

Platformen kunnen arbeidsmarkt drastisch veranderen

De arbeidsmarkt verandert in rap tempo. Snel de juiste persoon inhuren wordt steeds makkelijker. Platformen zoals Uber, Roamler en Temper faciliteren het werken als zzp'er met technologische oplossingen: het inschrijven via een app is gemakkelijk en een zzp'er hoeft relatief weinig te doen aan administratie, zoals tijdschrijven, factureren en incasseren. Bovendien kost het zoeken van opdrachtgevers zzp'ers minder tijd: via een app komt de match automatisch tot stand.

Zzp'ers die eigen arbeid aanbieden (vanaf hier: zzp'ers) zijn op dit moment meestal hoogopgeleiden, in bijvoorbeeld advieswerk. Het fenomeen van de zelfstandige platformwerker is nu nog heel klein: het gaat om enkele tienduizenden mensen, zoals recent onderzoek van [SEO laat zien](#). Eerder publiceerde het ING Economisch Bureau een analyse over de impact van de [platformen voor de flexbranche](#), waarin we keken naar de invloed van de platformen op deze sector. In de flexbranche biedt het werkplatform een alternatief voor een uitzend- of payrollcontract of voor een detachering.

Toch is dit slechts een deel van de invloed op de arbeidsmarkt. Werken als zelfstandige via een platform kan in de nabije toekomst ook een alternatief vormen voor een 'normaal' arbeidscontract. Nu lijkt dat misschien nog moeilijk voor te stellen. Platformwerk is nu immers nog iets voor een klein, uitzonderlijk groepje. Maar technologie kan ons gedrag sterk veranderen. Zo staat nu naar schatting bijna vijf procent van de Amsterdamse woningen op Airbnb. In 2017 boekte 45 procent van de Nederlandse consumenten hun hotel via een platform als Booking of Expedia. En waar internetdaten tien jaar geleden nog iets was voor een klein uitzonderlijk groepje, zit nu een op de drie vrijgezellen in Nederland op een datingsite of app, zoals Tinder. Apps kunnen dus een groot marktaandeel winnen, zelfs op een 'markt' waar menselijke kwaliteiten centraal staan.

In deze verkennende scenarioanalyse onderzoeken we in hoeverre een zzp-contract een concurrerend alternatief biedt voor zowel reguliere arbeidscontracten als flex-contracten. Tezamen zal dit immers bepalend zijn voor de invloed van zzp-platformen op de Nederlandse arbeidsmarkt als geheel. Daarvoor moeten we bepalen wat de belangrijkste factoren zijn waarvan onzeker is hoe ze zich gaan ontwikkelen.

Dat zijn er twee:

1. Technologie: bepaalt hoeveel makkelijker zzp'en wordt
2. Regelgeving: bepaalt hoe groot de juridische ruimte en financiële prikkels zijn

Deze twee werken we hieronder verder uit.

Factor 1: technologie bepaalt hoe makkelijk werken als zzp'er wordt

Technologie heeft een aantal invloeden. Platformen verlagen ten eerste transactiekosten, ze maken het makkelijker voor vraag en aanbod op de arbeidsmarkt om elkaar te vinden. Ze verlagen de transactiekosten op meerdere manieren:

1. Zoekkosten dalen: platformen maken het vinden en beoordelen van mensen makkelijker
2. Contractkosten dalen: het afsluiten van contracten wordt makkelijker
3. Administratiekosten dalen: uren bijhouden, factureren en betalen verloopt via het platform

Banen kunnen door platformen gemakkelijker veranderen in klussen. Al in 1937 veronderstelde [R.H. Coase](#) dat het bestaan van bedrijven met voor een deel te verklaren was uit de hoge transactiekosten die nodig zijn voor coördinatie van taken en het afstemmen van vraag en aanbod binnen het bedrijf. Platformen verlagen deze transactiekosten en maken het daarom makkelijker om werk op basis van opdrachtnemerschap uit te zetten.

Platformen gedijen goed bij eenvoud. Zzp-contracten passen daarom beter bij platformen dan arbeidscontracten, omdat zzp-contracten eenvoudiger en makkelijker te standaardiseren zijn. In een app de 'knoppen' inbouwen om gedetailleerde afspraken te maken over beloning volgens cao of functiehuis, de duur van het contract of secundaire arbeidsvoorwaarden is complex.

Ten tweede maken platformen het eenvoudiger om zonder elkaar te kennen de kwaliteit van mensen in te schatten. De ervaringen van anderen met een werkende zullen in veel gevallen een redelijke voorspeller zijn voor het succes op een andere plek. Online recensies op een platform geven dus inzicht in de kwaliteit van mensen. Dit is eenvoudiger naarmate het werk eenvoudiger van aard is: de werkende hoeft dan slechts op een beperkt aantal criteria beoordeeld te worden.

Beide partijen op de markt voor werk, opdrachtgevers en werkenden, kunnen gebaat zijn bij de lagere transactiekosten. Platformen maken het voor de opdrachtgever eenvoudiger om (goede) mensen te vinden, een contract af te sluiten, de urenadministratie bij te houden en uit te betalen. Tegelijkertijd maken platformen het voor werkenden aantrekkelijker om zelfstandige te worden. Ze hoeven namelijk minder tijd te besteden om zichzelf te verkopen – het platform ‘vindt’ de opdrachtgevers voor ze. Tevens sluiten ze eenvoudig een contract, kunnen veel makkelijker uren administreren en hoeven geen facturen te schrijven.

Hoe kleiner de transactie, des te groter het voordeel van lagere transactiekosten. Zo zijn platformen dus vooral een aantrekkelijke oplossing voor kortdurende en/of flexibele contracten. Daar zijn de transactiekosten relatief groot ten opzichte van de transactie. Bij een vast contract kunnen die kosten gedurende langere tijd worden terugverdiend.

Tot slot biedt een platform ook makkelijker de mogelijkheid om de prijs mee te laten bewegen met de situatie op de markt: de prijzen voor taxivervoer via Uber bewegen meer mee met de marktomstandigheden dan de prijzen van een reguliere taxi. Hierdoor kan een werkende die schaars is via een platform een betere prijs bedingen. Een opdrachtgever hoeft juist minder te betalen als hij de mensen voor het uitkiezen heeft. Daarom zal het in laagconjunctuur of bij beroepen waar veel mensen voor te vinden zijn, de werkgever zijn die liever met zzp'ers werkt. Dit kan immers de kosten drukken. In hoogconjunctuur en bij schaarse talenten kunnen tarieven voor zzp'ers op platformen juist sterk oplopen. Het zal dan vaker de werkende zijn die liever als zzp'er werkt, omdat dit financieel op dat moment zeer gunstig kan zijn. In beide gevallen is het de partij met de sterkste onderhandelingsmacht die de voorkeur geeft aan deze constructie, omdat platformen met hun flexibelere beprijzing de uitkomst juist voor de sterkste partij kunnen optimaliseren.

De huidige platformen staan technologisch nog in de kinderschoenen. Zo voldeed Werkspot – een plek om een klusjesman voor in huis te vinden – nog wel toen er weinig werk te doen was, maar blijkt het model niet zo goed meer te functioneren nu klusjesmannen schaars zijn: die willen namelijk niet de moeite doen om zich helemaal te verdiepen in de aangeboden klussen. Ook bieden platformen nu nog

weinig oplossingen voor grote bedrijven, bijvoorbeeld om hun ploegendiensten te plannen of door aan te sluiten op andere administratieve systemen. Tot slot kost het platformen juist in het begin veel moeite om schaal op te bouwen, omdat ze ervoor moeten zorgen dat vraag en aanbod zich ongeveer in hetzelfde tempo blijven ontwikkelen. Pas als er schaal is ontstaan, kunnen netwerkeffecten de groei versterken. De vraag is dus hoe snel het de platformbedrijven, deels via trial and error, lukt om tot goede oplossingen te komen.

- Hoe sneller de technologie zich ontwikkelt, hoe makkelijker ‘klussen’ wordt en hoe meer mensen zzp'er zullen worden

Factor 2: regelgeving bepaalt hoe groot de juridische ruimte en financiële prikkels zijn

Regelgeving bestaat uit twee deelgebieden: wat er mag en hoe sterk de financiële prikkels zijn.

De eerste vraag is in hoeverre een zzp-contract in de toekomst **een alternatief mag zijn** voor een arbeidscontract. Er blijkt nu [juridische ruimte](#) te zijn voor het verrichten van arbeid als zelfstandige, ook bij eenvoudiger werk, zoals blijkt uit de uitspraak over een *rider* bij Deliveroo. De vraag is of de ruimte verandert – het kabinet werkt immers aan regelgeving. De uitkomst daarvan kunnen we niet voorspellen, dus we nemen als uitgangspunt ‘veel’ of ‘enige’ juridische ruimte. Daarbij verwachten we dat platformen relatief makkelijk de voorwaarden en werkwijze zo aanpassen, dat ze alle juridische ruimte voor zzp'en daadwerkelijk benutten.

- Hoe meer juridische ruimte voor het verrichten van arbeid als zelfstandige des te meer zzp-ers.

De tweede deelvraag in het gebied regelgeving luidt: welk type contract is **financieel aantrekkelijker**, een zzp-contract of een arbeidscontract? In de regelgeving is het verschil tussen een zzp-contract en een regulier arbeidscontract nu groot, en heeft te maken met de volgende verschillen:

- Een zzp'er kent geen minimumtarief en kan een resultaatverplichting afspreken. Voor een werknemer gelden minimumtarieven per gewerkt uur (minimum- of cao-loon).
- Een zzp-contract brengt voor een werkgever/opdrachtgever minder langdurige verplichtingen met zich mee dan een arbeidscontract, vooral als dat een vast contract is.

- Een zzp'er hoeft zich niet verplicht te verzekeren tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Werknemers moeten dit wel via de zogenaamde werknemersverzekeringen en hun werkgevers moeten doorbetalen als ze ziek zijn. Ter indicatie van het financiële effect: Een zzp'er die zich zou willen verzekeren tegen bovenstaande risico's is ongeveer 17% van z'n inkomen aan premie kwijt: 8% (ziekte), 7% (arbeidsongeschiktheid) en 2% (werkloosheid). Voor werkenden met een laag risico zijn de verzekeringskosten hoger dan de opbrengst.
- Een zzp'er hoeft niet verplicht te sparen voor zijn pensioen. Werknemers zetten samen met de werkgever gemiddeld 15 tot 20 procent van hun bruto inkomen opzij voor later. Een zzp'er die geen geld opzij zet, houdt een hoger netto loon over, maar heeft geen gevulde pensioenspaarpot bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De perceptie kan zijn dat het financieel aantrekkelijker is, om daarvoor te kiezen.
- Bij hetzelfde bruto-inkomen betalen zzp'ers minder belastingen dan werknemers en ontvangen zij meer toeslagen. Het verschil ontstaat vooral door de zelfstandigenaftrek (7280 euro in 2018) en de mkb-winstvrijstelling (14% van de winst).
- Organisaties die vrijgesteld zijn van btw, kunnen de betaalde btw voor zzp'ers niet altijd terugvorderen. Dit maakt (in tegenstelling tot de overige punten) zzp'ers duurder.

Alle bovengenoemde verschillen zien we als financiële prikkels. Regelgeving kan deze prikkels veranderen, zo gaat de zelfstandigenaftrek bijvoorbeeld omlaag, terwijl de ww-premie in de voorgestelde Wet Arbeidsmarkt in Balans voor flexwerk omhoog gaat. De uitkomsten kunnen we niet voorspellen, dus we nemen als uitgangspunt voor de scenario's 'veel' of 'geringe' financiële prikkels.

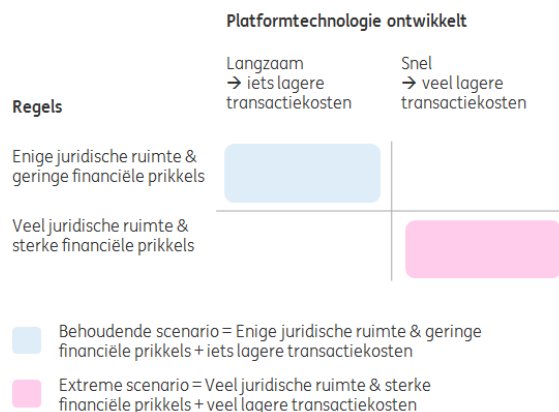
- Hoe groter het verschil in financiële prikkels des te meer zzp-ers.

Twee scenario's voor de toekomst

Om in te schatten hoe het aantal zzp'ers zich kan ontwikkelen, schetsen we twee werelden met verschillende snelheden van de technologische ontwikkeling en verschillen in de regelgeving. We proberen zo een inschatting van de ontwikkeling te maken. Deze analyse is nadrukkelijk niet bedoeld als

een exacte voorspelling, maar schetst de mogelijke *scenario's*.

Twee toekomstscenario's voor werkplatformen



Bron: ING economisch bureau

1. het behoudende scenario: iets makkelijker + enige juridische ruimte & geringe financiële prikkels

In een behoudend scenario veronderstellen we dat platformen **de transactiekosten iets verlagen** ten opzichte van de huidige transactiekosten. Platformen bieden voordelen in de administratie en planning van werk, maar minder dan in het extreme scenario. Platformen kunnen via recensies wel een beeld geven van de kwaliteit van werkenden, maar niet van iedereen even goed: voor complexe taken zijn recensies nog onvoldoende. Grote bedrijven hebben nog geen optimaal werkende interfaces met platformen en een perfect prijsmechanisme ontbreekt nog. Platformen maken zzp'en dus wel makkelijker, maar niet altijd voldoende om een aantrekkelijk alternatief te zijn.

De regelgeving biedt **enige juridische ruimte voor zzp-contracten**. We veronderstellen **geringe financiële prikkels**. Dat kan bijvoorbeeld ontstaan bij een combinatie van minimumtarieven voor zzp'ers, veel minder zelfstandigenaftrek en verplicht pensioen (maar ook uit een andere combinatie van regelgeving).

2. het extreme scenario: veel makkelijker + veel juridische ruimte & sterke financiële prikkels

Technologie zorgt in dit scenario voor **goed werkende platformen en dus veel lagere transactiekosten**. Het vinden van mensen gaat snel, platformen geven een voldoende beeld van de kwaliteiten van mensen om ze niet persoonlijk te hoeven zien, en de administratieve afhandeling verloopt heel soepel. Het platform weet de prijzen goed te zetten en platforms concurreren bovendien

onderling voldoende sterk om de kosten die het platform rekent aan gebruikers laag te houden. De regelgeving biedt **veel juridische ruimte voor zzp-contracten** en de **financiële prikkels** zijn bovendien **sterk**. Dat kan bijvoorbeeld in een situatie zonder minimumtarieven en wanneer de huidige financiële prikkels blijven bestaan.

Omdat in dit extreme scenario werken als zelfstandige via een platform steeds normaler wordt, zal er een zelfversterkend effect ontstaan. **Netwerkeffecten** maken het steeds aantrekkelijker om toe te treden: werk vinden 'doe je gewoon' via een app – andere routes verdwijnen geleidelijk, en voor het vinden van personeel geldt hetzelfde. Bovendien verschuiven de **sociale normen**, (net zoals dat ooit met internet-dating gebeurde) en ook mensen die nu denken andere voorkeuren te hebben, gaan werken via een platform.

Huidige beroepen en contracten als uitgangspunt

Om te bekijken hoe de arbeidsmarkt zich in de toekomst kan ontwikkelen, laten we onze twee platformscenario's los op de huidige arbeidsmarkt. We gebruiken CBS cijfers over 2017. Toen bestond de Nederlandse arbeidsmarkt uit 8,5 miljoen werkenden. Zij hebben allen een bepaald beroep en type contract. De geschatte impact van werkplatformen op werkenden is afhankelijk van:

- Hoe kortdurend/flexibel hun contract is
- Hoe geschikt het huidige beroep is om via een platform te matchen

Per contractvorm verschilt de kans dat een arbeidscontract zal worden omgezet in een zzp-contract via een platform. De kans is groter naarmate het contract kortdurender of flexibeler is. Transactiekosten zijn dan immers relatief hoog t.o.v. de duur van het contract. Vaste contracten hebben de allerkleinste kans om omgezet te worden. Voor tijdelijke contracten is er een vrij kleine kans om omgezet te kunnen worden, voor nuluren/oproepcontracten en contracten zonder vaste uren is die kans groter. Zeer groot is de kans voor uitzendkrachten en gedetacheerden: van hun verdiensten per uur gaat immers een deel naar de intermediair. Platformen kunnen door hun efficiënte werking hier een groot voordeel behalen.

Typische platformberoepen

Sommige beroepen zijn geschikter voor platformisering dan andere. Dat geldt bijvoorbeeld voor werk dat relatief simpel en repetitief is, zoals

ladens en lossers. Beoordelingen kunnen dan een goede indicatie van de kwaliteit van werkers geven. Ook werk dat op afstand (digitaal) verricht kan worden is gevoeliger, want dan kan een platform een grotere groep werkenden ontsluiten en makkelijker opschalen, zoals software ontwikkelaars en IT-ondersteuners. Ook beroepen waarbij het aantal werkenden elkaar snel opvolgt of de vraag sterk fluctueert, zoals door een groot baanverloop of seizoens- en conjuncturele pieken in de bouw en horeca. Daar kan een platform immers snel en goedkoop werven en kan het de prijs gemakkelijker mee laten bewegen. Bij de *'typische platformberoepen'* gaat het om tien beroepsgroepen, zie voor een opsomming de beroepenlijst aan het einde van dit artikel.

Uitgesloten beroepen

Beroepsgroepen waar platformen niet goed bij passen zijn er ook. Het gaat om managers, directiesecretaresses, medisch personeel, overheidspersoneel, politie, brandweer, militaire beroepen, piloten, accountants en consultants. Werken met zelfstandige platformwerkers zou hier teveel veiligheidsrisico's opleveren (persoonlijk of voor de organisatie) denk aan vertrouwelijkheid of medische risico's). Daarnaast passen platformen niet goed bij beroepen die veel continuïteit vragen. Zoals functies die 'dragend' zijn voor (de cultuur van) de organisatie of die bedrijfsspecifieke kennis vragen. We hebben deze hieronder in de beroepenlijst *'uitgesloten beroepen'* genoemd.

Hoeveel mensen zijn vatbaar voor platformisering?

Onze twee scenario's passen we toe op de werkzame beroepsbevolking van 2017 ([bron: CBS](#)). Daarbij passen we kansen toe op de verschillende contractvormen en de verschillende beroepen. Dat doen we om een gevoel te krijgen bij het aantal mensen vatbaar is voor werk als zzp'er via werkplatformen, gegeven de huidige kenmerken van de arbeidsmarkt. Daarmee kijken we dus niet naar cohorteffecten (andere populatie) of veranderingen in de samenstelling van de vraag naar arbeid (andere beroepen). Onze analyse laat zien hoe de arbeidsmarkt er uit zou kunnen zien als we onze twee toekomstscenario's (met technologie en regelgeving die pas in de toekomst uitkristalliseert) toepassen op de arbeidsmarkt van 2017. In dat jaar waren er zo'n 5 miljoen mensen met een vast contract, 1,2 miljoen met een arbeidscontract zonder vaste uren (zoals oproepcontracten), 0,7

miljoen mensen met een tijdelijk arbeidscontract, en 0,3 miljoen uitzendkrachten.

Twee toekomstscenario's voor werkplatformen

Regels	Platformtechnologie ontwikkelt	
	Langzaam → iets lagere transactiekosten	Snel → veel lagere transactiekosten
Enige juridische ruimte & geringe financiële prikkels	+ 200.000 extra zzp'ers	
Veel juridische ruimte & sterke financiële prikkels		+ 1.000.000 extra zzp'ers

- Behoudende scenario = Enige juridische ruimte & geringe financiële prikkels + iets lagere transactiekosten
- Extreme scenario = Veel juridische ruimte & sterke financiële prikkels + veel lagere transactiekosten

Bron: ING economisch bureau

200.000 extra zzp'ers in het behoudende scenario

In dit scenario is alleen een klein deel van de mensen die werken in een 'typisch platformberoep' vatbaar voor platformisering. De lagere transactiekosten van het platform wegen alleen voor hen op tegen de eventueel beperkende regelgeving en geringere financiële prikkels.

1. Alle huidige uitzendkrachten en gedetacheerden in typische platformberoepen worden zzp'er

In ons behoudende scenario wordt 20% van alle flexkrachten zzp'er: dit zijn mensen die als uitzendkracht of gedetacheerde werken in de typische platformberoepen. Een eventueel minimumtarief van 18 euro per uur is voor geen van hen een rem: hoewel hun bruto-uurloon vaak tussen 10 en 13 euro ligt, zijn de kosten voor de opdrachtgever hoger dan 18 euro per uur, door de 'omrekenfactor' van het flexbedrijf. Dit zijn in totaal **130.000 extra zzp'ers** (96.000 uitzendkrachten en 36.000 gedetacheerden).

2. Huidige nuluren/oproepcontracters en anderen zonder vaste uren – 20% stapt over

We veronderstellen dat 20% van alle mensen die in een typisch platformberoep werken via een contract zonder vaste uren (vast of tijdelijk) of als oproep- of invalkracht, door platformen via een zzp-constructie gaat werken. De lagere transactiekosten compenseren de strengere regelgeving/geringere financiële prikkels. Vooral de meer ervaren krachten zullen geen last hebben van eventuele minimumtarieven van rond 18 euro per uur, omdat de bruto-

loonkosten per uur voor werkgevers alsnog boven dit tarief liggen.

In 2017 waren dit zo'n **75.000 extra zzp'ers**

3. Huidige tijdelijke contracten – geen extra zzp'ers vanuit een tijdelijk contract

Werken als zzp'er via een platform vormt in dit scenario geen alternatief voor een tijdelijk contract.

4. Huidige vaste werknemers- geen overstappers vanuit een vast contract

Werken als zzp'er via een platform vormt in dit scenario geen alternatief voor een vast contract.

In het behoudende scenario, waarin platformen voor iets lagere transactiekosten zorgen, er enige juridische ruimte bestaat en financiële prikkels gering zijn, zouden er dus **ruim 200.000 mensen vatbaar zijn voor platformisering**

1.000.000 extra zzp'ers in het extreme scenario

In het extreme scenario is werken via een platform als zzp'er de nieuwe norm: het mag, het is financieel aantrekkelijk en de technologie zorgt voor lage transactiekosten. De netwerkeffecten zijn zelfversterkend. Alleen in de 'uitgesloten beroepen' worden mensen nooit als zzp'er via een platform ingehuurd, om veiligheids- of bedrijfsredenen.

1. Huidige uitzendkrachten, gedetacheerden en payrollers – 70%

Alle flexkrachten, met uitzondering van de *uitgesloten beroepen*, zijn zzp'er. In 2017 waren er gemiddeld 282.000 uitzendkrachten, 255.000 gedetacheerden en 194.000 payrollers, in totaal dus ruim 700.000 mensen. Van hen werken er respectievelijk 260.000, 127.000 en 144.000 in de beroepen die in het extreme scenario platformiseren.

We komen zo tot ruim **500.000 extra zzp'ers**

2. Huidige nuluren/oproepcontracters en anderen zonder vaste uren – 50%

We veronderstellen dat de helft van de mensen die nu werken via een nuluren-contract (vast of tijdelijk) of als oproep- of invalkrachten via een zzp-constructie werkt (behalve in één van de *uitgesloten beroepen*), dan als zzp'er via een platform werkt.

In 2017 waren dit bijna 800.000 mensen, dus we komen tot bijna **400.000 extra zzp'ers**

3. Huidige tijdelijke contracten – 5%

We veronderstellen dat 5 procent van de huidige tijdelijke werknemers, met uitzondering

van de uitgesloten beroepen het werk op zzp-basis uitvoert.

In 2017 waren dit zo'n 470.000 mensen, dus we komen tot zo'n 25.000 extra zzp-ers

4. Huidige vaste werknemers – 2,5%

We veronderstellen dat 2,5 procent van de huidige vaste werknemers, met uitzondering van de uitgesloten beroepen, het werk op zzp-basis uitvoert.

In 2017 waren dit bijna 3 miljoen mensen, dus we komen tot zo'n 75.000 extra zzp-ers

In het extreme scenario, waarin zzp-en juridisch mag, de techniek voor lage transactiekosten zorgt en financiële prikkels sterk zijn, komen we tot in totaal **ruim 1 miljoen extra zzp'ers**. Het gaat vooral om mensen die nu via de flexbranche werken en om mensen die op oproepcontracten werken of op andere contracten zonder vaste uren.

Kansen voor outsiders

Niet meegenomen hebben we de mensen die niet werken, maar die mogelijk als zelfstandige aan het werk zouden kunnen komen via een platform. Denk hierbij bijvoorbeeld aan 'outsiders' op de arbeidsmarkt, zoals een niet werkende jongere die als zelfstandige in de fietsbezorging gaat werken, of een oudere die als zelfstandige in verschillende winkels gaat invallen. Als een werkplatform ook hen

aan opdrachten helpt, zou het aantal zzp'ers in het extreme scenario nog hoger kunnen uitvallen.

Het totaal aantal zzp'ers eigen arbeid: van +25% tot ruim een verdubbeling

In 2017 waren er ruim 1,4 miljoen zelfstandigen. Ruim 800 duizend daarvan waren zzp'er eigen arbeid. In het behoudende scenario zou het aantal zzp'ers eigen arbeid met zo'n 25% groeien. In het extreme scenario zou dit aantal zzp'ers ruim verdubbelen. De Nederlandse arbeidsmarkt zou in dit scenario voor ruim een vijfde bestaan uit zzp'ers eigen arbeid en daarmee drastisch van samenstelling veranderen.

Bovenstaande geeft slechts een indicatie – geen voorspelling – van de potentie van platformen voor zelfstandigen eigen arbeid op de Nederlandse arbeidsmarkt. De analyse maakt vooral inzichtelijk van welke factoren de uiteindelijke effecten afhankelijk zijn: technologie en regelgeving. Bovendien hebben we nu meer inzicht in de mensen die vatbaarder zijn voor platformisering. Dit zijn vooral mensen die nu al werken via de flexbranche en in zeer flexibele contracten. Ook mensen in beroepen die simpel en repetitief zijn, op afstand gedaan kunnen worden en die grote vraag-fluctuaties kennen, zijn vatbaar voor platformisering.

Bijlage: beroepenlijst

Wat zijn typische platformberoepen en welke beroepen sluiten we uit voor platformisering?

Typische platformberoepen	Uitgesloten beroepen
Kelners, barpersoneel en keukenhulpen	Managers
Laders, lossers en vakkenvullers	Directiesecretaresses
Schoonmakers	Medisch personeel
Callcentermedewerkers outbound	Overheidspersoneel
Software- en applicatieontwikkelaars	Politie
Chauffeurs (auto's, taxi's en bestelwagens)	Brandweer
Hulpkrachten bouw en industrie	Militaire beroepen
Klussers: timmerlieden, loodgieters, schilders en metaalspuiters	Piloten
Databank- en netwerkspecialisten	Accountants en consultants
Gebruikersondersteuning ICT	

Bron: ING Economisch Bureau

Toelichting: typische platformberoepen

Dit zijn beroepen die relatief gemakkelijk via een platform te organiseren zijn en waarvoor geldt dat de kostenvoordelen van 'platformisering' relatief groot zijn.

Makkelijker te organiseren via een platform is werk dat **relatief simpel en repetitief** is. Beoordelingen kunnen dan een goede indicatie van de kwaliteit van werkers geven. Werk dat **op afstand (digitaal) verricht kan worden**. Dan kan een platform een grotere markt ontsluiten en makkelijker opschalen.

Kostenvoordelen van platformisering (lagere transactiekosten) zijn relatief groot bij beroepen met **grote kwaliteitsverschillen** tussen werkenden. Platforms kunnen daar via ratings helpen de match te verbeteren. Beroepen waarbij het aantal werkenden **elkaar snel opvolgt of de vraag sterk fluctueert** (denk aan sectoren met een groot

baanverloop of met grote seizoens-conjuncturele pieken in de vraag). Voor beroepen die **heel schaars zijn of juist helemaal** niet helpt een platform werkers (bedrijven) hun sterke positie uit te baten.

Toelichting: uitgesloten beroepen

Uitgesloten beroepen zijn beroepen waarbij **de welzijns- of bedrijfsrisico's** van een verkeerde 'match' te groot zijn: een chirurg die een fout maakt, zet mogelijk een mensenleven op het spel. De directie van een bedrijf bepaalt de koers van een bedrijf daarbij zijn persoonlijke competenties en integriteit van essentieel belang. Beroepen die **veel continuïteit** vragen. Zoals functies die 'dragend' zijn voor (de cultuur van) de organisatie of die **bedrijfsspecifieke kennis** vragen zijn niet goed te platformiseren, omdat de kosten van het telkens inwerken van nieuw personeel te hoog zijn

Meer weten?

Auteur

Marieke Blom, Hoofdeconoom ING
Marieke.blom@ing.nl

Met medewerking van

Mirjam Bani ING Economisch Bureau
Marten van Garderen ING Economisch Bureau

Kijk op ing.nl/kennis en volg ons op [Twitter](#)

Disclaimer

Deze publicatie is opgesteld door de 'Economic and Financial Analysis Division' van ING Bank N.V. ("ING") en slechts bedoeld ter informatie van haar cliënten. Deze publicatie is geen beleggingsaanbeveling noch een aanbieding of uitnodiging tot koop of verkoop van enig financieel instrument. Deze publicatie is louter informatief en mag niet worden beschouwd als advies in welke vorm dan ook. ING betreft haar informatie van betrouwbaar geachte bronnen en heeft alle mogelijke zorg betracht om er voor te zorgen dat ten tijde van de publicatie de informatie waarop zij haar visie in deze publicatie heeft gebaseerd niet onjuist of misleidend is. ING geeft geen garantie dat de door haar gebruikte informatie accuraat of compleet is. ING noch één of meer van haar directeuren of werknemers aanvaardt enige aansprakelijkheid voor enig direct of indirect verlies of schade voortkomend uit het gebruik van (de inhoud van) deze publicatie alsmede voor druk-en zetfouten in deze publicatie. De informatie in deze publicatie geeft de persoonlijke mening weer van de Analist(en) en geen enkel deel van de beloning van de Analist(en) was, is, of zal direct of indirect gerelateerd zijn aan het opnemen van specifieke aanbevelingen of meningen in dit rapport. De analisten die aan deze publicatie hebben bijgedragen voldoen allen aan de vereisten zoals gesteld door hun nationale toezichthouders aan de uitoefening van hun vak. De informatie in deze publicatie kan gewijzigd worden zonder enige vorm van aankondiging.

ING noch één of meer van haar directeuren of werknemers aanvaardt enige aansprakelijkheid voor enig direct of indirect verlies of schade voortkomend uit het gebruik van (de inhoud van) deze publicatie alsmede voor druk-en zetfouten in deze publicatie. Auteursrecht en rechten ter bescherming van gegevensbestanden zijn van toepassing op deze publicatie. Niets in deze publicatie mag worden gereproduceerd, verspreid of gepubliceerd door wie dan ook voor welke reden dan ook zonder de voorafgaande uitdrukkelijke toestemming van de ING. Alle rechten zijn voorbehouden. ING Bank N.V. is statutair gevestigd te Amsterdam, houdt kantoor aan Bijlmerplein 888, 1102 MG te Amsterdam, Nederland en is onder nummer 33031431 ingeschreven in het handelsregister van de kamer van koophandel. In Nederland is ING Bank N.V. geregistreerd bij en staat onder toezicht van De Nederlandsche Bank en de Autoriteit Financiële Markten. Voor nadere informatie omtrent ING policy zie <https://research.ing.com/>. De tekst is afgesloten op 27-11-2018.

Analist:Marieke Blom: Marieke.Blom@ing.nl