

Crowdsourcing: werkgelegenheid via het web

In de Europese landen zijn we gewend dat we “ons brood verdienen” door in dienst te treden bij een organisatie die meer werk te doen heeft dan hij zelf (op dat moment) aan kan. Die organisatie noemen we een werkgever en daarmee sluiten we een contract om werkzaamheden te verrichten tegen een bepaalde vergoeding. In het verleden gebeurde dat meestal op een vaste basis en voor onbepaalde tijd, maar de laatste tijd is het werk behoorlijk geflexibiliseerd (job shift). De nadruk ligt echter nog steeds op dienstverbanden met een vaste basis en voor onbepaalde tijd. Op de zekerheid die dat biedt zijn een aantal voorzieningen en afspraken in onze samenleving gebaseerd (bijvoorbeeld: hypotheken).

Outsourcing en offshoring

Onder de werkgevers nemen de grote organisaties, die dikwijls veel mensen in dienst hebben, een belangrijke plaats in. In deze organisaties vinden al sinds jaar en dag vele – en soms grote – veranderingen plaats. Werk dat veelal niet tot de “core business” van een organisatie behoort, wordt onder het motto “**sneller, beter, goedkoper**” uitbesteed naar andere bedrijven (outsourcing), de laatste jaren in toenemende mate ook naar organisaties in landen als India en China (offshoring). Door globalisering van besluitvorming laat de betrokkenheid van vakbonden en werknemers (medezeggenschap) bij dit soort besluiten vaak te wensen over en de gevolgen voor de werknemers worden soms maar met moeite gecompenseerd. Doelstellingen en aandachtspunten voor de verschillende stakeholders worden vantevoren vaak niet voldoende uitgewerkt, waardoor er achteraf niet goed getoetst kan worden (als er al een toetsing plaatsvindt). En het is maar de vraag of het gehanteerde motto in deze situaties werkelijk ergens toe leidt.

Crowdsourcing

Een nieuwe ontwikkeling die in een aantal branches in toenemende mate invloed lijkt te krijgen op de werkgelegenheid is het fenomeen “crowdsourcing”. Hierbij gaat het om werk dat in stukken wordt geknipt en vervolgens wordt aangeboden aan een virtuele groep mensen in de wereld (de “**crowd**”). Deze mensen kunnen binnen vooraf vastgestelde criteria (zoals kwaliteit, prijs en levertijd) meebieden op dit werk. Degene die het snelst de beste oplossing biedt tegen de laagste prijs, wint de competitie, de andere aanbidders vissen achter het net. Eigenlijk is er op deze wijze sprake van “stukloon”, waarbij er geen enkele afnameverplichting is en waarbij de risico’s van het werkgeven uitgebreid omzeild worden.

In sterkere mate dan bij het traditionele outsourcen en offshoren gaat het in dit geval ook om activiteiten die tot de core business van een organisatie behoren. Zoals bijvoorbeeld de ICT-dienstverlener die software-ontwikkeling voor een groot deel via de crowd laat plaatsvinden of de vertaalorganisatie die vertalingen op deze wijze laat uitvoeren. Het gaat vaak om hoog gekwalificeerd werk, waardoor goede werkgelegenheid uit onze organisaties en onze landen dreigt te verdwijnen. Van dit verdienmodel profiteren vooral de aandeelhouders van de organisaties die van crowdsourcing gebruik maken en de bedrijven die deze vorm van crowdsourcen via het web faciliteren (zoals TopCoder, Elance, Guru, Odesk en Proz).

Gevolgen van crowdsourcing

Een ontwikkeling zoals crowdsourcing lijkt als zodanig niet tegen te houden en de vraag is of we dat willen. Maar de ontwikkeling biedt ook wel mogelijkheden. Om daarvan zo goed mogelijk gebruik te kunnen maken zonder onze “eigen” werkgelegenheid te zeer in gevaar te brengen, lijkt enige regulering wel op zijn plaats. Als het bijvoorbeeld gaat om werk waarvoor op korte termijn in een organisatie zelf geen mensen beschikbaar of te vinden zijn, zou je als organisatie kunnen “uitwijken” naar de crowd. Ook zouden organisaties die activiteiten hebben die voor crowdsourcing in aanmerking komen afspraken kunnen maken (met vakbonden, medezeggenschap, etc.) over het deel (percentage) van dit werk dat via virtuele kanalen mag worden aangeboden. In het kader van MVO is het wellicht een goede zaak dat ook mensen in andere landen en in andere posities (bijvoorbeeld: studenten) kunnen profiteren van de werkfaciliteiten die door deze organisaties kunnen worden geboden. Bij het maken van regelgeving moet o.m. worden gekeken naar maatschappelijke en moreel-ethische aspecten, fiscaliteit, privacy en intellectuele eigendom.

Het is van belang dat onze samenleving en onze organisaties een goed beleid ontwikkelen voor duurzaamheid. Werkgelegenheid speelt daarbij een belangrijke rol. Maatregelen die in dit verband worden voorgesteld (bijvoorbeeld: verandering ontslagbeleid) moeten primair worden gericht op een aantoonbare verduurzaming van de werkgelegenheid. Er moet een balans worden nagestreefd tussen flexibilisering van de werkgelegenheid enerzijds en de belangen van werknemers anderzijds. Je zou als motto kunnen nemen: “*Flexibel wat moet, duurzaam wat kan*”.