke valkuilen in gedachten (*cf. supra*).

#### **Kwaliteitsvolle regelgeving en afdoende handhaving**

Zo is het essentieel dat de regelgeving met betrekking tot platformwerk duidelijker en meer gestroomlijnd wordt, zodat er op alle vlakken meer rechtszekerheid en voorzienbaarheid komt voor wat betreft de mogelijke gevolgen en implicaties van platformwerk voor de platformwerker. Zowel regelgeving als beleid dienen ook duidelijkheid te bieden op vlak van nodige verzekeringen en kwalificaties, de implicaties voor wat betreft de regelgeving aangaande de bescherming van de consument, het ge-

vensbeschermingsrecht, kortom op vlak van alle regelgeving die op ondernemingen en desgevallend hun werknemers van toepassing is.

Daaraan gekoppeld en onlosmakelijk verbonden dienen zowel operatoren van platformen als platformwerkers afdoende gecontroleerd te worden. Al te vaak verschuilt het platform zich achter het ‘zelfstandig statuut’ van de platformwerker, denkt het verkeerdelijk te opereren onder de dekmantel van het gunstregime van de deeleconomie, enz. Onder meer de sociale **inspectiediensten** kunnen hierrond ook een **adviserende functie** vertolken en als dusdanig een **preventieve rol** kunnen spelen.

Zeker voor **kwetsbare groepen** kan dit onaangename situaties en verrassingen voorkomen. Zij lopen immers nog meer dan anderen een groot risico om in de meest **precaire situaties** terecht te komen, ook bij platformwerk, onder meer omdat zij vaak bij gebrek aan alternatieven meer geneigd zijn om slechte voorwaarden te accepteren. Ook hier zijn de correcte kwalificatie van de wettelijke arbeidsstatus en het respecteren van de verplichtingen die bij het ‘sociaal statuut’ horen van belang onder meer aangezien het correct betalen van socialezekerheidsbijdragen de poort opent voor het systeem van sociale zekerheid. Maar beleidsmakers en bevoegde administraties dienen ook verder te kijken dan de loutere kwestie van de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie en streven naar verbetering van de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden binnen de platformeconomie in het algemeen. Dat eerste stappen in het kader van de Arbeidsdeal genomen zijn, is positief, maar er is nog veel werk aan de winkel. Ook de onduidelijkheid wat betreft de toepasselijkheid van de welzijnswet op het gunstregime voor de deeleconomie dient te worden aangepakt en liefst niet in de zin van het opnieuw invoeren van een uitzondering.

#### Transparantie van en inspraak in algoritmisch management

Platformen zijn zich ervan bewust dat de manier waarop zij algoritmen ontwerpen en implementeren, welke factoren zij hierbij belangrijk vinden, en welke functionaliteiten zij aan deze algoritmen toekennen niet zonder gevolgen zijn. Immers, algoritmisch management neemt vaak een uiterst centrale plaats in, in het runnen van de online marktplaats die elk platform is. Zoals elke vorm van management, kan ook deze vorm een **grote impact op en grote gevolgen** hebben voor (de positie van) platformwerkers. Platformen dienen daarom verplicht te worden, net als andere ondernemingen, te voorzien in meer transparantie en mogelijkheden om problemen met discriminatie, intimidatie en oneerlijke behandeling te melden en in mechanismen om deze aan te pakken en op te volgen. De platforms dienen ook **verplicht** te worden inspanningen te leveren om de prevalentie van **discriminatie, intimidatie en oneerlijke behandeling te meten** en te bepalen wie er het meest door wordt getroffen. In sommige gevallen kan dit door kleine veranderingen door te voeren (bijvoorbeeld niet langer vereisen dat een platformwerker een foto aan het profiel dient toe te voegen). Voor dit alles is **transparantie van het management, algoritmisch of niet**, van cruciaal belang. Zonder deze transparantie kunnen vb. vormen van discriminatie, of ze nu gewild zijn of een ongewild bijeffect vormen van het gebruik van algoritmen, al te lang onder de radar blijven. Kwaliteitsvolle regelgeving en afdoende handhaving van platformwerk zullen dan ook mede op deze manier prioriteit geven aan de bestrijding van discriminatie, intimidatie en oneerlijke behandeling

#### Toegang en bemiddeling in digitale platforms inclusief maken

Ook al zijn bij platformwerk de drempels voor toetreding vaak laag, tegelijkertijd werpt platformwerk belemmeringen op die sommige groepen net meer treffen (bv. door een gebrek aan digitale skills). Daarom is het belangrijk ervoor te zorgen dat zowel de toegang tot als het uitoefenen van platformwerk **inclusief** is.

#### Ervoor zorgen dat de stem van platformwerkers wordt gehoord

Om dit alles mogelijk te maken is het ook binnen de platformeconomie belangrijk de **platformwerker zelf**, bv. via representatieve organisaties voor verschillende groepen werknemers, **bij beleidsdiscussies over platformwerk te betrekken** en hun samenwerking te bevorderen. Organi-

saties zoals arbeidsbemiddelaars, vakbonden en andere actoren zouden kunnen helpen bij het in kaart brengen van platformen die veilige, gezonde en duurzame arbeidsmogelijkheden bieden die toegankelijk en realistisch zijn voor werknemers met een zwakker arbeidsmarktprofiel.

#### **Waardeer en valideer vertrouwensprocessen op alle niveaus bij het uitteken, invoeren en uitvoeren van het (re)-activerings- en re-integratiebeleid**

Zoals we zagen benadrukten alle stakeholders betrokken bij het uitvoeren van het (re)-activerings- en re-integratiebeleid het belang van vertrouwen binnen dit proces en het **multidimensionale** karakter van dit concept. Kwetsbare personen kampen vaak met een beschadigd vertrouwen, in zichzelf, in de arbeidsmarkt, in de organisaties waarvan ze afhankelijk zijn, enz. Zowel platformwerk als (re)-activerings- en re-integratiebeleid kunnen onpersoonlijk en hard zijn of overkomen. Vooral bij kwetsbare personen dient men hier voldoende aandacht voor te hebben en voor kunnen hebben. Ook hier is het belangrijk voldoende ruimte en middelen te voorzien opdat men personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt succesvol kan begeleiden, zeker indien platformwerk wordt ingezet.

#### **Valt platformwerk aan te bevelen bij het begeleiden van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt?**

Er is geen eenduidig antwoord op deze vraag. Niet alleen is de ene doelgroep de andere niet; ook verschilt elke individu. Bovendien maken vele personen, zoals we zagen, deel uit van meerdere doelgroepen. Om een antwoord te bieden op deze vraag, is het uiteraard van belang **rekening te houden met de mogelijkheden en beperkingen van elk individu**. Maar evenzeer is het van belang dat de betrokken actoren voldoende kennis hebben omtrent de mogelijkheden en valkuilen van verschillende platformen en vormen van platformwerk. Een **goede begeleiding, naast alle andere opgesomde voorwaarden**, van een platformwerker is daarbij nodig nog voor het platformwerk wordt aangevangen, opdat geen valse verwachtingen gewekt worden. Eens platformwerk aangevangen wordt, zal begeleiding nodig blijven en dit **gedurende het hele verdere traject**. **Zoals we zagen vereist dit middelen en dus investering**. Men dient zich daarbij ook de vraag te stellen wat men als overheid of organisatie of individueel begeleider of coach precies wil bereiken met het inzetten van of op platformwerk. Daarbij zal het louter inzetten van bestaande platformen in de vele gevallen, zeker gelet op het huidig juridische kader, weinig kans tot succes bieden. Het inschakelen van ‘platform-denken’ binnen een ruimer ecosysteem dat niet noodzakelijk vanuit een louter ondernemingsmatig denkkader wordt opgezet kan daarbij helpen. In alle geval zijn platformen die opgezet zijn met als enig doel de winst te maximaliseren en daarbij maximaal inzetten op het externaliseren van kosten, te vermijden, zeker indien het gaat om kwetsbare personen. Als hulpmiddel ontwikkelden we onder meer een ‘checklist’ die kan helpen bij het beslissen of binnen (het beleid van) de organisatie of in een individueel geval platformwerk al dan niet het overwegen waard is.<sup>112</sup>

---

<sup>112</sup> Terug te vinden op de project webpagina: <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/projecten/een-platform-als-opstap>

# Bibliografie

- Aerden, P.** (2019). *Platformwerk: op zoek naar balans. Een kwalitatief onderzoek naar de opkomst van zelfstandig platformwerk en de rol van Nederlandse beleidsmakers in deze nieuwe ontwikkeling op de arbeidsmarkt*. Universiteit Utrecht, Departement Bestuurs- en Organisationswetenschap.
- Aloisi, A.** (2016). Commoditized workers: case study research on labor law issues arising from a set of 'on-demand/gig economy' platform. *Comparative Labor Law Policy Journal*, 37(3), 653–690.
- Aloisi, A.** (2020). *A fascinating chapter in the 'gig' saga. How to deliver decent work to platform workers in Italy?* (Peer Review on 'Platform Work'). European Commission.
- Altenried, M.** (2021). Mobile workers, contingent labour: Migration, the gig economy and the multiplication of labour. *Environment and Planning A: Economy and Space*. November 2021. doi:10.1177/0308518X211054846
- Arets, M.** (2021). *Portability of reputation and transaction data for gig workers*. [https://gigcv.org/Report\\_data\\_sharing\\_gig\\_economy\\_2021.pdf](https://gigcv.org/Report_data_sharing_gig_economy_2021.pdf)
- Arets, M.** (2022). *The EU's Attempt to Ensure Every Platform Worker is Employed Promises to be a Bumpy Ride. ReshapingWork*. [https://medium.com/@reshaping\\_work/the-eus-attempt-to-ensure-every-platform-worker-is-employed-promises-to-be-a-bumpy-ride-fa37e530d404](https://medium.com/@reshaping_work/the-eus-attempt-to-ensure-every-platform-worker-is-employed-promises-to-be-a-bumpy-ride-fa37e530d404)
- Arets M.** (2023). *Mededinging en platformen | Workshop onderwijs en platformen | Zetten platformen detacheerders buitenspel?* [https://martijnarets.ghost.io/fijne-feestdagen/?ref=martijn-arets-platformrevolutie-newsletter&attribution\\_id=63a5a497504240003d0dacle&attribution\\_type=post](https://martijnarets.ghost.io/fijne-feestdagen/?ref=martijn-arets-platformrevolutie-newsletter&attribution_id=63a5a497504240003d0dacle&attribution_type=post)
- Barcevičius, E., Gineikytė-Kanclerė, V., Klimavičiūtė, L., & Ramos Martin, N.** (2021). *Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve working conditions in platform work*. European Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8428>
- Basselier, R., Langenus, G., & Walravens, L.** (2018). De opkomst van de deeleconomie. *NBB Economisch Tijdschrift*, 61-83.
- Bajwa, U., Gastaldo, D., Di Ruggiero, E., & Knorr, L.** (2018). The health of workers in the global gig economy. *Globalization and Health*, 14(124).
- Bal R., & Raets S.**, Vijf jaar re-integratietraject: lessen uit de rechtspraak en de praktijk (deel I). *Ors.*, 2022/5, 122-176.
- Bérestégui, P.** (2021). *Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review* (ETUI Report). European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/sites/default/files/2021-01/Exposure%20to%20psychosocial%20risk%20factors%20in%20the%20gig%20economy-a%20systematic%20review-web-2021.pdf>
- Bisschop, P., Van Kesteren, J., Van der Ven, K., Prevoo, T., Ter Weel, B., Muja, A., De Visser, M., Crul, M., Essanhaji, Z., & Baarda, R.** (2021). *Naar een betere startpositie op de arbeidsmarkt. Onderzoek naar de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor MBO'ers met een migratieachtergrond*. SEO-onderzoek, ResearchNed, VU.
- Berg, J.** (2016). Income security in the on-demand economy: findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Comparable Labor Law & Policy Journal*, 37(3). <https://papers.ssrn.com/abstract=2740940>
- 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.
- Berger, T., Frey, C. B., Levin, G., & Danda, S. R.** (2019). Uber happy? Work and well-being in the 'gig economy'. *Economic Policy*, 34(99), 429-477.
- Bertolini, A., Alyanak, O., Cant, C., López, T., Agüera, P., Howson, K., & Graham, M.** (2022). *Gaps in the EU Directive Leave Most Vulnerable Platform Workers Unprotected*. ReshapingWork. [https://medium.com/@reshaping\\_work/gaps-in-the-eu-directive-leave-most-vulnerable-platform-workers-unprotected-6c1f2af3b58b](https://medium.com/@reshaping_work/gaps-in-the-eu-directive-leave-most-vulnerable-platform-workers-unprotected-6c1f2af3b58b)
- Boman, T., Kjellberg, A., Danermark, B., & Boman, E.** (2015). Employment opportunities for persons with different types of disability. *Alter*, 9(2), 116-129. <https://doi.org/10.1016/j.alter.2014.11.003>
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S.** (2019). *Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2019 - werknemers*. SERV - Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. Stichting Innovatie en <https://www.serv.be/stichting/publicatie/werkbaarheidsmonitor-2019-werknemers>
- Bouwer E.** (2022, maart 22). *Leve de platformgedachte - interview met Marco Derksen en Martijn Arets*. *iBestuur*. <https://ibestuur.nl/magazine/leve-de-platformgedachte>

- Brancati, C., Pesole, A., & Fernández-Macías, E.** (2019). Digital Labour Platforms in Europe: Numbers, Profiles, and Employment Status of Platform Workers, EUR 29810 EN. Publications Office of the European Union.
- Brancati, C., Pesole, A., & Fernandez Macias, E** (2020). New evidence on platform workers in Europe, EUR 29958 EN. Publications Office of the European Union.
- Bronzwaer, S.** (2023, maart 21). 'We waren dronken en high van de politieke invloed in Nederland', zegt Uber-klokkenuider in Tweede Kamer, NRC. <https://www.nrc.nl/nieuws/2023/03/21/we-waren-dronken-en-high-van-de-politieke-invloed-in-nederland-zegt-uber-klokkenuider-in-tweede-kamer-a4160123>
- Canoy, M., & Hellingman, K.** (2018). De Mededingingswet en de onderkant van de arbeidsmarkt., Boom Juridische Uitgevers, Markt en Mededinging, 5, 184. [https://www.bjutijdschriften.nl/tijdschrift/marktenmededinging/2018/5/MenM\\_1387-6236\\_2018\\_021\\_005\\_002](https://www.bjutijdschriften.nl/tijdschrift/marktenmededinging/2018/5/MenM_1387-6236_2018_021_005_002)
- 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*. Publications Office. Cedefop reference series; No 116. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/588297>
- Codagnone, C., Biagi, F., & Abadie, F.** (2016). *The future of work in the 'sharing economy'. Market efficiency and equitable opportunities or unfair precarisation?* (JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN) Institute for Prospective Technological Studies. doi:10.2791/431485
- Corrijens, J.** (2020). De waarde van werk in de platformeconomie, Nederlandse Stichting voor Psychotechniek. <https://www.innovatiefinwerk.nl/toekomst-van-werk/2020/05/de-waarde-van-werk-de-platformeconomie>
- Crevits, H.** (2019). *Beleidsnota 2019-2024 - Werk en Sociale Economie*. Vlaamse Regering. Vlaams Parlement; <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/32261>
- Dastin, J.** (2018). Amazon scraps secret AI recruiting tool that showed bias against women. Reuters. <https://www.reuters.com/article/us-amazon-com-jobs-automation-insight/amazon-scrap-secret-ai-recruiting-tool-that-showed-bias-against-women-idUSKCN1MK08G>
- De Coen, A., Vanoeteren, V., Broos, E., & Devoldere, I.** (2017). *Vanuit de kinderschoenen naar de puberteit. De Vlaamse deeleconomie in kaart gebracht*. IDEA Consult.
- De Coen, A., & Vanoeteren, V.** (2017a). Vanuit de kinderschoenen naar de puberteit: de Vlaamse deel-economie in kaart gebracht. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 27(2), 33-40. Steunpunt Werk/Uitgeverij Acco.
- De Groen, W.P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., & Mandl, I.** (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. Study prepared for Eurofound, accompanied by executive summary.
- De Groen, W. P., Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., & Salez, N.** (2017). *The Impact of the Platform Economy on Job Creation*. Intereconomics.
- De Groen, W. P., Lenaerts, K., Bosc, R., & Paquier, F.** (2017). *Impact of digitalisation and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations*. Study for the EESC.
- Dekker, F.** (2018), *Werken in de klusseneconomie: een literatuurstudie*. Boombestuurkundetijdschriften. [https://tijdschriften.boombestuurkunde.nl/tijdschrift/benm/2018/2/BenM\\_1389-0069\\_2018\\_045\\_002\\_007](https://tijdschriften.boombestuurkunde.nl/tijdschrift/benm/2018/2/BenM_1389-0069_2018_045_002_007)
- Dekker, R.** (2017, november 28). De klusseneconomie leidt tot extreme onzekerheid op de arbeidsmarkt. Trouw. <https://www.trouw.nl/nieuws/de-klusseneconomie-leidt-tot-extreme-onzekerheid-op-de-arbeidsmarkt~b1213bcb/>
- Desiere S., Cabus, S., & Cockx, B.** (2020). Evaluatie van het Vlaamse doelgroepenbeleid. HIVA-KU Leuven. <https://hiva.kuleuven.be/nl/nieuws/nieuwsitems/Evaluatie-van-het-Vlaamse-doelgroepenbeleid>
- Desmet, L.** (2021, juli 9). Regering wil deelplatformen zoals Uber, Deliveroo, en Airbnb aan banden leggen: 'Dringend nood aan sociale maatregelen', *De Morgen*.
- De Smet, R., Penders, I., Sourbron, M., Vansteenkiste, S., Boey, R., Van Langenhove, H., & Van Onacker, E.** (2020). *Tendrapport 2020: Kwetsbare groepen op de Vlaamse arbeidsmarkt* [Werk.Rapport 2020 nr.4]. Departement Werk en Sociale Economie/Steunpunt Werk. <https://www.steunpuntwerk.be/node/4082>
- Dewatripont, A., & Lopez-Novella, M.** (2019). *Versnellen de maatregelen die een eerste werkervaring mogelijk maken de uitstroom van werkloosheid naar werk? Een analyse van drie maatregelen in het Brussels Gewest*. Federaal Planbureau.
- Dhondt, S., Torre, W., & van de Ven, H.** (2017, oktober 9). Collaborating via the Platform: Implications for Work and Organisation in Europe. EU-China Policy Dialogue. *Entrepreneurship. New Economy and Employment*
- Dobson, B.** (2017). *Gainful gigging - Employment services for the platform economy. Reform*. <https://www.bl.uk/collection-items/gainful-gigging-employment-services-for-the-platform-economy>
- Drahokoupil, J., & Piasna, A.** (2019). *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement* (ETUI Working Paper 2019.012). ETUI. <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019-01-deliveroo-WEB-2.pdf>
- Eurofound** (2014). *Employment opportunities for people with chronic diseases*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/employment-opportunities-for-people-with-chronic-diseases>
- Eurofound** (2017). *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*. Publications Office of the European Union.



- Eurofound** (2018). *Employment and working conditions of selected types of platform work*. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>
- Eurofound** (2019). *Platform work: maximizing the potential while safeguarding standards?* Publications Office of the European Union.
- Eurofound** (2020). *New forms of employment: 2020 update, New forms of employment series*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound** (2021), *France: Law 2016-1088 (Initiative), record number 3029, Platform economy database*. <https://apps.eurofound.europa.eu/platformeconomydb/france-law-20161088-103106>
- Eurofound en ILO** (2019). *Working conditions in a global perspective*. Publications Office of the European Union, and International Labour Organization.
- European Network of Public Employment Services** (2020). *Contribution to the topic 'New forms of work – platform work'. Opinion paper*. European Commission.
- European Commission** (2020). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers, 2020a*. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- European Commission** (2021). *Protecting people when working through platforms: Commission launches second-stage consultation of social partners*. [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_686](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_686)
- Eurostat** (2022). *Statistics*, <https://ec.europa.eu/eurostat>
- EU-OSHA** (2007). *Literature study on migrant workers*. Office for Official Publications of the European Communities.
- EU-OSHA** (2009). *Workforce diversity and risk assessment: Ensuring everyone is covered*. Office for Official Publications of the European Communities.
- EU-OSH** (2017). *Protecting workers in the online platform economy: an overview of regulatory and policy developments in the EU*. <https://osha.europa.eu/en/publications/protecting-workers-online-platform-economy-overview-regulatory-and-policy-developments>
- EU-OSHA** (2021a). *Digital platform work and occupational safety and health: A review*. <https://osha.europa.eu/en/publications/le-travail-sur-plateformes-numeriques-et-la-sante-et-lasecurite-au-travail-analyse/>
- EU-OSHA** (2021b). *Digital platform work and occupational safety and health: a policy brief*. <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-policy-brief>
- EU-OSHA** (2022a). *Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research*. <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-overview-regulation-policies-practices-and-research>
- EU-OSHA** (2022b). *Summary - Digital platform work and occupational safety and health: overview of regulation, policies, practices and research*. <https://osha.europa.eu/en/publications/summary-digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-overview-regulation-policies-practices-and-research>
- EU-OSHA** (2022c). *Spain: the 'riders' law', new regulation on digital platform work*. <https://osha.europa.eu/en/publications/spain-riders-law-new-regulation-digital-platform-work>
- EU-OSHA** (2022d). *Actions by labour and social security inspectorates for the improvement of occupational safety and health in platform work*. <https://osha.europa.eu/en/publications/actions-labour-and-social-security-inspectorates-improvement-occupational-safety-and-health-platform-work>
- EU-OSHA** (2022e). *Lessons from the French legislative framework on digital platform work*. <https://osha.europa.eu/en/publications/lessons-french-legislative-framework-digital-platform-work>
- EU-OSHA** (2022f). *A national and local answer to the challenges of the platform economy in Italy*. <https://osha.europa.eu/en/publications/national-and-local-answer-challenges-platform-economy-italy>
- EU-OSHA** (2022g). *Occupational Safety and Health in digital platform work: lessons from regulations, policies, actions and initiatives*. <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-digital-platform-work-lessons-regulations-policies-actions-and-initiatives>
- EU-OSHA** (2022h). *Occupational safety and health risks of remote programming work organised through digital labour platforms*. <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-risks-remote-programming-work-organised-through-digital-labour-platforms>
- EU-OSHA** (2022i). *Occupational safety and health risks of handiwork provided through digital labour platforms*. <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-risks-handiwork-provided-through-digital-labour-platforms>
- EU-OSHA** (2022j). *Occupational safety and health risks of parcel delivery work organised through digital labour platforms*. <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-risks-parcel-delivery-work-organised-through-digital-labour-platforms>
- EU-OSHA** (2022k). *Occupational safety and health risks of online content review work provided through digital labour platforms*. <https://osha.europa.eu/en/publications/occupational-safety-and-health-risks-online-content-review-work-provided-through-digital-labour-platforms>

- EU-OSHA** (2022). *Artificial intelligence for worker management: implications for occupational safety and health*. <https://osha.europa.eu/en/publications/artificial-intelligence-worker-management-implications-occupational-safety-and-health>
- Federaal Planbureau** (2022). *Regionale economische vooruitzichten 2022-2027*. [https://www.plan.be/uploaded/documents/202207180948360.FOR\\_HermReg\\_2022\\_12671\\_N.pdf](https://www.plan.be/uploaded/documents/202207180948360.FOR_HermReg_2022_12671_N.pdf)
- Federale Overheidsdienst Economie** (2018). *De FOD Economie in het midden van de federale 'regelgevende puzzel' van de deeleconomie*. <https://economie.fgov.be/nl/publicaties/juridisch-standpunt-van-de-fod>
- Federgon Paper** (2022). *Uitvallen, opstaan en opnieuw aan de slag gaan - Concrete aanbevelingen voor de re-integratie van (langdurig) arbeidsongeschikten*. [https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/nl/Paper\\_re-integratie\\_langdurig\\_arbeidsongeschikten.pdf](https://federgon.be/fileadmin/media/pdf/nl/Paper_re-integratie_langdurig_arbeidsongeschikten.pdf)
- Fermin, B., Looze, M. de, & Hazelzet, A.** (2019). *Kansen van technologie voor mensen met een arbeidsbeperking. Ervaringen uit pilots bij sociale werkbedrijven*. <https://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:ae66bd09-45d1-423b-b52e-e6dcf2ca032a>
- Forde, C., M. Stuart, S. Joyce, L. Oliver, D. Valzade, G. Alberfi, K. Hardy, V. Trappmann, C. Umney, & C. Carson** (2017). *The social protection of workers in the platform economy*. European Parliament.
- Franke, M., & Pulignano, V.** (2020). *Connecting at the edge: Cycles of commodification and labour control within food-delivery platform work in Belgium* (Paper presented at the ILERA conference, 25-27 June).
- Frenken, K., Waes, A. van, Smink, M., & Est, R. van** (2017). *Eerlijk delen – Waarborgen en publieke belangen in de deeleconomie en de kluseconomie*. Rathenau Instituut.
- Fundación ONCE en ILO Global Business and Disability Network** (2021). *An inclusive digital economy for people with disabilities. Developed within the framework of Disability Hub Europe*. Fundación ONCE and co-funded by the European Social Fund. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_769852.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_769852.pdf)
- Garben, S.** (2017). *Protecting workers in the online platform economy. An overview of regulatory and policy developments in the EU*. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).
- Gelderblom, A., Hek, P. de, Gravesteijn, J., Toorn, A.-J. van der, & Prince, Y.** (2019). *Toekomst van werk. (Eindrapportage)*. [https://www.seor.nl/Cms\\_Media/S1258-Toekomst-van-werk.pdf](https://www.seor.nl/Cms_Media/S1258-Toekomst-van-werk.pdf)
- Gillis, D.** (2018). Some thoughts on the social law challenges in the sharing economy from a Belgian perspective. In: B. Kahil-Wolff Hummer & J. Juge (eds.), *Le droit social numérique et d'autres développements* (pp. 95-139). Stämpfli Verlag AG.
- Granovetter, M. S.** (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380
- Gouskova, E.** (2020). Why Self-Employment Rates Are Higher Among People With Work Limitations. *Journal of Disability Policy Studies*.31(1), 15-25. doi:10.1177/1044207319851244
- Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V.** (2017). Digital labour and development: Impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(2), 135-162, 102425891668725. <http://doi.org/10.1177/1024258916687250>
- Grossman, N., & Woyke, E.** (2015). *Serving Workers in the Gig Economy: Emerging Resources for the OnDemand Workforce*. Boerium Books.
- Hauben, H. (ed), Lenaerts, K., & Wayaert, W.** (2020). *The platform economy and precarious work. Publication for the committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies*. European Parliament.
- Harpur, P., & Blanck, P.** (2020). Gig Workers with Disabilities: Opportunities, Challenges, and Regulatory Response. *J Occup Rehabil*, 30, 511–520. <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09937-4>
- Hoge Raad voor Werkgelegenheid** (2020). *Verslag 2019 - Meer actieven voor een welvarende en inclusieve economie*. [https://hrw.belgie.be/sites/default/files/content/download/files/hrw\\_2019.pdf](https://hrw.belgie.be/sites/default/files/content/download/files/hrw_2019.pdf)
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid** (2023). *De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, Verslag van januari 2023*. <https://hrw.belgie.be/nl/home/verslagen-adviezen/verslagen-2023/de-arbeidsmarktparticipatie-van-vrouwen-januari-2023>
- Holtum, JP., Irannezhad, E., Marston, G. et al.** (2021). Business or pleasure? A comparison of migrant and non-migrant Uber drivers in Australia. *Work, Employment and Society*: 09500170211034741. DOI: 10.1177/09500170211034741
- Hoang, L., Blank, G., & Quan-Haase, A.** (2020). The winners and the losers of the platform economy: who participates? *Information, Communication & Society*, 23(2), 681-700. <https://doi.org/10.1080/1369118X.2020.1720771>
- Humblet, P.** (2021). *Bedenkingen bij een bedenkelijk vonnis in het Deliveroo-proces*. <https://www.vonk.org/bedenkingen-bij-een-bedenkelijk-vonniss-in-het-deliveroo-proces.html>
- Huws U., Spencer, N., & Joyce S.** (2016). *Crowd work in Europe: preliminary results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria and the Netherlands* (FEPS Studies). Foundation for European Progressive Studies.
- Huws U., Spencer, N. & Coates, M.** (2019). *The platformisation of work in Europe: results from research in 13 European countries*. Foundation for European Progressive Studies, UNI Europa and University of Hertfordshire.

- IAO (2021). *World employment and social outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work* (ILO Flagship Report). ILO. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_771749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf)
- Joyce, S., Stuart, M., Forde, C., & D. Valzade, D. (2019). Work and social protection in the platform economy in Europe. *Advances in Industrial and Labor Relations*, 25, 153-184.
- Juntunen, R. (2017). *Does the worker have a say in the platform economy?* Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK).
- Kalleberg, A. L., & Dunn, M. (2016). Good Jobs, Bad Jobs in the Gig Economy. *Perspectives on Work*, 74, 10-13.
- Kaplan, T.; Saito, S., Hara, K. & Bigam, J.P. (2018). *Striving to Earn More: A Survey of Work Strategies and Tool Use Among Crowd Workers*. AAAI Publications, Sixth AAAI Conference on Human Computation and Crowdsourcing.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308
- Kilhofer, Z., De Groen, W., Lenaerts, K., Smits, I., Hauben, H., Waeyaert, W., Giacumacatos, E., Lhernould, J., & Robin-Olivier, S. (2020). *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*. Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, European Commission. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8280>
- Kilhoffer, Z., Baiocco, S., Bevlavy, M., & Cirule, E. (2019). *Final Report - The impact of digitalisation on labour market inclusion of people with disabilities*. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.
- Kilhoffer, Z., & Lenaerts, K. (2017). *What is happening with platform workers' rights? Lessons from Belgium*. CEPS Commentaries.
- Kilhoffer, Z., Lenaerts, K., & Beblavý, M. (2017). *The Platform Economy & Industrial Relations: Applying the old framework to the new reality* (CEPS Research Report, No. 2017/12). CEPS.
- Klooster, E., Meng, C., Bles, P., Monker, D., & Walz, G. (2020). *(On)gelijke toegang tot stage en werk van HBO'ers met een migratieachtergrond* (ROA Rapport 2020/4). Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Lam, L., & Triandafyllidou, A. (2021). An unlikely stepping stone? Exploring how platform work shapes newcomer migrant integration. *Transitions: Journal of Transient Migration*, 5(1), 11-29.
- Lam, L., & Triandafyllidou, A. (2022). Road to nowhere or to somewhere? Migrant pathways in platform work in Canada. *Environment and Planning A: Economy and Space*. doi:10.1177/0308518X221090248
- Lamberts, M., Buffel, V., & Van Herreweghe, D. (2020). *Personen met een arbeidshandicap. Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad*. Departement Werk en Sociale Economie. <https://www.vlaanderen.be/publicaties/personen-met-een-arbeidshandicap-hefbomen-voor-een-hogere-werkzaamheidsgraad>
- Lenaerts, K. (2021). Geef platformwerkers basisrechten. *10 ideeën voor een nieuwe sociale zekerheid, Samenleving en politiek*, 28(3), 21-23.
- Lenaerts, K., Kilhoffer, Z., De Groen W. P., Bosc, R., Salez, N. (2018). *Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work*. Study for WEC-Europe and UNI Europa.
- Lenaerts, K. (2018). *Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy: Belgium* (IRSDACE National Report). CEPS.
- Lenaerts, K. Kilhoffer, Z., & Akgüç, M. (2018). Traditional and New Forms of Organisation and Representation in the Platform Economy. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 12(2), 60-78, Special Issue.
- Lenaerts, K., Beblavý, M., & Kilhoffer, Z. (2017). *Government Responses to the Platform Economy: Where do we stand?* (CEPS Policy Insights, No 2017/30). CEPS.
- Leroy, F. & Ranschaert, W. (2018). Van risicogroepen, kansengroepen en doelgroepen naar doelen, kansen en inclusie. *Over.werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 1, 92-96.
- Lee, S.; Hubert-Wallander., B. Stevens, M., & Carroll, J. M. (2019). *Understanding and Designing for Deaf or Hard of Hearing Drivers on Uber*. CHI 2019, May 4-9, 2019, Glasgow, Scotland, UK. <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3290605.3300759>
- Maerten, P.(2022). Noot onder T.T. fr. Bruxelles, 25e ch., 8 XII 2021, JTT, Nr. 1427-1428, 235-241.
- Maritz, A., & Laferriere, R.R. (2016). Entrepreneurship and self-employment for people with disabilities. *Australian Journal of Career Development*, 25, 45-54.
- Mawungu, L., Wouters, J., & Somers, S. (2020, januari 12). Hoe krijgen we mensen met een migratieachtergrond of een handicap meer aan het werk? *Opinie, VRT nieuws*. <https://www.vrt.be/vrtnws/nl/2020/01/10/hoe-krijgen-we-mensen-met-een-migratieachtergrond-of-een-handica0/>
- Meijerink J. (2021). *Het ontwerp van inclusief platformwerk: Een ecosysteem benadering* (Position Paper). Universiteit Twente. <https://omkering.innovatiefinwerk.nl/wp-content/uploads/2021/03/UTwente-Position-paper-Inclusief-Platformwerk-Def.pdf>
- Messing, K.(1998). *One-Eyed Science: Occupational Health and Women Workers*. Temple University Press.

- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid** (2022). Participatiewet in balans: uitkomsten beleidsanalyse. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-424f2cd1653edddc821be3adb9030bb64b8a2cd3/pdf>
- Möhlmann, M., & Zalmanson, L.** (2017). *Hands on the wheel: Navigating algorithmic management and Uber drivers' autonomy*. Research Paper for the International Conference on Information Systems.
- Moyce, S. C., & Schenker, M.** (2018). Migrant Workers and Their Occupational Health and Safety. *Annual Review of Public Health*, 39(1), 351–365. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040617-013714>
- Muller, Z.** (2020). Algorithmic Harms to Workers in the Platform Economy: The Case of Uber. *Columbia Journal of Law & Social Problems*, 53(2), 167-210.
- Pagán, R.** (2009). Self-employment among people with disabilities: evidence for Europe. *Disability & Society*, 24(2), 217-229. DOI: 10.1080/09687590802652504
- Penders, I., De Graeve, P. & Vansteenkiste, S. (2020), Vlaamse NEET-jongeren in beeld: kwetsbare groepen onder de radar, *Over.werk*, Tijdschrift van het Steunpunt Werk, 2/2020, p.10-20.
- PES Working Group on New Forms of Work** (2020), *Contribution to the topic 'New forms of work – platform work'* (Opinion paper). European Network of Public Employment Services.
- Pesole, A., Urzì Brancati, M. C., Fernández-Macías, E., Biagi, F., & González Vázquez, I.** (2018). *Platform Workers in Europe: Evidence from the COLLEEM Survey*. Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eurscientific-and-technical-research-reports/platform-workers-europe-evidence-colleem-survey>
- Piasna, A., & Drahokoupil, J.** (2019). *Digital labour in central and eastern Europe, Evidence from the ETUI Internet and Platform Work Survey* (ETUI Working Paper 2019.12). ETUI. <https://www.etui.org/publications/digital-labour-central-and-eastern-europe>
- Piasna, A.; Zwysen, W., & Drahokoupil, J.** (2022). *The platform economy in Europe, Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey (IPWS)* (ETUI Working Paper 2022.05). ETUI. <https://www.etui.org/publications/platform-economy-europe>
- Ponce Del Castillo, A. Naranjo, D.** (2022). *Regulating algorithmic management: An assessment of the EC's draft Directive on improving working conditions in platform work* (ETUI Policy Brief 2022.08). ETUI
- Pulignano, V.** (2017), Precarious work, regime of competition and the case of Europe. *Emeraldinsight*, 31, 33-60.
- Pouliakas, K., & Ranieri, A.** (2022). *Hybrid (Solo)Self-Employment and Upskilling: Is Online Platform Work a Path Towards Entrepreneurship?* (IZA Discussion Paper Series, IZA DP No. 15344). IZA
- Putnam, R. D.** (2000). *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. Simon and Schuster.
- Rani, U., & Furrer, M.** (2019). On-demand digital economy: Can experience ensure work and income security for microtask workers? *Jahrbucher fur Nationalokonomie und Statistik*, 239(3), 565-597.
- Rekenhof** (2021). *Uitbestedingsbeleid van de VDAB - Efficiëntie en effectiviteit - Onderzoek op verzoek van het Vlaams Parlement*. [https://www.ccrek.be/docs/2021\\_26\\_UitbestedingsbeleidVDAB.pdf](https://www.ccrek.be/docs/2021_26_UitbestedingsbeleidVDAB.pdf)
- Rözer, J., van de Torr, A., & Roeters, A.** (2021). *Platformisering en de kwaliteit van werk: een kennissynthese*. Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Samant, Y.** (2019). *The promises and perils of the platform economy: occupational health and safety challenges and the opportunities for labour inspections*. International Labour Organisation. [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS\\_681619/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-for-safety/33thinkpieces/WCMS_681619/lang--en/index.htm)
- Schor, J. B., Attwood-Charles, W., Cansoy, M., Ladegaard, I., & Wengronowitz, R.** (2020). Dependence and precarity in the platform economy. *Theory and Society (Published Online)*, 49(1), 833–861. <https://doi.org/10.1007/s11186-020-09408-y>
- Schouten, C.J.** (2022). *Kamerbrief vervolgaanpak Participatiewet*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-c196e0fb8e09ea2930004266a4b816274a080532/pdf>
- Schur, L.** (2003). Barriers or Opportunities? The Causes of Contingent and Part-Time Work Among People with Disabilities. *Industrial Relations*, 42(4), 589-622, <https://doi.org/10.1111/1468-232X.00308>
- Segers, J. & Vanstiphout, L.** (2021). *Research Lab: Activatie van kansengroepen met behulp van platformwerk* (paper in opdracht van Prof. M. Ramioul). KU Leuven.
- Serfling, O.** (2019). *Crowdworking monitor nr. 2*. Hochschule RheinWaal.
- Shuey, K.M. & Jovic, E.** (2013). Disability Accommodation in Nonstandard and Precarious Employment Arrangements. *Work and Occupations*, 40(2), 174-205. doi:10.1177/0730888413481030
- Smith, A.** (2016). *Gig work, online selling and online sharing*. Pew Research Center.
- Sociaal-Economische Raad** (2020). *Hoe werkt de platformeconomie? SER-verkenning 20/9*. Sociaal-Economische Raad (SER).
- Somers, M.A.; Cabus, S.J.; Groot, W. & Maassen van den Brink, H.** (2016). *Horizontal Mismatch between Employment and the Field of Education: Evidence from a Systematic Literature Review* (TIER Working Paper Series, TIER WP 16/02, 52p).
- Spasova, S., Bougef, D., Ghailani, D., & Vanhercke, B.** (2019). Self-employment and social protection: understanding variations between welfare regimes. *Journal of Poverty and Social Justice*, 2(27), 157-175.

- Statbel** (2023). *Oost-Vlaanderen heeft de beste werkgelegenheids- en werkloosheidsgraad in 2022*. <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/werkgelegenheid-en-werkloosheid>
- Student.be** (2017). *Een stage na mijn studies*. <https://www.student.be/nl/student-life/een-stage-na-mijn-studies>
- Sundararajan, A.** (2016). *The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. MIT Press.
- Ticona, J. & Mateescu A.** (2018). Trusted strangers: Carework platforms' cultural entrepreneurship in the ondemand economy. *New Media & Society*, 20(11), 4384-4404.
- Urzi Brancati, M.C., Pesole, A. & Fernandez Macias, E.** (2020). *New evidence on platform workers in Europe: results from the second COLLEEM survey* (JRC Science for Policy Report). Publications Office of the European Union. <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/new-evidence-platform-workers-europe>
- van Doorn, N. & Vijay, D.** (2021). Gig work as migrant work: The platformization of migration infrastructure. *Environment and Planning A: Economy and Space*. doi:10.1177/0308518X211065049
- Vandermeersch, H., De Cuyper, P., De Blander, R. & Groenez, S.** (2017). *Kritische-succesfactoren-activeringsbeleid-mensen-buitenlandse-herkomst* (VIONA-onderzoek). HIVA-KU Leuven.
- Van der Aa, P.** (2020). De ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt in digitale tijden. In D. Gijsbertse, H. Van Klink, C. Machielse, & J. Timmermans (red), *Hoger beroepsonderwijs in 2030: Toekomstverkenningen en scenario's* (pp. 407-424). Hogeschool Rotterdam Uitgeverij. <https://www.hogeschoolrotterdam.nl/contentassets/7b95b07ea6be48658f56a61ab1d92dc5/16.-de-ontwikkeling-van-een-inclusieve-arbeidsmarkt-in-digitale-tijden.pdf>
- Vandevenne, E.** (2021). *Measuring employment precariousness among platform-based food couriers in Brussels. A pilot study combining fieldwork with survey data* (Master thesis). VUB & Solvay Business School.
- Van Doorn, N.** (2020). At what price? Labour politics and calculative power struggles in ondemand food delivery. *Work Organisation, Labour & Globalisation*, 14(1), 136.
- Van Herreweghe, D. & Lamberts, M.** (2020). *Personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt. Hefbomen voor een hogere werkzaamheidsgraad* (VIONA-onderzoek). HIVA-KU Leuven.
- Van Herreweghe, D., Lamberts, M., & Lenaerts, K.** (2021). *People with disabilities on the labour market: levers for a higher employment rate* (EZA report). HIVA-KU Leuven.
- Van Laer, K.** (2011). *Kansengroepen in werk en ondernemerschap* (VIONA-onderzoek). KU Leuven.
- Vansantvoort, M., & van Echtelt, P.** (2016). *Mensen met een beperking komen nog altijd moeilijk aan werk, Sociale Vraagstukken*. <https://www.socialevraagstukken.nl/mensen-met-een-beperking-komen-nog-altijd-moeilijk-aan-werk/>
- Vansteenkiste, S., Sourbron, M., Scholiers, B., Van Onacker, E., De Graeve, P., & De Smet, R.** (2019). *Een inclusieve benadering van het arbeidspotentieel van de Vlaamse bevolking op basis van enquête- en administratieve data* (Werk.Rapport 2019 nr. 1). Steunpunt Werk. <https://www.steunpuntwerk.be/node/3965>
- Verbruggen, M., van Emmerik, H., Van Gils, A., De Grip, A., & Meng, C.** (2013). Ondertewerkstelling vlak na afstuderen: ook een impact op toekomstig loopbaansucces? *Over.werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 4, 113-118.
- Vogel, C.** (2021). *Van onderzoek naar oplossingen: discriminatie en de platformeconomie* (verslag van een online workshop). <https://www.zipconomy.nl/2021/03/van-onderzoek-naar-oplossingen-discriminatie-en-de-platformeconomie/>
- Vyas, N.** (2021). Gender inequality- now available on digital platform: an interplay between gender equality and the gig economy in the European Union. *European Labour Law Journal*, 12(1), 37-51. doi:10.1177/203195252095385
- Wauters, E., & Brocorens, A. L.** (2022). Welk statuut voor de platformmedewerkers? Het Deliveroo-vonniss – Belgische en Europese context. *Oriëntatie*, 4, 90-117.
- Webster N., & Zhang, Q.** (2020). Careers delivered from the kitchen? Immigrant women small-scale entrepreneurs working in the growing Nordic platform economy. *Journal of Feminist and Gender Research*, 28(2), 113-125.
- Weel, B. ter, S. van der Wer, H. Bennaars, R. Scholte, J. Fijntje, M. Westerveld & T. Mertens** (2018). De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Werken vandaag** (2020). *Stage na je opleiding: goed voor de ervaring of uitbuiting?* <https://www.monsterboard.nl/werkgever/recruitment-tips/werving-en-selectie/wervingskosten/stage-na-opleiding/>
- Woodcock, J., & Graham M.** (2020). *The gig economy: a critical introduction*. Polity press.
- Yu, H., Goggin, G., Fisher, K., & Li, B.** (2019). Introduction: disability participation in the digital economy. Information. *Communication & Society*, 22(4), 467-473, doi: 10.1080/1369118X.2018.1550525
- Wouters, M.** (2022). *De zelfstandige maaltijdkoeriers van Deliveroo: Symptomatisch voor een wijdverspreid probleem?* *Arbeidsrecht Journaal*; <https://arbeidsrechtjournaal.be/de-zelfstandige-maaltijdkoeriers-van-deliveroo-symptomatisch-voor-een-wijdverspreid-probleem>

- Zarra, A., Simonelli, F., Lenaerts, K., Luo, M., Baiocco, S., Ben, S., Li, W., Echikson, W., & Kilhoffer, Z.** (2019), *Sustainability in the Age of Platforms* (final report), prepared as part of the Emerging Markets Sustainability Dialogues Programme of the GIZ, on behalf of the BMZ.
- Zhang, T., & Banerjee, R.** (2021). Bridges or Barriers? The Relationship between Immigrants' Early Labor Market Adversities and Long-term Earnings. *International Migration Review*. 55(4), 1169-1200.  
doi:10.1177/01979183211000286
- Zwetsloot, J., Ter Weel, B., Bussink, H., Van der Ven, K., De Winter-Koçak, S., Van Loon-Dijkers, L., & Voorwinder, M.** (2021). Een onverwacht valse start op de arbeidsmarkt. De impact van de coronapandemie op de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt. EO economisch onderzoek & Verwey-Jonker Instituut.