

# Zzp'ers en werknemers: ongelijkheid in kwaliteit van werk

Wouter van der Torre, Henk-Jan Dirven & Hardy van de Ven\*

*In dit artikel wordt de kwaliteit van werk van werknemers en zelfstandig ondernemers zonder personeel vergeleken. De analyse is gebaseerd op data van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA). Bij de kwaliteit van werk is gekeken naar de inkomenspositie, de werkzekerheid en de kwaliteit van de werkzaamheden. Zelfstandigen zonder personeel komen negatiever uit de vergelijking met werknemers als het gaat om inkomenspositie. Dit geldt met name voor ondernemers die vooral producten of grondstoffen verkopen (zoals boeren en winkeliers). Daarnaast zijn de zelfstandigen minder tevreden over hun werkzekerheid. Tegelijkertijd hechten ze ook minder waarde aan werkzekerheid. Zelfstandig ondernemers komen juist positiever uit de vergelijking met werknemers als het gaat om aspecten van kwaliteit van de werkzaamheden. Dat geldt onder meer voor autonomie, variatie in het werk, werkdruk (taakeisen) en burn-outklachten. Ten slotte zijn zelfstandigen meer tevreden dan werknemers met hun werk en arbeidsomstandigheden.*

## Inleiding

Mede in de context van de technologische ontwikkeling staat de discussie over (toenemende) ongelijkheid volop in de belangstelling (Brynjolfsson & McAfee, 2014; WRR, 2014; De Graaf-Zijl et al., 2015; Boermans, Kraan, & Sanders, 2017; Fouarge, Smits, De Vries, & De Vries, 2017; Caminada, Goudswaard, & Been, 2017). De discussie gaat onder andere om de (verandering van) ongelijkheid in inkomen, arbeidsmarktkansen, autonomie en ontwikkelingsmogelijkheden. In ongelijkheidsdiscussies kan de groep zzp'ers ook gezien zijn omvang niet genegeerd worden. In 2017 had een op de acht werkenden een hoofd baan als zzp'er, terwijl dat in 2003 nog een op de twaalf was. De afgelopen jaren hebben steeds meer mensen besloten om voor eigen rekening en risico te gaan werken. Een belangrijke vraag is wat het toenemende aantal zzp'ers betekent voor ongelijkheid op de arbeidsmarkt. 'Gedwongen zzp'ers' en 'schijnzelfstandigen' zijn de negatieve extremen, waartegen het kabinet wil optreden. De succesvolle ondernemer die voor autonomie en uitdaging kiest, moet volgens het kabinet juist de ruimte krijgen (zie Regeerakkoord 2017-2021). Maar wat betekent de opkomst van de zzp'ers voor de ongelijkheidsdiscussie als we naar de totale groep kijken? In welke mate is er ongelijkheid als er wordt gekeken naar de kwaliteit van werk van zzp'ers en werknemers?

Uit eerder onderzoek blijkt dat zelfstandigen zonder personeel relatief weinig burn-outklachten, veel autonomie en minder werkdruk ervaren in vergelijking

\* Wouter van der Torre en Hardy van de Ven zijn werkzaam bij TNO. E-mail: wouter.vandertorre@tno.nl. Henk-Jan Dirven is werkzaam bij het CBS.

met werknemers. Ook zijn ze meer bevlogen en meer tevreden met hun werk. Tegelijkertijd geven ze aan minder makkelijk aan de fysieke eisen van het werk te kunnen voldoen en ligt het persoonlijk inkomen lager dan bij werknemers (Dirven & Van der Torre, 2016; Van der Torre & Dirven, 2016; Fernandez Beiro, & Van de Ven, 2016). Daarnaast lopen zzp'ers van alle werkenden het grootste risico op armoede (CBS, 2018).

Ook in andere EU-landen zien we dergelijke verschillen tussen zelfstandigen en werknemers. Het lastige in deze internationale vergelijking is echter dat in die landen meestal de totale groep zelfstandigen (inclusief zelfstandigen met personeel) wordt onderzocht. Echter, zelfstandigen met en zonder personeel verschillen van elkaar als het gaat om bijvoorbeeld burn-outklachten, werkdruk en inkomen (Van der Torre et al., 2016). Desalniettemin zien we zowel bij zelfstandigen in Nederland als bij zelfstandigen in de EU15 een relatief lage mate van werkdruk en een hoge mate van autonomie (Smulders & Van der Torre, 2017). Beide verkleinen de kans op burn-outklachten (Schaufeli & Taris, 2014). Wat betreft tevredenheid blijken zelfstandigen in Duitsland, Groot-Brittannië en Zwitserland meer tevreden dan werknemers in diezelfde landen (Frey & Benz, 2006). Over de verschillen in inkomen tussen zelfstandigen en werknemers in de andere westerse landen zijn uiteenlopende resultaten gepubliceerd. Uit een aantal studies blijkt dat werknemers gemiddeld genomen meer inkomen hebben en uit andere studies blijkt juist het tegenovergestelde (zie bijv. Hamilton, 2000). De uitkomsten zijn mede afhankelijk van de vraag of uitschieters worden meegenomen (Hamilton, 2000).

In deze bijdrage vergelijken we de kwaliteit van werk van zelfstandig ondernemers zonder personeel met die van werknemers op basis van de meest recente cijfers uit de NEA en de ZEA. Het doel is om vast te stellen in hoeverre er verschillen bestaan tussen zelfstandig ondernemers zonder personeel en werknemers op het gebied van de kwaliteit van werk. Daarbij kunnen niet alle zzp'ers op basis van de ZEA in beeld worden gebracht. Doelgroep van de ZEA zijn de zogenoemde zelfstandig ondernemers: personen die arbeid verrichten voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk. In 2016 maakten zelfstandig ondernemers zonder personeel 64% uit van alle personen met inkomen uit werkzaamheden als zzp'er. De overige zzp'ers zijn directeuren-groootaandeelhouders en personen die voor eigen rekening of risico arbeid verrichten, maar niet in een eigen bedrijf of praktijk ('resultaatgenieters').

Voor de conceptualisering van de kwaliteit van werk wordt aangesloten bij het kader dat de OECD (Cazes, Hijzen, & Saint-Martin, 2015) heeft ontwikkeld om de kwaliteit van werk ('job quality') in verschillende landen te analyseren. De OECD onderscheidt drie dimensies:

- de inkomenspositie ('earnings quality');
- de werkzekerheid ('labour market security');
- de kwaliteit van de werkzaamheden ('quality of the working environment').

Dit kader omvat allereerst de inkomenspositie en de mate van economische onzekerheid (werk- en inkomensonzekerheid). Bij de kwaliteit van de werkzaamheden worden in het OECD-model aspecten van het 'Job Demands-Resources'-

model (JD-R) gebruikt. 'Job demands' zijn aspecten van het werk die fysieke of mentale inspanning vereisen. 'Job resources' zijn aspecten van het werk die helpen om met 'job demands' te kunnen omgaan, helpen bij het behalen van doelen in het werk en/of bijdragen aan persoonlijke groei en ontwikkeling (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001). Bij 'job demands' spelen werkdruk (taakeisen) en fysieke belasting een belangrijke rol en bij 'job resources' gaat het om autonomie, variatie in het werk en ontwikkelingsmogelijkheden (Schaufeli & Taris, 2014). Door het toevoegen van het inkomen en de werkzekerheid vormt het OECD-kader een waardevolle aanvulling op modellen van de kwaliteit van arbeid die alleen op de werkzaamheden ('job demands' en 'job resources') gericht zijn (zie bijv. Karasek & Theorell, 1990; Demerouti et al., 2001).

Ons artikel voegt een aantal zaken toe aan eerder onderzoek. Allereerst worden niet alleen de verschillen tussen werknemers en zelfstandig ondernemers zonder personeel onderling in kaart gebracht, maar ook die tussen vaste en flexibele werknemers en tussen zelfstandig ondernemers zonder personeel die vooral producten verkopen en grondstoffen aanbieden ('klassieke' zzp'ers, zoals boeren en winkeliers) en ondernemers die vooral eigen arbeid of diensten aanbieden ('nieuwe' zzp'ers, zoals consultants). Laatstgenoemden vormen bijna vier vijfde van de totale groep zzp'ers (CBS StatLine) en met name deze groep kan voorzien in een behoefte aan flexibiliteit. Door het onderscheid naar subgroepen wordt meer inzicht gegeven in de diversiteit van de groepen. Daarnaast vormt het 'Job Quality Framework' van de OECD een integraal kader waarbinnen de verschillen tussen categorieën werkenden worden geanalyseerd. De eerdergenoemde onderzoeken zijn allemaal gerelateerd aan de kwaliteit van werk, maar het ontbreekt nog aan een integrale vergelijking van het concept binnen eenzelfde dataset. Tot slot geeft het artikel een actueel beeld op basis van recente gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2016 en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) 2017.

We beginnen de vergelijking met een korte profielschets van werknemers en zelfstandig ondernemers zonder personeel, waarbij aandacht is voor achtergrondkenmerken zoals onderwijsniveau, geslacht en leeftijd. Vervolgens worden de categorieën vergeleken op de indicatoren van de kwaliteit van werk.

De resultaten uit dit onderzoek wijzen uit in hoeverre de kwaliteit van werk van zelfstandig ondernemers zonder personeel verschilt van die van werknemers. Tevens zullen we inzoomen op subcategorieën, zodat we eventuele kwetsbare categorieën kunnen onderscheiden. Met deze informatie kunnen sociale partners, belangenbehartigers van zzp'ers en overheden beleid ontwikkelen voor specifieke knelpunten en doelcategorieën. Daarnaast kunnen de inzichten als onderbouwing dienen voor de bredere maatschappelijke discussie over de mate waarin zelfstandig ondernemerschap moet worden gestimuleerd.

## Methode

### *Data*

In dit artikel is gebruikgemaakt van gegevens uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2016 en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) 2017 van TNO en CBS. Aan de enquêtegegevens van de NEA- en ZEA-respondenten zijn vanuit de integrale inkomens- en vermogensgegevens van het CBS op persoonsniveau voorlopige gegevens over het persoonlijk primair inkomen en het gestandaardiseerd huishoudinkomen in het jaar 2016 gekoppeld.

De doelpopulatie van de NEA 2016 bestaat uit alle werknemers van 15 tot en met 74 jaar die in Nederland wonen en werken. De gegevensverzameling vond eind 2016 plaats onder een steekproef van 144.000 personen. Daarbij werd gebruikgemaakt van twee methoden van dataverzameling: personen konden via internet of op papier deelnemen aan het onderzoek. De respons van de NEA 2016 bedroeg 34,0%. Het betreft de gewogen brutorespons, dat wil zeggen het totale aantal ontvangen vragenlijsten gedeeld door de uitgezette steekproef, gecorrigeerd voor over- en ondervertegenwoordiging van bepaalde categorieën in de steekproef. De bruikbare respons betrof 43.180 werknemers. De respons van de NEA 2016 is gewogen naar geslacht, leeftijd, migratieachtergrond, onderwijsniveau, bedrijfstak, landsdeel en stedelijkheid.

De doelpopulatie van de ZEA 2017 bestaat uit alle zelfstandig ondernemers van 15 jaar of ouder die in Nederland wonen en werken. Zij verrichten arbeid voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk. Directeuren-grootaandeelhouders (dga's), meewerkende gezinsleden en overige niet-werknemers die betaalde arbeid verrichten (onder wie personen met resultaat uit overige werkzaamheden), behoren niet tot de doelpopulatie. De gegevensverzameling van de ZEA vond begin 2017 plaats met behulp van een internetvragenlijst onder een steekproef van 23.400 personen. De gewogen brutorespons van de ZEA 2017 bedroeg 31,1%. De bruikbare respons betrof 6.235 zelfstandigen, van wie 4.787 zonder personeel. De respons van de ZEA 2017 is gewogen naar geslacht, leeftijd, herkomst, onderwijsniveau, bedrijfstak, landsdeel, stedelijkheid en besteedbaar huishoudinkomen.

### *Indicatoren*

Het OECD-kader voor de kwaliteit van arbeid bestaat uit de dimensies inkomenspositie, werkzekerheid en kwaliteit van de werkzaamheden. De concepten uit dit kader zijn voor deze bijdrage geoperationaliseerd aan de hand van de beschikbare indicatoren uit de NEA en de ZEA. In aanvulling op het OECD-kader is ook de tevredenheid met het werk als geheel en met de arbeidsomstandigheden meegenomen. De volgende indicatoren uit de NEA en de ZEA zijn gebruikt om verschillen op deze dimensies in beeld te brengen:

### *Inkomenspositie*

- persoonlijk primair inkomen  
Het persoonlijk primair inkomen omvat het (bruto)inkomen uit arbeid en inkomen uit eigen onderneming.
- gestandaardiseerd huishoudinkomen  
Het gestandaardiseerd huishoudinkomen betreft het besteedbaar huishoudinkomen gecorrigeerd voor verschillen in grootte en samenstelling van het huishouden. Het besteedbaar inkomen bestaat uit het bruto-inkomen verminderd met betaalde inkomensoverdrachten, premies inkomensverzekeringen, premies ziektekostenverzekeringen en belastingen op inkomen en vermogen.

### *Werkzekerheid*

- belang van werkzekerheid  
*Hoe belangrijk vindt u een goede werkzekerheid?*  
Antwoordcategorieën: 1. Niet belangrijk; 2. Belangrijk; 3. Heel belangrijk.
- tevredenheid over werkzekerheid  
*Hoe tevreden bent u over uw werkzekerheid?*  
Antwoordcategorieën: 1. Niet tevreden; 2. Tevreden; 3. Heel tevreden.

### *Kwaliteit van de werkzaamheden*

#### *'Job demands':*

- werkdruk (taakeisen)  
Gemiddelde van drie vragen: *Moet u erg snel werken? Moet u heel veel werk doen? Moet u extra hard werken?*  
Antwoordcategorieën: 1. Nooit; 2. Soms; 3. Vaak; 4. Altijd.
- fysiek belastend/zwaar werk  
Gebaseerd op vier vragen: *Doet u werk waarbij u veel kracht moet zetten? Maakt u bij uw werk gebruik van een gereedschap, apparaat of voertuig dat trillingen of schudden veroorzaakt? Doet u werk in een ongemakkelijke werkhouding? Doet u werk waarbij u herhalende bewegingen moet maken?*  
Antwoordcategorieën: 1. Ja, regelmatig; 2. Ja, soms; 3. Nee.  
Er is sprake van fysiek belastend/zwaar werk als op één of meer items met 'ja' is geantwoord.

#### *'Job resources':*

- autonomie (zelfstandigheid)  
Gemiddelde van vijf vragen: *Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? Kunt u zelf uw werktempo regelen? Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?*  
Antwoordcategorieën: 1. Ja, regelmatig; 2. Ja, soms; 3. Nee.

- variatie  
Gemiddelde van drie vragen: *Is uw werk gevarieerd? Vereist uw baan dat u nieuwe dingen leert? Vereist uw baan creativiteit?*  
Antwoordcategorieën: 1. Nooit; 2. Soms; 3. Vaak; 4. Altijd.
- opleiding gevolgd  
*Heeft u in de afgelopen 2 jaar een opleiding of cursus gevolgd voor uw werk?*  
Antwoordcategorieën: Nee; Ja.

#### Arbeidsbelasting:

- voldoen aan psychische/fysieke eisen  
*In hoeverre bent u het eens met de volgende uitspraak: 'Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische/fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt'?*  
Antwoordcategorieën: 1. Helemaal niet mee eens; 2. Niet mee eens; 3. Mee eens; 4. Helemaal mee eens.
- burn-outklachten (psychische vermoeidheid door het werk)  
Gebaseerd op vijf stellingen: *Ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk. Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg. Ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd word met mijn werk. Het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken. Ik voel me compleet uitgeput door mijn werk.*  
Antwoordcategorieën: 1. Nooit; 2. Enkele keren per jaar; 3. Maandelijks; 4. Enkele keren per maand; 5. Elke week; 6. Enkele keren per week; 7. Elke dag.  
Burn-outklachten zijn bepaald als een waarde van 3,20 of hoger op het gemiddelde van de scores op de afzonderlijke items.

#### Tevredenheid

- tevredenheid arbeidsomstandigheden/werk  
*In hoeverre bent u, alles bij elkaar genomen, tevreden met uw arbeidsomstandigheden/werk?*  
Antwoordcategorieën: 1. Zeer ontevreden; 2. Ontevreden; 3. Niet ontevreden/niet tevreden; 4. Tevreden; 5. Zeer tevreden.

#### Analyses

De hoofdvergelijking van de analyse betreft die tussen werknemers en zelfstandig ondernemers zonder personeel. Om ervoor te zorgen dat de uitkomsten betrekking hebben op wederzijds uitsluitende populaties zijn zogenoemde 'hybride' werkenden, die een baan als werknemer combineren met een baan als zelfstandige, buiten beschouwing gelaten. Een eerste verkenning van de uitkomsten wijst uit dat deze 'hybride' werkenden naar zowel achtergrondkenmerken als doelvariabelen een specifieke groep vormen die in de toekomst een afzonderlijke analyse rechtvaardigt. De vergelijking in dit artikel betreft dus de kwaliteit van werk van werkenden die uitsluitend een baan als werknemer hebben met de kwaliteit van werk van werkenden die uitsluitend als zelfstandig ondernemer zonder personeel werkzaam zijn. In de analyse zijn zelfstandigen van 75 jaar of ouder buiten beschouwing gelaten, zodat alle uitkomsten betrekking hebben op werkenden van 15 tot 75 jaar.

Binnen de werknemers kan een onderscheid worden gemaakt tussen werknemers met een vaste arbeidsrelatie en werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. De

eerstgenoemden hebben een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd én een vast aantal uren per week. Zelfstandigen zonder personeel kunnen worden ingedeeld naar soort werk. Een gangbare indeling is daarbij of men vooral eigen arbeid of diensten aanbiedt dan wel vooral producten verkoopt of grondstoffen aanbiedt.

Op alle indicatoren wordt de gemiddelde score van werknemers en zelfstandigen zonder personeel bepaald en het verschil tussen beiden wordt getoetst op statistische significantie. Dat gebeurt niet alleen bivariaat, maar ook multivariaat, waarbij rekening wordt gehouden met geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, arbeidsduur, bedrijfstak en beroepsgroep. Ook werknemers met een vaste arbeidsrelatie en werknemers met een flexibele arbeidsrelatie worden met elkaar vergeleken. En hetzelfde geldt voor zelfstandigen zonder personeel die vooral producten verkopen met zelfstandigen zonder personeel die vooral hun eigen arbeid aanbieden.

Bij de multivariate analyses waarbij de gemiddelde scores van vaste en flexibele werknemers zijn vergeleken, zijn de zelfstandig ondernemers buiten beschouwing gelaten. En bij de multivariate vergelijking van de twee groepen zelfstandig ondernemers zonder personeel geldt dat voor de werknemers. De multivariaat gecorrigeerde gemiddelden van de subgroepen van werknemers en zelfstandig ondernemers kunnen daardoor afwijken van de gecorrigeerde gemiddelden van de hoofdgroepen.

De analyses zijn uitgevoerd met een multi-pele-classificatieanalyse (MCA), een variant van lineaire regressie met categorische variabelen. MCA is onderdeel van de ANOVA-procedure in SPSS en levert voor subcategorieën in een populatie een schatting van de gemiddelde waarde van een variabele gecorrigeerd voor achtergrondkenmerken. Alle achtergrondkenmerken zijn als categorische variabelen opgenomen in de analyse.

## Resultaten

*Profielen van de categorieën werknemers en zelfstandig ondernemers zonder personeel*  
Zelfstandig ondernemers zonder personeel verschillen in een aantal demografische en sociaaleconomische opzichten van werknemers (zie Tabel 1). Zo gaat het bij ondernemers vaker dan bij werknemers om mannen: 64% om 53%. Ook zijn zij ouder: 63% is 45-plus. Van de werknemers is dat 43%. Ondernemers zonder personeel zijn bovendien relatief hoogopgeleid: 45% heeft een hbo- of wo-opleiding afgerond. Van de werknemers is dat 34%.

Ook de arbeidsduur en bedrijfstakken van werknemers en zelfstandig ondernemers zonder personeel lopen uiteen. Laatstgenoemden werken in meerderheid (66%) voltijd, dat wil zeggen 35 uur of meer per week. Van de werknemers doet krap de helft (48%) dat. Verder zijn ondernemers zonder personeel vaker dan werknemers werkzaam in de zakelijke dienstverlening, de cultuur, sport en recreatie, de bouw en de landbouw en visserij. Werknemers daarentegen werken relatief vaak in de zorg, het openbaar bestuur, de industrie en de handel.

In een aantal opzichten verschilt ook het profiel van werknemers met een vaste arbeidsrelatie van dat van werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. En hetzelfde geldt voor zelfstandig ondernemers zonder personeel die vooral producten verkopen versus degenen die vooral eigen arbeid aanbieden. Zo gaat het bij vaste werknemers veel vaker dan bij flexibele werknemers om mannen, hoogopgeleiden, voltijders en werkenden in zorg, industrie en openbaar bestuur. En zelfstandig ondernemers zonder personeel die vooral producten verkopen, zijn relatief laagopgeleid en verhoudingsgewijs vaak werkzaam in de handel en in de landbouw en visserij.

**Tabel 1** *Demografische en sociaaleconomische kenmerken van werknemers (2016) en zelfstandig ondernemers zonder personeel (2017), excl. hybride werkenden*

	Totaal		Werknemers		Zelfstandig ondernemers zonder personeel	
	Werknemers	Zelfstandig ondernemers zonder personeel	Vast	Flexibel	Producten	Eigen arbeid
Geslacht (% mannen)	53	64	50	22	70	61
Leeftijd (% 45-plussers)	43	63	53	51	68	63
Onderwijsniveau (% hoogopgeleiden)	34	45	37	25	26	51
Arbeidsduur (% voltijders)	48	66	54	30	76	62
Bedrijfstakingen waarin relatief vaak werkzaam	zorg openbaar bestuur industrie handel	zakelijke dienstverlening cultuur, sport en recreatie bouw landbouw en visserij	zorg industrie openbaar bestuur	handel zakelijke dienstverlening horeca	handel landbouw en visserij	zakelijke dienstverlening cultuur en recreatie bouw

Bron: NEA/ZEA (TNO/CBS)

### *Inkomenspositie*

Het inkomen dat werknemers gemiddeld in een jaar met hun arbeid verdienen, is aanzienlijk hoger dan het inkomen uit eigen bedrijf of praktijk van zelfstandig ondernemers zonder personeel (zie Tabel 2). Het inkomensverschil is zelfs nog enigszins geflatteerd: zelfstandig ondernemers maken namelijk meer uren en hebben bovendien vaker een hoog onderwijsniveau. Als rekening wordt gehouden met verschillen in geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, arbeidsduur, bedrijfstak en beroepsgroep, dan bedraagt het inkomensverschil tussen werknemers en zelfstandig ondernemers zonder personeel op jaarbasis bijna 20 duizend euro (45.200 euro versus 25.800 euro).



**Tabel 2** *Inkomenspositie (× 1.000 euro) en werkzekerheid van werknemers (2016) en zelfstandig ondernemers zonder personeel (2017), excl. hybride werkenden*

	Totaal		Werknemers		Zelfstandig onder- nemers zonder personeel		
	Werk- nemers	Zelf- standig onderne- mers zonder personeel	Vast	Flexibel	Producten	Eigen arbeid	
<b>Persoonlijk primair inkomen</b>							
Gemiddeld vóór correctie	44,5*	32,9*	51,5*	22,7*	24,9*	35,0*	
na correctie <sup>a</sup>	45,2*	25,8*	46,3*	39,0*	27,9*	34,0*	
<b>Gestandaardiseerd inkomen</b>							
Gemiddeld vóór correctie	33,6	33,7	34,8*	29,9*	29,9*	35,2*	
na correctie <sup>a</sup>	34,0*	32,5*	34,0*	32,2*	31,4*	34,7*	
<b>Belang werkzekerheid (1 = niet belangrijk; 3 = heel belangrijk)</b>							
Gemiddeld vóór correctie	2,39*	2,25*	2,40*	2,35*	2,23	2,25	
na correctie <sup>a</sup>	2,39*	2,29*	2,40*	2,34*	2,20	2,26	
<b>Tevredenheid werkzeker- heid (1 = niet tevreden; 3 = heel tevreden)</b>							
Gemiddeld vóór correctie	2,09*	1,99*	2,15*	1,92*	1,99	2,00	
na correctie <sup>a</sup>	2,09*	1,99*	2,17*	1,86*	1,97	2,00	

<sup>a</sup> Gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, arbeidsduur, bedrijfstak en beroepsgroep.

\* Groepsgemiddelden binnen dezelfde hoofdkolom verschillen significant van elkaar met  $p < .05$ .

Bron: NEA/ZEA (TNO/CBS)

Het aanzienlijk lagere (bruto) primaire inkomen van zelfstandig ondernemers zonder personeel vertaalt zich echter niet in een substantieel lager gestandaardiseerd (besteedbaar) huishoudinkomen. Dat is het totale inkomen van alle personen in het huishouden, na aftrek van belastingen en premies, en gecorrigeerd voor de omvang en samenstelling van het huishouden. De gemiddelde koopkracht van zelfstandig ondernemers zonder personeel is dan vrijwel gelijk aan die van werknemers. Na correctie voor achtergrondkenmerken is het op jaarbasis zo'n 1.500 euro lager.

Tabel 2 laat ook zien dat werknemers met een flexibele arbeidsrelatie gemiddeld genomen een aanzienlijk lager inkomen uit arbeid hebben dan vaste werknemers. Dit komt in belangrijke mate doordat zij verschillen in andere kenmerken. Zo zijn flexibele werknemers jonger en tevens werken zij minder uren per week. Maar ook als daarmee rekening wordt gehouden, dan verdienen ze nog ruim 7.000 euro per jaar minder (39.000 versus 46.300 euro). Het gestandaardiseerd huishoudinkomen van flexibele werknemers is eveneens lager: gemiddeld zo'n

5.000 euro (29.900 versus 34.800 euro). Dit verschil kan grotendeels worden teruggevoerd op genoemde achtergrondkenmerken.

Van de zelfstandig ondernemers zonder personeel is de inkomenspositie van degenen die vooral producten verkopen of grondstoffen aanbieden ongunstiger dan van degenen die vooral eigen arbeid of diensten aanbieden. Dit geldt zowel voor de hoogte van hun inkomen uit eigen onderneming als voor het gestandaardiseerd huishoudinkomen en kan maar voor een deel worden toegeschreven aan verschillen in andere kenmerken.

#### *Werkzekerheid*

Zowel werknemers als zelfstandig ondernemers zonder personeel onderschrijven het belang van een goede werkzekerheid (zie Tabel 2). Ook zijn zij er in het algemeen tevreden over. Wel hechten werknemers sterker aan werkzekerheid en zijn er ook tevredener over dan zelfstandig ondernemers zonder personeel. En dat kan niet of nauwelijks worden toegeschreven aan verschillen in geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, arbeidsduur, bedrijfstak en beroepsgroep. Want de verschillen tussen beide categorieën blijven ongeveer gelijk na correctie.

Vaste werknemers vinden een goede werkzekerheid belangrijker dan flexibele werknemers. Zij zijn ook tevredener met de zekerheid van hun huidige werk. Deze verschillen in belang en tevredenheid hangen nauwelijks samen met verschillen in achtergrondkenmerken. Tussen zelfstandig ondernemers zonder personeel die vooral producten verkopen en ondernemers die vooral hun eigen arbeid aanbieden, is er nauwelijks verschil in het belang van en de tevredenheid over hun werkzekerheid.

#### *Kwaliteit van de werkzaamheden*

Gemiddeld genomen ervaren zelfstandig ondernemers zonder personeel lagere werkdruk (taakeisen) dan werknemers: zij geven minder vaak aan erg snel, heel veel of extra hard te werken. Dat geldt ook als rekening wordt gehouden met verschillen in geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, arbeidsduur, bedrijfstak en beroepsgroep (zie Tabel 3). De fysieke arbeidsbelasting loopt nauwelijks uiteen tussen beide categorieën.

Werken als zelfstandige betekent veelal meer vrijheid om te beslissen over uitvoering, tempo, volgorde en tijdstip van de werkzaamheden. Ook na correctie voor achtergrondkenmerken blijkt de ervaren autonomie van zelfstandig ondernemers zonder personeel aanzienlijk groter dan die van werknemers. Ook hebben zij meer variatie in hun werk. Werknemers daarentegen ontwikkelen zich vaker door middel van het volgen van formele opleidingen.

Zelfstandig ondernemers zonder personeel hebben minder vaak dan werknemers het gevoel dat zij kunnen voldoen aan de psychische en fysieke eisen van het werk, ook als rekening wordt gehouden met verschillen in andere kenmerken. Aan de andere kant hebben werknemers juist aanzienlijk vaker dan zelfstandig ondernemers te kampen met burn-outklachten.

**Tabel 3** *Kwaliteit van de werkzaamheden ('job demands', 'job resources' en arbeidsbelasting) van werknemers (2016) en zelfstandig ondernemers zonder personeel (2017), excl. hybride werkenden*

	Totaal		Werknemers		Zelfstandig ondernemers zonder personeel		
	Werknemers	Zelfstandig ondernemers zonder personeel	Vast	Flexibel	Producten	Eigen arbeid	
<b>Werkdruk (1 = nooit; 4 = altijd)</b>							
Gemiddeld vóór correctie	2,36*	2,22*	2,40*	2,26*	2,23	2,21	
na correctie <sup>a</sup>	2,36*	2,23*	2,38*	2,31*	2,19	2,22	
<b>Fysiek belastend/zwaar werk (% ja)</b>							
vóór correctie	43	45	41*	50*	53*	43*	
na correctie <sup>a</sup>	43	44	43	42	46	45	
<b>Autonomie (1 = nee; 3 = ja, regelmatig)</b>							
Gemiddeld vóór correctie	2,46*	2,83*	2,52*	2,26*	2,81	2,84	
na correctie <sup>a</sup>	2,47*	2,72*	2,48*	2,39*	2,83	2,82	
<b>Opleiding gevolgd (% ja)</b>							
Gemiddeld vóór correctie	51*	44*	56*	36*	26*	49*	
na correctie <sup>a</sup>	51*	46*	54*	44*	35*	46*	
<b>Gevarieerd werk (1 = nooit; 4 = altijd)</b>							
Gemiddeld vóór correctie	2,67*	2,98*	2,74*	2,46*	2,88*	3,01*	
na correctie <sup>a</sup>	2,69*	2,85*	2,69*	2,64*	3,02	2,97	
<b>Voldoen aan psychische eisen (1 = niet mee eens; 4 = mee eens)</b>							
Gemiddeld vóór correctie	3,27*	3,14*	3,24*	3,35*	3,07*	3,16*	
na correctie <sup>a</sup>	3,27*	3,14*	3,26*	3,29*	3,10	3,15	
<b>Voldoen aan fysieke eisen (1 = niet mee eens; 4 = mee eens)</b>							
Gemiddeld vóór correctie	3,34*	3,12*	3,33*	3,37*	3,02*	3,17*	
na correctie <sup>a</sup>	3,34*	3,13*	3,34	3,35	3,15	3,10	
<b>Burn-outklachten (% ja)</b>							
Gemiddeld vóór correctie	15*	8*	15*	13*	9	9	
na correctie <sup>a</sup>	14*	8*	14	15	8	8	

<sup>a</sup> Gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, arbeidsduur, bedrijfstak en beroepsgroep.

\* Groepsgemiddelden binnen dezelfde hoofdkolom verschillen significant van elkaar met  $p < ,05$ .

Bron: NEA/ZEA (TNO/CBS)

In een aantal kwaliteitsaspecten van de werkzaamheden bestaan er ook verschillen tussen vaste en flexibele werknemers, ook als rekening wordt gehouden met verschillen in achtergrondkenmerken. Zo ervaren vaste werknemers hogere werkdruk. De 'resources' van vaste medewerkers zijn groter: ze hebben meer autonomie, volgen vaker formele opleidingen en hebben meer variatie in het werk. Verder geven ze iets minder vaak aan te kunnen voldoen aan de psychische eisen van het werk, maar wat betreft fysieke eisen en burn-outklachten ontlopen vaste en flexibele werknemers elkaar nauwelijks.

Het meest opvallende verschil tussen zelfstandig ondernemers zonder personeel die vooral producten verkopen en ondernemers die vooral eigen arbeid aanbieden, betreft het volgen van een formele opleiding. Eerstgenoemden doen dat significant minder vaak.

Alles bij elkaar genomen blijken werknemers minder tevreden met hun arbeidsomstandigheden en met hun werk dan zelfstandig ondernemers zonder personeel (zie Tabel 4). Voor een deel hangt dit samen met achtergrondkenmerken, maar ook na correctie blijven de verschillen significant. Werknemers met een flexibele arbeidsrelatie zijn minder tevreden dan vaste werknemers. Na correctie voor achtergrondkenmerken is het verschil tussen zelfstandig ondernemers zonder personeel die vooral producten verkopen en ondernemers die vooral eigen arbeid aanbieden niet significant.

**Tabel 4** *Tevredenheid met arbeidsomstandigheden en het werk van werknemers (2016) en zelfstandig ondernemers zonder personeel (2017), excl. hybride werkenden*

	Totaal		Werknemers		Zelfstandig ondernemers zonder personeel	
	Werknemers	Zelfstandig ondernemers zonder personeel	Vast	Flexibel	Producten	Eigen arbeid
<b>Tevredenheid arbeidsomstandigheden (1 = zeer ontevreden; 5 = zeer tevreden)</b>						
Gemiddeld vóór correctie	3,75*	3,88*	3,76*	3,71*	3,79*	3,90*
na correctie <sup>a</sup>	3,75*	3,85*	3,77*	3,68*	3,87	3,88
<b>Tevredenheid werk (1 = zeer ontevreden; 5 = zeer tevreden)</b>						
Gemiddeld vóór correctie	3,83*	4,01*	3,85*	3,78*	3,93*	4,03*
na correctie <sup>a</sup>	3,84*	3,94*	3,84*	3,79*	3,98	4,02

<sup>a</sup> Gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, arbeidsduur, bedrijfstak en beroepsgroep.

\* Groepsgemiddelden binnen dezelfde hoofdkolom verschillen significant van elkaar met  $p < ,05$ .

Bron: NEA/ZEA (TNO/CBS)

## Conclusies en discussie

Ons doel was om vast te stellen in hoeverre er ongelijkheid bestaat tussen zelfstandig ondernemers zonder personeel en werknemers op het gebied van de kwaliteit van werk. We hebben daarbij gekeken naar inkomenspositie, werkzekerheid en de kwaliteit van de werkzaamheden.

### *Inkomenspositie*

Het *persoonlijk primair inkomen* van werknemers ligt gemiddeld genomen bijna 20.000 euro hoger dan van zelfstandig ondernemers zonder personeel (na correctie voor achtergrondvariabelen). Als rekening wordt gehouden met de inkomens van andere huishoudensleden, met belastingen en premies en met de grootte en samenstelling van het huishouden, dan verschilt de koopkracht (het *gestandaardiseerd huishoudinkomen*) van beide categorieën nog maar in beperkte mate (na correctie is er een verschil van 1.500 euro op jaarbasis). Echter, voor de meeste werknemers is uit dit inkomen al premie betaald voor een arbeidsongeschiktheids- en pensioenvoorziening, terwijl dat bij veel zelfstandigen niet het geval is (Lautenbach et al., 2017). De verschillen in inkomen tussen zelfstandigen en werknemers zijn vergelijkbaar met die van eerder onderzoek in Nederland (CBS, 2016a; Van der Torre & Dirven, 2016). In aanvulling daarop blijkt dat met name de zelfstandig ondernemers zonder personeel die producten of grondstoffen verkopen (zoals boeren en winkeliers) een relatief laag inkomen hebben en daardoor risico op armoede lopen.

Uit onderzoek in andere westerse landen komt een meer wisselend beeld naar voren in de vergelijking van inkomens (zie inleiding). Dit is mede te verklaren doordat in buitenlands onderzoek vaak alle zelfstandigen worden onderzocht (ook degenen met personeel). Uit Nederlandse statistieken blijkt dat zelfstandigen met personeel gemiddeld een hoger inkomen hebben dan werknemers en andere zelfstandigen.

### *Werkzekerheid*

Zelfstandigen werken voor eigen rekening en risico. Een keuze voor ondernemerschap betekent logischerwijs een keuze voor minder werk- en inkomenszekerheid in vergelijking met een vast contract. Uit ons onderzoek blijkt dat zowel zelfstandig ondernemers zonder personeel als werknemers werkzekerheid belangrijk vinden, maar dat de ondernemers er (iets) minder waarde aan hechten dan werknemers. Bovendien zijn de zelfstandig ondernemers tevreden met hun huidige werkzekerheid, maar (iets) minder tevreden dan werknemers. Binnen de subcategorieën zijn medewerkers met een flexibel contract aanzienlijk minder tevreden met hun werkzekerheid en ze hechten slechts iets minder belang aan werkzekerheid dan werknemers met een vast contract.

In de NEA en de ZEA waren slechts weinig indicatoren om de werkzekerheid van werknemers en zelfstandigen te kunnen vergelijken. Bij de werkzekerheid is volgens de OECD niet alleen de kans dat een werkende geen werk meer heeft van belang, maar ook de verwachte periode dat men zonder werk zit en de mate waarin voorzien is in een sociaal vangnet. Hoewel in de NEA en de ZEA geen vergelijkbare items zijn opgenomen over het sociale vangnet, is bekend dat zelfstandigen vaak een minder uitgebreid sociaal vangnet hebben dan werknemers.

Veel werknemers zijn standaard verzekerd voor werkloosheid; voor zelfstandigen geldt dat niet. Daarnaast zijn werknemers vaak ook standaard verzekerd voor arbeidsongeschiktheid via hun werkgevers en hebben veel zelfstandigen geen arbeidsongeschiktheidsverzekering (Lautenbach et al., 2017).

#### *Kwaliteit van de werkzaamheden*

Bij de kwaliteit van de werkzaamheden hebben we gekeken naar 'job demands', 'job resources' en arbeidsbelasting. Met betrekking tot de 'job demands' zien we dat zelfstandig ondernemers zonder personeel minder werkdruk (taakeisen) ervaren. Daarnaast zien we geen verschillen in de mate van fysieke belasting (mate waarin beide categorieën zwaar werk verrichten). Dit sluit aan bij vergelijkingen uit eerdere jaren (Van der Torre & Dirven, 2016), hoewel we in 2016 meer in detail inzoomden op zwaar werk en toen op één deelaspect van fysieke belasting (gebruiken van apparatuur die trillingen veroorzaakt) een verschil zagen in het nadeel van zelfstandigen.

Bij de 'job resources' zijn indicatoren vergeleken van autonomie (zelfstandigheid), variatie in het werk en het volgen van een opleiding. Mensen kiezen vaak voor zelfstandig ondernemerschap vanwege de vrijheid die het biedt. Zelfstandig ondernemers zonder personeel ervaren gemiddeld genomen aanzienlijk meer autonomie in het werk. Ook de mate van variatie (afwisseling) in het werk is bij de ondernemers – naar eigen zeggen – groter dan bij werknemers. Wat betreft persoonlijke ontwikkeling zien we dat de zelfstandigen minder vaak aangeven dat ze een opleiding hebben gevolgd dan werknemers. Met name 'klassieke' zelfstandig ondernemers (die vooral producten verkopen) volgen weinig opleiding. Daarentegen lijken zelfstandigen meer mogelijkheden te hebben om informeel te leren tijdens hun werk. Hun werk is meer gevarieerd en ze geven vaker aan dat het nodig is dat men nieuwe dingen leert, dat het werk creativiteit vereist en dat ze zelfstandig oplossingen voor problemen moeten bedenken. Als we kijken naar de tijd die werkenden in het algemeen besteden aan formeel en informeel leren (Borghans, Fouarge, De Grip, & Van Thor, 2014), dan zouden informele leermogelijkheden wel eens belangrijker kunnen zijn voor de persoonlijke ontwikkeling tijdens de loopbaan. De gevonden verschillen op het gebied van 'job demands' en 'job resources' sluiten aan bij resultaten uit eerder onderzoek (Dirven & Van der Torre, 2016; Van der Torre & Dirven, 2016; Van der Torre et al., 2016; Smulders & Van der Torre, 2017).

Vervolgens hebben we bij de kwaliteit van de werkzaamheden de arbeidsbelasting geanalyseerd. Zelfstandig ondernemers zonder personeel ervaren aanzienlijk minder (serieuze) burn-outklachten dan werknemers. Hoewel het verband in dit onderzoek niet direct is onderzocht, zou het lagere percentage ondernemers dat serieuze burn-outklachten ervaart, kunnen worden verklaard doordat zij minder werkdruk en meer autonomie ervaren. Zowel crosssectioneel als longitudinaal onderzoek linkt hoge werkdruk en lage autonomie aan meer burn-outklachten (Schaufeli & Taris, 2014). Het feit dat zelfstandigen minder tevreden zijn over hun werkzekerheid lijkt in eerder onderzoek weliswaar ook samen te hangen met meer burn-outklachten (Dirven & Van der Torre, 2016), maar andere factoren geven blijkbaar de doorslag in het voordeel van zelfstandigen.

Bij het onderwerp burn-outklachten wordt respondenten onder andere gevraagd of ze zich na het werk moe en leeg voelen en of ze opzien tegen een werkdag.

Als we echter direct aan zelfstandigen en werknemers vragen in hoeverre men makkelijk kan voldoen aan de psychische eisen van het werk, dan reageren zelfstandigen zonder personeel daar opvallend genoeg minder vaak positief op dan werknemers. Deze ogenschijnlijke discrepantie tussen de antwoorden op de items over burn-outklachten en over het kunnen voldoen aan psychische eisen kan komen door een andere interpretatie van de vraagstelling. Werk is voor zelfstandig ondernemers zonder personeel een minder afgebakend begrip dan voor werknemers. Daarnaast dienen ondernemers bij elke nieuwe opdracht steeds weer opnieuw af te tasten welke eisen aan hen gesteld worden. Ook op de vraag in hoeverre men makkelijk kan voldoen aan de fysieke eisen van het werk reageren zelfstandigen minder vaak positief. Gemiddeld genomen geven beide categorieën echter aan dat ze makkelijk aan zowel de fysieke als de psychische eisen van het werk kunnen voldoen.

Ten slotte hebben we de tevredenheid van zelfstandig ondernemers zonder personeel en werknemers vergeleken. In het verlengde van eerder en buitenlands onderzoek zijn zelfstandigen zonder personeel meer tevreden met het werk in het algemeen (Conen, Schippers, & Schulze Busschhof, 2016; Van der Torre et al., 2016) en met hun arbeidsomstandigheden.

#### *Consequenties en aanbevelingen*

Het is voor het eerst dat aan de hand van het integrale kader van de kwaliteit van arbeid van de OECD een representatieve vergelijking van werknemers en zelfstandig ondernemers zonder personeel is gemaakt, waarbij ook gekeken is naar subcategorieën. De resultaten laten zien in welke opzichten (subcategorieën van) zelfstandigen zonder personeel dan wel werknemers relatief kwetsbaar zijn. Tabel 5 geeft een overzicht van de belangrijkste conclusies.

**Tabel 5**      *Overzicht verschillen\**

	<b>Werknemers</b>	<b>Zelfstandig ondernemers zonder personeel</b>
<b>Inkomen</b>	<b>Werknemers hebben hoger inkomen</b>	
Inkomen subgroepen	Met name vaste contracten hebben een relatief hoog inkomen	Met name zzp'ers die producten verkopen, hebben een relatief laag inkomen
<b>Werkzekerheid</b>	<b>Werknemers zijn meer tevreden met hun werkzekerheid</b>	
Werkzekerheid subgroepen	Met name vaste contracten zijn relatief tevreden	Geen significant verschil tussen subgroepen van zzp'ers
<b>Kwaliteit van de werkzaamheden</b>	<b>Werknemers ervaren een minder goede kwaliteit van de werkzaamheden (autonomie, werkdruk, burn-outklachten, gevarieerd werk)</b>	
Kwaliteit van de werkzaamheden subgroepen	Binnen subgroepen een wisselend beeld of geen significante verschillen	Binnen subgroepen weinig significante verschillen
<b>Tevredenheid</b>	<b>Werknemers zijn alles bij elkaar genomen minder tevreden met werk en arbeidsomstandigheden</b>	
Tevredenheid subgroepen	Vooral flexkrachten zijn minder tevreden	Binnen subgroepen geen significante verschillen

\* Na correctie voor geslacht, leeftijd, onderwijsniveau, arbeidsduur, bedrijfstak en beroepsgroep.

Wat betreft inkomenspositie en werkzekerheid is de groep zelfstandig ondernemers zonder personeel dus relatief kwetsbaar. Een minder goede werkzekerheid is vaak een (min of meer) bewuste keuze en zelfstandigen vinden werkzekerheid ook minder belangrijk. Het kan echter een risico voor de samenleving zijn als veel zelfstandig ondernemers bij economische tegenwind in groten getale een beroep op de sociale zekerheid moeten doen. Wellicht mede in de context van een groeiende economie lijkt dat op dit moment echter geen speerpunt voor nationale beleidsmakers. Wel wordt er momenteel beleid ontwikkeld voor de kwetsbare groep van de zogenoemde schijnzelfstandigheden. Volgens het regeerakkoord van 2017 is een laag uurtarief een van de criteria voor het bepalen van schijnzelfstandigheid. Met name zelfstandigen zonder personeel die vooral producten of grondstoffen verkopen, hebben gemiddeld genomen een laag inkomen, dus het is van belang om ook in deze groep de kwetsbare zelfstandigen te kunnen onderscheiden van de rest. Daarnaast zou het op het gebied van inkomen interessant zijn om via vervolgonderzoek meer specifiek in kaart te brengen waardoor verschillen in inkomen verklaard kunnen worden.

Wat betreft de kwaliteit van de werkzaamheden zouden werkgevers kunnen leren van zelfstandigen zonder personeel. Verschillende theoretische modellen beargumenteren dat een balans tussen werkdruk (taakeisen) en autonomie (regelmogelijkheden) leidt tot minder burn-outklachten, meer betrokkenheid en betere prestaties (Karasek & Theorell, 1990; Oeij & Dhondt, 2017; Preenen, Liebrechts, & Dhondt, 2015). Tevens blijkt autonomie van groot belang voor tevredenheid met het werk in het algemeen, onafhankelijk van inkomen en de arbeidsduur (Frey & Benz, 2006). Tegelijkertijd blijkt dat hier nog ruimte is voor verbetering van de werksituatie van werknemers, zeker omdat de autonomie van werknemers tijdens de crisisjaren juist is afgenomen (Smulders & Van den Bossche, 2016; Houtman, Kraan, Bakhuys Roozenboom, & Van den Bossche, 2018; Van den Bossche, Muller, Smulders, & De Vroome, 2015).

De uitsplitsing naar de subgroepen geeft aanleiding om verder onderzoek te doen naar specifiekere subcategorieën en daarmee nog preciezer kwetsbare categorieën te kunnen benoemen. De groep flexwerkers is bijvoorbeeld een diverse groep die uitgesplitst kan worden naar onder andere tijdelijke contracten, uitzendkrachten en oproepkrachten. En hoewel de kwaliteit van arbeid binnen de groep flexwerkers eerder is vergeleken (zie bijv. Smulders & Goudswaard, 2010; Verbiest, Koopmans, Van der Torre, Van de Ven, & Goudswaard, 2017; Verbiest, Van der Torre, Van de Ven, & Goudswaard, 2018), is een systematische vergelijking tussen specifieke categorieën flexwerkers en specifieke categorieën zelfstandigen zonder personeel die flexibel inzetbaar zijn voor opdrachtgevers nog niet eerder gemaakt. Ook binnen de groep zelfstandigen is een verdere uitsplitsing interessant. Met name als het kabinet heeft gedefinieerd wat er onder schijnzelfstandigen wordt verstaan, is het interessant om die groep te vergelijken met de overige zelfstandigen.

Hoewel we in dit artikel onderzoek uit eerdere jaren als referentie hebben gebruikt, zou een systematische analyse van de ontwikkeling van de kwaliteit van werk van zelfstandig ondernemers en werknemers een interessant vervolgonderzoek zijn. Over werknemers is relatief veel bekend met betrekking tot de ontwikkeling van de kwaliteit van werk (zie bijv. Houtman et al., 2017), maar van zelfstandigen zonder personeel zijn zulke trendanalyses nog niet gemaakt.



Dit komt mede doordat de ZEA pas in 2015 (na een pilot in 2012) voor het eerst is afgenomen. De vergelijking van de ontwikkeling van de kwaliteit van werk van zelfstandigen en werknemers is daarmee ook nog niet gemaakt. Momenteel wordt alleen regelmatig gepubliceerd over de ontwikkeling van het inkomen van beide categorieën (zie bijv. CBS, 2016b).

## Literatuur

- Boermans, S., Kraan, K.O., & Sanders, J. (2017). Ongelijke kansen in leven lang leren. In K. Chkalova, J. van Genabeek, S. Sanders, & W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op ongelijkheid*. Den Haag: CBS/TNO.
- Borghans, L., Fouarge, D., De Grip, A., & Van Thor, J. (2014). *Werken en leren in Nederland*. Maastricht: ROA.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age*. New York/London: Norton.
- Caminada, K., Goudswaard, K., & Been, J. (2017). Neemt inkomensongelijkheid in Nederland toe? In K. Chkalova, J. van Genabeek, S. Sanders, & W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op ongelijkheid*. Den Haag: CBS/TNO.
- Cazes, S., Hijzen, A., & Saint-Martin, A. (2015). *Measuring and assessing job quality: The OECD Job Quality Framework*. Paris: OECD Publishing.
- CBS (2016a). *Welvaart in Nederland 2016*. Den Haag/Heerlen/Bonaire: CBS.
- CBS (2016b). Koopkracht blijft in doorsnee stijgen. *Nieuwsbericht*, 16 september 2016.
- CBS (2018). Bijna 1 op de 10 zzp'ers loopt risico op armoede. *Nieuwsbericht*, 18 januari 2018.
- Conen, W., Schippers, J., & Schulze Busschhof, K. (2016). *Self-employed without personnel; Between freedom and insecurity*. Düsseldorf: Institute of Economic and Social Research.
- De Graaf-Zijl, M., Josten, E., Boeters, S., Eggink, E., Bolhaar, J., Ooms, I., ... Woittiez, I. (2015). *De onderkant van de arbeidsmarkt in 2025*. Den Haag: CPB.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Dirven, H.J., & Van der Torre, W. (2016). ESB-statistiek: Zelfstandigen minder burn-out dan werknemers. *Economisch Statistische Berichten*, 101(4731), 241.
- Fernandez Beiro, L., & Van de Ven, H.A. (2016). Langer doorwerken, gezondheid en duurzame inzetbaarheid. *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 94, 259-260.
- Fouarge, D., Smits, W., De Vries, J., & De Vries, R. (2017). Ongelijkheid en de veranderingen in de beroepenstructuur. In K. Chkalova, J. van Genabeek, S. Sanders, & W. Smits (red.), *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op ongelijkheid*. (hoofdstuk 3, pp. 46-67). Den Haag: CBS/TNO.
- Frey, B.S., & Benz, M. (2006). *Being independent is a great thing: Subjective evaluations of self-employment and hierarchy*. Zürich: Institute for Empirical Research in Economics, University of Zürich.
- Hamilton, B.H. (2000). Does entrepreneurship pay? An empirical analysis of the returns to self-employment. *Journal of Political Economy*, 108, 604-631.
- Houtman, I., Kraan, K., Bakhuys Roozenboom, M., & Van den Bossche, S. (2017). Trends in arbeidsomstandigheden van werknemers in Nederland en Europa. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33, 404-428.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Lautenbach, H., Van der Torre, W., De Vroome, E.M.M., Janssen, B.J.M., Wouters, B., & Van den Bossche, S.N.J. (2017). *Zelfstandigen Enquête Arbeid 2017: Methodologie en beschrijvende resultaten*. Den Haag: CBS/TNO.
- Oeij, P.R.A., & Dhondt, S. (2017). Theoretical approaches supporting workplace innovation. In P.R.A. Oeij, D. Rus, & F.D. Pot (Eds.), *Workplace innovation: Theory, research and practice* (pp. 63-78). Cham: Springer.

- Preenen, P.T.Y., Liebrechts, W., & Dhondt, S. (2015). Intrapreneurship stimuleren? *Tijdschrift voor Ontwikkeling in Organisaties*, 3, 51-58.
- Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. Bauer, & O. Hammig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43-68). Dordrecht: Springer.
- Smulders, P., & Goudswaard, A. (2010). Werk en arbeidsvoorwaarden van flexwerkers. *Economisch Statistische Berichten*, 95(4995), 618-620.
- Smulders, P., & Van den Bossche, S. (2016). Neergaande trend in de kwaliteit van de arbeid. *Economisch Statistische Berichten*, 101(4742), 654-656.
- Smulders, P., & Van der Torre, W. (2017). Werknemers en zelfstandigen in Nederland en Europa. *Economisch Statistische Berichten*, 102(4754-S), 57-60.
- Van den Bossche, S., Muller, J., Smulders, P., & De Vroome, E. (2015). Dalende autonomie werknemers risico voor innovatiekracht. *Economisch Statistische Berichten*, 100(4711), 348-350.
- Van der Torre, W., & Dirven, H.J. (2016). CBS-berichten: Duurzame inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers zonder personeel. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 32(3), 240-247.
- Van der Torre, W., Van de Ven, H.A., Dirven, H.J., De Vroome, E.M.M., Schous, F.J., Preenen, P.T.Y., Daniëlsson, P., & Van den Bossche, S.N.J. (2016). *Duurzame inzetbaarheid: Zzp'ers versus werknemers*. Leiden: TNO.
- Verbiest, S.E., Van der Torre, W., Van de Ven, H., & Goudswaard, A. (2018). Zit er ontwikkeling in flex? In *Monitor Duurzame Inzetbaarheid*. Leiden: TNO (publicatie verwacht medio 2018).
- Verbiest, S.E., Koopmans, L., Van der Torre, W., Van de Ven, H., & Goudswaard, A. (2017). *De flexibele schil. Het kan anders*. Leiden: TNO.
- WRR (2014). *Hoe ongelijk is Nederland? Een verkenning van de ontwikkeling en gevolgen van economische ongelijkheid*. Den Haag: WRR.