

> TNO rapport voor
NLA Eerlijk werk

DEFINITIE EN METEN VAN KWETSBAARHEID

Kennisinvesteringsprogramma

TNO innovation
for life

18 januari 2023 >

> DEFINITIE EN METEN VAN KWETSBAARHEID

Rapport voor	NLA Eerlijk werk
Datum	18 januari 2023
Auteur(s)	Marloes Vooijs Sarike Verbiest Roy Peijen Hardy van de Ven Luuk Bouwens Anneke Goudswaard
Projectnummer	060.51693/01.01
Rapportnummer	TNO 2022 R12724
Contact TNO	Marloes Vooijs
Telefoon	0615414953
E-mail	Marloes.vooijs@tno.nl

Healthy Living & Work

Sylviusweg 71
2333 BE LEIDEN
Postbus 2215
2301 CE LEIDEN
www.tno.nl

T 088 866 61 00
info@tno.nl

© 2022 TNO

Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen de partijen gesloten overeenkomst.

Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

Handelsregisternummer 27376655

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
1.1	Onderzoeksvragen	1
2	Hoe kunnen we kwetsbaarheid operationaliseren?	2
2.1	Aanpak: Literatuurstudie en expertinterviews	2
2.2	Resultaten	2
3	Hoe kan kwetsbaarheid worden gesignaleerd?	5
3.1	Aanpak: Inventarisatie databronnen en Latent Class Analysis.....	5
3.2	Resultaten	6
3.2.1	Beschikbare databronnen	6
3.2.2	Resultaten LCA NEA (werknemers)	8
3.2.3	Resultaten LCA ZEA (zelfstandigen)	10
3.2.4	Conclusie.....	11
	Literatuurlijst	13
	Bijlage 1 Uitingvormen van kwetsbaarheid	15
	Bijlage 2 Indicatoren die de kans op kwetsbaarheid vergroten	18
	Bijlage 3 Frequentietabel voor de NEA naar klassen	21
	Bijlage 4 Frequentietabel voor de ZEA naar klassen.....	25

1 Inleiding

Binnen het thema Eerlijk Werk heeft in 2021 een onderzoek plaatsgevonden naar 'Kwetsbaarheid op de Arbeidsmarkt'. Dit onderzoek is uitgevoerd als onderdeel van het KIS-programma, waarin de Nederlandse Arbeidsinspectie en TNO samenwerken om kennis te ontwikkelen. Over bepaalde categorieën op de arbeidsmarkt, zoals zzp'ers, multi-jobbers, flexwerkers, platformwerkers, jongeren, mensen met een beperking en arbeidsmigranten, wordt door diverse maatschappelijke spelers vaak de vraag gesteld in hoeverre zij 'kwetsbaar' zijn. Het antwoord daarop is in de meeste gevallen: dat verschilt per subcategorie. De ene multi-jobber is de andere niet. Of bijvoorbeeld: dé flexwerker bestaat niet. In de Staat van Eerlijk Werk (2019) stelt de Nederlandse Arbeidsinspectie dat een kwetsbare arbeidsmarktpositie wordt gevormd door een combinatie van een laag loon en een flexibel contract bij werknemers en een slechte financiële positie van de onderneming bij zzp'ers. Deze definitie wordt, ook door de Nederlandse Arbeidsinspectie zelf, als te nauw gezien. Daarom hebben TNO en de Nederlandse Arbeidsinspectie in 2021 gekozen voor een onderzoek met een benadering die het thema kwetsbaarheid als invalshoek/vertrekpunt heeft, in plaats van bestaande categorieën waarin zich zowel niet-kwetsbaren als kwetsbare mensen bevinden. Het doel is om daarmee een eenduidiger en completer beeld te verkrijgen van kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt.

1.1 Onderzoeksvragen

De centrale onderzoeksvraag in deze rapportage is: Hoe kunnen we 'kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt' definiëren en hoe kunnen we het meten?

Subvragen zijn:

- 1) Hoe kunnen we 'kwetsbaarheid' operationaliseren?
 - a) Welke indicatoren bepalen de mate van kwetsbaarheid?
 - b) Hoe kunnen we deze indicatoren combineren in een definitie?
- 2) Hoe kan kwetsbaarheid worden gesignaleerd op basis van beschikbare databronnen?
 - a) Welke data-bronnen van TNO-monitoring kan de Nederlandse Arbeidsinspectie benutten?
 - b) Welke andere data-bronnen zijn er binnen en buiten TNO beschikbaar die kunnen worden benut?
 - c) Welke typen kwetsbaren kunnen we onderscheiden op basis van de nu beschikbare TNO-databronnen en waar werken zij?

De eerste subvraag beantwoorden we in hoofdstuk 1 op basis van een literatuurverkenning en expertinterviews. De tweede subvraag beantwoorden we in hoofdstuk 2 op basis van een verkennende analyse op de monitoringbestanden van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA: werknemers) en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA: zelfstandigen).

2 Hoe kunnen we kwetsbaarheid operationaliseren?

2.1 Aanpak: Literatuurstudie en expertinterviews

De eerste onderzoeksvraag luidde: 'Hoe kunnen we kwetsbaarheid operationaliseren?' Vanuit een brede literatuurverkenning en expertinterviews hebben we informatie rondom kwetsbaarheid verzameld. Voor de literatuurverkenning is op basis van de expertise binnen het TNO-projectteam een eerste lijst met kernpublicaties opgesteld. De begeleidingscommissie vanuit de Nederlandse Arbeidsinspectie is vervolgens gevraagd deze lijst aan te vullen met ontbrekende relevante literatuur. Tot slot zijn de geïnterviewde experts gevraagd naar kernpublicaties. Uiteindelijk heeft dit geleid tot een literatuurlijst met 54 relevante artikelen rondom het thema kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt.

Daarnaast zijn experts vanuit verschillende expertises benaderd voor een interview. De lijst met experts is afgestemd met de begeleidingscommissie van de Nederlandse Arbeidsinspectie. In totaal hebben 17 semigestructureerde interviews plaatsgevonden, waarvan acht interviews met TNO experts, en negen interviews met (inter)nationale experts, werkzaam aan universiteiten of praktijk georiënteerde organisaties. In de interviews zijn de experts gevraagd naar hun definitie van kwetsbaarheid, de elementen die de mate van kwetsbaarheid vormen en in hoeverre typen kwetsbaren te onderscheiden zijn. Tot slot is ook gevraagd naar kernpublicaties op dit thema en relevante databronnen. Van de interviews zijn gespreksverslagen gemaakt, welke zijn gebruikt voor het beschrijven van de resultaten.

2.2 Resultaten

In de literatuurverkenning en expertinterviews zijn verschillende uitingsvormen van kwetsbaarheid naar voren gekomen, namelijk de kans op oneerlijk werk, lage bestaanszekerheid en ongezond en onveilig werk. Deze uitingsvormen en de operationalisatie van deze begrippen staan in meer detail beschreven in bijlage A.

Daarnaast zijn er uit de literatuurverkenning en expertinterviews verschillende indicatoren naar voren gekomen die de kans op kwetsbaarheid vergroten en die te maken hebben met de werkcontext en organisatiekenmerken, de arbeidsmarktpositie en persoonlijke kenmerken. In de literatuur en door de experts worden ook diverse buffers benoemd, elementen die de kans kwetsbaarheid kunnen remmen. Deze indicatoren staan in meer detail beschreven in bijlage B.

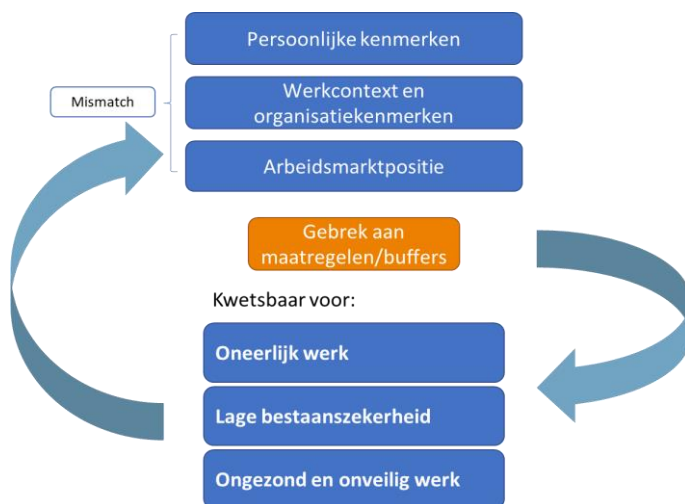
De uitkomsten van de literatuurverkenning en expertinterviews zijn vervolgens door TNO experts geordend, weergegeven in figuur 1.



Figuur 1. Overzicht indicatoren kwetsbaarheid

Op basis van bovenstaand figuur heeft TNO een conceptdefinitie en concept integraal model ontwikkeld. Het model en de definitie zijn in een workshop door betrokken specialisten van de Nederlandse Arbeidsinspectie aangevuld en aangescherpt en hebben geresulteerd in onderstaande definitie en bijbehorend model (zie figuur 2):

Definitie: “Kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt wordt gevormd door interactie(s) tussen risicofactoren (persoonlijke kenmerken, de werkcontext, organisatiekenmerken en de arbeidsmarktpositie) die maken dat een individu een grote kans heeft op oneerlijk, ongezond, onveilig werk en/of een lage bestaanszekerheid.”



Figuur 2. Model van kwetsbaarheid

Bovenstaande definitie laat zien dat een flexibele arbeidsrelatie of zzp-schap geen reden hoeft te zijn voor kwetsbaarheid, maar dat het gaat om een combinatie van meerdere indicatoren betreffende persoonlijke kenmerken, altijd in interactie met de werkcontext, organisatiekenmerken, de arbeidsmarktpositie en (het ontbreken van) eventuele buffers. Hieruit blijkt tevens dat een stapeling van factoren de kwetsbaarheid kan vergroten. Kortom, het definiëren van kwetsbaarheid vraagt om meer nuance en meer alertheid op diverse indicatoren dan de oorspronkelijke definitie suggereerde. Dit rapport vormt een basis voor een nieuwe definitie en het meten van kwetsbaarheid. Deze definitie kan, door middel van literatuur en/of nieuwe inzichten in verloop van tijd worden verscherpt of aangepast.

3 Hoe kan kwetsbaarheid worden gesignaleerd?

3.1 Aanpak: Inventarisatie databronnen en Latent Class Analysis

De tweede onderzoeksvraag luidde: ‘Hoe kan kwetsbaarheid worden gesignaleerd op basis van beschikbare databronnen?’ Om dit te onderzoeken, hebben we de verschillende beschikbare databronnen geïnventariseerd. Deze bronnen zijn in kaart gebracht door middel van interviews met experts binnen en buiten TNO, waarin we hen hebben bevraagd naar beschikbare databronnen om aspecten van kwetsbaarheid in kaart te brengen.

Vervolgens hebben we door middel van ‘Latent Class Analysis’ (LCA) klassen kwetsbaren in beeld gebracht, op basis van door de Nederlandse Arbeidsinspectie vooraf geselecteerde indicatoren (zie het overzicht onder aan deze paragraaf). Geen van de geïnventariseerde databronnen is primair ontworpen om kwetsbaarheid van werkenden te onderzoeken, ook de NEA en ZEA niet. Dat de LCA is uitgevoerd op de NEA en de ZEA heeft te maken met het feit dat deze monitorstudies het grootste gedeelte van de werkenden vertegenwoordigen. In figuur 3 is weergegeven welke indicatoren voor kwetsbaarheid worden gemonitord door de NEA en de ZEA. De indicatoren in wit zijn direct, dan wel bij benadering, aanwezig in de NEA en de ZEA. Een aantal indicatoren van kwetsbaarheid zijn letterlijk terug te vinden (bijv. inkomen), voor andere indicatoren is gezocht naar vragen die deze benaderen. Zo wordt bijvoorbeeld niet direct gevraagd naar of men onvrijwillig in deeltijd werkt, maar is wel gevraagd naar de tevredenheid over om in deeltijd te werken. De indicatoren in rood zijn niet aanwezig in de NEA en ZEA.



Figuur 3. Overzicht van in de NEA en ZEA aan- en afwezige indicatoren kwetsbaarheid

Voor de NEA zijn de volgende indicatoren door de Nederlandse Arbeidsinspectie geselecteerd: arbeidsrelatie, opleidingsniveau, onvrijwillig deeltijdwerk (al dan niet tevreden met deeltijd), onfatsoenlijke werktijden (meer dan 48 uur), meerdere banen, anciënniteit bij de huidige werkgever, fysieke belasting, combinatie taakeisen/autonomie (waarbij hoge taakeisen/lage autonomie een stressrisico vormen en lage taakeisen/lage autonomie een indicator voor weinig leermogelijkheden), huishoudensinkomen en verzuim.

Voor de ZEA zijn de volgende indicatoren door de Nederlandse Arbeidsinspectie geselecteerd: opleidingsniveau, platformwerk, onfatsoenlijke werktijden (meer dan 48 uur), meerdere banen, aantal jaren actief als zelfstandige, fysieke belasting, combinatie taakeisen/autonomie, tevredenheid met inkomen, financiële situatie van de onderneming en tevredenheid met eigen wendbaarheid/employability.

Naast de LCA, hebben we per klasse relevante informatie in frequentietabellen verwerkt, waaronder informatie over het geslacht, leeftijd, samenstelling huishouden, migratieachtergrond, bedrijfsgrootte, beroep en sector om meer inzicht te geven in de klassen om meer inzicht per klasse te genereren. Deze tabellen zijn opgenomen in de bijlagen.

3.2 Resultaten

In dit hoofdstuk bespreken we eerst de resultaten van de inventarisatie van beschikbare databronnen en vervolgens de resultaten van de Latent Class Analysis van NEA en ZEA.

3.2.1 Beschikbare databronnen NEA, ZEA

In het monitorprogramma van TNO zijn diverse databronnen beschikbaar, waaronder de NEA en de ZEA. De NEA en ZEA betreffen representatieve periodieke cross-sectionele onderzoeken. De NEA wordt sinds 2003 uitgevoerd. De NEA is een van de grootste periodieke onderzoeken naar de werksituatie van werknemers in Nederland, de doelpopulatie van de NEA zijn werknemers die in Nederland wonen en werken en tussen de 15 en 65 jaar (2003 – 2013) of tussen de 15 en 75 jaar (vanaf 2014) oud zijn. In 2018 vulden bijna 63.000 werknemers de NEA in, in 2019 en 2020 waren dit ongeveer 58.000 werknemers. De verzamelde gegevens worden door weging representatief gemaakt voor de populatie. Om naast werknemers ook zelfstandigen te monitoren, hebben TNO en CBS de ZEA ontwikkeld. De ZEA onderzoekt de arbeidsomstandigheden en inzetbaarheid van zelfstandig ondernemers. Na de pilot in 2012, wordt de ZEA sinds 2015 tweejaarlijks uitgevoerd.

STREAM en CODI

Naast de NEA en de ZEA voert TNO ook twee cohortstudies uit, namelijk: Study on Transitions, in Employment, Ability and Motivation (STREAM) en Cohort Duurzame Inzetbaarheid (CODI). STREAM is een longitudinaal onderzoek onder werknemers van 45 jaar en ouder. Sinds 2010 worden respondenten gevraagd tweejaarlijks een vragenlijst in te vullen. CODI is gestart met ongeveer 18.000 respondenten, in 2015 aangevuld met 6.750 respondenten. Ook CODI is een longitudinaal onderzoek. Het cohort is samengesteld op basis van deelnemers aan de NEA en de ZEA 2015. In tegenstelling tot STREAM, is er bij CODI geen leeftijdselectie. Respondenten krijgen vanaf 2016 elk jaar een vervolgvragenlijst voorgelegd. De vragenlijst van beide cohorten overlappen deels met die van de NEA en ZEA, maar er worden ook andere onderwerpen anderszins uitgevraagd, zoals motivatie. Belangrijkste onderscheid met de NEA en ZEA is dat het longitudinale data betreft, waar

dezelfde respondenten over langere tijd gevolgd worden. Zodoende zijn de STREAM en CODI ook geschikt voor onderzoek naar causale relaties. Wat zijn bijvoorbeeld determinanten van toekomstig baan- of inkomensverlies? Beide cohorten bevatten nog voldoende respondenten voor betrouwbare analyses, maar bevatten minder respondenten dan bijvoorbeeld de NEA en de ZEA. Hierdoor zijn ze minder geschikt in het onderscheiden van specifieke kleine kwetsbare groepen.

CBS: Register(micro)data en enquêtes

CBS beschikt over diverse data verkregen door steekproeven en registratiedata. Zo voert CBS bijv. de Enquête Beroepsbevolking uit, die zich met name richt op werkloosheid, aansluiting arbeidsmarkt etc. De bij CBS beschikbare data, met name de registratiedata, zijn te koppelen aan andere databestanden, waaronder de NEA en ZEA. Nu worden de NEA en ZEA al standaard aangevuld met een aantal indicatoren, zoals huishoudinkomen en migratieachtergrond. In het kader van kwetsbaarheid liggen er mogelijkheden om meer koppelingen te onderzoeken en mogelijk te maken tussen de beschikbare CBS data en de NEA en ZEA data. Een groot voordeel van registratiedata zijn dat het vaak objectieve longitudinale data zijn, bijvoorbeeld inkomensgegevens verkregen van de Belastingdienst. Er moet wel rekening worden gehouden dat, hoewel de data zoveel mogelijk analyse klaar worden aangeleverd, er vaak nog wel een bewerking voor nodig is om een specifieke onderzoeksvraag te beantwoorden. Het zijn vaak grote databestanden, met lange analysetijden. Om o.a. privacy te respecteren dienen analyses op microdata te worden uitgevoerd in een beveiligde CBS-werkomgeving. Aan deze dienstverlening zijn (relatief hoge) kosten verbonden.

Storybuilder database

Storybuilder is een instrument beheerd door het RIVM welke door onderzoekers gebruikt kan worden om arbeidsongevallen te analyseren. In Storybuilder worden ernstige ongevallen die door de Nederlandse Arbeidsinspectie zijn onderzocht op dezelfde uniforme wijze vastgelegd. Aan de ene kant worden de oorzaken van een ongeval vastgelegd en aan de andere kant de gevolgen. Op deze manier kunnen zogenoemde ongevalspaden visueel worden weergegeven, waarvan onderzoekers en bedrijven kunnen leren. Op dit moment is er informatie beschikbaar van ongeveer 31.000 ongevallen in de periode van 1998 tot en met 2014. Op deze manier kan Storybuilder bijdragen aan het verbeteren van preventie en inspecties.

LISS-data

Er zijn diverse instellingen die panels beheren, waar tegen een vergoeding vragen kunnen worden uitgezet. Zo is er bijvoorbeeld het LISS-panel van Centerdata. Het LISS-panel is een huishoudpanel. Het bestaat uit ongeveer 5000 huishouden met ongeveer 7500 respondenten. Het panel is samengesteld in samenwerking met CBS en is grotendeels representatief voor de Nederlandse huishoudens. Naast demografische kenmerken, worden er jaarlijks vragenlijsten uitgezet over o.a. gezondheid en werk en inkomen. Daarnaast is het mogelijk om een eigen vragenlijst uit te zetten, waarvan de data gekoppeld kan worden aan resultaten van andere onderzoeken uitgezet in het LISS panel. Het LISS-panel is een huishoudpanel en betreft daarom een andere populatie dan de NEA en de ZEA, waar alleen het werkende deel van de beroepsbevolking wordt bevraagd. Potentieel kan hiermee ook de niet-werkende respondenten worden bereikt.

DIX

De Duurzame Inzetbaarheids Index (DIX) is ontwikkeld door TNO en kan worden ingezet door adviseurs om bedrijven en werknemers te adviseren over hun duurzame inzetbaarheid. De

data worden opgeslagen in een centrale database en zijn beschikbaar voor secundaire analyses, bijvoorbeeld voor doorontwikkeling van de DIX of het onderzoeken van kennisvragen rondom duurzame inzetbaarheid. Inmiddels wordt de DIX ingevuld door ongeveer 17.000 respondenten. De DIX bestaat uit vier kernblokken (gezondheid- en energie, vakkennis- en vaardigheden, motivatie en commitment en werk-privé balans) en vier aanvullende blokken (huidig functioneren, toekomstig functioneren, persoonlijk leiderschap en belemmerende factoren) (Koopmans, van der Klauw en De Vroom, 2021). Voordelen van de DIX is dat er andere indicatoren worden uitgevraagd dan in de NEA en ZEA, zoals bijvoorbeeld motivatie en leiderschap. De DIX is echter een convenience sample en niet bedoeld om een representatief beeld te geven van duurzame inzetbaarheid in Nederland. De grote aantallen bieden echter mogelijkheden voor uitsplitsingen.

3.2.2 Resultaten LCA NEA (werknemers)

De resultaten van de LCA op de NEA zijn hieronder in tabel 1 weergegeven. De onderste rij geeft de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de gehele NEA populatie weer. Figuur 4 geeft grafisch weer op welke variabelen de waarden boven of onder het gemiddelde vallen.

Tabel 1. Resultaten van de LCA op de NEA (in percentages). Bron: NEA, 2019 TNO | CBS

Klasse	Arbeidsrelatie			Opleidingsniveau			Onvrijwillig deeltijd		Onfatsoenlijke werktijden			Veel (kleine) deeltijdbanen	
	Vast contract (of uitzicht op)	Tijdelijk contract	Uitzend- of oproepkracht/Geen vaste uren	Laagopgeleid	Middelbaaropgeleid	Hoopgeleid	Deeltijd (niet tevreden)	Deeltijd (tevreden)	≤ 40 uur	41-48 uur	≥ 48 uur	Eén baan	Meerdere banen
1	98.4	0.9	0.7	0.0	15.4	84.6	10.4	89.6	99.1	0.9	0.1	96.0	4.0
2	96.5	0.0	3.5	27.3	72.7	0.0	14.3	85.7	99.3	0.6	0.1	97.1	2.9
3	88.7	2.1	9.2	25.1	58.6	16.3	33.8	66.2	97.7	1.7	0.7	94.8	5.2
4	27.4	10.4	62.2	46.2	45.3	8.4	9.0	91.0	98.8	0.4	0.8	84.4	15.6
5	41.3	25.1	33.6	0.4	30.1	69.6	11.2	88.8	98.5	1.1	0.4	82.8	17.2
6	34.1	0.0	65.9	16.2	34.8	49.0	26.8	73.2	7.7	19.9	72.5	89.6	10.4
NEA	64.4 (33.5)	6.4 (10.0)	29.2 (29.4)	19.2 (17.7)	42.8 (20.6)	37.9 (34.8)	17.6 (10.3)	82.4 (10.3)	83.1 (38.3)	4.2 (8.00)	12.8 (30.3)	90.8 (6.2)	9.2 (6.2)

Klasse	In dienst bij huidige werkgever		Fysieke belasting		Taakeisen/ Autonomie				Huishoudinkomen		Verzuim	
	Minder dan één jaar	Meer dan één jaar	Ja, regelmatig	Nee/Soms	Lage taakeisen - lage autonomie	Lage taakeisen - hoge autonomie	Hoge taakeisen - lage autonomie	Hoge taakeisen - hoge autonomie	Laagste 20%	Bovenste 80%	Ja	Nee
1	7.3	92.7	14.4	85.6	14.9	39.2	18.7	27.3	0.6	99.4	50.4	49.6
2	5.6	94.4	41.3	58.7	26.0	58.7	0.1	15.2	2.7	97.3	43.5	56.6
3	5.9	94.1	86.1	13.9	20.1	7.8	51.5	20.7	3.9	96.1	61.5	38.5
4	36.1	63.9	57.6	42.4	55.2	21.0	20.3	3.5	13.8	86.2	39.1	60.9
5	49.5	50.5	14.5	85.5	30.6	45.3	14.3	9.9	15.8	84.2	35.4	64.6
6	4.2	95.8	33.5	66.5	7.8	35.9	13.6	42.7	0.4	99.6	20.4	79.6
NEA	18.1 (19.6)	81.9 (19.6)	41.3 (27.5)	58.7 (27.5)	25.8 (16.5)	34.6 (18.0)	19.7 (17.1)	19.9 (13.9)	6.2 (6.8)	93.8 (6.8)	41.7 (13.9)	58.3 (13.9)

	Verzuim	Laag huishoudens- inkomen	Saaï werk (lage taakeisen / lage autonomie)	Stressrisico (hoge taakeisen / lage autonomie)	Fysieke belasting	Lage anciënniteit	meerdere banen	lange werkweek (>48 uur)	ontevreden deeltijd	Laag/midden opleidings-niveau	(Flexibele) arbeidsrelatie
1											
2	*				*						
3											
4											
5											
6							*				

Figuur 4. NEA - Zes klassen werkenden. Bron: NEA, 2019 TNO | CBS. NB. Een geel vlak betekent dat de werknemers in deze klasse hoger dan gemiddeld scoren op een indicatie voor kwetsbaarheid; een * duidt op een score die ongeveer op gemiddelde zit.

De zes klassen geven verschillende type werknemers weer. Er lijkt daarbij geen klasse te zijn waar alle werknemers per definitie helemaal niet of volledig kwetsbaar zijn, daarvoor is de diversiteit binnen de klassen te groot. Niettemin lijken er door de oogbaren heen wel enkele klassen in meer of mindere mate kwetsbaar voor ongezond en onveilig werk of een lage bestaanszekerheid (zie figuur 4).

Een eerste voorzichtige indruk van uitkomsten, laat twee klassen werkenden zien waarbij weinig negatieve indicatoren worden gerapporteerd (Klasse 1 en 2). Klasse 3 lijkt een type werknemer die kwetsbaar kan zijn op het terrein van ongezond en onveilig werk, vanwege een relatief hoge score op fysiek belastend werk, stressvol werk (hoge taakeisen/lage autonomie) en verzuim. Het merendeel van deze klasse heeft echter wel een vast contract en maar weinigen maken deel uit van de laagste inkomensgroep. Klasse 3 omvat meer dan gemiddeld technici en vakspecialisten, dienstverlenend personeel en verkopers, geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers, ambachtslieden, bedieningspersoneel van machines en installaties, assembleurs en elementaire beroepen en zijn vaker dan gemiddeld werkzaam in de sectoren landbouw, bouw en visserij, industrie, bouwnijverheid, groot- en detailhandel, vervoer en opslag, horeca en gezondheids- en welzijnzorg (tabel 3a, bijlage C).

Klasse 4 lijken relatief vaker kwetsbaar betreft lage bestaanszekerheid, vanwege relatief hoge percentages op een flexibele arbeidsrelatie, laag opleidingsniveau, fysieke belasting, eenvoudig werk zonder ontwikkelmogelijkheden (lage taakeisen/lage autonomie) en een laag inkomen. Klasse 4 omvat meer dan gemiddeld dienstverlenend personeel en verkopers, geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers, ambachtslieden, bedieningspersoneel van machines en installaties, assembleurs en elementaire beroepen en zijn vaker dan gemiddeld werkzaam in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij, groot- en detailhandel, vervoer en opslag, horeca, zakelijke dienstverlening/ontroerend goed, cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening (tabel 3b, bijlage C).

Ook klasse 5 omvat een type werknemer met een laag inkomen en een flexibele arbeidsrelatie, maar dit type is hoogopgeleid, verricht geen fysiek belastend werk en heeft eerder een ontspannen baan (lage taakeisen/hoge autonomie). Klasse 5 omvat meer dan gemiddeld intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen en administratief personeel

en zijn vaker dan gemiddeld werkzaam in de sectoren horeca, informatie en communicatie, financiële instellingen, zakelijke dienstverlening/ontroerend goed, onderwijs, gezondheids- en welzijnzorg en cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening (tabel 3b, bijlage C).

Klasse 6 tenslotte, kan een risico op kwetsbaarheid inhouden als het gaat om ongezond werk gerelateerd aan een lange werkweek. Dit is een type werknemer dat hoog opgeleid is, met een hoog inkomen en dat uitdagend werk heeft. Deze klasse omvat meer dan gemiddeld leidinggevende functies, geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers, ambachtslieden en bedieningspersoneel van machines en installaties en zijn vaker dan gemiddeld werkzaam in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij, bouwnijverheid, vervoer en opslag, financiële instellingen en zakelijke dienstverlening/ontroerend goed. (tabel 3b, bijlage C).

3.2.3 Resultaten LCA ZEA (zelfstandigen)

De resultaten van de LCA op de ZEA zijn hieronder in tabel 2 weergegeven. De onderste rij geeft de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de gehele ZEA populatie weer. Figuur 5 geeft grafisch weer welke waarden boven of onder het gemiddelde vallen die potentieel kwetsbaarheid beïnvloeden.

Tabel 2. Resultaten van de LCA op de ZEA (in percentages)

Klasse	ZZP/ZMP		Opleidingsniveau			Platformwerk		Onfatsoenlijke werktijden			Veel (kleine) deeltijdbanen	
	ZMP	ZZP	Laagopgeleid	Middelbaar opgeleid	Hoogopgeleid	Ja	Nee	<= 40 uur	41-48 uur	>= 48 uur	Meerdere banen	Eén baan
1	6.3	93.8	8.1	33.2	58.7	6.8	93.2	89.8	5.9	4.3	21.8	78.2
2	39.6	60.4	17.8	48.3	33.9	3.9	96.1	22.1	11.4	66.6	5.9	94.1
3	4.7	95.3	7.7	30.4	61.9	5.4	94.6	90.4	3.4	6.3	28.5	71.5
4	42.3	57.7	22.4	50.6	27.0	3.9	96.1	16.8	6.2	77.0	5.1	95.0
ZEA	23.2 (20.5)	76.8 (20.5)	4.0 (7.3)	40.6 (10.3)	45.4 (17.5)	5.0 (1.4)	95.0 (1.4)	54.8 (40.9)	6.7 (3.4)	38.5 (38.7)	15.3 (11.7)	84.7 (11.7)

Klasse	Aantal jaar actief als ZMP/ZZP			Fysieke belasting		Taakeisen/ Autonomie				Inkomen (Tevredenheid)		Financiële gezondheid bedrijf		Employability/ Wendbaarheid	
	0-5 jaar	6-10 jaar	11 jaar of langer	Eén/Regelmatig	Nee/Soms	Lage taakeisen - lage autonomie	Lage taakeisen - hoge autonomie	Hoge taakeisen - lage autonomie	Hoge taakeisen - hoge autonomie	Niet tevreden	Tevreden	Slecht/Matig	Redelijk/Goed/Zeer goed	Niet tevreden	Tevreden
1	28.2	26.0	45.8	24.1	75.9	6.4	78.3	2.3	12.9	4.6	95.4	4.9	95.2	9.0	91.0
2	16.7	20.1	63.2	50.9	49.1	6.7	49.4	6.0	37.9	7.4	92.6	1.6	98.4	4.6	95.4
3	24.6	21.6	53.8	29.1	70.9	10.3	72.4	4.0	13.4	86.9	13.1	55.5	44.5	72.2	27.8
4	11.5	15.2	73.3	67.6	32.4	6.6	26.8	15.4	51.3	88.0	12.0	55.9	44.1	48.8	51.2
ZEA	20.3 (7.6)	20.7 (4.5)	59.0 (11.9)	42.9 (20.1)	57.1 (20.1)	7.5 (1.9)	56.7 (23.6)	6.9 (5.8)	28.9 (19.0)	46.8 (47.0)	53.3 (47.0)	29.5 (30.3)	70.6 (30.3)	33.7 (32.5)	66.3 (32.5)

	Type (ZZP / ZMP)	Laag/midden opleidings-niveau	platformwerk	Lange werkweek (>48 uur)	Meerdere banen	Lage anciënniteit	Fysieke belasting	Stressvol werk (hoge taakeisen / lage autonomie)	Saai werk (lage taakeisen / lage autonomie)	ontevreden met inkomen	Slechte/matige financiële gezondheid bedrijf	ontevreden met employability wendbaarheid
1	zmp		*									
2	zzp		*									
3	zmp		*									
4	zzp		*									

Figuur 5. ZEA - Vier klassen zelfstandigen. Bron: ZEA, 2019 TNO | CBS. NB. Een geel vlak betekent dat de zelfstandigen in deze klasse hoger dan gemiddeld scoren op een indicatie voor kwetsbaarheid; een * duidt op een score die ongeveer op gemiddelde zit

De vier klassen geven verschillende typen werknemers weer. Er lijkt daarbij geen klasse te zijn waar alle werknemers per definitie helemaal niet of volledig kwetsbaar zijn, daarvoor is de diversiteit binnen de klassen te groot. Niettemin lijken er door de oogbaren heen wel enkele klassen in meer of mindere mate kwetsbaar voor ongezond en onveilig werk of een lage bestaanszekerheid.

Een eerste voorzichtige indruk van uitkomsten, laat twee klassen zelfstandigen zien waarbij weinig negatieve indicatoren worden gerapporteerd (Klasse 1 en 2). Klasse 3 omvat relatief meer hoogopgeleide zzp-ers met een risico op lage bestaanszekerheid als gevolg van een slechte financiële situatie van het bedrijf, ontevredenheid met inkomen en ontevreden met de eigen wendbaarheid. Deze klasse scoort ook relatief hoog op saai werk. Deze klasse omvat meer dan gemiddeld intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen, technici en vakspecialisten, administratief personeel en zijn vaker dan gemiddeld werkzaam in de sectoren industrie, informatie en communicatie, zakelijke dienstverlening/ontroerend goed, onderwijs en cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening (tabel 4, bijlage D).

Klasse 4 omvat met name zmp-ers die een risico lopen op lage bestaanszekerheid of ongezond werk. Het gaat om laag tot middelbaar opgeleide zelfstandigen met een lange werkweek, regelmatig fysiek belastend en soms stressvol werk, die ook niet tevreden zijn met het inkomen, met een matig tot slechte financiële situatie en relatief ontevreden over de eigen wendbaarheid. Deze klasse omvat meer dan gemiddeld leidinggevende functies, dienstverlenend personeel en verkopers, geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers, ambachtslieden, bedieningspersoneel van machines en installaties, assembleurs en werken vaker dan gemiddeld in de sectoren landbouw, bosbouw en visserij, industrie, groot- en detailhandel, vervoer en opslag, horeca en cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening (tabel 4, bijlage D).

3.2.4 Conclusie

Bovenstaande tabellen en beschrijvingen gelden slechts als eerste verkenning, waarin we kunnen afleiden welke klassen hogere of lagere percentages rapporten op een bepaalde uitkomstmaat gerelateerd aan kwetsbaarheid. Deze verkennende analyse op de data van de

NEA en de ZEA laat zien dat de uitbreiding en nuancering van de definitie inderdaad zinvol is en tot het signaleren van meer typen kwetsbaren kan leiden.

Het signaleren van kwetsbaarheid kent echter nog geen definitief antwoord, om meerdere redenen. Een van deze redenen is dat geen enkele voor ons bekende databron primair is ontworpen om kwetsbaarheid van werkenden te onderzoeken. Zo missen we nog belangrijke vragen omtrent bepaalde indicatoren van kwetsbaarheid in de monitorstudies. Daarnaast lijken sommige kwetsbare groepen niet vertegenwoordigd in de gebruikte monitordata -of in enige andere data- die door middel van vragenlijsten worden opgehaald. Zij zijn dus nog onvoldoende bevraagd en geen onderdeel van de gedefinieerde klassen. Het niet bereiken van deze kwetsbare groepen kan komen omdat ze de taal niet machtig zijn, wantrouwen of geen binding hebben met onderzoek, of omdat er geen registratie beschikbaar is om mensen gericht te benaderen, bijv. voor het benaderen van platformwerkers. We concluderen dus dat om kwetsbaren te signaleren, daadwerkelijk monitoren van deze groep een nog te zetten stap is. Tot slot, is een andere geuite behoefte het verkrijgen van meer inzicht in causaliteit. Naast meer monitordata gericht op het verkrijgen van inzicht in kwetsbaarheid die ook de verschillende benodigde groepen bereikt, kan dit een volgende stap zijn in de ambitie van het monitoren van kwetsbaarheid.

Literatuurlijst

- Anker, R., Chernyshev, I., Egger, P., & Mehran, F. (2003). Measuring decent work with statistical indicators. *Int'l Lab. Rev.*, 142, 147.
- Blonk, R. W. (2018). *We zijn nog maar net begonnen*. Tilburg University.
- Bouwhuis, S., Geuskens, G. A., Boot, C. R., van der Beek, A. J., & Bongers, P. M. (2019). Health differences between multiple and single job holders in precarious employment in the Netherlands: A cross-sectional study among Dutch workers. *Plos one*, 14(9), e0222217.
- Cazes, S., A. Hijzen and A. Saint-Martin (2015), "Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 174, OECD Publishing, Paris.
- Dwyer, P., Lewis, H., Scullion, L., & Waite, L. (2011). *Forced labour and UK immigration policy: status matters*. York: Joseph Rowntree Foundation.
- Gevaert, J., Van Aerden, K., De Moortel, D., & Vanroelen, C. (2019). Tewerkstellingskwaliteit, gezondheid en welzijn voor werknemers en zelfstandigen. *Tijdschrift Sociologie*, 2(dossier Arbeidsmarkten, welvaartsstaat en ongelijkheid), 150-180.
- Goldbach, R., van Drongelen, A., van de Ven, H., Putnik, K., Eekhout, I., van den Bossche, S., & Goudswaard, A. (2019). Uitstroom uit flexbanen: Invloed van persoonlijke factoren, werkenmerken en contracttype. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(1), 72-88.
- Goudswaard, A., André, J. C., & Ekstedt, E. (2002). *New forms of contractual relationships and the implications for occupational safety and health*. Luxemburg: EU OSHA
- Inspectie SZW (2019). *Staat van eerlijk werk 2019. Risico's aan de onderkant van de arbeidsmarkt*. Utrecht: Inspectie SZW
- Kreshpaj, B., Orellana, C., Burström, B., Davis, L., Hemmingsson, T., Johansson, G., ... & Bodin, T. (2020). What is precarious employment? A systematic review of definitions and operationalizations from quantitative and qualitative studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 235-247.
- Lips-Wiersma, M., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS). *Group & Organization Management*, 37(5), 655-685.
- Schaufeli, W., & Taris, T. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 26(2), 182-204.
- SEO Economisch onderzoek. (2015). *Flexibele schil in de metaal: een verkenning van de omgang en kwetsbaarheid*. Amsterdam: SEO
- Sociaal Economische Raad (SER). (2019). *Handreiking arbomaatregelen: taal en veiligheidsrisico's*. Den Haag: SER.
- Stiglitz, J., Sen, A. and Fitoussi, J.P. (2009). "Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress", Paris.

- Strockmeijer, A., de Beer, P., & Dagevos, J. (2017). Mobiliteit binnen de perken: zeer geringe positieverbetering van werknemers uit Oost-Europa bij een langer werkverleden. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 33(4), 384-400.
- Van Hootegeem, G., van Amelsvoort, P., Van Beek, G., & Huys, R. (2008). Anders organiseren & beter werken: Handboek sociale innovatie en verandermanagement.
- Van Ooijen, R., Koning, P. W., Boot, C. R., & Brouwer, S. (2021). The contribution of employer characteristics to continued employment of employees with residual work capacity: evidence from register data in The Netherlands. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 47(6), 435-446.
- Van Rhenen, W., Schaufeli, W. B., van Dijk, F. J. H. (2008). Do job demands, job resources and personality predict burnout and work engagement? A two-sample study. *From Stress to engagement*, 139-162.
- Vanroelen, C. (2019). Employment quality: An overlooked determinant of workers' health and well-being?. *Annals of work exposures and health*, 63(6), 619-623.
- Vives, A., González, F., Moncada, S., Llorens, C., & Benach, J. (2015). Measuring precarious employment in times of crisis: the revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 379-382.

Bijlage 1 Uitingsvormen van kwetsbaarheid

Hieronder staan de diverse uitingsvormen van kwetsbaarheid beschreven. Op basis van het literatuuronderzoek constateren we dat er regelmatig overlap bestaat tussen de uitingsvormen. We hebben ervoor gekozen om de diverse uitingsvormen wel afzonderlijk te bespreken, ondanks de overlap.

Eerlijk werk

In de Staat van Eerlijk Werk (2019) agendeert de Nederlandse Arbeidsinspectie eerlijk loon voor eerlijk werk. Hierin definieert Nederlandse Arbeidsinspectie Eerlijk werk als 'arbeid die de fundamentele rechten van de mens én de rechten van werkenden op gezond en veilig werk en eerlijke arbeidsvoorwaarden respecteert'. Ook stelt de Nederlandse Arbeidsinspectie dat een kwetsbare arbeidsmarktpositie wordt gevormd door een combinatie van een laag loon en een flexibel contract bij werknemers en een slechte financiële positie van de onderneming bij zzp'ers (Staat van Eerlijk Werk, 2019). Een flexibel contract zorgt voor verminderde werkzekerheid, wat in combinatie met beperkte bestaanszekerheid van een laag inkomen de afhankelijkheidspositie van werknemers doet toenemen. Deze vergrootte afhankelijkheidspositie leidt tot grotere risico's op oneerlijk werk (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2019). Met name deze groep werkenden kan te maken krijgen met onderbetaling, te lange werktijden, illegale tewerkstelling en uitbuiting. Ook schijnconstructies zijn onderdeel van oneerlijk werk. Tot slot beschrijft de Nederlandse Arbeidsinspectie ook een aantal mechanismen die kwetsbaren nog kwetsbaarder maken, zoals druk op de prijzen door toenemende concurrentie. De bovenstaande gehanteerde definitie voor Eerlijk werk wordt ook door de Nederlandse Arbeidsinspectie zelf als te nauw gezien. Uit de beschrijving van de Staat van Eerlijk Werk blijkt al hoeveel meer indicatoren een rol spelen bij eerlijk werk. Zo wordt er een verband gelegd tussen eerlijk werk en kwetsbaarheid op de arbeidsmarkt met eerlijke arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden zoals een juiste beloning, fatsoenlijke werktijden en een gelijke behandeling. Maar wordt er ook een samenhang geconstateerd tussen de arbeidsmarktpositie van een persoon (bijv. type contact), de werkcontext en de bedrijfsomgeving (druk op de prijzen en daarmee loon).

Fatsoenlijk werk

Een vergelijkbare term is Fatsoenlijk werk. Fatsoenlijk werk ('decent work') is afkomstig van de International Labour Organization (ILO) en overlapt deels met eerlijk werk, maar voegt hier nog een aantal indicatoren aan toe. De ILO ziet fatsoenlijk werk, samen met productief werk, als een belangrijke elementen om een duurzame, inclusieve groei te bereiken en armoede te elimineren. Fatsoenlijk werk refereert aan het geheel aan ambities van mensen in hun werkende leven. Fatsoenlijk werk omvat de kans op productief werk, eerlijk inkomen, werkveiligheid, sociale bescherming, persoonlijke ontwikkeling, sociale integratie, vrijheid om zorgen te uiten, participatie in besluiten en gelijke kansen en behandeling (Anker, 2003). De basis van fatsoenlijk werk wordt door de ILO omschreven als alle vormen van economische activiteit, ofwel als werknemer ofwel als zelfstandige in de (in)formele economie. Werk dient daarbij vrijwillig gekozen te kunnen worden, d.w.z. dat afspraken in internationale declaraties worden nageleefd en er geen sprake is van bijvoorbeeld slavernij of kinderarbeid. Aanvullend op de omschrijving van Eerlijk werk, worden indicatoren genoemd die te maken hebben met de ontwikkeling en ambities van een persoon en met vrijheid van keuze, naast participatie in besluitvorming en zeggenschap. Daarnaast neemt de ILO ook nadrukkelijk productiviteit mee, omdat productiviteit essentieel is voor zowel een duurzame bedrijfsvoering als voor werkenden om een goed leven te kunnen leiden. Verder omvat de definitie ook de dimensie van gelijkheid, in de zin dat werkenden de ondersteuning en mogelijkheden krijgen die ze

nodig hebben. Veiligheid op het werk is een andere belangrijke component, waarbij veiligheid in dit geval refereert aan het hebben van een (financieel) vangnet in het geval van ziekte of verlies van werk. Tot slot omvat de definitie van fatsoenlijk werk van de ILO ook waardigheid van werkenden, d.w.z. dat werkenden met respect worden behandeld, hun mening kunnen ventileren en betrokken worden bij besluitvorming. Expliciet wordt hier genoemd dat werkenden zich moet kunnen verenigen, zodat zij collectief kunnen worden vertegenwoordigd.

Betekenisvol werk

Vanuit het perspectief van Fatsoenlijk werk wordt werk dus ook gezien als middel om belangrijke doelen in het leven te realiseren in plaats van enkel een middel om te leven. Hieraan gerelateerd is het perspectief van Betekenisvol werk. Betekenisvol werk kan onderverdeeld worden in vier dimensies: 1) zelfontplooiing, 2) verbondenheid met anderen, 3) bijdragen aan het welzijn van anderen, 4) expressie van potenties. Onderzoek heeft aangetoond dat betekenisvol werk van invloed is op werkresultaten, zoals bevlogenheid, arbeidsvreugde, motivatie en stressvermindering (Lips-Wiersma & Wright, 2012). Vanuit de invalshoek van betekenisvol werk, ontstaat er een kwetsbare situatie als er een gebrek is aan zingeving in het werk (betekenisvol werk).

Lage bestaanszekerheid

Naast oneerlijk werk wordt ook een lage bestaanszekerheid in de nieuwe definitie van de Arbeidsinspectie opgenomen als uitingsvorm van kwetsbaarheid. Bestaanszekerheid houdt in dat een persoon beschikking heeft over middelen om levensonderhoud te waarborgen volgens geldende normen. Kwetsbaarheid betreft dan onder meer het risico op baanverlies en/of arbeidsongeschiktheid (Blonk, 2018; UWV, 2019; Ooijen et al., 2021) en de kans op in armoede te leven in de toekomst (Manilla, 2015). Kwetsbaarheid vanuit het perspectief van bestaanszekerheid beschouwd, omvat indicatoren als lage werk- en baanzekerheid, gebrekkige bescherming tegen ongevallen en ziekte op werk, maar ook onbegrensde werktijden, het ontbreken van ontwikkelingsperspectieven, inkomensonzekerheid en het ontbreken van vertegenwoordiging en medezeggenschap (Manilla, 2015). Een laag inkomen en flexibele contracten worden vaak gekoppeld aan deze vorm van kwetsbaarheid (o.a. Bouwhuis, 2019; CPB, 2015; GAK, 2021; Kreshpaj et al. 2020; SEO, 2015). De Nederlandse Arbeidsinspectie gebruikt voor haar definitie van een kwetsbare arbeidsmarktpositie dezelfde indicatoren. Kwetsbaarheid hangt dan samen met een afhankelijkheidspositie van werknemers, omdat zij door een flexibel contract verminderde werkzekerheid hebben. Werknemers met een flexibel contract hebben vaak ook een lager loon. De kwetsbaarheid geldt met name voor uitzend- en oproepkrachten, maar in mindere mate voor tijdelijke contracten (Goldbach et al., 2019). In sommige gevallen (met name oproepkrachten) dienen werknemers meer uren beschikbaar te zijn voor werk dan dat ze daadwerkelijk werken en betaald krijgen. Een laag inkomen vermindert de bestaanszekerheid. In sommige gevallen wordt de bestaanszekerheid van een persoon extra aangetast, omdat ook de huisvesting voor werknemers geregeld wordt door de werkgever. Bij verlies van die baan, komt daarmee ook de huisvesting te vervallen. En niet alleen de baanzekerheid staat bij werknemers met een flexibel contract onder druk, maar ook de werkzekerheid. Uit de monitor Leercultuur van de SER en TNO blijkt dat werknemers met een uitzend- of oproepcontract minder vaak een opleiding of cursus volgen en minder leren van collega's of taken op het werk (Verbiest, 2017). Daarmee zijn ze mogelijk minder aantrekkelijk voor andere werkgevers. Het perspectief van kwetsbaarheid vanuit bestaanszekerheid impliceert dat arbeidsparticipatie een belangrijke rol vervult. Daarbij zijn -naast de genoemde afhankelijkheidsrelatie- ook individuele factoren van belang. Factoren die de kans op het krijgen van werk vergroten, zijn bijvoorbeeld zoekgedrag, presentatie en vertrouwen in eigen kunnen, vaardigheden, motivatie en een omgeving die in staat stelt om het willen en kunnen uit te voeren (Blonk, 2018). Factoren die de kwetsbaarheid

van werkzoekenden vergroten zijn psychische, mentale of fysieke beperkingen, leeftijd, culturele achtergrond, toegang tot kinderopvang, of bijvoorbeeld de beschikking over vervoer.

Ongezonder en onveilig werk

Een derde uitingvorm van kwetsbaarheid – naast oneerlijk werk en lage bestaanszekerheid – betreft *ongezond en onveilig werk* (EU OSHA, 2002; Nederlandse Arbeidsinspectie, 2019; SER, 2019). Kwetsbaarheid kan ontstaan als de arbeidsomstandigheden en veiligheid van het werk tot gezondheidsklachten leiden. Denk aan arbeidsongevallen, beroepsziekten die op de langere termijn ontstaan en ziekteverzuim. Maar ook gezondheidsklachten die niet meteen tot verzuim leiden kunnen mensen kwetsbaar maken. Als mogelijke oorzaak van ongezond en onveilig werk is er lange lijst met psychosociale arbeidsrisico's (werkdruk, werkstress, emotionele belasting, pesten, seksuele intimidatie en agressie en geweld) en risico's op fysieke belasting (zwaar tillen, te veel dragen, werken met trillend gereedschap of een ongunstige werkhouding). Wat betreft veiligheid gaat het met name om onveilige omstandigheden zoals het risico op vallen van hoogte, snijden en zagen, werken met gevaarlijke stoffen etc. Hier kunnen ook persoonlijke factoren en de bedrijfs-, of beter de veiligheidscultuur, een rol spelen. Voor de beheersing van veiligheid op de werkplek vormt taalbeheersing een belangrijk aspect. Uit Nederlands en internationaal onderzoek blijkt dat taalverschillen kunnen leiden tot miscommunicatie op de werkvloer. Deze miscommunicatie leidt tot een hogere kans op gevaarlijke situaties en ongevallen. Een situatie kan een werknemer bijvoorbeeld kwetsbaar maken omdat hij/zij de taal niet begrijpt of laaggeletterd is en daarom instructies of veiligheidsmaatregelen niet begrijpt (SER, 2019). Voorbeelden van een veiligheidscultuur is dat collega's elkaar attenderen op het naleven van de regels en richtlijnen.

Daarnaast kan ook de arbeidsrelatie van invloed zijn op de veiligheid. Er zijn signalen dat flexwerkers in sommige gevallen slechtere beschermingsmiddelen kregen dan medewerkers met een vast contract. Daarnaast hebben werknemers met een arbeidsrelatie waarbij er geen sprake is van een vast contract tussen werkgever en werknemer, zoals uitzendwerk en tijdelijke contracten vaak amper toegang tot de OR en/of hebben een slechtere onderhandelingspositie (kans op verliezen van baan) om veiligheidskwesties aan te kaarten. Medezeggenschap is bij arbeidswetgeving een recht, maar als flexwerkers niet in de OR komen, zitten ze niet bij besprekingen rondom arbeidsomstandigheden. Kwetsbaarheid is ook gerelateerd aan veiligheid op sociaal gebied. Te denken valt aan uitbuiting, waarbij mensen erg hard moeten werken, voor weinig loon.

Bijlage 2 Indicatoren die de kans op kwetsbaarheid vergroten

In het literatuuronderzoek zijn naast de uitingsvormen, ook diverse indicatoren gevonden die de kans op de vormen van kwetsbaarheid kunnen versterken. Hieronder bespreken we deze indicatoren die iemand kwetsbaar kunnen maken, geordend vanuit een aantal concepten die verbonden zijn aan literatuur over werkkenmerken, arbeidsmarktpositie en persoonlijke omstandigheden.

Kwaliteit van arbeid

In bovenstaande beschrijvingen van kwetsbaarheid komen al veel indicatoren naar voren die gaan over de werkcontext. Voor een indeling van de werkcontext kunnen we terugvallen op het begrip kwaliteit van de arbeid. Dit begrip omvat veel indicatoren van de andere perspectieven die eerder zijn beschreven en kan worden onderverdeeld in de volgende vier categorieën (Van Hootegem et al, 2008):

1. Arbeidsinhoud (taken, ontwikkelmogelijkheden, autonomie)
2. Arbeidsomstandigheden (belasting fysiek/mentaal, veiligheid, bescherming)
3. Arbeidsvoorwaarden (beloning, arbeidsrelatie, secundaire voorwaarden, arbeidstijden)
4. Arbeidsverhoudingen (zeggenschap en sociale dialoog)

Deze indicatoren duiden de verschillende vormen van belasting of blootstelling in het werk. De indicatoren kunnen vervolgens weer gelinkt worden aan verschillende gevolgen van deze blootstelling, zoals (verminderde) ontwikkelmogelijkheden en een grotere of kleinere kans op gezondheidsproblemen. Van Hootegem en collega's (2008) geven aan dat een goede kwaliteit van arbeid (de inhoud van het werk, de arbeidsomstandigheden, de voorwaarden en de organisatie) bijdraagt aan tevreden werkenden; dat werkenden zich goed voelen in hun werk. Vergelijkbaar aan de definitie van Van Hootegem en collega's heeft de OESO een kader opgesteld voor de baankwaliteit (Cazes, Hijzen & Saint-Martin, 2015). Dit kader is afgeleid van het bredere welzijnskader (Stiglitz, Sen en Fitoussi, 2015). Dit welzijnskader beoogt welvaart breder te zien dan alleen maar uitgedrukt in het BBP. Afgeleid van dit kader is ook een kader voor baankwaliteit gemaakt, gericht op het inkomen, werkzekerheid en werkinhoud. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar absolute scores, maar ook de relatieve positie ten opzichte van anderen. Voor de score op inkomen is het bijvoorbeeld niet alleen van belang om voldoende inkomen te hebben voor eten, drinken en wonen. Maar wordt er ook een link gelegd tussen ongelijkheid in kwaliteit van arbeid. Daarmee overlapt het OECD kader voor baankwaliteit met bijvoorbeeld eerlijk en fatsoenlijk werk.

Job demands resources model

Verbonden aan de kwaliteit van de arbeid, en dan met name de arbeidsinhoud is het Job Demands-Resources model (JD-R model) ontwikkeld. (Schaufeli & Taris, 2013). Dit model beschrijft de relatie tussen werkkenmerken en werkuitskomsten. Het model laat zien dat vergelijkbare werkkenmerken zowel belastend kunnen zijn als stimulerend en dat er buffers bestaan die een negatief effect kunnen dempen (of omkeren). Het model veronderstelt dat de balans tussen werkeisen (zoals werkdruk, emotionele taaklast, fysieke taaklast en lange werktijden) en hulpbronnen (zoals sociale steun, autonomie en ontwikkelmogelijkheden) een belangrijke rol speelt bij het voorkomen van burn-outklachten. Zo kunnen hoge werkeisen leiden tot stressreacties, terwijl het beschikken over veel hulpbronnen juist kan zorgen voor hogere motivatie en productiviteit (Schaufeli & Taris, 2013). De combinatie van (hoge) taakeisen en een gebrek aan hulpbronnen is een voorspeller van toekomstige burn-out, waar

de aanwezigheid van hulpbronnen toekomstige bevlogenheid kunnen voorspellen (Rhenen, Schaufeli & Van Dijk, 2008).

Vanuit het JD-R model beredeneerd, ontstaat kwetsbaarheid door een disbalans in werkeisen en hulpbronnen (Rhenen et al., 2008). Dit idee van hulpbronnen (of buffers) kunnen we ook buiten de werkcontext plaatsen. Denk bijvoorbeeld aan sociale steun van naasten bij het realiseren van arbeidsparticipatie of aan de aanwezigheid van een financiële buffer waarmee mogelijk deeltijdwerk financieel kan worden gecompenseerd. In het model in figuur 2 hebben we het begrip buffers dan ook breed opgevat.

Precaire arbeid

Als we specifiek kijken naar welke indicatoren van de arbeidsmarktpositie een persoon kwetsbaar kunnen maken, dan komen we bij het begrip Precaire arbeid of *precarious work*. Precaire arbeid wordt gekenmerkt door onzeker werk, dat weinig betaalt, van lage kwaliteit is, waarbij sprake is van een gebrek aan invloed op arbeidscondities en bescherming op grond van bestaande regelgeving (CPB, 2015; Gevaert et al. 2019; Strockmeijer et al., 2017; Bouwhuis, 2019; Vives, 2015; Kreshpaj et al., 2020; Strockmeijer et al., 2017). Deze opeenstapeling van ongunstige omstandigheden kan leiden tot 'een staat van machteloosheid in de arbeidssituatie', resulterend in verlies van controle en onzekerheid over arbeidsvoorwaarden en inkomen (Vanroelen, 2019). Precaire banen worden dus gekenmerkt door (Bouwhuis et al., 2019; CPB, 2015; Gevaert et al. 2019):

- zeer ongunstige arbeidsvoorwaarden (bijv. gebrek aan training, geen mogelijkheden tot opwaartse mobiliteit);
- zeer ongunstige arbeidsverhoudingen (bijv. weinig vertegenwoordiging en betrokkenheid, hoge prevalentie van ongewenst gedrag);
- grote mate van onzekerheid over de voortzetting van het werk (baan heeft beperkte looptijd, er is grote kans op baanverlies of er is grote onzekerheid over continuering ervan);
- vaak niet-gecompenseerde ongunstige werkuren;
- lange, onregelmatige werktijden met een hoge onvoorspelbaarheid;
- lage verdienen/lonen;

Kwetsbaarheid vanuit deze invalshoek betreft dus de mate van precair werk en dan met name indicatoren die te maken hebben met het arbeidscontract, de beloning en de werktijden. We zien hier verschillende indicatoren die beschreven zijn bij Fatsoenlijk werk (decent work) in terugkomen.

Arbeidsuitbuiting

Een extreme invulling van een kwetsbare arbeidsmarktpositie (en onfatsoenlijk werk) heeft te maken met arbeidsuitbuiting. Vanuit verschillende invalshoeken is benoemd dat een flexibel contract zorgt voor verminderde werkzekerheid, wat in combinatie met beperkte bestaanszekerheid van een laag inkomen de afhankelijkheidspositie van werknemers doet toenemen. Bij het creëren van financiële binding door een permanente afhankelijkheidspositie kan zelfs sprake zijn van *arbeidsuitbuiting* (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2022). Bij arbeidsuitbuiting is vaak sprake van meervoudige afhankelijkheid. Uitbuiting kan plaatsvinden door illegaal verblijf van werkenden, opgebouwde schulden en verplichte huisvesting. Dwang, geweld, dreiging, afpersing, fraude en misleiding kunnen een rol spelen. Uitingvormen van arbeidsuitbuiting zijn geen of veel te weinig loon, inning van iemands uitkering, hele lange werkdagen, etc. (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2019). Voorbeelden hiervan zijn het niet uitbetaald worden als je ziek bent of geen loon ontvangen na een fout gemaakt te hebben. Kwetsbaarheid vanuit deze invalshoek bezien betreft dan onveiligheid op sociaal en economisch gebied. Hierbij is kwetsbaarheid het gebrek aan macht om controle uit te oefenen

op de werkcondities en inkomen (disempowerment) (Vives, 2015) en het risico op gedwongen arbeid (Dwyer, Lewis, Scullion & Waite, 2011). Deze permanente afhankelijkheidspositie kenmerkt zich ook door het niet kunnen eisen van betere arbeidsomstandigheden, weerloos zijn tegen ongelijke behandeling, de angst om ontslagen te worden, op autoritaire wijze behandeld worden en het gevoel gegeven worden makkelijk te vervangen zijn (Vives, 2015).

Organisatiekenmerken

In de interviews zijn ook diverse organisatiekenmerken genoemd die de kwetsbaarheid van werknemers kunnen vergroten. In de Staat van Eerlijk Werk (2019) noemt de Nederlandse Arbeidsinspectie dat waar door hevige concurrentie de prijzen onder druk staan, lonen en ook werktijden onder druk staan. Van belang vanuit organisatieperspectief is daarbij onder meer de vraag naar de positie van een bedrijf in de keten, de afhankelijkheidsrelatie van een bedrijf onder in de keten van de opdrachtgevers. Ook een deel van de werkkenmerken die zijn beschreven bij de kwaliteit van de arbeid kunnen worden gerelateerd aan organisatiekenmerken, in het bijzonder aan de wijze waarop het bedrijf de werkprocessen heeft georganiseerd. Denk aan het al dan niet organiseren van het werk in eenvoudige, kortcyclische taken. Wanneer de inleertijd beperkt is, is de vervangbaarheid hoog. Daarnaast kan ook de bedrijfsgrootte een rol spelen, bijvoorbeeld bij de wijze waarop met kwetsbare werknemers wordt omgegaan. Bij grote bedrijven zijn vaak meer voorzieningen voorhanden om werk geschikt te maken voor specifieke groepen. Kleinere bedrijven lijken juist vaker moeite te hebben om werk geschikt te maken voor mensen met bijv. gezondheidsproblemen of cognitieve beperkingen.

Persoonlijke kenmerken

Verschillende persoonlijke kenmerken worden in de expertinterviews benoemd (zie figuur 1). Door de invloed van deze persoonlijke kenmerken is kwetsbaarheid en belastbaarheid per persoon verschillend. Tegelijkertijd wordt in nagenoeg elk interview benadrukt dat kwetsbaarheid altijd een interactie is tussen een individu en de omgeving.

- *“Ik vind kwetsbaar een moeilijk begrip...het klinkt heel erg individueel. Dus het zou meer moeten gaan over kwetsbare situaties”.*
- *“Het zou mooier zijn om te spreken van kwetsbare omstandigheden. Spreken van een kwetsbaar persoon maakt normatief en individueel. (...) Dus niet ‘fix the person’ maar ‘fix the system!’”*
- *“Je kunt kwetsbaarheid individualiseren: mensen zijn kwetsbaar, maar je kunt het ook omkeren; de arbeidsmarkt heeft bepaalde afstand tot de mensen in plaats van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt”.*

Het individu en de omgeving werken op elkaar in, waarbij over het algemeen de omgeving gezien wordt als meeste impactvol. Dit impliceert dat bij de aanpak van kwetsbaarheid niet gekeken moet worden naar hoe individuen minder kwetsbaar kunnen worden, maar gekeken moet worden naar de situatie en context waarin individuen kwetsbaar zijn. In lijn met deze benadering is het essentieel om kwetsbaarheid te benaderen als een interactie en stapeling van indicatoren.

Bijlage 3 Frequentietabel voor de NEA naar klassen

Tabel 2a. Frequentietabel voor de NEA naar klasse (Klasse 1 t/m 3). Bron: NEA, 2019 TNO | CBS

	1	2	3	Totaal
	(N=23272)	(N=14255)	(N=6697)	(N=54456)
Geslacht				
Man	10547 (45.3%)	7767 (54.5%)	3338 (49.8%)	26401 (48.5%)
Vrouw	12725 (54.7%)	6488 (45.5%)	3359 (50.2%)	28055 (51.5%)
Leeftijd				
15-24 jaar	845 (3.6%)	1178 (8.3%)	941 (14.1%)	8456 (15.5%)
25-34 jaar	5300 (22.8%)	1783 (12.5%)	1172 (17.5%)	9587 (17.6%)
35-44 jaar	5683 (24.4%)	2350 (16.5%)	1094 (16.3%)	9974 (18.3%)
45-54 jaar	5564 (23.9%)	3875 (27.2%)	1568 (23.4%)	12112 (22.2%)
55-64 jaar	5455 (23.4%)	4597 (32.2%)	1787 (26.7%)	12871 (23.6%)
65-75 jaar	425 (1.8%)	472 (3.3%)	135 (2.0%)	1456 (2.7%)
Samenstelling huishouden				
Eenpersoonshuishouden	3280 (14.1%)	1850 (13.0%)	1036 (15.5%)	7580 (13.9%)
Stel zonder kinderen	7078 (30.4%)	4588 (32.2%)	2010 (30.0%)	15576 (28.6%)
Stel met kind(eren)	11699 (50.3%)	6926 (48.6%)	3151 (47.1%)	27553 (50.6%)
Eénouder huishouden	1138 (4.9%)	828 (5.8%)	471 (7.0%)	3477 (6.4%)
Overig of onbekend huishouden	77 (0.3%)	63 (0.4%)	29 (0.4%)	270 (0.5%)
Migratieachtergrond				
Nederlands	19979 (85.9%)	12419 (87.1%)	5553 (82.9%)	46261 (85.0%)
Westers (1e generatie)	767 (3.3%)	292 (2.0%)	212 (3.2%)	1586 (2.9%)
Westers (2e generatie)	1093 (4.7%)	588 (4.1%)	302 (4.5%)	2428 (4.5%)
Niet-westers (1e generatie)	809 (3.5%)	621 (4.4%)	417 (6.2%)	2451 (4.5%)
Niet-westers (2e generatie)	624 (2.7%)	335 (2.4%)	213 (3.2%)	1730 (3.2%)
Bedrijfsgrootte				
Klein (1-49)	7351 (31.6%)	5713 (40.1%)	2673 (39.9%)	21016 (38.6%)
Midden (50-249)	6820 (29.3%)	3912 (27.4%)	1933 (28.9%)	15581 (28.6%)
Groot (250 of meer)	9079 (39.0%)	4590 (32.2%)	2075 (31.0%)	17734 (32.6%)
Missing	22 (0.1%)	40 (0.3%)	16 (0.2%)	125 (0.2%)

Beroep (ISCO-08 Major)				
Beroepen bij de strijdkrachten	38 (0.2%)	71 (0.5%)	36 (0.5%)	156 (0.3%)
Leidinggevende functies	1936 (8.3%)	477 (3.3%)	135 (2.0%)	2807 (5.2%)
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	14406 (61.9%)	1834 (12.9%)	703 (10.5%)	18546 (34.1%)
Technici en vakspecialisten	3738 (16.1%)	3014 (21.1%)	1148 (17.1%)	8984 (16.5%)
Administratief personeel	1478 (6.4%)	2383 (16.7%)	651 (9.7%)	5415 (9.9%)
Dienstverlenend personeel en verkopers	1194 (5.1%)	2951 (20.7%)	1741 (26.0%)	9092 (16.7%)
Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers	44 (0.2%)	172 (1.2%)	113 (1.7%)	443 (0.8%)
Ambachtslieden	183 (0.8%)	1515 (10.6%)	847 (12.6%)	3066 (5.6%)
Bedieningspersoneel van machines en installaties, assembleurs	79 (0.3%)	866 (6.1%)	597 (8.9%)	2131 (3.9%)
Elementaire beroepen	128 (0.6%)	925 (6.5%)	700 (10.5%)	3592 (6.6%)
Missing	48 (0.2%)	47 (0.3%)	26 (0.4%)	224 (0.4%)
Sector (SBI-08)				
Landbouw, bosbouw en visserij	68 (0.3%)	148 (1.0%)	93 (1.4%)	493 (0.9%)
Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	1916 (8.2%)	2314 (16.2%)	1060 (15.8%)	6045 (11.1%)
Bouwnijverheid	526 (2.3%)	954 (6.7%)	371 (5.5%)	2102 (3.9%)
Groot- en detailhandel	1666 (7.2%)	2508 (17.6%)	1363 (20.4%)	8058 (14.8%)
Vervoer en opslag	476 (2.0%)	914 (6.4%)	484 (7.2%)	2463 (4.5%)
Horeca	223 (1.0%)	390 (2.7%)	400 (6.0%)	2396 (4.4%)
Informatie en communicatie	1038 (4.5%)	329 (2.3%)	93 (1.4%)	1634 (3.0%)
Financiële instellingen	1021 (4.4%)	338 (2.4%)	88 (1.3%)	1675 (3.1%)
Zakelijke dienstverlening/onroerend goed	2843 (12.2%)	1580 (11.1%)	614 (9.2%)	6633 (12.2%)
Openbaar bestuur	2057 (8.8%)	1025 (7.2%)	211 (3.2%)	3555 (6.5%)
Onderwijs	7448 (32.0%)	1011 (7.1%)	308 (4.6%)	9526 (17.5%)
Gezondheids- en welzijnszorg	3390 (14.6%)	2296 (16.1%)	1429 (21.3%)	8280 (15.2%)
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	600 (2.6%)	448 (3.1%)	183 (2.7%)	1596 (2.9%)

Tabel 3b. Frequentietabel voor de NEA naar klasse (Klasse 4 t/m 6). Bron: NEA, 2019 TNO | CBS

	4	5	6	Totaal
	(N=7437)	(N=2246)	(N=549)	(N=54456)
Geslacht				
Man	3374 (45.4%)	894 (39.8%)	481 (87.6%)	26401 (48.5%)
Vrouw	4063 (54.6%)	1352 (60.2%)	68 (12.4%)	28055 (51.5%)
Leeftijd				
15-24 jaar	4773 (64.2%)	684 (30.5%)	35 (6.4%)	8456 (15.5%)
25-34 jaar	650 (8.7%)	634 (28.2%)	48 (8.7%)	9587 (17.6%)
35-44 jaar	466 (6.3%)	271 (12.1%)	110 (20.0%)	9974 (18.3%)
45-54 jaar	669 (9.0%)	267 (11.9%)	169 (30.8%)	12112 (22.2%)
55-64 jaar	603 (8.1%)	262 (11.7%)	167 (30.4%)	12871 (23.6%)
65-75 jaar	276 (3.7%)	128 (5.7%)	20 (3.6%)	1456 (2.7%)
Samenstelling huishouden				
Eenpersoonshuishouden	848 (11.4%)	505 (22.5%)	61 (11.1%)	7580 (13.9%)
Stel zonder kinderen	1036 (13.9%)	703 (31.3%)	161 (29.3%)	15576 (28.6%)
Stel met kind(eren)	4601 (61.9%)	862 (38.4%)	314 (57.2%)	27553 (50.6%)
Eénouder huishouden	895 (12.0%)	133 (5.9%)	12 (2.2%)	3477 (6.4%)
Overig of onbekend huishouden	57 (0.8%)	43 (1.9%)	1 (0.2%)	270 (0.5%)
Migratieachtergrond				
Nederlands	6063 (81.5%)	1782 (79.3%)	465 (84.7%)	46261 (85.0%)
Westers (1e generatie)	196 (2.6%)	95 (4.2%)	24 (4.4%)	1586 (2.9%)
Westers (2e generatie)	309 (4.2%)	109 (4.9%)	27 (4.9%)	2428 (4.5%)
Niet-westers (1e generatie)	422 (5.7%)	155 (6.9%)	27 (4.9%)	2451 (4.5%)
Niet-westers (2e generatie)	447 (6.0%)	105 (4.7%)	6 (1.1%)	1730 (3.2%)
Bedrijfsgrootte				
Klein (1-49)	3954 (53.2%)	1004 (44.7%)	321 (58.5%)	21016 (38.6%)
Midden (50-249)	2246 (30.2%)	544 (24.2%)	126 (23.0%)	15581 (28.6%)
Groot (250 of meer)	1201 (16.1%)	688 (30.6%)	101 (18.4%)	17734 (32.6%)
Missing	36 (0.5%)	10 (0.4%)	1 (0.2%)	125 (0.2%)
Beroep (ISCO-08 Major)				
Beroepen bij de strijdkrachten	9 (0.1%)	2 (0.1%)	0 (0%)	156 (0.3%)
Leidinggevende functies	54 (0.7%)	73 (3.3%)	132 (24.0%)	2807 (5.2%)
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen	377 (5.1%)	1076 (47.9%)	150 (27.3%)	18546 (34.1%)
Technici en vakspecialisten	667 (9.0%)	335 (14.9%)	82 (14.9%)	8984 (16.5%)
Administratief personeel	631 (8.5%)	250 (11.1%)	22 (4.0%)	5415 (9.9%)
Dienstverlenend personeel en verkopers	2829 (38.0%)	344 (15.3%)	33 (6.0%)	9092 (16.7%)
Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers	103 (1.4%)	4 (0.2%)	7 (1.3%)	443 (0.8%)
Ambachtslieden	450 (6.1%)	33 (1.5%)	38 (6.9%)	3066 (5.6%)
Bedieningspersoneel van machines en installaties, assembleurs	466 (6.3%)	50 (2.2%)	73 (13.3%)	2131 (3.9%)
Elementaire beroepen	1769 (23.8%)	60 (2.7%)	10 (1.8%)	3592 (6.6%)

Missing	82 (1.1%)	19 (0.8%)	2 (0.4%)	224 (0.4%)
Sector (SBI-08)				
Landbouw, bosbouw en visserij	166 (2.2%)	6 (0.3%)	12 (2.2%)	493 (0.9%)
Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	579 (7.8%)	118 (5.3%)	58 (10.6%)	6045 (11.1%)
Bouwnijverheid	177 (2.4%)	36 (1.6%)	38 (6.9%)	2102 (3.9%)
Groot- en detailhandel	2229 (30.0%)	219 (9.8%)	73 (13.3%)	8058 (14.8%)
Vervoer en opslag	434 (5.8%)	69 (3.1%)	86 (15.7%)	2463 (4.5%)
Horeca	1253 (16.8%)	114 (5.1%)	16 (2.9%)	2396 (4.4%)
Informatie en communicatie	66 (0.9%)	92 (4.1%)	16 (2.9%)	1634 (3.0%)
Financiële instellingen	75 (1.0%)	90 (4.0%)	63 (11.5%)	1675 (3.1%)
Zakelijke dienstverlening/onroerend goed	1104 (14.8%)	388 (17.3%)	104 (18.9%)	6633 (12.2%)
Openbaar bestuur	122 (1.6%)	126 (5.6%)	14 (2.6%)	3555 (6.5%)
Onderwijs	204 (2.7%)	526 (23.4%)	29 (5.3%)	9526 (17.5%)
Gezondheids- en welzijnszorg	765 (10.3%)	367 (16.3%)	33 (6.0%)	8280 (15.2%)
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	263 (3.5%)	95 (4.2%)	7 (1.3%)	1596 (2.9%)

Bijlage 4 Frequentietabel voor de ZEA naar klassen

Tabel 4. Frequentietabel voor de ZEA naar klasse. Bron: NEA, 2019 TNO | CBS

	1	2	3	4	Totaal
	(N=2067)	(N=1606)	(N=527)	(N=311)	(N=4511)
Gestandaardiseerd besteedbaar huishoudensinkomen (Percentielgroepen)					
15-20	153 (7.4%)	122 (7.6%)	85 (16.1%)	62 (19.9%)	422 (9.4%)
21-40	159 (7.7%)	123 (7.7%)	73 (13.9%)	45 (14.5%)	400 (8.9%)
41-60	314 (15.2%)	206 (12.8%)	97 (18.4%)	52 (16.7%)	669 (14.8%)
61-80	436 (21.1%)	325 (20.2%)	126 (23.9%)	67 (21.5%)	954 (21.1%)
81-100	1005 (48.6%)	830 (51.7%)	146 (27.7%)	85 (27.3%)	2066 (45.8%)
Startmotieven					
Overwegend negatieve startmotieven	172 (8.3%)	97 (6.0%)	80 (15.2%)	33 (10.6%)	382 (8.5%)
Restgroep	403 (19.5%)	383 (23.8%)	141 (26.8%)	112 (36.0%)	1039 (23.0%)
Overwegend positieve startmotieven	1488 (72.0%)	1126 (70.1%)	306 (58.1%)	166 (53.4%)	3086 (68.4%)
Missing	4 (0.2%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	4 (0.1%)
Keuze zelfstandig/loondienst					
In loondienst	171 (8.3%)	73 (4.5%)	94 (17.8%)	70 (22.5%)	408 (9.0%)
Als zelfstandig ondernemer	1615 (78.1%)	1406 (87.5%)	332 (63.0%)	185 (59.5%)	3538 (78.4%)
Missing	281 (13.6%)	127 (7.9%)	101 (19.2%)	56 (18.0%)	565 (12.5%)
Ik heb geen voorziening voor arbeidsongeschiktheid					
Ja	742 (35.9%)	412 (25.7%)	304 (57.7%)	176 (56.6%)	1634 (36.2%)
Nee	1227 (59.4%)	1129 (70.3%)	203 (38.5%)	128 (41.2%)	2687 (59.6%)
Missing	98 (4.7%)	65 (4.0%)	20 (3.8%)	7 (2.3%)	190 (4.2%)
Een arbeidsongeschiktheidsverzekering (voor mijn werk als zelfstandig ondernemer)					
Ja	382 (18.5%)	637 (39.7%)	39 (7.4%)	76 (24.4%)	1134 (25.1%)
Nee	1587 (76.8%)	904 (56.3%)	468 (88.8%)	228 (73.3%)	3187 (70.6%)
Missing	98 (4.7%)	65 (4.0%)	20 (3.8%)	7 (2.3%)	190 (4.2%)
Een arbeidsongeschiktheidsverzekering via mijn werk in loondienst					
Ja	168 (8.1%)	10 (0.6%)	54 (10.2%)	2 (0.6%)	234 (5.2%)
Nee	1801 (87.1%)	1531 (95.3%)	453 (86.0%)	302 (97.1%)	4087 (90.6%)
Missing	98 (4.7%)	65 (4.0%)	20 (3.8%)	7 (2.3%)	190 (4.2%)
Een verzekering via het UWV (vrijwillige verzekering ziektewet of WIA)					
Ja	42 (2.0%)	41 (2.6%)	6 (1.1%)	5 (1.6%)	94 (2.1%)
Nee	1927 (93.2%)	1500 (93.4%)	501 (95.1%)	299 (96.1%)	4227 (93.7%)
Missing	98 (4.7%)	65 (4.0%)	20 (3.8%)	7 (2.3%)	190 (4.2%)
Broodfonds					
Ja	86 (4.2%)	59 (3.7%)	15 (2.8%)	6 (1.9%)	166 (3.7%)
Nee	1883 (91.1%)	1482 (92.3%)	492 (93.4%)	298 (95.8%)	4155 (92.1%)
Missing	98 (4.7%)	65 (4.0%)	20 (3.8%)	7 (2.3%)	190 (4.2%)

Spaargeld / beleggingen					
Ja	711 (34.4%)	517 (32.2%)	83 (15.7%)	27 (8.7%)	1338 (29.7%)
Nee	1258 (60.9%)	1024 (63.8%)	424 (80.5%)	277 (89.1%)	2983 (66.1%)
Missing	98 (4.7%)	65 (4.0%)	20 (3.8%)	7 (2.3%)	190 (4.2%)
De waarde van mijn bedrijf dekt het risico af					
Ja	77 (3.7%)	192 (12.0%)	9 (1.7%)	14 (4.5%)	292 (6.5%)
Nee	1892 (91.5%)	1349 (84.0%)	498 (94.5%)	290 (93.2%)	4029 (89.3%)
Missing	98 (4.7%)	65 (4.0%)	20 (3.8%)	7 (2.3%)	190 (4.2%)
De waarde van mijn eigen woning dekt het risico af					
Ja	216 (10.5%)	200 (12.5%)	26 (4.9%)	12 (3.9%)	454 (10.1%)
Nee	1753 (84.8%)	1341 (83.5%)	481 (91.3%)	292 (93.9%)	3867 (85.7%)
Missing	98 (4.7%)	65 (4.0%)	20 (3.8%)	7 (2.3%)	190 (4.2%)
Andere arbeidsongeschiktheidsvoorziening					
Ja	138 (6.7%)	94 (5.9%)	29 (5.5%)	11 (3.5%)	272 (6.0%)
Nee	1831 (88.6%)	1447 (90.1%)	478 (90.7%)	293 (94.2%)	4049 (89.8%)
Missing	98 (4.7%)	65 (4.0%)	20 (3.8%)	7 (2.3%)	190 (4.2%)
Ik heb geen voorzieningen voor mijn pensioen					
Ja	245 (11.9%)	162 (10.1%)	135 (25.6%)	82 (26.4%)	624 (13.8%)
Nee	1743 (84.3%)	1385 (86.2%)	375 (71.2%)	219 (70.4%)	3722 (82.5%)
Missing	79 (3.8%)	59 (3.7%)	17 (3.2%)	10 (3.2%)	165 (3.7%)
Een pensioenfonds via mijn werk in loondienst (nu of vroeger)					
Ja	1100 (53.2%)	526 (32.8%)	254 (48.2%)	62 (19.9%)	1942 (43.1%)
Nee	888 (43.0%)	1021 (63.6%)	256 (48.6%)	239 (76.8%)	2404 (53.3%)
Missing	79 (3.8%)	59 (3.7%)	17 (3.2%)	10 (3.2%)	165 (3.7%)
Een pensioenfonds via mijn werk als zelfstandig ondernemer					
Ja	152 (7.4%)	203 (12.6%)	24 (4.6%)	20 (6.4%)	399 (8.8%)
Nee	1836 (88.8%)	1344 (83.7%)	486 (92.2%)	281 (90.4%)	3947 (87.5%)
Missing	79 (3.8%)	59 (3.7%)	17 (3.2%)	10 (3.2%)	165 (3.7%)
Een oudedagsreserve (FOR) / lijfrente / bankspaarregeling					
Ja	545 (26.4%)	500 (31.1%)	98 (18.6%)	62 (19.9%)	1205 (26.7%)
Nee	1443 (69.8%)	1047 (65.2%)	412 (78.2%)	239 (76.8%)	3141 (69.6%)
Missing	79 (3.8%)	59 (3.7%)	17 (3.2%)	10 (3.2%)	165 (3.7%)
Spaargeld / beleggingen					
Ja	1036 (50.1%)	799 (49.8%)	148 (28.1%)	58 (18.6%)	2041 (45.2%)
Nee	952 (46.1%)	748 (46.6%)	362 (68.7%)	243 (78.1%)	2305 (51.1%)
Missing	79 (3.8%)	59 (3.7%)	17 (3.2%)	10 (3.2%)	165 (3.7%)
De waarde van mijn bedrijf is mijn pensioen					
Ja	199 (9.6%)	560 (34.9%)	34 (6.5%)	101 (32.5%)	894 (19.8%)
Nee	1789 (86.6%)	987 (61.5%)	476 (90.3%)	200 (64.3%)	3452 (76.5%)
Missing	79 (3.8%)	59 (3.7%)	17 (3.2%)	10 (3.2%)	165 (3.7%)

De waarde van mijn eigen woning is mijn pensioen					
Ja	731 (35.4%)	651 (40.5%)	127 (24.1%)	80 (25.7%)	1589 (35.2%)
Nee	1257 (60.8%)	896 (55.8%)	383 (72.7%)	221 (71.1%)	2757 (61.1%)
Missing	79 (3.8%)	59 (3.7%)	17 (3.2%)	10 (3.2%)	165 (3.7%)
Andere voorziening voor mijn pensioen					
Ja		157 (7.6%)	116 (7.2%)	34 (6.5%)	12 (3.9%)
Nee		1831 (88.6%)	1431 (89.1%)	476 (90.3%)	289 (92.9%)
Missing		79 (3.8%)	59 (3.7%)	17 (3.2%)	10 (3.2%)
Geslacht					
Man		1131 (54.7%)	1231 (76.7%)	263 (49.9%)	226 (72.7%)
Vrouw		936 (45.3%)	375 (23.4%)	264 (50.1%)	85 (27.3%)
Leeftijd					
15-24 jaar		35 (1.7%)	26 (1.6%)	7 (1.3%)	3 (1.0%)
25-34 jaar		208 (10.1%)	173 (10.8%)	55 (10.4%)	19 (6.1%)
35-44 jaar		378 (18.3%)	343 (21.4%)	93 (17.6%)	54 (17.4%)
45-54 jaar		577 (27.9%)	535 (33.3%)	146 (27.7%)	113 (36.3%)
55-64 jaar		560 (27.1%)	451 (28.1%)	163 (30.9%)	103 (33.1%)
65-75 jaar		278 (13.4%)	72 (4.5%)	59 (11.2%)	18 (5.8%)
75 jaar of ouder		31 (1.5%)	6 (0.4%)	4 (0.8%)	1 (0.3%)
Beroep (ISCO-08 Major)					
Beroepen bij de strijdkrachten		0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)
Leidinggevende functies		36 (1.7%)	43 (2.7%)	4 (0.8%)	11 (3.5%)
Intellectuele, wetenschappelijke en artistieke beroepen		1062 (51.4%)	419 (26.1%)	287 (54.5%)	48 (15.4%)
Technici en vakspecialisten		363 (17.6%)	219 (13.6%)	84 (15.9%)	38 (12.2%)
Administratief personeel		75 (3.6%)	46 (2.9%)	16 (3.0%)	6 (1.9%)
Dienstverlenend personeel en verkopers		268 (13.0%)	273 (17.0%)	58 (11.0%)	86 (27.7%)
Geschoolde landbouwers, bosbouwers en vissers		59 (2.9%)	125 (7.8%)	22 (4.2%)	46 (14.8%)
Ambachtslieden		140 (6.8%)	364 (22.7%)	36 (6.8%)	54 (17.4%)
Bedieningspersoneel van machines en installaties, assembleurs		25 (1.2%)	79 (4.9%)	14 (2.7%)	14 (4.5%)
Elementaire beroepen		38 (1.8%)	36 (2.2%)	6 (1.1%)	8 (2.6%)
Missing		1 (0.0%)	2 (0.1%)	0 (0%)	0 (0%)

Sector (SBI-08)					
Landbouw, bosbouw en visserij	71 (3.4%)	139 (8.7%)	21 (4.0%)	50 (16.1%)	281 (6.2%)
Industrie (incl. delfstoffen/nuts/afval)	48 (2.3%)	90 (5.6%)	29 (5.5%)	24 (7.7%)	191 (4.2%)
Bouwnijverheid	87 (4.2%)	231 (14.4%)	12 (2.3%)	21 (6.8%)	351 (7.8%)
Groot- en detailhandel	160 (7.7%)	257 (16.0%)	55 (10.4%)	81 (26.0%)	553 (12.3%)
Vervoer en opslag	25 (1.2%)	63 (3.9%)	9 (1.7%)	10 (3.2%)	107 (2.4%)
Horeca	31 (1.5%)	89 (5.5%)	5 (0.9%)	23 (7.4%)	148 (3.3%)
Informatie en communicatie	149 (7.2%)	65 (4.0%)	34 (6.5%)	10 (3.2%)	258 (5.7%)
Financiële instellingen	19 (0.9%)	16 (1.0%)	1 (0.2%)	0 (0%)	36 (0.8%)
Zakelijke dienstverlening/onroerend goed	779 (37.7%)	332 (20.7%)	164 (31.1%)	29 (9.3%)	1304 (28.9%)
Openbaar bestuur	1 (0.0%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1 (0.0%)
Onderwijs	152 (7.4%)	40 (2.5%)	54 (10.2%)	8 (2.6%)	254 (5.6%)
Gezondheids- en welzijnszorg	260 (12.6%)	147 (9.2%)	49 (9.3%)	16 (5.1%)	472 (10.5%)
Cultuur, sport en recreatie/overige dienstverlening	285 (13.8%)	137 (8.5%)	94 (17.8%)	39 (12.5%)	555 (12.3%)