

Inleiding

De Nederlandse economie is door digitalisering en innovatie aanzienlijk aan het veranderen. Het aantal platformaanbieders als ook het aantal Nederlanders dat gebruik maakt van diensten die worden aangeboden via de platformeconomie, neemt de laatste jaren razendsnel toe. Nederland kent vele verschillende initiatieven in de platformeconomie waar op grote schaal gebruik van wordt gemaakt. Het aantal mensen dat daar gebruik van maakt, neemt ook snel toe. In 2013 deed 6% van de Nederlanders dat. Vorig jaar was dat al 23%. In een periode van drie jaar is het percentage dus gestegen van 6% naar 23%. Inmiddels is totale maaltijdbezorgmarkt gegroeid naar 1.3 miljard euro en deze zal komend jaar met 20% groeien¹. Foodora verwacht dat de markt waarin zij actief is de komende jaren zal doorgroeien naar een markt van tenminste 10 miljard. Door deze snelgroeiende vraag verwacht Foodora de komende jaren duizenden laaggeschoolde werkplekken te creëren. De belangrijke en grote rol die de digitale platforms nu al vervullen in het bij elkaar brengen van vraag en aanbod zal alleen maar belangrijker gaan worden. Het is een ontwikkeling die door zal zetten, die onlosmakelijk onderdeel is van onze huidige economie en een groot onderdeel zal zijn van onze toekomstige economie.

De opkomende platform- en digitale economie schuurt soms echter met de 'klassieke' manier waarop onze economie en arbeidsmarkt is ingericht en gereguleerd. Of zoals Prins Constantijn van Oranje eerder dit jaar in het Startup 11-puntenplan stelde: *“Wet- en regelgeving houdt vaak geen rekening met nieuwe technologieën en kan daarom onbedoeld beperkend zijn. Denk aan drones of bijvoorbeeld sharing-platforms. Wet- en regelgeving zou daarom standaard een experimenteerartikel moeten bevatten die ruimte biedt voor sociale innovatie of nieuwe technologieën.”*

De platformeconomie kan gescheiden worden in diverse zeer verschillende sub-platforms. Het is daarbij zaak deze platforms vooral niet over één kam te scheren. Gezien de expertise van Foodora focussen wij in dit position paper onze zienswijze op de platforms die vraag en aanbod bij elkaar brengen omtrent maaltijdbezorging.

Hoe werkt een platform in de maaltijdbezorgmarkt?

Een maaltijdbezorgplatform heeft als doel het bijeenbrengen van restaurants (aanbod) en de consument (vraag). Op basis van het adres krijgt de gebruiker direct het aanbod te zien van restaurants die binnen zijn bezorggebied vallen. Eenmaal een restaurant gekozen kiest de consument zijn te bestellen gerecht en rekt online af. Foodora bezorgt de bestelling binnen 30 minuten. Platforms zoals Foodora, Deliveroo en UberEats zorgen hierbij dus in de eerste plaats voor het genereren van de order. Daarnaast vallen communicatie met het restaurant, bezorging en klantenservice ook volledig onder de diensten van deze platforms. Omzet komt grotendeels van: de consumenten en de restaurants. De consument betaalt een klein bedrag voor de bezorging en het restaurant draagt een commissie af voor zichtbaarheid op het platform. Uitzondering in deze is het traditionele model van Thuisbezorgd. Dit platform zorgt bij 99% alleen voor het genereren van de order en niet de bezorging of klantenservice (dit doet het restaurant zelf).

Hoewel het bestellen van eten niets nieuws is, hebben er in deze sector de afgelopen jaren twee verschillende ontwikkelingen plaatsgevonden. Thuisbezorgd startte in het jaar 2000 het eerste Nederlandse platform waar de consument direct een bestelling kon plaatsen bij een van de aangesloten restaurants. Een order die toen nog door het restaurant zelf werd afgeleverd. Gedreven door de groeiende vraag naar kwaliteit, gezondere voeding en een betere service was Foodora in het voorjaar van 2015 de eerste partij in Nederland die een platform startte voor restaurants die traditioneel gezien nog niet aan bezorging deden. Voor deze restaurants genereert Foodora niet alleen (tot 30% additionele) orders, maar neemt het ook het volledige bezorgtraject uithanden.

Bedrijven die actief zijn binnen de platformeconomie en maaltijdbezorging zijn op zoek naar *de juiste balans tussen vraag (te bezorgen maaltijden) en aanbod (de beschikbare capaciteit)*. Dit betekent dat de werkgever zoekt naar een real-time, directe relatie tussen het actuele aantal orders en het aantal bezorgers met als doel om alle bestellingen binnen 30 minuten bij de

¹ Rapport ABN AMRO: Update maaltijdbezorging 25 oktober 2017

klant te bezorgen. Hierbij wordt gebruik gemaakt van algoritmes die het aantal orders op ieder moment van de dag zo nauwkeurig mogelijk proberen te voorspellen. Factoren zoals procentuele groei, weer, seizoenen, feestdagen etc. worden hierin meegenomen. Ongeveer 70% van de door ons ontvangen bestellingen worden geplaatst in een tijdsframe van 3 uur per dag (piek uren) en 50% van de wekelijks ontvangen bestellingen wordt geplaatst in het weekend. Dit in combinatie met het zeer veranderlijke en slecht te voorspellen weer in Nederland zorgt ervoor dat last minute aanpassingen in de capaciteit nodig zijn. Dit vraagt uiteraard om flexibiliteit van de werkende.

Verhouding werkgever versus werkende en de rol van overheid

De deel- en platformeconomie hebben de verhouding tussen werkgever en werkende aanzienlijk veranderd. Waren werkenden in het verleden zeer afhankelijk van de werkgever, nu zijn de werkenden die bepalen waar, wat en voor hoeveel ze willen werken. Dit geldt niet alleen voor platforms als Werkspot, Helpling, Temper, Foodora, Deliveroo e.d., maar ook voor traditionele werkgevers in bijvoorbeeld de horeca of het supermarktwezen. De huidige (jonge) werkende weet perfect waar te werken, kan eventueel voor meerdere platforms werken en indien gewenst makkelijk switchen van werkgever. Ook blijkt dat 50-plussers en 65-plussers ijzersterk zijn in de deel- en platformeconomie². Middels zulke flexbanen hebben deze werkenden in de prepensioenfase de flexibiliteit die ze vaak zoeken, maar niet de discriminatie op de arbeidsmarkt, waar ouderen vaak tegenaan lopen als ze gewoon gaan solliciteren. 65-plussers zien hierin een flexibele manier hun pensioen aan te vullen. Kortom: een nieuwe markt waarbij de werkende meer en meer de regie neemt en heeft.

De platformeconomie kent drie overheersende dienstverbanden namelijk freelance (e.g. Deliveroo, UberEats, Temper, Helpling), payroll (e.g. Parcely) en vast contract (e.g. Foodora, Thuisbezorgd). In vergelijking met andere platforms is de verhouding tussen werkgever en werkende bij de maaltijdbezorgers ons inziens vrij duidelijk. 1. de werkende is niet in staat zijn eigen tarief te bepalen; 2. de platforms vragen riders om wekelijks shifts door te geven om een serviceniveau te kunnen hanteren. Ze kunnen dus niet zelf bepalen wanneer ze willen werken; 3. de werkende krijgt zeer gedetailleerde instructies op basis van het algoritme die de meest efficiënte route bepaald welke stap voor stap wordt gedeeld; 4. er geen invloed is welke bestellingen ze ontvangen en 5. de consument ook niet in staat zijn eigen bezorger te kiezen. In het geval van het freelancemodel is ons inziens dan ook aantoonbaar sprake van een schijnzelfstandigheid en daarmee oneerlijke concurrentie (* Zie bijlage voor een rekenvoorbeeld).

Naar onze mening bieden de bestaande contractuele vormen weldegelijk voldoende ruimte voor de werkende om flexibel te kunnen werken. Wat inhoudt dat ze zowel ruim van te voren als op het laatste moment shifts in kunnen plannen. Wij constateren de baan als fietskoerier met name jongeren, (ex-)studenten, internationale (ex-) studenten, (ex-)werkenden en 50-plussers enthousiasmeert en aantrekt. Deze groep werkenden zit meestal in een bepaalde fase van hun leven: studie, net afgestudeerd, of tussen twee banen in, aanvulling pensioen, wat willen (bij-)verdienen. Kenmerkend voor dit type baan is wel dat onze fietsers vaak niet veel langer dan vijf maanden bij Foodora in dienst zijn. Sociale zekerheden zoals pensioen, en onbepaalde tijd contracten - met name belangrijk in de traditionele arbeidsmarkt - zijn in dat opzicht voor het gros van de werkenden van ondergeschikt belang. Zeker voor de vele buitenlandse studenten die werken via de platforms zoals die van Foodora. Met name de mogelijkheid voor buitenlandse studenten om aan de slag te gaan bij een partij zoals Foodora draagt op een positieve manier bij aan het internationale vestigingsklimaat van Nederland.

Met min-max contracten en nul-urencontracten geeft de overheid de werkgever een prima tool om flexibel om te gaan met personeel. Aangekondigde voornemens van het Kabinet Rutte III om "vaste contracten minder vast te maken en flexcontracten minder flex" passen bij de bovenstaande geschetste verhouding en het belang van flexwerken. Hoewel een oproepcontract de werkgever in theorie veel rechten geeft om de werkende verplicht op te roepen, is de praktijk vaak een stuk weerbarstiger. In de praktijk bepaalt de werkende volledig zelf of er gehoor zal worden gegeven, indien de werkgever teveel pusht zal de werkende besluiten een andere "gig" te zoeken. De overheid zou hier beter op kunnen inspelen door oproepcontracten aan te passen aan de praktijk en de mogelijkheid voor bepaalde contracten uit te breiden (inmiddels zijn er plannen voor drie jaar).

² Rapport van JPMorgan Chase 2017;

In hoeverre voldoet de huidige wet- en regelgeving?

Mede door de razendsnelle groei en aanhoudende groeiverwachtingen, ligt er een taak bij de overheid om een duidelijk en gelijk speelveld te creëren voor alle spelers en de spelregels die hieraan verbonden zijn te handhaven. En hoogstzwaar waar het de toegestane dienstverbanden en werkrelaties betreft.

Sinds de start in 2015 heeft Foodora zich sterk gemaakt om haar activiteiten en bedrijfsmodel uit te voeren binnen de huidige wetgeving en is daar zeer succesvol in geweest. Echter de voorbije periode is er een ontwikkeling gaande waarbij concurrenten overstappen op een - in onze ogen - kosten en risico ontduikende zzp-constructie. En het zijn precies die bedrijven die deze zzp-constructie zijn gaan toepassen, die de voorbije jaren konden rekenen op stevige kritiek van politiek, maatschappij en vakbonden. Deze negatieve excessen en de kritiek van de politiek en media hierop, stralen intussen op de hele sector af, ook op de 'good guys'. Helaas worden in de media alle partijen té vaak over één kam geschoren. Een reden voor Foodora om aan u uit te leggen dat dit niet terecht is. Foodora is een innovatie die binnen de kaders van de wet zeer succesvol weet te werken met contracten (nuluren en min-max) en te voldoen aan zijn sociale werkgeversbijdragen.

In de huidige wetgeving wordt op geen enkele manier rekening gehouden met bedrijven zoals Foodora die grotere hoeveelheden fietsende (maaltijd-)bezorgers van werk voorzien. Hierdoor wordt er te vaak getracht om bedrijven die staan voor innovatie in te passen in de bestaande structuren. Vaak gedreven door motieven die niet ten voordeel komen aan de maatschappij, werknemer of werkgever, maar door verouderde arbeidsstructuren die in stand worden gehouden door bijvoorbeeld vakbonden, pensioenfondsen, en opleidingsstichtingen. En omdat partijen in de nieuwe fietsende maaltijdbezorgers een mooie aanvulling voor hun dekkingsgraad zien. Zo wijzen vakbonden FNV en CNV vaak (onterecht) naar de CAO Beroepsgoederenvervoer, Pensioenfondsvervoer en SOOB als toepasbaar in onze industrie. Echter wordt in alle details vrijwel alleen gesproken over gemotoriseerd vervoer en de bediening van kranen. Verder biedt de SOOB voor een bedrag van de loonsom (vrachtwagen)chauffeurtrainingen aan. Ook de CAO Beroepsgoederenvervoer blijkt duidelijk niet geschreven met de (maaltijd)platformeconomie in gedachten. Het is een feit dat de grootste vraag naar bezorgmaaltijden vanuit de consument ligt in de avonduren (na 18:00uur) en in de weekenden. Waarbij zondag de drukste dag is. De CAO Beroepsgoederenvervoer zoals die nu geformuleerd is, is hierin zeer traditioneel (en achterhaald) en gaat uit van extra betalingen voor werkzaamheden in het weekend tot wel +100% extra op zondagen.

Vergoeding van ziekte is een ander knelpunt. De huidige CAO Beroepsgoederenvervoer gaat uit van nul wachtdagen bij ziekte. Echter zien we in de platformeconomie veel minder maatschappelijke verantwoordelijkheid en verbondenheid van werknemers met de werkgever. Mede hierdoor wordt er op zeer grote schaal misbruik gemaakt van de huidige regelgeving omtrent ziekte voor het afmelden bij ongunstige shifts en slechte weersomstandigheden. Dit zorgt er regelmatig voor dat shifts en servicelevel onder druk komen te staan. Met als gevolg dat we niet meer in staat zijn om vraag (bestellingen) en aanbod (daadwerkelijk te leveren bestellingen) op de juiste manier samen te brengen.

Belangrijkste knelpunt in de huidige wetgeving voor Foodora is het uitblijven van handhaving van de - in onze ogen - kosten en risico ontduikende (schijn)zzp-constructies. Wij maken ons vooral grote zorgen of het in de toekomst mogelijk blijft om maaltijdbezorgingen plaats te laten vinden die zich binnen de huidige werkgever/werknemer relatie bevindt. Dit vanwege de recente ontwikkelingen bij andere maaltijdbezorgers die een zzp-model zijn gaan toepassen en de mogelijk beperkende toekomstige kaders die de Rijksoverheid wilt tekenen voor de arbeidsmarkt en de platformeconomie. Foodora heeft fors geïnvesteerd in optimaliseren van zijn operationele systemen en algoritmes die zeer accuraat voorspellingen kunnen doen omtrent het verwachte aantal orders en het benodigde aantal fietsers. Termen als 'Innovatie' en 'flexibiliteit' worden door concurrenten regelmatig gebruikt om de stap naar zzp'ers te rechtvaardigen. Echter laat Foodora zien dat het prima mogelijk is om de benodigde flexibiliteit uit te voeren binnen een werkgever/werknemer relatie. Wij zijn dan ook van mening dat de keuze om een zzp-constructie in onze industrie toe te passen enkel en alleen voortkomt uit een economisch motief en gewin. Indien de Rijksoverheid nalaat spoedig duidelijkheid hierover te verschaffen of strenger te handhaven dan zal ook Foodora moeten overstappen op vergelijkbare constructies om competitief te kunnen blijven in de markt. Dat is naar onze mening om maatschappelijke redenen echter geen wenselijke richting om in te slaan.

Foodora doet tegen bovenstaande context dan ook een dringend beroep op de Rijksoverheid en de politiek om op te treden tegen deze excessen in onze industrie. Deze excessen stralen af op partijen die wel fatsoenlijk met haar personeel wil omgaan en dragen ook bij aan een onterecht verslechterend imago van de gehele platformeconomie. Deze visie sluit ook aan bij de Kabinetsvoornemens om tegen te gaan dat vast-, flex- en zzp momenteel onbedoeld concurrenten van elkaar zijn.

Kernboodschappen aan Vaste Commissie voor SZW

- Foodora is altijd **bereid om een constructieve en betrouwbare gesprekspartner van de Rijksoverheid te zijn**. Met plezier delen wij onze kennis en geven wij advies waar het de huidige- en toekomstige kaders betreft voor de arbeidsmarkt, de platformeconomie, en specifiek de platformmarkt voor maaltijdbezorging;
 - Door de zeer vraag gedreven markt hebben wij **flexibiliteit nodig in de contractduur**. Verlenging van tijdelijke contracten naar 3 jaar is een goede start. Verder kan onze markt geen extra betalingen na 18:00 uur, in het weekend of op vakantiedagen opbrengen. Wat naar onze mening echt gedateerde regels zijn die niet meer passen bij de realiteit van de arbeidsmarkt en economie anno 2017;
 - Foodora is **voorstander van een dienstverband in de vorm van een werkgever/werknemer relatie** waarbij tot bepaalde hoogte een bijdrage wordt geleverd aan de sociale zekerheid van haar werknemers;
 - Er is naar onze mening sprake van een **schijnzelfstandigheid bij concurrenten** (Deliveroo, Ubereats) die het zzp-model toepassen. De Rijksoverheid zou hier actiever en beter op moeten handhaven om oneerlijke concurrentie tegen te gaan en een gelijk speelveld te creëren. Een speelveld met allereerst meer duidelijkheid en ten tweede met eerlijke(re) rechten en plichten voor werknemer, werkgever en zzp'er. De aangekondigde maatregelen van het nieuwe Kabinet in het regeerakkoord om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, zoals de invoering van een minimumtarief, zijn in onze ogen onvoldoende om de excessen tegen te gaan. Niet ingrijpen betekent dat andere marktdeelnemers straks ook gedwongen worden voor het zzp-model te kiezen;
 - Foodora moet constateren dat het er momenteel op lijkt dat het **argument van innovatie/nieuwe technologieën misbruikt** wordt door concurrenten om bedrijfsrisico's en kostenaspecten die de wet stelt niet na te leven. Dit met disrupties in de economie en arbeidsmarkt tot gevolg;
 - Foodora is sterk **tegen een verplichte pensioenregeling**. Gezien de aard van onze bedrijfsactiviteiten en het karakter van digitale platforms in de economie, zou een verplichte pensioenregeling een serieuze bedreiging zijn voor de bedrijfsmodellen van vele platforms. Een onverstandig plan dat ten koste gaat van innovatie, concurrentievermogen en vele flexibele arbeidsplaatsen waar grote vraag naar is;
 - Vakbonden moeten ophouden onterecht te verwijzen naar, en toepassing op te dringen van, CAO's gebaseerd op het beroepsgoederenvervoer, pensioenfondsvervoer, SOOB e.d. aangezien deze **CAO's overduidelijk niet van toepassing is - of niet toegericht zijn - op fietskoeriers**;
 - Wij zorgen graag goed voor onze werknemers, maar vanwege wederom de aard van onze bedrijfsactiviteiten en het karakter van een digitaal platform, is de **oprichting van een Ondernemingsraad (OR) voor platformorganisaties ondoenlijk en praktisch moeilijk uitvoerbaar**. Ook dit zou innovatieve platformen zoals de onze, die voor veel werkgelegenheid zorgen, enorm in de weg staan bij het voeren van een succesvolle en vooral flexibele bedrijfsvoering;
 - Tot slot, wij willen ten zeerste adviseren **digitale platformen niet op één hoop te gooien, tot één aanpak daarvoor te komen, en daarvoor beleid te gaan maken**. Uitgangspunt zou moeten zijn dat waar mogelijk dit **zoveel mogelijk sectoraal (en eventueel lokaal)** wordt ingericht en innovatie en groene groei daarbij zo veel mogelijk ruimte bieden. Regelgeving die we hebben, moet je toekomstbestendig maken en nieuwe regelgeving moet je toekomstbestendig laten zijn (bv. technologieneutraal).
-

Over Foodora

Bezorgservice Foodora is de grootste speler in Nederland die er vol overtuiging voor kiest om haar werknemers wèl in dienst te houden en wel verzekerd te laten rondrijden. Wij geloven er namelijk in dat een succesvol innovatief bedrijf ook goed voor zijn personeel moet zorgen en de wetten moet respecteren van het land waarin zij actief is. De komende jaren verwacht Foodora duizenden laaggeschoolde werkplekken te creëren in de Randstad en studentensteden. Aan zulke werkplekken is momenteel een groot tekort. Onze diensten leveren daarnaast een aanzienlijke bijdrage aan het herstel van de restaurantsector die zich na jaren van economisch crisis probeert te herstellen. De diensten van Foodora leveren deze restaurants tot additionele 30% omzet op. Vanuit onze visie en bedrijfsmodel willen wij ook bijdragen aan een betere maatschappij. Zo heeft Foodora bewust gekozen voor fietsers in plaats van scooters om haar bijdrage te leveren aan de luchtkwaliteit, leefbaarheid en mobiliteit van onze steden. Foodora is onderdeel van het beursgenoteerde Delivery Hero - wereldwijd de grootste online eetbestelwebsite – en is in oktober 2014 gelanceerd in Duitsland. Sinds mei 2015 is zij ook in Amsterdam gevestigd. De on demand bezorgservice bezorgt favoriete gerechten van kwaliteitsrestaurants in inmiddels 21 landen en meer dan 100 verschillende steden. www.foodora.nl.