

De Uber-isatie van werk: arbeid on demand (Jalta, 24 juni 2016)

Er ontstaan steeds meer platformen waarbij vraag en aanbod realtime worden verbonden. Zo kennen we allemaal Uber, Lyft en Airbnb. Daarnaast moeten we vaststellen dat werk steeds flexibeler wordt in Nederland. De hoeveelheid ZZP-ers is aanzienlijk en groeit de komende jaren door volgens het laatste UWV rapport. Het is wachten op het moment dat deze twee trends bij elkaar komen.

Het McKinsey Global Institute heeft een zeer lezenswaardig rapport uitgebracht met de titel "connecting talent with opportunity in the digital age". In dit rapport staat beschreven dat door het beter verbinden van talent met werkmogelijkheden er een globale economische groei gaat ontstaan van 2700 miljard dollar in 2025. De grootste bijdrage van dit bedrag komt door een grotere arbeidsmarktparticipatie door inactieven en part-timers. In normaal Nederlands betekent dit dat als Peter uit Assen graag zou willen werken, maar hij niet weet dat ze in Groningen een plekje voor hem hebben en omgekeerd dit bedrijf in Groningen Peter niet kent het werk blijft liggen. En hoewel dit gedeeltelijk door een mismatch in locatie en opleidingsniveau komt, is het veelzeggend dat er heel veel vacatures (400.000) zijn, terwijl er ook veel werkloosheid (575.000) is. Een betere matching kan dit voorkomen.

Hoge kosten van werving

Om op dit moment een baan te krijgen, spelen een aantal zaken op dit moment een grote rol. Er zijn wettelijke eisen waaraan moet worden voldaan, bijvoorbeeld dat bepaalde persoonlijke informatie in het bezit moet zijn van de werkgever voordat er gestart kan worden met een baan. Dit is onder andere om de werkgeverslasten te kunnen betalen. Hiernaast is het hele proces van werving en selectie nu significant. Er zijn mensen van de personeelsafdeling van een onderneming betrokken. Ook zijn er nog de services zoals een uitzendbureau of een werving en selectie bureau. Tot slot bestaan er nog verschillende websites zoals LinkedIn en Monsterboard waar geworven wordt. Het is in het algemeen bekend dat de totale kosten van het vinden van een nieuwe werknemer zo'n 15% van het eerste jaarsalaris is. Voor een persoon met een salaris van 60.000 euro per jaar betekent dit 9000 euro wervingskosten. Waar we vroeger naar een reisbureau gingen om een vakantie uit een boek uit te zoeken, doen we dit nu online of via een app. Hetzelfde zal gebeuren bij het vinden van werk.

Het idee

Het zal dus een kwestie van tijd worden voordat alle tussenliggende werving en selectie lagen zullen gaan verdwijnen en het uiteindelijk aanbod van werk zal worden verbonden met het aanbod van skills. Het ultieme liberale model zal dan worden dat een professional 's ochtends opstaat, in de auto stapt en zijn app opent met daarin geladen zijn profiel, waarbij hij een baan accepteert voor die dag bij een bedrijf in zijn directe omgeving. Net als dat bij het boeken van een Uber de betaling via het platform loopt krijgt de werknemer betaald via een zogenaamd clearinghouse. Om het duidelijk te maken zijn enkele voorbeelden nodig. Het eerste voorbeeld is dat wanneer de gemeente Rotterdam verwacht dat het een drukke dag wordt bij de gemeentebalie ze -on demand-extra personeel kunnen oproepen. Daarnaast, als een gratis festival druk bezocht gaat worden, of uit de hand dreigen te lopen, is beveiligingspersoneel zo geregeld. Het derde voorbeeld is een bedrijf uit het Westland dat nog enkele aspergestekers nodig heeft. Een vierde voorbeeld is een bedrijf van de Amsterdamse Zuidas die wel eens wil proberen of het toevoegen van een financieel specialist aan het team een verbetering is, zonder gelijk vast te willen zitten aan contracten. In alle gevallen opent de manager die personeel nodig heeft de app, selecteert enkele profielen die in de buurt zijn en maakt de verbinding. Binnen een uur kan het personeel arriveren en beginnen met werken.

Voorwaarden

Voordat zo'n systeem goed draait, zijn er wel enkele zaken die moeten worden geregeld. Het belangrijkste is dat er duidelijkheid komt vanuit de overheid over de status van zulke werkers. Er zal moeten worden bepaald hoe kosten vanuit de werkgever kunnen worden afgedragen en hoe belastingaangiftes voor werknemers gaan werken. Daarnaast zijn er ongetwijfeld nog vraagstukken voor welke juridische entiteit zo'n werknemer nou werkt. Er zijn vraagstukken over data privacy en uitbetalingstermijnen van salaris. Een ander grote uitdaging die moet worden opgelost is hoe exact onafhankelijk kan worden vastgesteld wat de competenties zijn van een werknemer. En hoe betrouwbaar de werknemer is. Er zal een systeem van beoordelingen moeten volgen in de app, in lijn met hoe bijvoorbeeld Uber dit doet. De klant geeft een beoordeling aan de taxichauffeur en andersom geeft de taxichauffeur een beoordeling over de klant. Op deze manier blijft de kwaliteit van de service gewaarborgd. Voor banen die kunnen worden gezien als commodity (met alle respect: productiemedewerkers) zal zo'n werk-app snel gaan werken. Voor meer complexe banen waarbij de lengte van de opdracht langer is dan een dag en waarbij de skillset specifiek is en er sprake is van inwerken zal het platform zich moeten bewijzen.

Een kwestie van tijd

Na wat zoekwerk op google lijkt het alsof de analyse al is gedaan door een nieuwe startup. De naam van dit Nederlandse bedrijf is Yobs en door verschillende mensen die er verstand van hebben worden is dit mogelijk "the next big thing". Yobs is een platform waarbij de vraag en aanbod van werk bij elkaar worden gebracht via een slimme module. Het verdienmodel zit hem in deze koppeling. En waar de commissiegelden voor de hele traditionele werving en selectieketen vooral heel arbeidsintensief en dus duur zijn, ligt het verdienmodel van dit bedrijf vooral in de massa. Stel namelijk dat er 1% commissie wordt gevraagd per gewerkt uur, dan praten we al snel over miljarden aan omzet. En wanneer er kan worden gezorgd dat de 400.000 openstaande vacatures in Nederland gekoppeld worden aan de 575.000 werklozen op een versnelde manier, dan heeft zo'n applicatie ook een grote maatschappelijke waarde. Uit zo'n initiatief blijkt dat voordat we het weten de Uber-isatie van werk een feit is.

Gevolgen

Het voelt initieel niet goed om een baan weg te zetten als een brokje arbeid dat gelinkt moet worden aan een persoon. Het ontnemt de trots van het hebben van een baan met bijbehorende loyaliteit en collegialiteit. Toch is deze ontwikkeling bijna niet te stoppen en wordt de trend al aangetoond door de steeds groter wordende groep ZZP-ers. Uiteindelijk zijn de meeste mensen primair loyaal aan hun eigen portemonnee. Peter werkt dus uiteindelijk voor Peter BV, want zijn schoorsteen moet roken. Het achterhoedegevecht van de vakbonden valt ook uit te tekenen. Uiteindelijk komt het allemaal neer op de volgende vraag: wil je dat deze nieuwe business modellen je overkomen of sta je te trappelen om deze business modellen uit te rollen en naar je hand te zetten? En toegepast naar de overheid: gaat de Tweede Kamer achteraf initiatieven corrigeren of scheidt de overheid voorwaarden waardoor de arbeidsmarkt verder flexibiliseert? Opnieuw lijkt er een parallel universum te ontstaan waarbij de overheid los opereert van de werkelijkheid.

Dr. Rutger van den Noort is te volgen op twitter via @RutgervdNoort