# WAT IS DE IMPACT VAN PLATFORMWERK?

## ABU-WHITEPAPER

De arbeidsmarkt is constant in ontwikkeling. Zowel voor bedrijven als voor medewerkers ontstaan daardoor nieuwe uitdagingen. Een belangrijke huidige ontwikkeling is de digitalisering van werk en de opkomst van platformwerk: de digitale platforms waarop vraag en aanbod van tijdelijk werk bij elkaar gebracht worden zoals Uber, Helpling en Werkspot.

Door het gebruik van digitale platforms kunnen vraag en aanbod sneller, goedkoper en op grotere schaal dan vroeger bij elkaar gebracht worden (Corporaal, 2017). Dat biedt kansen, maar het leidt ook tot arbeidsvraagstukken en maatschappelijke discussie over de gevolgen van platformwerk. Eind 2017 werd er daarom een hoorzitting in de Tweede Kamer gehouden.
Er is veel onduidelijkheid over de vorm en omvang van platformwerk en de gevolgen die het heeft voor mens en maatschappij. Vandaar dat de ABU in dit whitepaper helderheid biedt, een oordeel over platformwerk geeft en suggesties voor beleid aanreikt.

### HOE WERKEN DE PLATFORMS?

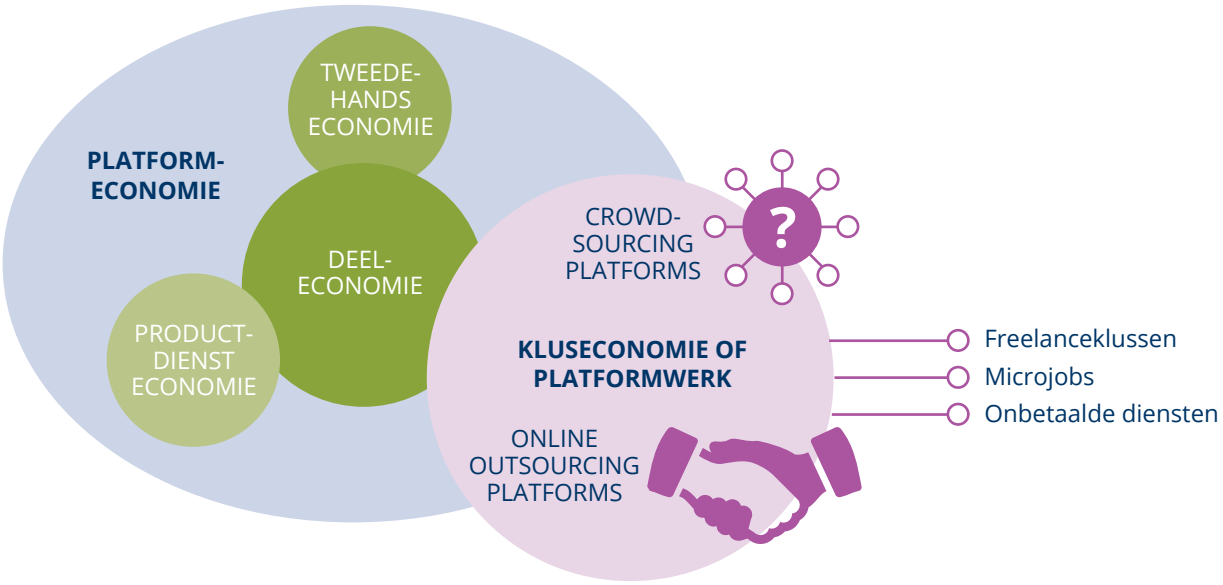
- Hun belangrijkste bezit is de **software interface**
- Ze matchen **platform-werkers** met degene die een specifieke dienst aanbieden
- De platforms ontvangen een **fee** die in verhouding staat tot de taak
- Er wordt **informatie** verzameld en opgeslagen

## DEELECONOMIE EN PLATFORMWERK

Platformwerk wordt vaak in één adem genoemd met de deeleconomie. Onder de deeleconomie worden dan alle digitale platformen geschaard waarop diensten of producten worden verkocht, geleend of verhuurd.
Hoewel er overeenkomsten zijn, verschillen de diverse digitale platforms ook van elkaar. Om een goede discussie te kunnen voeren over de kansen en implicaties van platformwerk, is het nodig dit verschil te erkennen (Frenken & Schor, 2017; Frenken et al, 2017; Todolé-Signes, 2017).
De ABU pleit daarom voor een onderscheid tussen de deeleconomie en platformwerk. We volgen hierbij de indeling van het Rathenau Instituut (2017).
Het Rathenau Instituut spreekt over de opkomst van de platformeconomie die bestaat uit vier vormen: de deeleconomie, de tweedehands economie, de product-dienst economie en de kluseconomie oftewel het platformwerk.

De drie andere platformeconomieën lijken op de deeleconomie maar verschillen van elkaar op een of meer belangrijke kenmerken. De deeleconomie houdt in dat consumenten onderling tijdelijk gebruik maken van elkaars onbenutte consumptiegoederen, al dan niet tegen betaling. Bekende voorbeelden van dit soort platforms zijn Airbnb (kamer- of woningverhuur), Peerby (lenen van bijvoorbeeld gereedschap) en BlaBlaCar (meerijden tegen betaling).

### PLATFORMWERK ALS ONDERDEEL VAN DE PLATFORMECONOMIE




Bij de product-dienst economie gaat het om tijdelijk gebruik van goederen tussen bedrijven en consumenten, bijvoorbeeld Car2Go en Greenwheels. De tweedehands economie duidt daarentegen op platforms gericht op de permanente overdracht van goederen, zoals Marktplaats.

Het onderling leveren van diensten wordt tot slot de kluseconomie of platformwerk genoemd. In eerste instantie richtte deze platformeconomie zich vooral op diensten aan consumenten en minder op B2B, zoals de bestaande intermediairs die vraag en aanbod bij elkaar brengen. Maar er is een tendens te zien dat de kluseconomie zich nu ook steeds meer richt op B2B. Omdat de term kluseconomie verder weinig gebruikt wordt, spreekt de ABU liever van platformwerk. Andere benamingen zijn de *gig-economy*, de *Uber-economy*, *crowd work* of de *on-demand economy*.

## SKILLS ONLINE AANBIEDEN

Het onderscheiden van platformwerk van de deeleconomie alleen is niet voldoende. Ook binnen het platformwerk worden verschillende definities gehanteerd. Zo hanteert EY een brede definitie van de gig-economy, waarin het gaat over alle vormen van tijdelijk werk (Storey, Steadman & Davis, 2016). Platformwerk staat daarbij synoniem voor flexwerk. Voor de ABU is dit echter te breed. Het gaat immers om een nieuwe ontwikkeling die speciale aandacht vraagt.

De ABU definieert platformwerk daarom als een vorm van betaalde tijdelijke arbeid waarbij werkenden *via digitale platforms* hun diensten en skills online of offline tegen betaling aanbieden aan derden (Huws & Joyce, 2016; Dhondt, 2016; CIPD, 2017).
Deze definitie is breder dan bijvoorbeeld die in het iLabour Project van Oxford University wordt gehanteerd. Daar wordt alleen gekeken naar werkplatforms waarbij het werk volledig online gedaan kan worden en geen fysieke interactie nodig is (Corporaal, 2017).

## VRAAG EN AANBOD EEN-OP-EEN MATCHEN

Er zijn twee typen platformwerk: de crowdsourcing platforms en de outsourcing platforms (Corporaal, 2017). De crowdsourcing platforms maken gebruik van een grote groep niet vooraf gespecificeerde individuen voor consultancy, innovatie, beleidsvorming of onderzoek. Deze platforms worden vooral ingezet voor complexe problemen waarbij de oplossingsrichtingen en benodigde skills onbekend zijn. Bijdragen kunnen worden beloond, maar dit hoeft niet met geld te zijn. Voorbeelden van crowdsourcing platforms zijn Part-up, Topcoder en Innocentive.

In de discussie over de kansen en implicaties van platformwerk gaat het echter vooral over de outsourcing platforms. Deze platforms zijn gericht op het een-op-een matchen van vraag en aanbod van kennis en diensten. Sommigen gaan er daarbij vanuit dat platformwerk vooral over simpele kleine klusjes gaat, ook wel micro-jobs genoemd (Balaram, Warden &Wallace-Stephens, 2017).
De ABU volgt echter anderen die stellen dat bij online outsourcing een onderscheid gemaakt kan worden tussen platforms die zich richten op micro-jobs en platforms voor freelance opdrachten (Corporaal, 2017; Huws & Joyce, 2016; Dhondt, 2016; CIPD, 2017). Ook zijn er online en offline werkzaamheden. Offline klussen worden op locatie uitgevoerd. Online opdrachten zijn tijd en plaats ongebonden. Voorbeelden van outsourcing platforms zijn Freelancer, Upwork, Villamedia, Ask&Task, Werkspot, Helpling, Temper, Roamler, Croqqer, Foodoora, Deliveroo en Uber.

**Martijn Arets, internationaal platform expert:**

### Gebruik de kracht van het collectief

**"Ik zie platformwerk niet als iets compleet nieuws. Het lijkt in de basis op wat de uitzendbranche al jaren doet. Online platforms zijn in wezen digitale uitzendbureaus, die de klant aan het roer zetten en matching- en beoordelingsprocessen via algoritmes en big data automatiseren. Hierdoor wordt het eenvoudiger en goedkoper om opdrachten onder grote groepen mensen uit te zetten.**
**Op dit moment richten veel platforms zich op de consumentenmarkt en de kleinzakelijke markt, op diensten waar internationaal veel handel in zit en die makkelijk schaalbaar zijn. Maar het gaat niet alleen *low skilled work*, ook werk in het hogere segment loopt steeds meer via platforms. De platformrevolutie zal iedere sector aandoen. Uitzendorganisaties zullen zich moeten afvragen hoe ze met behulp van de platformlogica hun eigen processen kunnen vereenvoudigen, transactiekosten verlagen en de klantervaring verbeteren. De ABU kan daarbij een belangrijke rol spelen, door in te spelen op de kracht van het collectief en zo bijvoorbeeld algoritmes en standaarden laten ontwikkelen waar de hele branche van kan profiteren. En door zich in te zetten voor een gelijk speelveld. Veel platforms hebben hun eigen spelregels, die botsen met onze maatschappelijke regels. Ook op dat vlak is nog veel werk te doen."**

## OUDE WIJN IN NIEUWE ZAKKEN

Onze inventarisatie laat zien dat de platforms in vorm en werkwijze volstrekt verschillend kunnen zijn. De platformvariant die het speelveld van de uitzendbranche het meest beinvloedt, is de variant waarbij de dienstverlening van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten digitaal wordt uitgevoerd en op papier net anders wordt ingevuld. Dit werk concurreert sterk met uitzenden. Het gaat dan om platforms (zoals Temper in de horeca) die al dan niet met zelfstandigen vraag en aanbod van arbeid bij elkaar brengen, zonder dat er op papier sprake is van werkgeverschap van het platform. Wel bemiddeling, maar op papier is er geen sprake van ter beschikking stellen van arbeid.
Voor de ABU is het zeer de vraag of er bij deze platforms niet sprake is van een uitzendovereenkomst met alle bijbehorende rechten en plichten. Dergelijke platforms zijn vaak niet meer dan oude wijn in nieuwe zakken. Gewoon uitzenden dus.

## PLATFORMWERK HEEFT GROEIPOTENTIE

De platformeconomie heeft de potentie om een enorme groei door te maken. Maar eenduidige cijfers over de huidige omvang van de platformeconomie, en platformwerk in het bijzonder, zijn niet aanwezig. Dit komt mede door de vele definities van platformwerk.

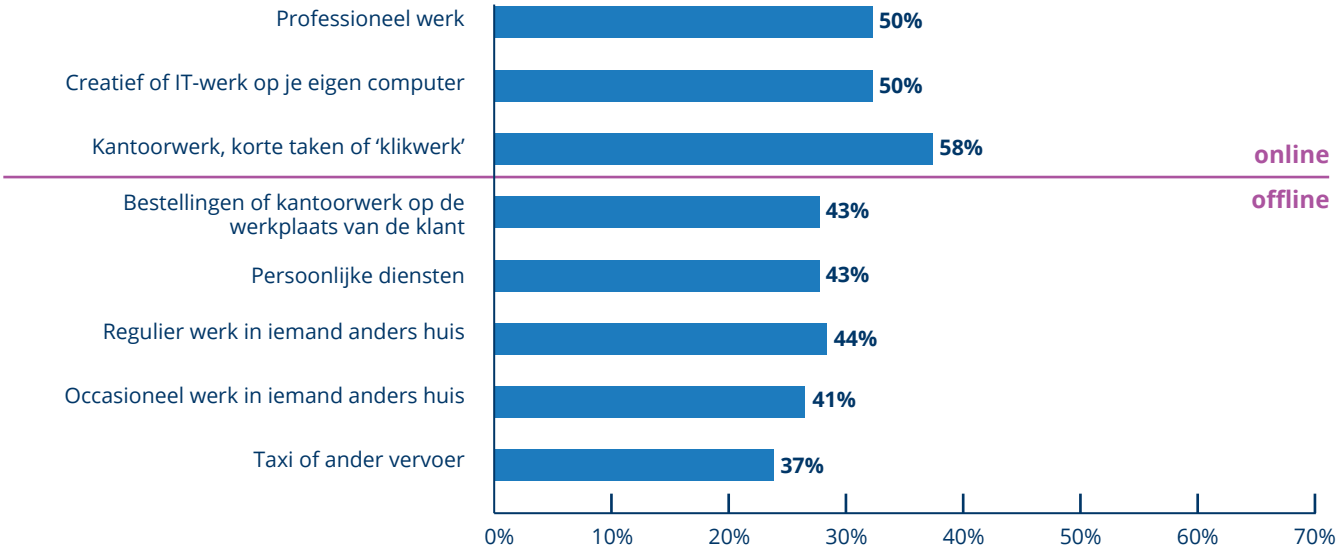
Onderzoek van ING (2015) laat zien dat de totale platformeconomie in Nederland nog in de kinderschoenen staat. In 2014 bedroeg het 0,01% van het BBP. Kijken we naar platformwerk in het bijzonder, dan komt volgens Europese cijfers van PwC (2016) 14% van de inkomsten uit de platformeconomie van platformwerk.

TNO (Dhondt, 2016) heeft daarnaast onderzocht hoeveel mensen in Nederland kunnen worden aangeduid als platformwerkers. 12% van de respondenten zegt wel eens met platformwerk geld te hebben verdiend. Dit komt ongeveer neer op 1,4 miljoen mensen. Voor veel van de respondenten is het werk echter eenmalig (Huws et al., 2016; European Commission 2016). Slechts 5% vindt regelmatig (minstens 1 keer per maand) werk via een platform. Bovendien is het TNO-onderzoek op basis van zelfrapportage door de respondenten. Wanneer wordt gekeken naar cijfers van de werkplatforms, dan lijkt het aantal platformwerkers substantieel minder (Ruts, 2017).

## NIET ÉÉN TYPE WERK

Platformwerkers beperken zich vaak niet tot één type werk (Dhondt, 2016). Online werk is het populairst. Uit onderzoek blijkt dat 15% van de respondenten hiernaar heeft gezocht. 9% zocht naar offline werk en 8% specifiek naar werk als chauffeur. Maar het werk dat de platformwerkers uiteindelijk uitvoeren, laat vervolgens een brede variëteit zien.

**SOORT PLATFORMWERK DAT WORDT UITGEVOERD** *(Dhondt, 2016)*



## VEEL VOORDELEN...

De redenen om platformwerk te doen zijn divers (Waas et al., 2017). Het is een makkelijke bijverdienste en dikwijls flexibel in tijd en plaats. Vaak gaat het om simpele klussen met weinig eisen. Bovendien is er meer kans op werk door de wereldwijde toegang tot klussen. Verder biedt platformwerk de mogelijkheid voor het ontwikkelen van nieuwe skills.

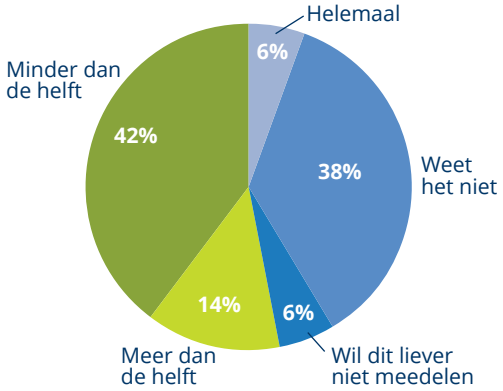
Vaak wordt aangenomen dat platformwerk alleen wordt gebruikt als een aanvulling op het hoofdinkomen. Uit onderzoek van TNO (Dhondt, 2016) blijkt dat dit voor de meerderheid inderdaad geldt. Het onderzoek laat echter ook zien dat voor maar liefst 20% van de platformwerkers dit werk de enige bron van inkomsten is.

Platformwerk wordt vooral gebruikt om een laag inkomen aan te vullen. 32% van de platformwerkers verdient minder dan €18.000,- per jaar (Dhondt, 2016).

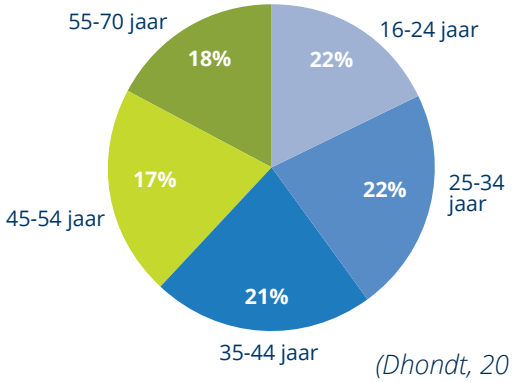
Ook blijkt dat platformwerkers eerder jong dan oud zijn, maar de verschillen zijn niet heel groot. Iets minder vrouwen (46%) dan mannen (54%) doen dit soort werk.

Het beeld dat platformwerkers voornamelijk studenten zijn, wordt niet bevestigd. Slechts 13% van de platformwerkers in de steekproef is student tegenover een landelijk gemiddelde van 11% (Dhondt, 2016).

### PROPORTIE VAN INKOMEN AFKOMSTIG VAN PLATFORMWERK




### LEEFTIJD VAN DE PLATFORMWERKERS




*(Dhondt, 2016)*

## ...MAAR OOK BELANGRIJKE NADELEN

Naast de voordelen van werken via een platform, blijkt uit diverse studies echter ook een aantal belangrijke nadelen. Wereldwijde concurrentie kan namelijk leiden tot lagere lonen en slechtere arbeidsvoorwaarden. Bovendien biedt het wereldwijde bereik van netwerken de mogelijkheid om lokale regels te ontduiken. Hoewel de platforms makkelijker toegang tot werk bieden, wordt aan de andere kant juist het gebrek aan werkzekerheid genoemd.

Een belangrijke vraag is ook: wat is de status van platformwerkers? (Todolí-Signes, 2017; Waas et al., 2017; Eurofound, 2015) Werkplatforms claimen vaak dat platformwerkers freelancers zijn. Ze zouden verantwoordelijk zijn voor hun eigen sociale zekerheid en ontwikkelmogelijkheden. Maar studies laten zien dat veel klussen op werkplatforms kenmerken van een werknemers/werkgeversrelatie hebben. Praktijkstudies naar de voor- en nadelen van platformwerk zijn er echter nog niet.

## WAT VINDT DE ABU ERVAN?

Werk in de platformeconomie verbieden, heeft geen zin. Het is er en zal verder groeien. Platforms brengen bovendien nieuwe bedrijvigheid en innovatie. Ze zorgen voor meer werk, maken verborgen of zwart werk loonvormend en creëren een laagdrempelige toegang tot werk. Daarmee leveren platforms een positieve bijdrage aan de economie en de arbeidsmarkt.

Wel is het zaak om het werken via platforms in goede banen te leiden. Platformwerk raakt aan publieke belangen en roept vragen op over onder andere de vormgeving van het platform, de status van de werkzaamheden, bescherming van platformwerkers, een gelijk speelveld en eigendom en portabiliteit van data. Er is onduidelijkheid over de status van platformwerkers. Ze werken aan de 'onderkant' van de arbeidsmarkt veelal ten onrechte als 'zelfstandige'. Ze moeten direct of indirect betalen voor de dienstverlening van platforms. En ze zijn vaak onverzekerd waardoor risico's worden afgewenteld op de samenleving.

Werkplatforms mogen geen Bermudadriehoek zijn waarin rechten en plichten van werkenden en werkgevers verdwijnen. Dat is nu vaak wel het geval. Schijnzelfstandigheid en concurrentie op loonkosten aan de onderkant van de arbeidsmarkt moeten worden aangepakt. Het regeerakkoord biedt met de voorgenomen maatregel om inhuur onder de 18 euro onmogelijk te maken zeker aanknopingspunten. Belangrijk aandachtspunt daarbij is dat we de platforms niet over een kam moeten scheren. Onze inventarisatie laat zien dat platforms in vorm en werkwijze volstrekt verschillend kunnen zijn. Dat vraagt om verschillend beleid.

**Bram Bosveld, DGA YoungCapital:**

### Platformwerk kan heel groot worden

**"Ik zie platformwerk als een mooie aanvulling op de al bestaande diensten om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen. Voor de uitzendbranche is het tegelijk een bedreiging én een kans.**
**De bedreiging zit in Deliveroo-achtige constructies, waarbij werknemers gedwongen zzp'er worden. Dat soort schijnconstructies wordt alleen maar opgetuigd om sociale premies te ontduiken, zodat mensen tegen een laag tarief kunnen worden ingezet. Een minimumtarief voor zzp'ers, zoals het kabinet voorstelt in het regeerakkoord, vind ik een goede maatregel. Daarnaast moet er echt eens gekeken worden naar de prijs van arbeid: de werkgeverslasten zijn hoog, waardoor dit soort ongewenste initiatieven een kans krijgen.**
**Maar behalve bedreigingen zijn er ook mogelijkheden voor uitzenders. Ik verwacht dat grote bedrijven – denk aan Wehkamp of Coolblue – steeds vaker hun diensten via dit soort platforms gaan aanbieden. Bijvoorbeeld honderd diensten om iets van A naar B te brengen. Daar kunnen zzp'ers dan gemakkelijk via een app op inschrijven, maar óók uitzendorganisaties. Daar liggen dus kansen. Eén ding is zeker: platformwerk is geen modegril, maar heeft de potentie om heel groot te worden."**

# AANKNOPINGSPUNTEN VOOR BELEID OF REGELGEVING

**Ontwikkel een (zelf)regulerend kader voor platformwerk**

De ABU vindt een (zelf)regulerend kader voor platformwerk gewenst. Het kader moet ruimte bieden om de dienstverlening van platforms verder te ontwikkelen. En er tegelijk op toezien dat een aantal essentiële spelregels wordt nageleefd. De basis hiervoor is (zelf)regulering, bijvoorbeeld via convenanten met de overheid. Zo is in de jaren '90 ook de belangrijkste regelgeving voor uitzenden tot stand gekomen. (Zelf)regulering biedt de mogelijkheid van maatwerk, passend bij de diverse soorten platformwerk. En moet zorgen voor duidelijke regels. Niet alleen over de werkwijze en de arbeidsvoorwaarden, maar ook over de positie van de platformwerkers en de bescherming van persoonsgegevens. Daarmee kan het kaf van het koren worden gescheiden.

**Zorg voor duidelijkheid over de status van de platformwerker**

De ABU vindt dat er helderheid moet komen over de juridische positie van platformwerkers. Dit kan en zal per platform verschillen. De status van platformwerkers is vooral gediend met duidelijkheid over zelfstandig ondernemerschap. De ABU stelt voor de zelfstandige een duidelijke plek in ons civiele recht te geven. Dat kan via de eerder door ons geopperde ondernemersovereenkomst die ook in het regeerakkoord is opgenomen.

De ABU is geen voorstander van een specifiek juridisch statuut voor platformwerkers zoals in Engeland bestaat en ook in Nederland wordt geopperd. Het gaat dan om een 'afhankelijke contractwerker' met beperkte sociale zekerheden of bijzondere fiscale regels. Het gaat ons niet verder helpen, zorgt voor meer grijstinten en creëert nieuwe handhavingsproblemen. Het feit dat Eurofound (2015) negen vormen van werknemerschap definieert, laat zien dat er geen eenduidige oplossing is.

**Creëer een gelijk speelveld voor verschillende typen werkbemiddelaars**

De platformvariant die het speelveld van de uitzenders het meest beïnvloedt, is de variant waarbij de dienstverlening digitaal wordt uitgevoerd en in twee stukken wordt geknipt. Bijvoorbeeld wel vraag en aanbod van arbeid bij elkaar brengen, maar op papier is er geen sprake van ter beschikking stellen van arbeid. Of wel bemiddeling, maar geen werkgeverschap.

De ABU vraagt daarom aandacht voor het realiseren van een gelijk speelveld, waarbij deze platformen zich ook moeten conformeren aan de WAADI, voorzover dergelijke platformen al geen uitzendbureau zijn. De WAADI verbiedt bijvoorbeeld het vragen van een tegenprestatie van de werkende en legt eisen op aan de gelijke arbeidsvoorwaarden en arbeidstijden.

**Hugo-Jan Ruts, uitgever van ZiPconomy en zzp-deskundige:**

## Waken voor paniekvoetbal

**"Er is op dit moment veel aandacht voor de mogelijke problemen van platformwerkers, denk bijvoorbeeld aan de recente discussie over de Deliveroo-fietskoeriers. Voor de Tweede Kamer was het reden om een hoorzitting te organiseren. Maar hoe groot is het probleem nu eigenlijk? TNO becijferde recent dat 12% van de Nederlanders 'wel eens werkt' via een platform. 'Wel eens' maakt je nog geen platformwerker. Als ik wel eens tegen een bal trap, maakt dat mij nog geen voetballer.**

**Als je naar de cijfers kijkt, dan is Werkspot met 8.100 klussers marktleider. Daarnaast werken een paar duizend Nederlanders via Upwork. Villamedia heeft 3.600 ingeschreven media-zzp'ers. 7.450 mensen werken op zzp-basis als taxichauffeur. Deliveroo heeft 1.750 koeriers en Thuisbezorgd waarschijnlijk hetzelfde aantal. Bij elkaar opgeteld dus niet meer dan enkele tienduizenden platformwerkers. Toch is er, ondanks de kleine aantallen, wel reden voor discussie. Platformen spelen een steeds grotere rol in het (her)verdelen van werk. Er moet voorkomen worden dat arbeidsvoorwaarden en ons sociale stelsel worden uitgehold. Dus discussie is goed, maar laten we vooral waken voor paniekvoetbal."**

**Borg het eigendomsrecht van individuele data**
De ABU is voorstander van het beter borgen van de eigendomsrechten van individuele data. Evenals het stimuleren van de betrouwbaarheid en meeneembaarheid van de reputatiedata die zijn opgebouwd in verschillende platforms. Het zorgt ervoor dat de platforms er zijn voor de werkenden in plaats van andersom. En dat monopolieposities kunnen worden voorkomen.

**Koppel sociale zekerheden los van de contractvorm**
De ABU pleit al langer voor het loskoppelen van sociale zekerheden en contractvorm. De keuze voor de vorm van werken (dus ook via een platform) mag niet langer worden beïnvloed door het onderscheid in zekerheden als het gaat om scholing, pensioen en arbeidsongeschiktheid. In die zin is regulering van platformwerk onderdeel van een grotere discussie. Het vraagt een grondige hervorming van ons sociale stelsel. Hiermee spelen we in op de toenemende dynamiek en diversiteit van arbeidsrelaties. Het huidige kabinet kan hiervoor de basis leggen.

## KANSEN VOOR UITZENDERS

Het aanbieden van werk via online platforms is nog pril. Vooral *early adaptors* maken er nu gebruik van. Onderzoek (Corporaal, 2017) laat echter zien dat opdrachtgevers op werkplatforms ook een toegevoegde waarde zien voor uitzenders. Het gaat dan vooral om werkzaamheden die op locatie worden uitgevoerd. Voor fulltime posities of langdurige klussen. Of voor werkzaamheden die moeilijk te specificeren en te evalueren zijn.

Maar dat betekent niet dat uitzenders rustig achterover kunnen leunen. Door toenemende digitalisering verandert de markt van arbeidsbemiddeling. Dat kan nieuwe kansen bieden voor uitzenders. De ABU gaat graag met zijn leden op zoek naar deze kansen. Te denken valt aan:

- De beweging van uitzenders richting platforms met investeringen die ze doen in data en data-analyse om zo meer toegevoegde waarde te leveren aan klant en kandidaat.

- De organisatie van digitale platforms om vraag en aanbod van 'kleine klussen' bij elkaar te brengen en zo platformwerk in goede banen te leiden.

- De kansen die digitale platforms aan uitzenders bieden om diensten ten behoeve van consumenten te organiseren.

## MEEPRATEN EN MEEDENKEN?

De ABU organiseert in 2018 een discussiebijeenkomst over dit onderwerp. Wilt u daarbij aanwezig zijn? Mail dan uw contactgegevens naar **communicatie@abu.nl**.

# REFERENTIES


Balaram, B., Warden, J. & Wallace-Stephens, F. (2017). *Good Gigs: A fairer future for the UK's gig economy*. Londen: RSA.

CIPD (2017). *To gig or not to gig? Stories from the modern economy.* Londen: Chartered Institute of Personnel and Development.

Corporaal, G.F. & Lehdonvirta, V. (2017). *Platform Sourcing: How Fortune 500 Firms Are Adopting Online Freelancing Platforms.* Oxford: University of Oxford.

Dhondt, S., Torre, W. & Ven, H. van der (2017). *Collaborating via the Platform – Implications for work and organisation in Europe.* EU-China Policy Dialogue. Entrepreneurship, New Economy and Employment. | 9 October 2017.

Drahokoupil, J. & Fabo, B. (2016) T*he platform economy and the disruption of the employment Relationship.* ETUI policy brief nr. 5.

Eurofound (2015). *New forms of employment.* Luxemburg: Europese Unie.

European Commission (2016b) *The use of collaborative platforms, Flash Eurobarometer 438*. http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/72885

Frenken, K. & Schor, J. *Putting the sharing economy into perspective.* Environmental Innovation and Societal Transition, 23 ,(2017) 3–10.

Frenken, K., Waes A. van, Smink M. & Est R. van, *Eerlijk delen - Waarborgen van publieke belangen in de deeleconomie en de kluseconomie.* Den Haag: Rathenau Instituut, 2017.

Glind, P. van de & Sprang, H. van (2016). *Share: kansen en uitdagingen van de deeleconomie.* Amsterdam: Business contact.

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, 1-28.

Huws, U. & Joyce, S. (2016). *Crowd working survey.* Hertfordshire: University of Hertfordshire.

Huws, U., Spencer, N.H. & Joyce, S. (2016). *Crowd Work in Europe.* Hertfordshire: Hertfordshire Business School.

ING (2015). Deeleconomie in kaart.

Ruts, H-J. (2017). *Werken in de platform-economie: Hoe groot is het probleem eigenlijk?* https://www.zipconomy.nl/2017/11/werken-in-de-platform-economie-hoe-groot-is-het-probleem-eigenlijk/

SER (2016). *Mens en technologie: samen aan het werk.* Den Haag: SER.

Storey, D., Steadman, T. & Davis, C. (2016). *Is the gig economy a fleeting fad, or an enduring legacy?* Londen: EYGM Limited.

Todolí-Signes, A. (2017). *The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?* Transfer, 1-13.

Waas, B., Liebman, W.B., Lyubarsky, A. & Kezuka, K. (2017). *Crowdwork - a comparative law perspective.* Frankfurt am Main: Bund-Verlag GmbH.

Singaporestraat 74
1175 RA Lijnden
Postbus 144
1170 AC Badhoevedorp
Telefoon: 020 - 655 82 55
E-mail: info@abu.nl