

WORKING PAPER

Maart 2023

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

IS PLATFORMWERK EEN OPSTAP TOT KWALITATIEF EN DUURZAAM WERK?

Internationale inspiratienota

Karolien Lenaerts, Dirk Gillis & Katrien Steenssens



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?

Internationale inspiratienota

Karolien Lenaerts, Dirk Gillis & Katrien Steenssens

Dit project kwam tot stand met de steun van het Europees Sociaal Fonds



INVESTEERT IN
JOUW TOEKOMST



Europese Unie



De platformeconomie als opstap naar duurzame werkgelegenheid: uitdagingen en voorwaarden (ESF Project 9405).

COMMENTAAR IS WELKOM dirk.gillis@kuleuven.be, karolien.lenaerts@kuleuven.be

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

Inhoud

1 Inleiding	5
2 Interessante initiatieven en acties	6
2.1 GIGPEDIA: Centrale hub over platformwerk	6
2.1.1 WageIndicator	6
2.1.2 Fairwork Foundation: ratings van platformen	6
2.1.3 Leeds Index of Platform Labour Protest	7
2.1.4 Andere voorbeelden vermeld op GIGPEDIA	8
2.2 NSVP: Challenge Inclusief Platformwerk	8
2.2.1 KlusCV (digitaal getuigschrift voor platformwerk)	9
2.2.2 LaNSCO United: een online platform voor sociale coöperaties	9
2.2.3 CurrentFlex	9
2.2.4 Andere voorbeelden vermeld op de NSVP-website	10
2.3 Eurofound: databank over platformwerk	10
2.4 Malt & Linklusion	11

1 | Inleiding

Dit document dient als een inspiratienota die werd samengesteld in het kader van een ESF-project met als centrale vraag of **de platformeconomie een opstap is tot kwalitatief en duurzaam werk in Vlaanderen, alsook de voorwaarden die daarvoor vervuld moeten zijn en de mogelijke rol die verschillende actoren uit het beleid en de praktijk daarin spelen.** Het project situeert zich binnen de ESF Oproep 481 Transnationaliteit V. Er zijn een aantal redenen waarom een transnationale kijk rond deze thematiek relevant is. Ten eerste, is platformwerk een relatief nieuwe vorm van tewerkstelling waarover beperkte data en kennis voorhanden is, in het bijzonder voor Vlaanderen (onder meer omdat België en Vlaanderen niet werden opgenomen in grootschalige dataverzamelingen). 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 wijze waarop gegevens worden verzameld. 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 nog tal van andere initiatieven genomen onder andere door de sociale partners en door andere actoren. De Belgische aanpak verschilt echter van deze in andere Europese lidstaten en focuste zich tot recent voornamelijk op personen met een sterke positie in de arbeidsmarkt (volgens de logica van platformwerk als springplank naar zelfstandig ondernemerschap). Elementen zoals de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden kregen weinig aandacht tot zeer recent. In andere Europese lidstaten waren er echter al langer initiatieven en acties gericht op het bevorderen van de kwaliteit en duurzaamheid van platformwerk. Ten derde, is het thema van platformwerk erg actueel. Zo kondigde de Europese Commissie een voorstel tot richtlijn gericht op het bevorderen van de werkomstandigheden van platformwerkers aan in 2021. Ook in België zijn er een aantal belangrijke veranderingen gebeurd in de laatste jaren. Zo maakt platformwerk prominent deel uit van de Arbeidsdeal uit 2022. Tot slot, werd er in de literatuur, het beleid en de media rond platformwerk reeds gewezen op de mogelijke voor- en nadelen, of kansen en valkuilen, die platformwerk creëert. Toch, zijn er nauwelijks inzichten rond de mate waarin platformwerk als opstap kan dienen naar kwalitatief en duurzaam werk en inclusief is. Deze insteek werd nog niet onderzocht voor Vlaanderen bij aanvang van het project, wat het opnieuw interessant maakt om de buitenlandse voorbeelden met deze insteek te beschouwen. Deze korte nota brengt daarom een aantal acties, initiatieven, voorbeelden en bronnen uit het buitenland samen, die mogelijks inspiratie kunnen bieden voor Vlaanderen. De nota werd samengesteld op basis van deskresearch, interviews en een workshop met internationale sprekers.

2 | Interessante initiatieven en acties

2.1 GIGPEDIA: Centrale hub over platformwerk

<https://gigpedia.org/>

Gigpedia is een initiatief dat gelanceerd werd op 1 maart 2023 door de *WageIndicator Foundation*, het *Fairwork Project* en de *Leeds Index of Platform Labour Protest*. Deze website doet dienst als een centrale hub van over de platformeconomie wereldwijd en bevat onder andere informatie over de bestaande wet- en regelgeving, rechtszaken, initiatieven van andere actoren zoals de sociale partners of platformwerkers zelf, ratings en reviews van platformen, good practices, casestudies, getuigenissen en nieuws. Met deze hub willen de initiatiefnemers inspelen op de snelle ontwikkeling van de platformeconomie en de grote diversiteit tussen platformen, platformwerkers en types platformwerk, om zo bij te dragen aan een beter begrip van de impact daarvan op arbeid en op de arbeidsmarkt. Dit is belangrijk om de kansen en uitdagingen die de platformeconomie met zich meebrengt goed te kunnen inschatten en er een gepast beleid rond te kunnen voeren.

2.1.1 WageIndicator

WageIndicator Foundation is een onafhankelijke non-profitorganisatie die wereldwijd actief is sinds 2000. WageIndicator verzamelt, analyseert en deelt informatie over lonen, minimumlonen, leefbare lonen ('living wages'), arbeidswetgeving, gig- en platformwerk, collectieve arbeidsovereenkomsten en hiermee verwante thema's. Die informatie wordt verzameld en gedeeld op meer dan 20 websites, die beschikbaar zijn in 50 talen, die bovendien voortdurend worden bijgewerkt. De missie van de WageIndicator Foundation bestaat eruit om de transparantie op de arbeidsmarkt te vergroten voor werknemers, werkgevers en beleidsmakers. De WageIndicator Foundation publiceert op regelmatige basis nieuws over ontwikkelingen in de platformeconomie op de verschillende websites en heeft een nieuwsbrief over het thema.

2.1.2 Fairwork Foundation: ratings van platformen

De Fairwork Foundation is gegroeid uit een onderzoeksproject van het Oxford Internet Institute, in samenwerking met het WZB Berlin Social Science Center. Fairwork bestaat uit een internationaal netwerk van onderzoekers in 38 landen die de arbeidsomstandigheden van platformwerk evalueren voor de platformen die in hun land actief zijn. Platformen worden gescoord op basis van vijf criteria of principes voor eerlijk werk. Daartoe wordt er nauw samengewerkt met platformwerkers, platformen, beleidsmakers en andere actoren in de arbeidsmarkt. De inspiratie voor het Fairwork project volgde uit de vaststelling dat platformwerk in het laatste decennium wereldwijd een snelle groei kende en aan tientallen miljoenen mensen opportuniteiten biedt om via werk een inkomen te verdienen. Daar staat echter tegenover dat de meeste platformwerkers niet of onvoldoende beschermd worden door de arbeids- en sociale wetgeving en geconfronteerd worden met (zeer) lage lonen, job- en inkomensonzekerheid, slechte en gevaarlijke werkomstandigheden. Door platformen te scoren op basis van de mate waarin zij eerlijk werk aanbieden, beoogt Fairwork goede en slechte praktijken in de platformeconomie onder de aandacht te brengen.

Fairwork hanteert vijf principes: (1) eerlijke verloning; (2) eerlijke voorwaarden; (3) eerlijke contracten; (4) eerlijk management; en (5) eerlijke vertegenwoordiging. Voor elk principe, kunnen platformen 0, 1 of 2 punten scoren. De criteria waaraan voldaan moet worden verschillen naargelang het over gig work ('werk dat geografische nabijheid vraagt') of cloud work ('online remote work' dat overall ter wereld kan worden uitgevoerd) gaat. De benodigde informatie om deze scores te kunnen berekenen wordt verzameld door elk nationaal onderzoeksteam aan de hand van deskresearch, interviews met het platform en interviews/enquêtes bij platformwerkers. De scores worden berekend door het nationale onderzoeksteam, het centrale Fairwork team in Oxford en twee leden van andere nationale teams, om te zorgen voor voldoende consistentie en wetenschappelijke nauwkeurigheid bij de beoordeling van het platform. Er worden enkel punten toegekend als er voor elk criterium dat onderzocht wordt duidelijk bewijs bestaat.

Principe	Gig work	Cloud work
Eerlijke verloning	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zorgt ervoor dat platformwerkers ten minste het plaatselijke minimumloon na aftrek van kosten verdienen (één punt) 2. Zorgt ervoor dat platformwerkers na aftrek van kosten ten minste een plaatselijk leefbaar loon verdienen (één extra punt) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Platformwerkers worden op tijd en voor al het voltooide werk betaald (één punt) 2. Platformwerkers krijgen minstens het plaatselijke minimumloon betaald (één extra punt)
Eerlijke omstandigheden	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beperkt taakspecifieke risico's (één punt) 2. Zorgt voor veilige werkomstandigheden en een vangnet (één extra punt) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Precariteit en overwerk worden beperkt (één punt) 2. Gezondheids- en veiligheidsrisico's worden beperkt (één extra punt)
Eerlijke contracten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Biedt duidelijke en transparante voorwaarden (één punt) 2. Zorgt ervoor dat er geen oneerlijke contractvoorwaarden worden opgelegd (één extra punt) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er zijn duidelijke voorwaarden beschikbaar (één punt) 2. Contracten zijn in overeenstemming met de arbeidsvoorwaarden van de platformwerkers op het platform (één extra punt)
Eerlijk management	<ol style="list-style-type: none"> 1. Voorziet in een behoorlijke procedure voor besluiten die gevolgen hebben voor werknemers (één punt) 2. Zorgt voor billijkheid in het managementproces (één extra punt) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Er is een behoorlijke procedure voor beslissingen die gevolgen hebben voor platformwerkers (één punt) 2. Er is billijkheid in het managementproces (één extra punt)
Eerlijke vertegenwoordiging	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waarborgt de vrijheid van vereniging en de uitdrukking van de stem van de werknemers (één punt) 2. Ondersteunt democratisch bestuur (één extra punt) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Platformwerkers hebben toegang tot vertegenwoordiging en vrijheid van vereniging (één punt) 2. Er is collectief bestuur of collectieve onderhandelingen (één extra punt)

2.1.3 Leeds Index of Platform Labour Protest

De Leeds Index of Platform Labour Protest houdt de arbeidsonrust in platformwerk wereldwijd bij in de vorm van een databank en een online interactieve kaart sinds 2017 (op initiatief van Centre for Employment Relations Innovation and Change - CERIC aan de Universiteit van Leeds). Informatie over protestacties van platformwerkers wordt verzameld uit nieuwsbrieven en andere onlinebronnen zoals verslagen van de arbeidersbeweging, activistische netwerken en online forums. Deze Index en dataverzameling werd opgestart toen duidelijk werd dat protestacties van platformwerkers alsnak vaker voorkwamen en de media haalden (en soms impact hadden op het beleid), maar typisch werden geanalyseerd als op zichzelf staande cases. Met deze index, wil het betrokken onderzoeksteam meer systematiek brengen in dergelijke analyses en een beter zicht krijgen op de situaties waarin platformwerkers met succes zich georganiseerd hebben of georganiseerd en gemobiliseerd werden, coalities hebben opgebouwd, samenwerken met de vakbonden, enz. Vanuit dat perspectief belicht de index niet alleen de arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden, maar ook de arbeidsverhoudingen

in de platformeconomie. Dit is cruciaal gezien het doorgedreven gebruik van algoritmisch management en de impact daarvan op de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie.

De Leeds Index identificeert de datum en locatie van elke protestactie, de aanleiding (en hier toont onderzoek aan dat deze voornamelijk betrekking heeft op het loon, de arbeidsstatus en de arbeidsomstandigheden waarmee platformwerkers worden geconfronteerd), het soort geschil (bv. staking, demonstratie, juridische actie, online actie), evenals het type actor dat de actie leidt (bv. reguliere vakbond, een niet-officiële vakbond, zelfgeorganiseerde groepen werknemers, gezamenlijke acties). De index registreert ook de resultaten van de acties, zodat het mogelijk is om te onderzoeken welke strategieën meer kans op succes hebben voor platformwerkers.

2.1.4 Andere voorbeelden vermeld op GIGPEDIA

Adecco & Uber: Tijdens de COVID-19 crisis, daalde de vraag naar bepaalde diensten/vormen van platformwerk, bv. gedurende lockdowns waarin niet-essentiële verplaatsingen of het uitvoeren van bepaalde diensten niet waren toegestaan of minder noodzakelijk. Om hierop in te spelen, ging Uber in verschillende landen een samenwerking aan met Adecco om de zoektocht naar ander werk voor Uber chauffeurs in deze periode te vergemakkelijken. Concreet maakte Uber het mogelijk om een overzicht van de geleverde prestaties via het platform op te vragen (via Driver app) en dit als referentie aan Adecco te bezorgen.

Worker Info Exchange: Dit is een non-profitorganisatie die platformwerkers helpt om toegang te krijgen tot en inzicht te krijgen in de gegevens die van hen/over hen verzameld zijn. Meer specifiek, lanceert de organisatie namens de platformwerkers een verzoek aan het platform om de data te verkrijgen en voert ook zelf data-analyses uit om meer inzicht te krijgen in algoritmisch management (hoe dit wordt ingezet, hoe algoritmen werken). Op die manier draagt ze bij aan een hogere transparantie rond platformwerk. De organisatie ondersteunt eveneens vakbonden en grassroots organisaties van platformwerkers.

2.2 NSVP: Challenge Inclusief Platformwerk

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

De Nederlandse Stichting voor Psychotechniek (NSVP) werd opgericht in 1926 met als doel om de arbeidsmarkt in Nederland meer inclusief te maken. De NSVP werkt als een particulier vermogensfonds dat gericht is op de afstemming tussen mensen en werk en zowel onderzoek als initiatieven in de praktijk financiert en ondersteunt. Een 'kennisgeladen' organisatie dus, die fungeert als megafoon voor andere belanghebbenden. Het beleid is onrechtstreeks een doelgroep via de communicatie. De NSVP tracht de vinger aan de pols te houden wat betreft nieuwe ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en schrijft 'thematische challenges' uit om nieuwe initiatieven tot stand te laten komen en ideeën uit te testen. De NSVP heeft een eigen kenniscentrum www.innovatiefinwerk.nl waarlangs de ontwikkelde kennis wordt gedeeld met een breed publiek.

Met de opkomst van de platformeconomie, besloot de NSVP een thematische challenge rond inclusief platformwerk uit te schrijven. Drie projecten werden geselecteerd: KlusCV, LaNSCO United en CurrentFlex, die allen hieronder werden voorgesteld. De gekozen projecten hebben elk hun eigen insteek: KlusCV is geënt op bestaande platformen, LaNSCO United opent met een platform een andere markt van vraag en aanbod (ondernemingen met sociale/duurzame doelstellingen), en CurrentFlex! start vanuit omgeving waarin al inclusief (met ex-gedetineerden) wordt gewerkt.

In februari 2023 werd er bovendien een symposium over platformwerk gehouden in samenwerking met de NSVP, waar ook thema's als rechtvaardigheid en duurzaamheid voor platformwerkers expliciet aan bod kwamen. De kwesties van het algoritmisch management en de arbeidsrelatie stonden

eveneens centraal. Bovendien werd de link gelegd tussen kwetsbare platformwerkers en kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt meer algemeen en werd de nood aan een breder ecosysteem van actoren dat kwetsbare groepen kan ondersteunen beklemtoond.

De positie van de NSVP ten aanzien van platformwerk is dat er **structurele verbeteringen** noodzakelijk zijn en dat het **verdienmodel en de technologie los van elkaar moeten worden gezien**.

“Platforms bieden een infrastructuur waarin vraag en aanbod gekoppeld worden, en kunnen zo worden ingezet dat er wél menswaardig werk ontstaat. Om platformwerk inclusiever te maken of in te zetten als opstap naar de arbeidsmarkt kan je er zaken omheen organiseren, zoals goede begeleiding, een sociale context en mogelijkheden om te leren.” (interview).

2.2.1 KlusCV (digitaal getuigschrift voor platformwerk)

KlusCV is een hulpmiddel voor platformwerkers om hun reputatie- en transactiegegevens te downloaden van het platform en deze informatie te gebruiken om hun opgedane kennis, vaardigheden en ervaring te valoriseren. Een van de problemen van platformwerk is immers dat de gegevens over de werkervaring en reputatie van platformwerkers zit opgesloten in het platform, wat een belemmering kan zijn voor doorstroom naar andere vormen van werk binnen de platformeconomie of uitstroom uit de platformeconomie naar de reguliere arbeidsmarkt (bv. het uitvoeren van klusjes via online platformen kunnen gebruiken als bewijs voor opgedane ervaring bij sollicitatie bij een bouwbedrijf). Door het mogelijk te maken een KlusCV samen te stellen, wordt dit probleem aangepakt. KlusCV werd getest bij een zestal platformen actief in Nederland. Er werd een open standaard ontwikkeld waarmee deze platformen werken en ook andere platformen kunnen aanhaken.

2.2.2 LaNSCO United: een online platform voor sociale coöperaties

LaNSCO United is een online platform waarop sociale coöperaties hun diensten en producten kunnen aanbieden dat werd opgericht op initiatief van het Landelijk Netwerk voor Sociaal Coöperatief Ondernemerschap (LaNSCO). Meer specifiek heeft het platform als doel om het aanbod van sociale coöperaties op een meer overzichtelijke wijze in beeld te brengen door deze te gaan opdelen in diverse categorieën: catering, marketing/communicatie, gezondheid/coaching, kunst/cultuur, financieel/administratief, ambacht/decoratie, overige diensten. Sociale coöperaties maken het mogelijk voor hun leden om met behoud van uitkering te ondernemen en te investeren in hun bedrijf. De leden van zo' sociale coöperaties hebben typisch geen betaalde baan omwille van diverse redenen zoals psychische kwetsbaarheid, taalachterstand, enz. In het kader van dit project werd een testplatform gecreëerd. Door dit te koppelen aan een landelijk platform kan een grotere groep van mogelijke opdrachtgevers worden bereikt en kunnen er samenwerkingen groeien tussen de leden. De begeleiders van de sociale coöperaties spelen een belangrijke rol in het aannemen en verdelen van werk en het waarborgen en afleveren van producten en diensten.

2.2.3 CurrentFlex

CurrentFlex is een initiatief dat gekoppeld is aan CurrentWork. CurrentWork begeleidt personen met een justitieel verleden of detentieachtergrond naar werk en een zelfstandig inkomen. Met CurrentFlex wordt er verder gebouwd op dit bestaande tewerkstellingsinitiatief, maar is het idee om de platformeconomie daarin te integreren. Zo moet het mogelijk zijn dat bedrijven ook tijdelijke klussen aanbieden die in de huidige werking niet konden worden opgepakt. Door dergelijke lossen klussen te gaan combineren in duurzame stapelbanen, komen ex-gedetineerden in contact met een ruimer aanbod van mogelijke tewerkstellingskansen en kunnen ze aangeven welke soorten opdrachten hen passen en welke niet. Essentieel hierbij is dat deelnemers steeds kunnen terugvallen op de centrale werkplaats (dus uit het systeem van platformwerk kunnen stappen of op de werkplaats kunnen

terugvallen als er geen aanbod van klussen beschikbaar is) en begeleid worden door een leermeester en een coach. Zij krijgen ook administratieve ondersteuning. De werkbegeleider zorgt voor de matching tussen vraag en aanbod. Deelnemers worden vergoed voor het geleverde werk. CurrentFlex is een bijzonder interessant initiatief gelinkt aan platformwerk waarin het verdienmodel van de platformeconomie wordt ontkoppeld en er creatief wordt nagedacht hoe de kansen die het biedt effectief kunnen worden benut door meer kwetsbare groepen.

2.2.4 Andere voorbeelden vermeld op de NSVP-website

Bestellenbij.nl: is een online platform voor maaltijdbezorging dat recent werd opgericht door een groep van platformwerkers na het vertrek van Deliveroo uit Nederland. Het gaat om een coöperatie van platformwerkers, waarbij de bezorgers zelf het platform beheren en runnen. Het centrale uitgangspunt van dit initiatief is een gelijkwaardige en lokale samenwerking tussen de bestelsite (het platform), de bezorgers (de platformwerkers) en de restaurants, met als doel om een betere dienstverlening te kunnen garanderen aan een eerlijke prijs voor alle betrokkenen, met voldoende aandacht voor de kwaliteit van het werk. Voor bestellenbij.nl is het essentieel dat platformwerkers controle hebben over hun werk en hun carrière en eerlijk betaald worden voor hun inspanningen. Platformwerkers worden betaald per bestelling (pick-up fee per rit) en delen bovendien in de winst die het platform maakt aangezien het om een coöperatief bedrijf gaat. Platformwerkers zouden gemiddeld 16-24 euro per uur moeten kunnen verdienen via het platform. Bovendien wordt er gewerkt met een vaste vergoeding, ongeacht het tijdstip waarop de bezorging plaatsvindt. Platformwerkers zijn ook vrij om te kiezen wanneer ze werken en welk voertuig ze gebruiken en kunnen ook actief blijven op andere platformen (of platformwerk combineren met andere vormen van werk). Bestellenbij.nl werkt ook met een bemande backoffice waar platformwerkers terecht kunnen met hun vragen of problemen.

2.3 Eurofound: databank over platformwerk

<https://www.eurofound.europa.eu/nl/data/platform-economy>

De Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) volgt al sinds enkele jaren platformwerk van nabij op. Naast het uitgebreide onderzoekswerk dat Eurofound rond dit thema doet (wat zich onder andere vertaalt in onderzoeksrapporten, beleidsgerichte nota's, blogs, workshops), beheert Eurofound een databank over de platformeconomie. Deze databank wordt op regelmatige basis bijgewerkt (de laatste update dateert van februari 2023) en bevat ongeveer 300 verschillende initiatieven die verband houden met platformwerk. Het gaat onder meer over rechtszaken, wetswijzigingen, beleidsmaatregelen, initiatieven van sociale partners, acties van platformen, acties van platformwerkers, enz. Voor elk van deze initiatieven zijn er tevens metadata beschikbaar, bv. de geografische reikwijdte, jaar, type initiatief, betrokken actoren, sector, betrokken platformen of bedrijven, enz. Deze informatie wordt verzameld door het Eurofound team, met behulp van externe experts en de nationale correspondenten die actief zijn doorheen de hele EU. Net zoals bij andere initiatieven die besproken worden in dit document, was de aanleiding voor het creëren van deze databank een gebrek aan kennis en gegevens over platformwerk in Europa.

Merk bovendien op dat naast Eurofound ook andere Europese instellingen en agentschappen actief zijn rond platformwerk. Zo heeft ook het Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (EU-OSHA) al heel wat onderzoek rond platformwerk verricht en zal platformwerk expliciet deel uitmaken van de geplande 'Health workplaces' campagne voor de periode 2023-2025 met digitalisering als centrale thema. Met de campagne wil EU-OSHA niet alleen mensen bewust maken van de impact van nieuwe digitale technologieën op werk en werkplekken en de daarmee samenhangende uitdagingen en kansen op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk, maar ook

goede voorbeelden aanreiken en kennisdeling stimuleren. De thematische prioriteiten voor de campagne zijn: digitaal platformwerk, geavanceerde robotica en artificiële intelligentie, het management van werknemers via artificiële intelligentie, werken op afstand, slimme digitale systemen.

2.4 Malt & Linklusion

<https://www.malt.be/>

<https://linklusion.fr/>

Malt is een online platform dat gericht is op freelancers en hen matcht met bedrijven voor diverse opdrachten, van kleine taken tot grote projecten, waarvoor uiteenlopende competenties en vaardigheden noodzakelijk zijn. Iedereen kan een profiel maken op het platform (uit het cijfermateriaal van Marlt blijkt dat 70% van de platformwerkers minstens een Bachelor heeft behaald). Er zijn weinig formele voorwaarden waaraan platformwerkers moeten voldoen. Aanvankelijk lag de focus van het platform vooral op IT en communicatie, maar meer recent is het open voor alle soorten freelance werk (o.a. HR, juridisch). Het platform telt ongeveer 380 000 freelancers en intermedieert tussen de 50 000 en 90 000 opdrachten per jaar. Het platform is voornamelijk actief in Frankrijk, naast 10 andere lidstaten waaronder België. Zowel de front office als de backoffice zijn gedigitaliseerd.

Wat Malt tot een interessante case maakt is de samenwerking tussen het platform en Linklusion in Frankrijk. In Frankrijk worden bedrijven met minstens 20 werknemers verplicht om een zeker percentage van personen met een beperking tewerk te stellen (6%). Indien ze daar niet aan voldoen, moet er een bijdrage worden betaald. Die bijdragen worden verzameld en gebruikt om maatregelen ter ondersteuning van personen met een beperking te financieren. Sinds enkele jaren is het mogelijk om aan deze regel te voldoen (of minstens een lagere bijdrage te moeten betalen) door freelancers met een beperking in te schakelen. Naast de specifieke financiële en juridische context, is er groeiende aandacht voor corporate social responsibility en hechten ondernemingen alsmaar meer belang aan inclusie en diversiteit.

Linklusion begeleidt hoofdzakelijk personen met een beperking die hoger opgeleid zijn bij het vinden van werk als freelancers. Linklusion zorgt daarbij voor de link tussen de klanten (bedrijven) en de freelancers, biedt opleidingen aan zowel aan bedrijven als freelancers en biedt verder opties voor co-working tussen freelancers onderling. Via het partnerschap met Malt kunnen freelancers met een beperking die zich aanmelden bij Linklusion via het platform Malt werk vinden. Voor de freelancer met een beperking biedt dit mogelijkheden wat betreft het aanboren van een bredere scala aan opdrachten en een grotere klantengroep, wat hun job- en inkomenszekerheid ten goede komt. Freelancers hebben de mogelijkheid om aan te geven op hun profiel op Malt dat ze een beperking hebben, maar dit is geen vereiste (o.a. om stigmatisering te vermijden). Malt kan bovendien ook specifieke ondersteuning bieden aan freelancers die zich via Linklusion aanmelden, bv. als zij een concrete vraag krijgen vanuit een bedrijf dat wenst met een freelancer met een beperking samen te werken.