



Parlement en Wetenschap

BEZORGECONOMIE EN HAAR IMPACT VOOR DE ARBEIDSMARKT

Deze factsheet is tot stand gekomen in het kader van de samenwerking tussen de Tweede Kamer, de KNAW, NWO, VSNU en de jonge Akademie

28 januari 2021

Auteurs: Dr. Ronald Dekker, Sarike Verbiest Msc, Dr. Hardy van de Ven
Dr. Anneke Goudswaard Dr. Linda Koopmans. De auteurs zijn werkzaam als onderzoekers bij TNO Healthy Living

Inleiding: wat verstaan we onder de bezorgeconomie?

De bezorgeconomie bestaat – in de afbakening die wij in dit paper hanteren – uit de bedrijven die zich bezighouden met de 'logistiek van de retail en catering'. Dat omvat alles wat samenhangt met het verkopen en het fysiek afleveren van producten en voedsel bij consumenten. Bezorgingen aan consumenten groeien sterk door de digitalisering van bestellingen; zo'n 15 tot 20 procent per jaar (Ploos van Amstel, 2021). Dit heeft sinds de coronapandemie nog een extra vlucht genomen. In 2020 hebben de coronamaatregelen geleid tot een groei van 40 tot 60% in het aantal onlineaankopen (data CBS over 2020). Naar schatting zijn er iedere dag 90.000 tot 130.000 bezorgers onderweg voor de bezorging van onlinebestellingen (Ploos van Amstel, 2021).

- Binnen de bezorgeconomie kunnen we een aantal nieuwe en bestaande vormen van detailhandel onderscheiden. Zo gaat het bijvoorbeeld om de 'traditionele' postorderbedrijven zoals Wehkamp en Otto. Daarnaast zien we nieuwe 'internetgebaseerde' retailers (e-postorderbedrijven) zoals Bol.com en Coolblue.
- Supermarkten (bijvoorbeeld Albert Heijn en Jumbo) zijn reeds sinds een aantal decennia bezig om levensmiddelen en non-food aan huis te bezorgen. En vroeger hadden we ook de SRV-man. Nu is er ook een 'supermarkt' die zich vooral presenteert als bezorgbedrijf: Picnic. Er bestaan ook diverse nichespelers die specifieke levensmiddelen bezorgen, bijvoorbeeld HelloFresh, Crisp en Rechtstreeks.
- Een andere relatief recente ontwikkeling is de toename in maaltijdbezorging. Waar voorheen vooral pizzaketens een (eigen) bezorgservice hadden, is nu via platforms als Thuisbezorgd, Deliveroo en Uber Eats de mogelijkheid gecreëerd om eten te bestellen bij restaurants die eerder niet aan bezorging deden en/of dat niet in eigen beheer willen doen.
- In de logistieke ketens van de bovengenoemde retail- en cateringactiviteiten zien we de grote pakketbezorgers (PostNL, DHL, DPD, GLS) en hun kleinere concurrenten en onderaannemers (Ploos, 2021). Deze kleinere koeriersbedrijven werken voor de grotere spelers of bedienen een kleinere niche door een focus op een bepaalde categorie producten. Specifiek voor de cateringbezorgactiviteiten zien we de opkomst van digitale platforms, zoals Deliveroo, Uber Eats en Thuisbezorgd. Er bestaan ook digitale platforms voor bezorging van andere producten, zoals Brenger en PickThisUp (zie Verbiest, et.al. 2020). De laatsten maken gebruik van de restvervoerscapaciteit van zelfstandige koeriers en richten zich voornamelijk op logistieke diensten die volgen uit transacties op bijvoorbeeld Marktplaats en BVA (onlineveilingen).

Centrale vraagstelling

De centrale vraag die wij in dit paper trachten te beantwoorden is: welke impact heeft de bezorgeconomie op de arbeidsmarkt? De arbeidsmarkt beschouwen wij breed: werkgelegenheid én kwaliteit van de arbeid. Wij focussen ons daarbij zowel op de werkenden in logistieke centra als op de werkenden die de producten vervoeren en bezorgen. Voor deze groepen werkenden in de bezorgeconomie bestaan er kansen en risico's met betrekking tot werkgelegenheid en kwaliteit van de arbeid (zie ook Kenney & Zysman, 2019).

Hoofdboodschap

In de bezorgeconomie zijn, zoals hierboven geschetst, verschillende typen bedrijven actief. Zij bieden veel mensen werkgelegenheid. Het is echter niet altijd duidelijk of dit additionele werkgelegenheid betreft, voor een deel is sprake van vervanging van bestaande werkgelegenheid. Hier zou meer onderzoek naar gedaan moeten worden. De bezorgbedrijven zijn soms direct werkgever, soms opdrachtgever en soms matchmaker tussen vraag naar en aanbod van arbeid. Welke 'rol' deze bedrijven innemen richting de mensen die werken in de bezorgeconomie, is het gevolg van keuzes die de bedrijven zelf maken in hun organisatie- en businessmodel. Deze keuzes hebben (in)direct effect op de kwaliteit van de arbeid van de werkenden in de bezorgeconomie. De kwaliteit van de arbeid omvat: inkomen, zekerheid en omstandigheden (OECD¹). Alle banen in de bezorgeconomie dienen (net zoals alle andere banen in Nederland) te voorzien in een goede kwaliteit van de arbeid, zodat werkenden in deze banen duurzaam inzetbaar blijven en een goede positie op de arbeidsmarkt hebben en kunnen behouden.

Er is meer onderzoek nodig naar de kwaliteit van de arbeid van werkenden in de bezorgeconomie, maar op basis van de huidige beschikbare data zien we wel al risico's: de onderzochte groep verdient minder dan gemiddeld, doet fysiek belastender werk, heeft minder leer- en ontwikkelmogelijkheden, en ervaart minder autonomie en variatie in het werk. Als het werk dat deze groep doet plotseling verdwijnt of de werkenden het fysiek niet meer aankunnen, dan hebben zij als gevolg van het bovenstaande geen goede arbeidsmarktpositie en kunnen ze (waarschijnlijk) niet snel ergens anders terecht. Als bezorgbedrijf kun je in onze visie een keuze maken voor een organisatie-model waarbij de kwaliteit van de arbeid beter wordt geborgd. De keuzes die bedrijven hierin maken, kunnen worden beïnvloed door de overheid, door (vertegenwoordiging van) werkenden én door consumenten.

Keuzes van bedrijven

De in de inleiding beschreven structuur van de bedrijvigheid en de arbeidsmarkt in de sectoren retail, catering en logistiek is tot stand gekomen door (bewuste) keuzes van met name de grote bedrijven in deze sectoren én door het ondernemerschap van platformbedrijven, dat nieuwe keuzes mogelijk heeft gemaakt. Een bedrijf als Coolblue heeft gekozen voor het niet uitbesteden van de bezorglogistiek, traditionele postorderbedrijven als Wehkamp en Otto en internetretailers als Bol.com en Amazon doen dat daarentegen wel. In de supermarktbranche hebben grote ketens hun eigen bezorgdienst en ondervinden ze concurrentie van een nieuwe speler die zich presenteert als logistiek dienstverlener in plaats van als supermarkt (Picnic). Afhankelijk van de sector waarbinnen een bedrijf valt, kan daardoor voor hetzelfde werk een andere cao met andere arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld inkomen) van toepassing zijn. Hierdoor kunnen bedrijven voor inhoudelijk hetzelfde werk concurreren op arbeidsvoorwaarden. Daarnaast presenteren platformbedrijven als Deliveroo en Uber Eats zich vaak als technologiebedrijf en niet zozeer als werkgever of opdrachtgever voor koeriers, hoewel in rechtszaken anders wordt geoordeeld (Van Dijk, 2019). Tot nu toe bestaat er vaak nog onduidelijkheid over wanneer, of onder welke wet- en regelgeving, een bemiddelend platform werkgever dan wel opdrachtgever is. Daarmee is ook onduidelijk in hoeverre deze platforms verantwoordelijk kunnen worden gehouden voor het naleven van arbeidswetgeving.

Businessmodel

Het businessmodel voor het bezorgen van boodschappen door supermarkten is nog steeds verlieslatend. Marges bij logistieke bedrijven staan onder druk (Hijink, 2020) en de winst- en omzetgroei moet vooral komen van grotere volumes (Rözer, et al, 2021). De schaalvoordelen die samenhangen met deze grotere volumes zijn vooral te halen in de distributiecentra en maar beperkt aan het eind van de bezorgketen. Een bezorger, of die nu maaltijden, boodschappen of andere producten brengt, kan immers maar een beperkt aantal adressen aandoen op een dag. En dat betekent dat de tarieven voor de eindbezorging altijd onder druk zullen staan. Grofweg kunnen we twee richtingen onderscheiden in businessmodellen voor retail- en cateringlogistiek: een 'highroadbenadering' waarbij tot in het einde van de keten waarde wordt toegevoegd

¹ Zie: <http://www.oecd.org/statistics/job-quality.htm>

(met een daarbij passende prijsstelling) en een 'lowroadbenadering' waarbij het werk in het einde van de bezorgketen zo eenvoudig mogelijk is en de beloning voor dat werk zo laag mogelijk (Osterman, 2017). In de highroadbenadering beschouwen bedrijven de bezorgers als een essentieel element voor hun bedrijfsvoering en financiële succes. Zij hanteren een langetermijnperspectief en zien hun werknemers als een essentiële bron van zakelijke en sociale impact. Ze wijzen lowroadbusinessmodellen af die werkers 'uitbuiten' en geen rekening houden met de maatschappij als geheel. Hun visie is dat hun business een grotere kans maakt om tot bloei te komen als ze verantwoord ondernemen en hun werkers eerlijk belonen voor zingevend werk (Finkel, 2018).

Impact voor werkgelegenheid

Zoals genoemd zorgen bedrijven die actief zijn in de bezorgeconomie voor werkgelegenheid, maar onbekend is of het ten opzichte van de totale arbeidsmarkt om additionele banen gaat. De werknemers in de bezorgeconomie kunnen vanuit werkloosheid zijn ingestroomd (zie bijvoorbeeld LogistiekProfs, 2020), maar ook vanuit andere banen zijn doorgestroomd, bijvoorbeeld uit krimpsectoren. Denk aan een horecamedewerker die de overstap heeft gemaakt naar een baan in een distributiecentrum of een kleine winkelier die is overgestapt van een fysieke winkel naar een onlinewinkel. Het is daarmee (nog) onduidelijk of de groei van de bezorgeconomie op macroniveau tot additionele werkgelegenheid leidt. Daarvoor is te weinig zicht op de stromen werkers en zijn de beschikbare cijfers te onnauwkeurig.

Op bepaalde vlakken kan beredeneerd worden dat de groei in de bezorgeconomie inderdaad tot additionele werkgelegenheid en inkomen leidt. Een voorbeeld is een persoon die zijn woning als DHL-punt heeft aangemeld om pakketjes aan te nemen en af te geven. Wanneer dit een aanvulling (vergroting van het netwerk) is op de bestaande middenstanders die deze dienst verlenen (tabakswinkels, gemakswinkels, supermarkten) is dit extra werkgelegenheid. Een ander voorbeeld is werk dat ontstaat uit een activiteit die de klant eerst zelf deed, zoals boodschappen doen. Aan de andere kant zijn er volgens Wigglesworth (2017) voor de onlinereetail minder mensen nodig dan voor efficiënt ingerichte ketens zoals Walmart. Daarnaast betogen Kenny en Zysman (2019) dat de groei in onlinereetail uiteindelijk ten koste kan gaan van fysieke winkels, waarmee een verschuiving plaatsvindt van verkooppersoneel in fysieke winkels naar logistieke medewerkers en bezorgers. Vooral in de logistiek wordt veel ingezet op automatisering, met als mogelijk gevolg minder werkgelegenheid (Kenny & Zysman, 2018). Door de complexiteit van al deze op elkaar ingrijpende veranderingen is het onmogelijk om de precieze impact op de werkgelegenheid te voorspellen.

De bezorgeconomie zou kansen kunnen bieden voor participatie door de lage drempel voor een bepaald type banen, zoals magazijnmedewerker of maaltijdbezorger (Florisson & Mandl, 2018). Deze drempel is laag bij de ingang (de opleidings- en werkervaringseisen zijn laag en de inwerktijd is kort). Maar de drempel is ook laag bij de uitgang. Anders gezegd: het werk is er snel, maar het kan ook van de een op andere dag weer zijn verdwenen, mede als gevolg van de arbeidscontracten waarmee wordt gewerkt (uitzendcontract, oproepcontract, zzp-schap). De vraag is daarmee hoe duurzaam de eventuele toename in arbeidsparticipatie is. De vraag is daarbij ook wat de behoeften van de werknemers zijn. Bepaalde groepen op de arbeidsmarkt zijn namelijk juist op zoek naar (bij)banen die de flexibiliteit bieden om erin en eruit te stappen wanneer dat de werkende het beste uit komt. Ook de afhankelijkheid speelt een rol. Gebruikt men werk in de bezorgeconomie om wat bij te verdienen (bijvoorbeeld als student) of is men ervan afhankelijk voor een volledig inkomen (zie Verbiest, et.al. 2020)?

Impact op de kwaliteit van de arbeid

Om de gevolgen van de groei van de bezorgeconomie voor de kwaliteit van arbeid in beeld te brengen, zijn data nodig over de ontwikkeling van de kwaliteit van arbeid van werknemers in die bezorgeconomie evenals vergelijkingen met andere werknemers op de arbeidsmarkt. Deze data zijn momenteel zeer beperkt voorhanden. We hebben wel gedeeltelijk zicht op de kwaliteit van arbeid, namelijk van een *subgroep* van werknemers in de bezorgeconomie – de laders en lossers – waaruit is op te maken waar risico's zitten. Het gaat hier onder andere om magazijnmedewerkers en bezorgers van bijvoorbeeld

huishoudelijke apparaten. We hebben ervoor gekozen deze subgroep te bekijken omdat dit een belangrijk deel van de werkenden in de bezorgeconomie betreft en hier data over beschikbaar zijn. Meer onderzoek is echter nodig om zicht te krijgen op *alle* werkenden in logistieke centra en de werkenden die de producten vervoeren en bezorgen.

We bespreken hieronder gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) uit 2019 voor de beroepsgroep laders en lossers (ILO, 2012) die werkzaam zijn als werknemer (zzp'ers ontbreken daarmee). De resultaten leveren een eerste inzicht op in de kwaliteit van de arbeid van een specifieke groep werkenden in de bezorgeconomie. Overige beroepen in de bezorgeconomie, zoals maaltijdbezorgers of koeriers, zijn niet in de huidige datasets te onderscheiden maar maken in de bestaande datasets deel uit van bredere beroepsgroepen. In de bijlage zijn de resultaten in tabellen opgenomen. De kwaliteit van hun arbeid verdelen we onder in inkomen, zekerheid en arbeidsomstandigheden (OECD).

Inkomen

Inkomen omvat niet alleen het salaris, maar bijvoorbeeld ook door de werkgever betaalde opleidingen en cursussen. Afspraken over het inkomen worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, in een overeenkomst van opdracht of in een cao. In de bezorgeconomie zien we bij nieuwe spelers op de markt soms een verschuiving van de ene cao naar de andere. Zo vallen de bezorgers en het magazijnpersoneel van PicNic niet onder de supermarkt-cao, terwijl die wel geldt voor de medewerkers van haar concurrenten Albert Heijn en Jumbo (Stil, 2019). Een andere cao betekent vaak ook andere arbeidsvoorwaarden voor de werknemers. Bijvoorbeeld een lager salaris of andere vergoedingen voor onregelmatige werktijden. Sommige nieuwe spelers op de markt, zoals platforms als Deliveroo en Brenger, werken met zzp'ers die onder geen enkele cao vallen.

Laders en lossers in de NEA

We zien in de NEA verschillen in inkomenskwaliteit tussen laders en lossers enerzijds en (gemiddeld) werknemers in Nederland anderzijds. Laders en lossers behoren vaker tot de groep waarvan het gestandaardiseerde huishoudensinkomen valt in de laagste 50%. De laders en lossers zijn minder vaak tevreden over hun salaris dan de gemiddelde werknemer. Opvallend is verder dat slechts 29% de afgelopen twee jaar een door de werkgever betaalde opleiding/cursus heeft gevolgd, ten opzichte van gemiddeld 51% van de werknemers in Nederland. Ook is ongeveer twee derde tevreden over de mogelijkheden in het werk om te leren tegenover 83% gemiddeld.

Zekerheid

Arbeidsmarktzekerheid is gerelateerd aan het risico op baanverlies en de economische kosten daarvan voor werkenden. Het hangt daardoor sterk samen met het type arbeidscontract. Bedrijven in de bezorgeconomie maken bepaalde keuzes voor de arbeidscontracten die zij met werkenden aangaan. Er wordt veel gewerkt met uitzendcontracten, oproepcontracten en zzp-relaties. Thuisbezorgd werkt bijvoorbeeld met uitzendcontracten, Deliveroo en Uber Eats met een zelfstandigenconstructie, Brenger werkt met zelfstandige koeriers en PickThisUp bijvoorbeeld ook met particuliere autobezitters die ook inkomsten uit ander werk halen (Verbiest, et.al., 2020). In het geval van werk als zelfstandige, via een digitaal platform zoals Brenger, is er sprake van betaling per klus of order. Wanneer er geen klussen zijn is er direct ook geen inkomen meer uit dat type werk. De nadruk op flexibele arbeidscontracten betekent dus een lagere arbeidsmarktzekerheid voor werkenden in de bezorgeconomie

Laders en lossers in de NEA

Als we de resultaten van de NEA 2019 bekijken voor de laders en lossers dan zien we dat zij significant minder tevreden zijn over hun type dienstverband dan (gemiddeld) werknemers in Nederland (86% versus 93%). Uit de NEA blijkt dat 37% van de laders en lossers een flexibel

contract heeft versus 25% onder werknemers (gemiddeld). De laders en lossers zijn ook significant minder tevreden over hun werkzekerheid (82% versus 90% gemiddeld).

Arbeidsomstandigheden

Onder arbeidsomstandigheden begrijpen we niet-economische aspecten van banen, waaronder **de aard van het werk, de inhoud van het werk, werktijden** en **arbeidsverhoudingen**.

In de organisatie van de bezorgeconomie maken bedrijven keuzes die van invloed zijn op de arbeidsomstandigheden van de werkenden. Keuzes gaan over uitbesteding en arbeidsdeling en die keuzes hebben gevolgen voor de inhoud van banen. Een voorbeeld is dat bedrijven kunnen kiezen of hun bezorgers producten afleveren tot aan de deur of ook tot over de drempel en het product (wasmachine, televisie) plaatsten en installeren. Hierdoor kan men in principe rijker of gevarieerder werk creëren. Ook valt te denken aan de mate waarin een bezorger zelf de route en volgorde kan bepalen (of van de bepaalde route afwijken) of dat dit wordt voorgeschoteld door een navigatiesysteem of algoritme (Wood, et al., 2019). Dit zijn allemaal factoren waar de aanbieder van het werk keuzes in kan maken. Ook bij deze keuzes zijn een highroad- en lowroadbenadering te onderscheiden (zie ook Osterman, 2017).

Onder de inhoud van het werk vallen ook vragen zoals die of het werk gevaarlijk is, fysieke inspanning vraagt, probleemoplossend vermogen en taakautonomie biedt. Naast de inhoud van het werk zijn voor de arbeidsomstandigheden ook de werktijden en de arbeidsverhoudingen van belang.

Laders en lossers in de NEA

Inhoud van het werk

Als we kijken naar de resultaten uit de NEA dan zien we dat de laders en de lossers vaker gevaarlijk en (29% versus 16%) fysiek belastend/zwaar werk (78% versus 41%) doen dan gemiddeld. Qua mentale belasting zien we dat de moeilijkheidsgraad lager is dan gemiddeld (62% versus 77%), dat een lager percentage tevreden is over het hebben van interessant werk (78% versus 91%) en het werk veel minder vaak gevarieerd blijkt (27% versus 61%). Dit impliceert dus dat hun werk aan de ene kant fysiek meer belastend is en aan de andere kant mentaal minder uitdagend.

Ook zien we dat een groter aandeel van laders en lossers vaker dan gemiddeld weinig regel mogelijkheden (autonomie) ervaart (38% versus 57%).

Werktijden

Laders en lossers werken twee uur per week meer werken dan gemiddeld (31 versus 29 uur) en zij werken vaker vijf dagen per week werken dan gemiddeld (66% versus 47%). Ze werken iets vaker in de nacht dan gemiddeld, maar dat is geen groot verschil (18% versus 16%). Uit de NEA blijken laders en lossers minder vaak tevreden te zijn over de mogelijkheid om deeltijd te kunnen werken (69% versus 84%) en zelf hun werktijden te kunnen bepalen (57% versus 74% gemiddeld).

Arbeidsverhoudingen

Laders en lossers zijn minder tevreden over de cao voor het bedrijf waarvoor ze werken dan werknemers gemiddeld (70% versus 76%). Qua lidmaatschap van een vakbond bestaat er geen significant verschil met werknemers in Nederland (gemiddeld). Laders en lossers zijn wel minder tevreden over de vertegenwoordiging door vakbonden (69% versus 76%). Ook zijn ze minder tevreden over vertegenwoordiging door een OR, MR of PV binnen het bedrijf waarvoor ze werken (twee derde versus driekwart van de werknemers gemiddeld).

Op basis van de gevonden resultaten voor laders en lossers kunnen we vaststellen dat deze categorie werkenden gemiddeld slechter scoort op inkomen, zekerheid en arbeidsomstandigheden. Dat is geen verrassende conclusie, want die is ook te trekken voor andere beroepen en sectoren waarvoor betrekkelijk lage scholingseisen gelden. Mede daarom is het waarschijnlijk dat deze bevindingen representatief zijn voor de 'gehele' bezorgeconomie.

Maar omdat de arbeidsvoorwaarden in de bezorgeconomie onder druk staan door lowroadbusinessmodellen, flexibilisering en platformisering bestaat er wel een reëel risico dat de arbeidsvoorwaarden in de bezorgeconomie nog verder kunnen verslechteren.

Welke spelers hebben invloed op de positie van werkenden in de bezorgeconomie?

Alle werkenden in de bezorgeconomie (zoals alle werkenden in Nederland) hebben recht op een goede kwaliteit van de arbeid, zodat zij duurzaam inzetbaar blijven en een goede positie op de arbeidsmarkt hebben en behouden. Op basis van de beschikbare data (voor laders en lossers) zien we op dat punt risico's: ze verdienen minder, hebben relatief vaker een flexibel arbeidscontract, ze doen vaker fysiek belastend werk, ze hebben minder leer- en ontwikkelmogelijkheden, hebben weinig autonomie en variatie in het werk. Wanneer het werk plotseling verdwijnt of ze het fysiek niet meer aankunnen, hebben ze bovendien geen goede uitgangspositie op de arbeidsmarkt en kunnen ze (waarschijnlijk) niet snel ergens anders terecht.

Onze stelling is dat er in de organisatie van werk keuzes gemaakt worden die de kwaliteit van de arbeid van werkenden kunnen verbeteren of verslechteren, ook in de bezorgeconomie. Bedrijven kunnen daarin een highroad- of een lowroadbenadering volgen. Dit betekent dat bedrijven een belangrijke rol spelen bij het verbeteren van de kwaliteit van arbeid.

Maar er zijn vele partijen actief in de bezorgeconomie: retailers die verkopen, magazijnen, platforms, transport- en bezorgbedrijven en de afnemers van de producten. Al deze actoren hebben invloed op de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van de werkenden. Dat geldt ook voor consumenten: zij hebben vaak een verwachtingspatroon dat neerkomt op 'vandaag besteld, morgen in huis'. Dit vereist snelheid en efficiency, dat heeft impact op hoe het werk is georganiseerd en uiteindelijk op de kwaliteit van de arbeid van de werkenden in de bezorgeconomie. Bewustwording van deze gevolgen zou versterkt kunnen worden.

Werkenden zelf hebben ook een plek op het speelveld van de bezorgeconomie. Zij kunnen uiteraard zelf onderhandelen over hun arbeidsvoorwaarden, maar vakbonden kunnen een rol spelen in het collectief behartigen van hun belangen. Echter, nieuwe spelers die ervoor kiezen om met de zzp-constructie te werken maken dat de rol van vakbonden wordt beperkt, nog los van de bredere ontwikkeling dat steeds minder mensen lid zijn van een vakbond (CBS, 2019). Op die momenten komt de rol van de overheid in beeld. De overheid is dan de partij die erop zou moeten kunnen toezien dat de minimumvoorwaarden voor arbeid worden nageleefd (bijvoorbeeld de Inspectie SZW) of die bedrijven met beleid kan stimuleren te kiezen voor de highroadbenadering.

Kortom, de bezorgeconomie heeft naar alle waarschijnlijkheid impact op de arbeidsmarkt en er zijn diverse actoren die hierin een rol hebben en daar bewuste(re) keuzes in kunnen maken.

Bronnen

CBS, (2019). Ruim 100 duizend minder mensen lid van de vakbond. www.cbs.nl, 25 oktober 2019.

Dijk, G. van, (2019). Initiatiefnota over De herovering van de platformeconomie. Tweede Kamer, vergaderjaar 2018-2019, 35230, nr. 2.

Emerce, (2020). Corona verantwoordelijk voor extreme groei online aankopen. www.emerce.nl, 29 december 2020.

Finkel, A.M., (2018). A healthy public cannot abide unhealthy and unsafe workplaces. *American Journal of Public Health*, 108(3): 312-313.

Florisson R. & Mandl, I. (2018). Platform work: Types and implications for work and employment - Literature review. Dublin: Eurofound.

Hijink, M. (2020). Steeds meer pakketjes, steeds lagere bezorgtarieven – de koeriersbedrijven zijn het beu, NRC, 12 november 2020.

ILO, (2012). International Standard Classification of Occupations ISCO-08, Volume 1. Structure, group definitions and correspondence tables. Geneva: International Labour Office.

Kenney, M., & Zysman, J. (2019). Work and value creation in the platform economy. In *Work and Labor in the Digital Age*. Emerald Publishing Limited.

LogistiekProfs, (2020). 'Coronawerlozen' krijgen stoomcursus voor baan in de logistiek. www.logistiekprofs.nl, 28 september 2020.

NEA 2019: Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, Leiden: TNO.
<https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/onderzoeken/nea/>

Osterman, P. (2017). In Search of the High Road: Meaning and Evidence." *ILR Review*, 71 (1): 3–34.

Ploos van Amstel, W., (2021). Online bezorgmarkt groeit naar 6 miljard euro in 2021. www.waltherploosvanamstel.nl, 15 januari 2021.

Rözer, J., Torre, A. van der, & Roeters, A. (2021). Platformisering en de kwaliteit van werk. Den Haag: SCP.

Stil, H. (2019). Websuper Picnic valt niet onder supermarkt cao, oordeelt rechter. *Algemeen Dagblad*, 3 december 2019.

Verbiest, S.E., Ven, H. van de, & Bergh, R. van den, (2020). Platformarbeid in kaart brengen. Een verkennend onderzoek uitgevoerd binnen het Kennisinvesteringsprogramma Future of Work 2019–2020. Leiden: TNO.

Wigglesworth, R. (2017). Will the death of US retail be the next big short? *Financial Times*, 16 juli 2017.

Wood, A., Graham, M., Lehdonvirta, V. & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. *Work, Employment and Society*, 33(1): 56 – 75.

Bijlage: Tabellen NEA 2019

Tabel 1. Inkomenskwaliteit lader en lossers versus werknemers gemiddeld (NEA, 2019)

	Laders en lossers N = 819	Werknemers gemiddeld N = 58.316
50% laagste gestandaardiseerd inkomen van het huishouden	41%	26%
% (heel) tevreden over goed salaris	65%	73%
Afgelopen 2 jaar opleiding/cursus gevolgd voor het werk (% ja)	29%	51%
% (heel) tevreden over mogelijkheid om te leren	68%	83%

Tabel 2. Arbeidsmarktzekerheid laders en lossers versus werknemers gemiddeld (NEA, 2019)

	Laders en lossers N = 819	Gemiddeld werknemers N = 58.316
Flexibele arbeidsrelatie	37%	25%
% (heel) tevreden over type dienstverband	86%	93%
% (heel) tevreden over goede werkzekerheid	82%	90%

Tabel 3. Type werk lader en lossers versus werknemers gemiddeld (NEA, 2019)

	Laders en lossers N = 819	Werknemers gemiddeld N = 58.316
Gevaarlijk werk index	29%	16%
Fysiek belastend/zwaar werk	78%	41%
Moeilijkheidsgraad	62%	77%
% (heel) tevreden over interessant werk	78%	91%
Vaak/altijd gevarieerd werk (NEA, 2018)	27%	61%
Hoge autonomie	38%	57%
Hoge taakeisen-lage autonomie (high strain jobs)	28%	18%
Lage taakeisen-lage autonomie (passive jobs)	35%	25%
Sociale steun leidinggevende	75%	86%
Sociale steun collega's	92%	96%

Tabel 4. Werktijdenregelingen lader en lossers versus werknemers gemiddeld (NEA, 2019)

	Laders en lossers N = 819	Werknemers gemiddeld N = 58.316
Uren per week	31 uur	29 uur
5 dagen per week	66%	47%
Werkt wel eens in de nacht (24:00-6:00)	18%	16%
% (heel) tevreden over mogelijkheid in deeltijd te werken	69%	84%
% (heel) tevreden over mogelijkheid om zelf werktijden te bepalen	57%	74%

Tabel 5. Arbeidsverhoudingen laders en lossers versus werknemers gemiddeld (NEA, 2019)

	Laders en lossers N = 819	Werknemers gemiddeld N = 58.316
Tevredenheid CAO	70%	76%
Lid van vakbond	16%	18%
% (heel) tevreden over vertegenwoordiging belangen door vakbonden	69%	76%
% (heel) tevreden over vertegenwoordiging belangen door OR/MR/PV	67%	76%

Disclaimer: De Jonge Akademie, KNAW, NFU, NWO, TNO en VSNU bemiddelen tussen parlementaire kennisvraag en wetenschappelijk kennisaanbod. De informatie in het kader van Parlement en Wetenschap is afkomstig van vooraanstaande wetenschappers, maar niet onderworpen aan peer review en niet door de wetenschapsorganisaties geverifieerd.



Tweede Kamer
DER STATEN-GENERAAL



KNAW

