



Gebruik van de overeenkomst van opdracht

Eindrapport

Een onderzoek in opdracht van Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Suzanne Bouma

Bram Frouws

Projectnummer: B3895

Zoetermeer, 12 september 2011

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij Research voor Beleid. Het gebruik van cijfers en/of teksten als toelichting of ondersteuning in artikelen, scripties en boeken is toegestaan mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldigen en/of openbaarmaking in welke vorm ook, alsmede opslag in een retrieval system, is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van Research voor Beleid. Research voor Beleid aanvaardt geen aansprakelijkheid voor drukfouten en/of andere onvolkomenheden.

Voorwoord

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft Research voor Beleid opdracht gegeven een kwantitatief onderzoek uit te voeren naar het gebruik van de overeenkomst van opdracht (ovo). Hoeveel komt het gebruik van de ovo voor, in welke sectoren, hoeveel mensen werken er onder een ovo en wat zijn hun kenmerken? Dit rapport doet verslag van het kwantitatieve onderzoek dat antwoord geeft op deze vragen.

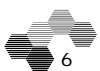
Het onderzoek is begeleid door een begeleidingscommissie bestaande uit Jochem van der Veen, Paul Biemans, Jana van Kuringen (allen Ministerie van SZW), Monique Aerts (EL&I) en Mathilde Streefkerk (Fin). Wij willen de begeleidingscommissie hartelijk danken voor haar deskundige inbreng. Ook gaat een woord van dank uit naar de geïnterviewde experts, opdrachtgevers en opdrachtnemers. Het onderzoek is uitgevoerd door Suzanne Bouma, Bram Frouws, Frank Schoenmakers, Annejet Kerckhaert en Lennart de Ruig. Suzanne Bouma en Bram Frouws verzorgden de rapportage.

*Bram Frouws en Suzanne Bouma
Research voor Beleid*



Inhoudsopgave

Samenvatting	7
1 Inleiding	11
1.1 Beleidscontext	11
1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	11
1.3 Onderzoeksopzet	12
1.4 Leeswijzer bij het rapport	15
2 Wat is een overeenkomst van opdracht?	17
2.1 Wat is een overeenkomst van opdracht?	17
2.2 Definiëren en operationaliseren	20
3 Waar wordt met een overeenkomst van opdracht gewerkt?	23
3.1 Omvang van gebruik in sectoren	23
3.2 Type werkzaamheden	27
3.3 Redenen voor het gebruik van de overeenkomst van opdracht	29
3.4 Ontwikkelingen in de tijd	32
4 Wie werken er op basis van een overeenkomst van opdracht?	35
4.1 Sectoren	35
4.2 Achtergrondkenmerken	36
4.3 Type opdrachtnemer	38
4.4 Positie van opdrachtnemers	43
4.5 Tevredenheid	55
5 Conclusies	65
5.1 Wat is de overeenkomst van opdracht?	65
5.2 Waar en waarvoor wordt de overeenkomst van opdracht gebruikt?	65
5.3 Welke kenmerken hebben opdrachtnemers die werken op basis van een overeenkomst van opdracht?	67
Bijlage 1 Respondentenlijst	69
Bijlage 2 Vragenlijst telefonische enquête opdrachtgevers	71
Bijlage 3 Vragenlijst Internetenquête opdrachtnemers	79
Bijlage 4 Standaard Bedrijfsindeling CBS	93
Bijlage 5 Screeningsvragen internetenquête	97



Samenvatting

Achtergrond en doel van het onderzoek

De meeste mensen in Nederland werken op basis van een arbeidsovereenkomst. Er zijn echter ook andere rechtsvormen voor een arbeidsrelatie mogelijk, zoals de 'overeenkomst van opdracht' (hierna: ovo). Er zijn signalen dat de ovo ook steeds vaker aan de onderkant van de arbeidsmarkt wordt ingezet. Naar aanleiding van de Kamerdebatten over de post-sector en het advies van Ruud Vreeman over het toewerken naar een evenwichtige postmarkt heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) toegezegd het gebruik van ovo aan de onderkant van de arbeidsmarkt in 2011 nader te bestuderen¹.

In opdracht van het Ministerie van SZW heeft Research voor Beleid dit onderzoek uitgevoerd. Doelstelling is het bieden van een breed kwantitatief overzicht van het gebruik van de ovo. Dit rapport doet verslag van dit onderzoek en geeft onder andere inzicht in de mate waarin het gebruik van de ovo voorkomt, het aantal opdrachtnemers in negen onderzochte sectoren en beschrijft de kenmerken van mensen die werken op basis van een ovo.

Opzet van het onderzoek

Het onderzoek bestond uit vier onderdelen:

- Vijf oriënterende interviews met experts op het gebied van de ovo. Doel van deze fase was het helder en bruikbaar operationaliseren van het begrip ovo en de onderscheidende kenmerken van de ovo. Dit als input voor het ontwikkelen van de vragenlijsten voor de volgende fase van het onderzoek.
- Een telefonische enquête onder 999 bedrijven. Doel van deze enquête was het verkrijgen van inzicht in het gebruik van de ovo. De enquête is afgenomen onder bedrijven in negen geselecteerde sectoren². Op basis daarvan is het mogelijk betrouwbare uitspraken te doen over het totale aantal bedrijven dat gebruik maakt van de ovo en het totale aantal opdrachtnemers in deze negen sectoren³.
- Een internetenquête onder 254 respondenten die werkzaam zijn op basis van een ovo. Doel van deze enquête was het verkrijgen van inzicht in de kenmerken van mensen die werken op basis van een ovo, de inhoud van de ovo's en de tevredenheid over het werken op basis van een ovo.
- Verdiepende interviews met 7 opdrachtgevers en 7 opdrachtnemers. Deze interviews zorgen voor het 'verhaal achter de cijfers' en hadden als doel het verkrijgen van een diepgaander inzicht in onder andere de reden van het gebruik van de ovo, de voor- en nadelen, de inhoud van de ovo's en de gemaakte afspraken.

¹ Vreeman, R. (2011). *Advies Vreeman, betreffende de postmarkt*.

² Landbouw, bouw, vervoer, posteries en koeriers, informatie en communicatie, zakelijke dienstverlening, ziekenhuizen, maatschappelijke dienstverlening, haar- en schoonheidsverzorging.

³ Daarnaast is een tiende steekproef getrokken uit alle overige sectoren om na te gaan of het gebruik van de ovo ook in andere sectoren voorkomt. Dit bleek het geval. De respons in deze 'restcategorie' is echter onvoldoende om representatieve uitspraken te kunnen doen over het totale aantal opdrachtnemers en het totale aantal bedrijven dat gebruik maakt van de ovo in heel Nederland. In de negen sectoren is de respons wel voldoende om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over deze sectoren.

Conclusies

Het gebruik van de overeenkomst van opdracht

In acht van de negen geselecteerde sectoren maken bedrijven gebruik van de ovo. Deze acht sectoren zijn de landbouw, bouw, vervoer, posten en koeriers, informatie en communicatie, zakelijke dienstverlening, ziekenhuizen en maatschappelijke dienstverlening. Op voorhand werd verwacht ook in de haar- en schoonheidsverzorging (kappers) bedrijven aan te treffen die gebruik maken van de ovo, maar dit bleek niet het geval. Voor de acht sectoren geldt dat ongeveer 10 procent van de bedrijven gebruik maakt van de ovo en dat naar schatting ongeveer 200.000 opdrachtnemers werkzaam zijn in deze sectoren.

Het type werkzaamheden waarvoor bedrijven de ovo inzetten is zeer divers. Het kan zowel hoogopgeleide als laagopgeleide werkzaamheden en zowel reguliere als specialistische werkzaamheden betreffen. Wel gaat het in de meeste sectoren voornamelijk om uitvoerende werkzaamheden. Alleen in de ziekenhuizen – waar een relatief groot aantal organisaties gebruik maakt van een relatief klein aantal opdrachtnemers¹ – wordt een aanzienlijk gedeelte van de opdrachtnemers ingezet voor leidinggevende werkzaamheden.

In de acht sectoren is het gebruik van de ovo de afgelopen vijf jaren toegenomen of gelijk gebleven. De belangrijkste reden om gebruik te maken van de ovo is de flexibiliteit. Een flexibele schil biedt bedrijven meer gelegenheid om in te spelen op drukkere periodes. Bedrijven verwachten dat het belang hiervan in de toekomst toeneemt. Ook verwachten bedrijven dat in de toekomst steeds meer behoefte is aan snelle en specifieke kennis en vaardigheden. De ovo biedt volgens de geïnterviewde bedrijven de flexibiliteit die daarbij past.

Hoewel op basis van inzichten van experts is aan te nemen dat het gebruik van de ovo zich concentreert in de onderzochte sectoren, is gebleken dat het gebruik breder voorkomt. Ook in andere sectoren wordt gebruik gemaakt van de ovo. Bedrijven die gebruik maken van de ovo buiten de negen geselecteerde sectoren zijn relatief vaak actief in de sectoren industrie, zorg en onderwijs. Een betrouwbaar beeld van het gebruik van de ovo voor heel Nederland en het totale aantal opdrachtnemers in Nederland vereist echter aanvullend onderzoek.

Kenmerken van opdrachtnemers die werken op basis van een overeenkomst van opdracht

De kenmerken van opdrachtnemers verschillen sterk. De conclusie luidt dan ook dat de groep opdrachtnemers niet eenduidig is af te bakenen. De tarieven variëren, van minder dan 10 euro per uur tot meer dan 150 euro per uur. Er zijn opdrachtnemers die voor één opdrachtgever werken en niet staan ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en er zijn opdrachtnemers die jaarlijks voor meer dan 11 verschillende opdrachtgevers werken en wel staan ingeschreven als ondernemer.

Een meerderheid (60 procent) van de respondenten zegt dat het hun eigen vrije keus was om op basis van een ovo te werken. Driekwart van de opdrachtnemers (74 procent) is tevreden of zeer tevreden met het werken op basis van een ovo. Drie procent is (zeer) ontevreden. Wanneer gevraagd wordt naar de redenen van het werken op basis van een ovo, is het meest genoemde antwoord dat dit fijner werken is. Met de stelling 'de belangrijkste re-

¹ In het vervolg van dit rapport spreken we over opdrachtnemers als het gaat om personen die werkzaam zijn op basis van een ovo.

den om te werken op basis van een ovo is de vrijheid', is 68 procent van de opdrachtnemers het (zeer) eens.

De ovo biedt de vrijheid om zelf te bepalen wanneer, hoe en wie een opdracht uitvoert. De meerderheid van de respondenten is dan ook tevreden over hun financiële positie en hun carrière, is tevreden over het werken op basis van een ovo en is van plan dit in de toekomst te blijven doen. Dat neemt niet weg dat er ook een groep opdrachtnemers is die liever als werknemer werkt dan op basis van een ovo (21 procent van de respondenten), die niet van plan zijn in de toekomst op basis van een ovo te blijven werken (4 procent), die op basis van een ovo werken omdat ze geen alternatief hebben (17 procent) en die het werken op basis van een ovo niet als vrije keuze zien (9 procent). Een meerderheid van deze laatste groep (60 procent) voor wie het werken op basis van een ovo geen vrije keus was, zegt overigens niet eerder bij dezelfde opdrachtgever in loondienst te zijn geweest. Op basis van het onderzoek onder opdrachtnemers zijn er dan ook nauwelijks aanwijzingen gevonden voor dwangconstructies waarbij werknemers worden ontslagen en vervolgens worden ingehuurd als zelfstandige.

1 Inleiding

1.1 Beleidscontext

De meeste mensen in Nederland werken op basis van een arbeidsovereenkomst. Er zijn echter ook andere rechtsvormen voor een arbeidsrelatie mogelijk, zoals de 'overeenkomst van opdracht' (hierna: ovo). Van oudsher wordt de ovo gebruikt voor het verrichten van (enkele) diensten, denk bijvoorbeeld aan de 'vrije beroepen' zoals notarissen en advocaten. Het lijkt er echter op dat er een verschuiving is ontstaan en de ovo ook steeds vaker wordt toegepast in andere sectoren en aan de onderkant van de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld in de postsector. In het recente 'advies betreffende de postmarkt' van Vreeman wordt gesteld dat de overheid de fundamentele vraag dient te beantwoorden wat "de positie en de rechtsgevolgen van de ovo aan de onderkant van de arbeidsmarkt nu precies inhouden".¹ Onder andere naar aanleiding van dit advies heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) toegezegd het gebruik van ovo's nader te bestuderen.

Dit rapport doet verslag van een kwantitatief onderzoek naar het gebruik van de ovo. Hoeveel komt het gebruik van de ovo eigenlijk voor, in welke sectoren en wat zijn kenmerken van mensen die werkzaam zijn onder deze overeenkomst?

1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek luidt als volgt:

Het bieden van een breed kwantitatief overzicht van het gebruik van de ovo.

Onderzoeksvragen

Op basis van bovengenoemde doelstelling zijn de volgende onderzoeksvragen opgesteld:

Wat is de ovo?

1. Wat is de ovo?
2. Waarvoor is de ovo oorspronkelijk bedoeld?
3. Waaruit bestaat de inhoud van de overeenkomsten (tarieven, andere arbeidsvoorwaarden, persoonlijke gebondenheid)?

Waar en waarvoor wordt de ovo gebruikt?

4. In welke sectoren wordt gebruik gemaakt van de ovo?
5. In welke mate wordt in deze sectoren gebruik gemaakt van de ovo? Welke verschillen bestaan er naar sector en grootteklasse van bedrijven?
6. Voor welk type werkzaamheden wordt gebruik gemaakt van de ovo?
7. Welke patronen zijn hierbij zichtbaar in de tijd (zowel in het verleden als naar verwachting in de toekomst)?

¹ Vreeman, R. (2011). *Advies Vreeman, betreffende de postmarkt*.

Welke kenmerken hebben opdrachtnemers die werken op basis van een ovo?

8. Welke kenmerken heeft de populatie die werkt op basis van een ovo? (aantal opdrachtgevers, maatschappelijke positie, inkomen, eventuele andere inkomstenbronnen, loopbanen, combinatie van deze variabelen)?
9. Hoe verschillen deze kenmerken over de onderzochte sectoren?

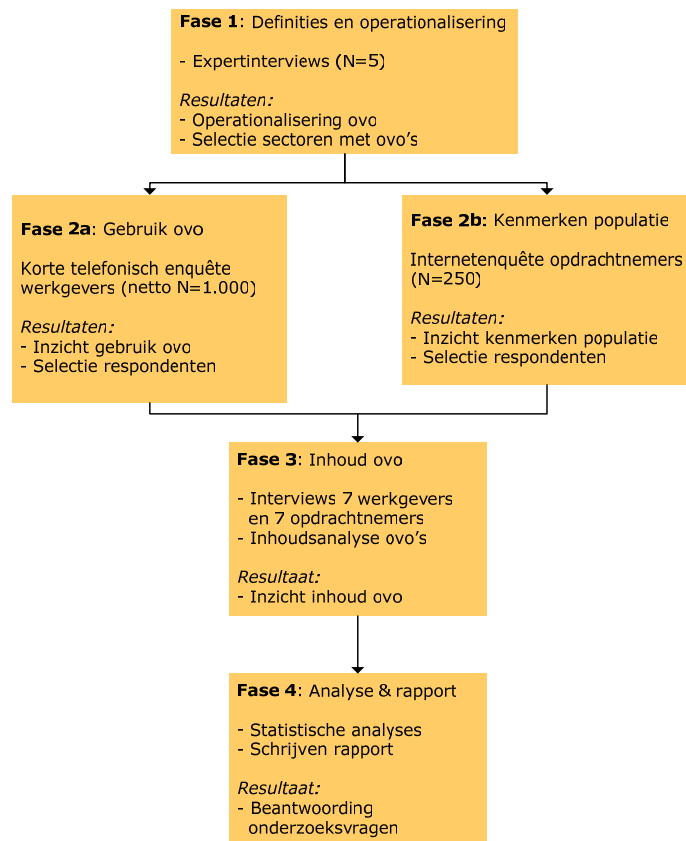
Welke conclusies volgen uit het kwantitatieve onderzoek?

10. In welke sectoren komt het gebruik van de ovo vooral voor?
11. Wat zijn de belangrijkste kenmerken van de groep mensen die werken op basis van een ovo? Hoe kan deze groep het best worden afgebakend?
12. In hoeverre en in welke sectoren is sprake van nieuwe varianten van de ovo?

1.3 Onderzoeksopzet

Het onderzoek is uitgevoerd tussen april en augustus 2011 en bestond uit vier fasen. De volgende figuur geeft de onderzoeksopzet schematisch weer.

Figuur 1.1 Onderzoeksopzet: fasen, activiteiten en resultaten



Research voor Beleid (2011)

Expertinterviews

Om een breed kwantitatief overzicht te krijgen van het gebruik van de ovo was het allereerst noodzakelijk het begrip te definiëren en te operationaliseren. In de eerste fase van het onderzoek zijn interviews afgenomen met experts op het gebied van de ovo (zie bijlage 1 voor de respondentenlijst). De interviews hebben inzicht gegeven in de onderscheidende kenmerken van de ovo en de sectoren waarin het gebruik van de ovo verwacht wordt.

Enquêtes

De tweede fase van het onderzoek bestond uit een telefonische enquête onder bedrijven en een internetenquête onder opdrachtnemers. Basis voor de vragenlijst en de selectie van sectoren vormden de bevindingen uit de eerste onderzoeksfase. In bijlage 2 en 3 zijn beide vragenlijsten opgenomen.

Korte telefonische enquête onder werkgevers

De werkgeversenquête had tot doel inzicht te geven in het gebruik van de ovo en de onderzoeksvragen 4 t/m 7 te beantwoorden. Om voldoende respons per sector te verkrijgen was het noodzakelijk het aantal te onderzoeken sectoren te beperken. Daarom is op basis van de eerste fase van het onderzoek een selectie gemaakt van negen sectoren, waarin verwacht werd het gebruik van de ovo aan te treffen. Daarnaast is er een tiende steekproef getrokken uit alle overige sectoren waarin op grond van het vooronderzoek geen gebruik van de ovo werd verwacht. Doel van deze laatste exercitie is vast te stellen of deze aannames – geen gebruik van de ovo – terecht is. Indien de aanname terecht zou zijn, is het mogelijk de resultaten op te hogen, zodat deze niet alleen inzicht geven in het geschatte aantal opdrachtnemers in de negen sectoren, maar ook in het aantal opdrachtnemers in heel Nederland.

De enquête is in de periode juni en juli door Status Marktonderzoek telefonisch afgenomen onder 999 bedrijven.¹ Tabel 1.1 geeft verdeling van de respons schematisch weer. In de restgroep van alle andere sectoren hebben 141 bedrijven deelgenomen aan de telefonische enquête. Dertig bedrijven in deze restgroep maakten gebruik van de ovo. Hiermee is de aanname verworpen dat er in sectoren anders dan de negen geselecteerde geen ovo's voorkomen. In dit rapport kunnen we alleen betrouwbare uitspraken kunnen doen over de negen sectoren.

Nadere analyse van de sectoren waarin deze 30 bedrijven actief zijn leert wel dat een deel hiervan mogelijk is onder te brengen in één van de negen sectoren. Dit geldt met name voor de zakelijke dienstverlening. Een mogelijke reden hiervoor is dat een respondent bij de controlevraag van de enquêteur aangeeft dat de door de enquêteur benoemde sector niet juist is, terwijl de omschrijving van de respondent er op wijst dat het bedrijf feitelijk wel in die sector actief is. Voor zeven van de 30 bedrijven geldt zodoende dat deze mogelijk actief zijn in de sector zakelijke dienstverlening. Andere genoemde sectoren zijn onder meer de zorg (4 bedrijven), onderwijs (6), industrie (6, waarvan 3 in de metaalindustrie), detailhandel (2) en schoonmaak (1).

Aan de bedrijven in de negen sectoren die gebruik maken van de ovo is gevraagd naar de reden van het gebruik, de tevredenheid en de eventuele toe- of afname ten opzichte van het verleden en het verwachte gebruik in de toekomst.

¹ Net als Research voor Beleid een business-unit van Panteia.

Tabel 1.1 Verdeling respons bedrijvenenquête

<i>SBI</i> ¹	<i>Sector</i>	<i>Respons</i>
A	Landbouw, bosbouw en visserij	101
F	Bouwnijverheid	100
H/494	Goederenvervoer over de weg en verhuisbedrijven	101
H/53	Posterijen en koeriers	100
J	Informatie en communicatie	100
M/69/74	Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvisering en administratie/Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy	100
Q/86.1	Ziekenhuizen	57
Q/88	Maatschappelijke dienstverlening	100
S/96.02	Haar- en schoonheidsverzorging	100
Overig	Rest	140
	Totaal	999

Internetenquête onder opdrachtnemers

De internetenquête onder opdrachtnemers had ten doel een kwantitatief inzicht te verkrijgen in de kenmerken van de opdrachtnemers die op basis van een ovo werken en daarmee de onderzoeksvragen 8 en 9 te beantwoorden. Voor de uitvoering van de enquête is gebruik gemaakt van een internetpanel waarbij panelleden zichzelf hebben ingedeeld in categorieën die aangeven welke werksituatie op hen van toepassing is. De categorieën die een uitnodiging voor deelname hebben ontvangen - werkzaam via een uitzendbureau, als zzp'er, als 'eigen baas' of in een vrij beroep of met een arbeidscontract voor bepaalde tijd - zijn de categorieën waaronder naar verwachting de personen die werkzaam zijn op basis van een ovo vallen.² De panelleden die zijn aangeschreven met het verzoek de enquête in te vullen vielen in de leeftijdscategorie van 15 jaar en ouder. Aan de potentiële respondenten zijn selectievragen voorgelegd om te garanderen dat de respondent werkzaam is op basis van een ovo.³ Aan de opdrachtnemers zijn vragen gesteld over de inhoud, het gebruik en tevredenheid van het werken onder de ovo.

Diepte-interviews opdrachtgevers en opdrachtnemers

In de enquête is de respondenten gevraagd naar de bereidheid mee te werken aan een vervolg van het onderzoek. Uit de aanmeldingen hiervoor is een selectie gemaakt van 7 opdrachtgevers en 7 opdrachtnemers, waarbij rekening is gehouden met een spreiding over sectoren (zie bijlage 1 voor de respondentenlijst). In een persoonlijk diepte-interview is dieper ingegaan op de redenen van gebruik van de ovo, de voor- en nadelen, hoe deze zich tot elkaar verhouden en het gebruik in de toekomst. Voorafgaande aan het interview is de opdrachtgevers en opdrachtnemers tevens gevraagd een voorbeeld van een ovo op te sturen of mee te nemen naar het interview. Tijdens het interview is gezamenlijk gekeken naar de afspraken die in de ovo zijn opgenomen en wie de afspraken heeft vastgelegd (opdrachtgever, opdrachtnemer of in gezamenlijk overleg). De interviews vonden plaats bij het bedrijf van de opdrachtgevers of bij de opdrachtnemers thuis. De respondenten ontvingen een cadeaubon van 25 euro voor hun deelname aan het onderzoek.

¹ In bijlage 3 is een overzicht opgenomen van de SBI-indeling en een korte beschrijving van het type bedrijven dat onder de sectoren vallen.

² Andere categorieën zijn: werkloos, arbeidscontract voor onbepaalde tijd, arbeidscontract voor bepaalde tijd, vrijwilliger.

³ Er is sprake van een momentopname.

Analyse van de bevindingen

Meteen na de eerste fase van het onderzoek vond een eerste analyse plaats waarin het be-
grip ovo werd geoperationaliseerd, om als input te gebruiken voor het ontwikkelen van de
vragenlijsten. De kwantitatieve analyse vond plaats na afronding van de enquêtes. Daarbij
zijn aan het analysebestand weegfactoren toegevoegd. De weegfactoren zijn gebaseerd op
de verhouding tussen populatie en respons per steekproefcel, waarbij een cel bestaat uit de
combinatie sector en grootteklasse. De weging zorgt ervoor dat bij de analyses wordt ge-
corrigeerd voor de oververtegenwoordiging van bepaalde sectoren en grootteklassen en
maakt het mogelijk uiteindelijk betrouwbare uitspraken te doen over het aantal bedrijven
dat gebruik maakt van de ovo en het aantal opdrachtnemers per sector. Tot slot vond de
kwalitatieve analyse van de diepte-interviews en ontvangen ovo's plaats.

1.4 Leeswijzer bij het rapport

In het volgende hoofdstuk wordt de achtergrond van de ovo geschetst. Wat is het oor-
spronkelijke doel van de overeenkomst? Wat zijn de onderscheidende kenmerken van de
ovo ten opzichte van andere overeenkomsten, zoals een arbeidsovereenkomst? En welke
afspraken zijn in een ovo opgenomen?

Hoofdstuk 3 schetst het gebruik van de ovo door bedrijven: In welke sectoren wordt de
overeenkomst gebruikt? Om welke reden? Is het gebruik toe- of afgenomen en zal dit in de
toekomst veranderen?

Hoofdstuk 4 geeft een beeld van de opdrachtnemers die op basis van een ovo werken: wie
zijn deze opdrachtnemers? In welke sectoren zijn ze werkzaam? Om welke reden werken ze
op basis van een ovo? Hoe tevreden zijn ze hierover? En zijn ze van plan ook in de toe-
komst onder de ovo te werken?

Het rapport wordt afgesloten met de conclusies waarin de hoofdvragen uit paragraaf 1.2
worden beantwoord.

2 Wat is een overeenkomst van opdracht?

Voordat we een kwantitatief overzicht geven van het gebruik van de ovo, is het van belang te weten wat een ovo eigenlijk is. Hoe staat de ovo in het Burgerlijk Wetboek beschreven en waarom is deze vorm in het wetboek opgenomen? Dit bespreken we in paragraaf 2.1 en geeft antwoord op de onderzoeksvraag 'waarvoor is de ovo oorspronkelijk bedoeld?'. Op basis daarvan beschrijven we in paragraaf 2.2 op welke wijze we het begrip ovo hebben geoperationaliseerd ten behoeve van de vragenlijsten voor de beide enquêtes.

Belangrijk is vooraf op te merken dat we in dit hoofdstuk niet beogen een sluitende juridische en/of fiscale definitie van de ovo te geven. Dit hoofdstuk is het resultaat van de eerste oriënterende fase van het onderzoek, welke uitsluitend ten doel had te komen tot een bruikbare operationalisatie van de ovo. Deze operationalisatie was nodig om twee duidelijke vragenlijsten op te stellen op basis waarmee zo eenvoudig en betrouwbaar mogelijk is vast te stellen of bedrijven gebruik maken van de ovo en of respondenten werkzaam zijn op basis van een ovo. Daartoe hebben we gebruik gemaakt van onderscheidende kenmerken van de ovo. Duidelijk wordt echter dat er geen sprake is van hét onderscheidende kenmerk van de ovo. Ook voor deze kenmerken geldt dus dat het doel hiervan in het kader van dit onderzoek het gebruik ervan in de vragenlijsten is geweest, niet het juridisch afbakenen van het begrip ovo.

2.1 Wat is een overeenkomst van opdracht?

In het Burgerlijk Wetboek staat een aantal vormen van overeenkomsten tot het verrichten van arbeid, zoals:

- Arbeidsovereenkomst
- Overeenkomst tot bewaarneming
- Overeenkomst tot uitgeven van werken
- Overeenkomst tot vervoer van personen en zaken
- Overeenkomst tot aanneming van werk
- Overeenkomst van opdracht

Het Burgerlijk Wetboek hanteert de volgende definitie van de ovo (art. 7:400):

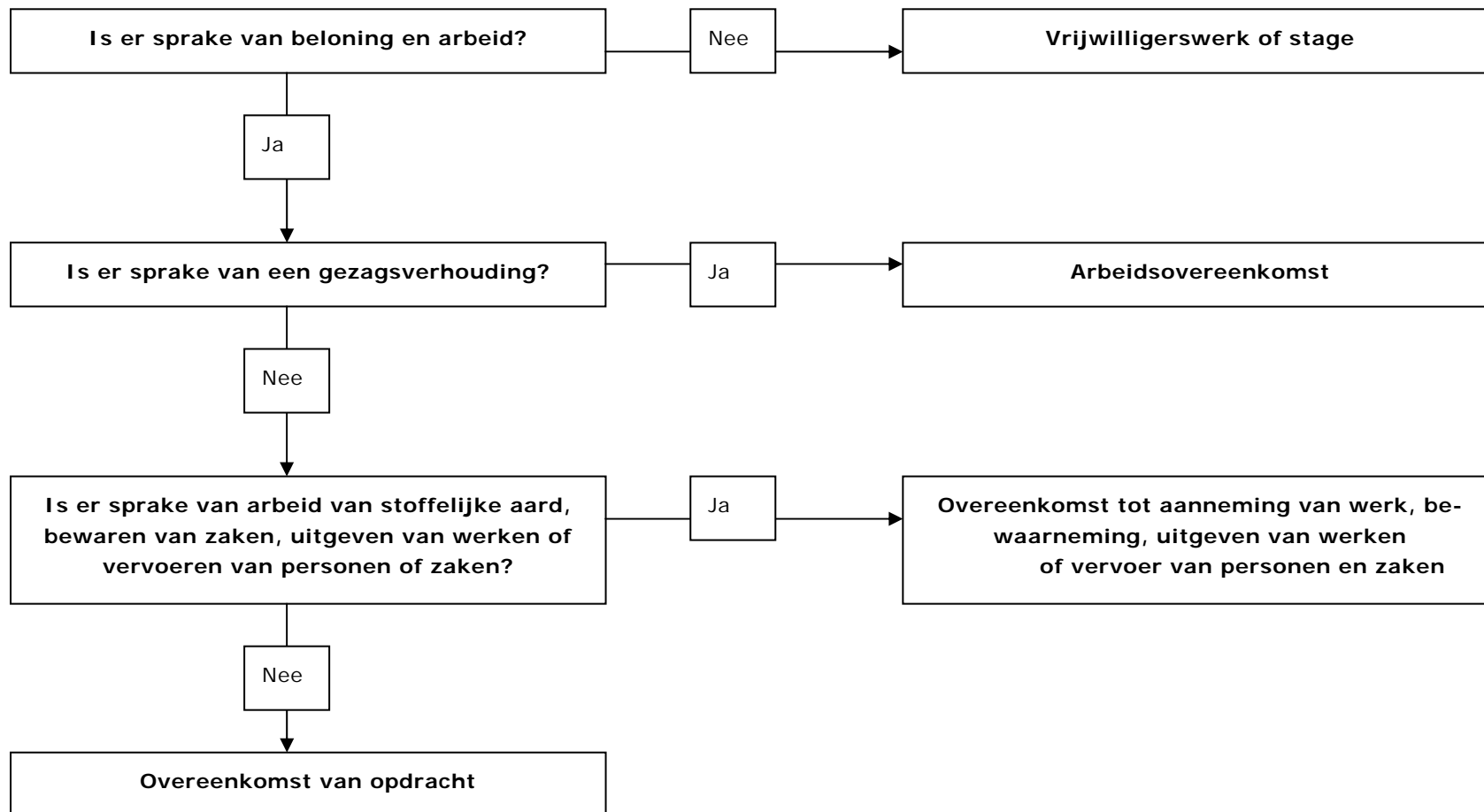
"De overeenkomst waarbij de ene partij, de opdrachtnemer, zich jegens de andere partij, de opdrachtgever, verbindt buiten dienstbetrekking werkzaamheden te verrichten, die uit iets anders bestaan dan het tot stand brengen van een werk van stoffelijke aard, het bewaren van zaken, het uitgeven van werken of het vervoeren of doen vervoeren van personen of zaken".

De definitie van de ovo laat zien dat de ovo is te beschouwen als een soort 'restcategorie': er is sprake van een ovo wanneer *geen sprake is* van het werken in dienstbetrekking, aanneming van een werk van stoffelijke aard, het bewaren van zaken, het uitgeven van werken of het vervoeren van personen of zaken.

De definitie spreekt van een overeenkomst tussen twee partijen, opdrachtgever en opdrachtnemer en arbeid die wordt verricht buiten dienstbetrekking. Dit is het eerste belangrijke onderscheid tussen de arbeidsovereenkomst en de andere overeenkomsten: er is geen sprake van een gezagsverhouding. Bij een arbeidsovereenkomst is een werknemer in dienstbetrekking *bij* een werkgever en werkt onder diens "gezag". Bij de andere overeenkomsten geldt dat er een gelijkwaardige positie is tussen opdrachtgever en opdrachtnemer.

Op de volgende pagina geven we dit onderscheid schematisch weer.

Figuur 2.1 Schematische weergave: wanneer is sprake van een ovo?



Bron: RvB 2011

Het kenmerk 'geen gezagsverhouding' brengt andere onderscheidende kenmerken van de ovo met zich mee. De opdrachtnemer heeft een 'ondernemersrisico'. Bij een ovo geldt dat wanneer de opdracht niet naar tevredenheid wordt uitgevoerd – en de opdrachtnemer zich dus niet aan de onderlinge afspraak heeft gehouden – het risico voor de opdrachtnemer is, wat in de praktijk veelal betekent dat er geen betaling plaats vindt.

Een ander voorbeeld waarbij het risico bij de opdrachtnemer ligt, is wanneer er sprake is van ziekte. De opdrachtnemer dient dan voor vervanging te zorgen. Een ander onderscheidend kenmerk van de ovo is in beginsel dan ook de vervangbaarheid. De opdrachtnemer mag de werkzaamheden in principe door iemand anders laten uitvoeren, hoewel het BW hierop uitzonderingen mogelijk maakt (art. 7:404BW).

Een volgend belangrijk kenmerk van werken op basis van een ovo is dat, anders dan bij een arbeidsovereenkomst, er geen sprake is van 'dienstbetrekking' en de opdrachtgever niet verplicht is belastingen en sociale premies af te dragen. De opdrachtnemer krijgt bruto uitbetaald en draagt zelf zorg voor (eventuele) afdracht van belastingen en premies volksverzekeringen.)

Ten slotte is de opdrachtgever niet verplicht de opdrachtnemer tijdens vakantie en ziekte, anders dan een werknemer, door te betalen. Het risico geen inkomsten te ontvangen tijdens vakantie of ziekte ligt dus bij de opdrachtnemer.

Voordat we bovenstaande kort samenvatten in de tekstbox hieronder, herhalen we de opmerking zoals gemaakt aan het begin van dit hoofdstuk. Het gaat hier niet om kenmerken van de ovo die deze overeenkomst in juridische zin onderscheiden van andere overeenkomsten en de term 'onderscheidend kenmerk' is hierbij minder zwart wit dan doet vermoeden. Een bruikbare operationalisatie in de screeningsvragen in de vragenlijsten staat hier voorop.

Samengevat:

- *In het Burgerlijk Wetboek is de ovo opgenomen als een 'restcategorie': er is sprake van een ovo wanneer geen sprake is van een dienstbetrekking, van een werk van stoffelijke aard, het bewaren van zaken, het uitvoeren van werken of het vervoeren van personen of zaken.*
- *Bij de ovo is er geen sprake van een gezagsverhouding tussen opdrachtgever en opdrachtnemer*
- *Bij de ovo is er sprake van een ondernemersrisico: opdrachtnemer voert de opdracht voor eigen rekening en risico uit*
- *Bij de ovo is er in beginsel sprake van vervangbaarheid: de opdrachtnemer mag zijn werkzaamheden (op eigen risico) door derden laten uitvoeren*
- *Bij de ovo vindt er bij uitbetaling geen afdracht van belastingen en sociale premies plaats*
- *Bij de ovo vindt er geen doorbetaling plaats tijdens vakantie en ziekte*

2.2 Definiëren en operationaliseren

In de vorige paragraaf is een aantal onderscheidende kenmerken van een ovo gedefinieerd. Uit de expert-interviews blijkt echter dat deze onderscheidende kenmerken in de praktijk niet altijd gelden. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat partijen afspreken dat er toch loon- doorbetaling plaatsvindt tijdens vakantie of nadere afspraken maken over vervangbaarheid;

partijen zijn immers vrij om alles af te spreken wat ze willen¹. Om die reden hebben we in de enquêtes een combinatie van 'screenings-vragen' opgenomen om met een zo groot mogelijke zekerheid vast te stellen dat sprake is van een ovo.

Wanneer de potentiële respondent aangaf in het afgelopen jaar inkomsten uit werkzaamheden te hebben genoten, werd het onderstaande informatieblok getoond:

Uit de vorige vraag kunnen we opmaken dat u het afgelopen jaar inkomsten heeft ontvangen uit werkzaamheden. Er kan dan sprake zijn van verschillende soorten overeenkomsten waaronder u deze werkzaamheden uitvoert. De volgende vragen gaan hierover, maar eerst volgt een korte toelichting.

De meest voorkomende overeenkomsten in Nederland zijn de 'arbeidsovereenkomst', de 'overeenkomst van opdracht' en 'aanneming van werk'. Hieronder volgt een korte toelichting op deze drie mogelijke arbeidsvormen.

Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst tussen werkgever en werknemer waarbij de werknemer in dienst staat van de werkgever om tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. In de arbeidsovereenkomst zijn afspraken gemaakt over doorbetaling bij vakantie en ziekte en werknemersverzekeringen. Wanneer u werkt met een arbeidsovereenkomst houdt uw werkgever loonbelasting en premies in en wordt u netto uitbetaald.

'Overeenkomst van opdracht': een overeenkomst tussen opdrachtgever en opdrachtnemer waarbij een opdracht tegen betaling wordt verricht. Verschil met de arbeidsovereenkomst is dat er geen sprake is van een gezagsverhouding en dat het risico bij de opdrachtnemer ligt. Wanneer u werkt met een overeenkomst van opdracht houdt uw werkgever geen loonbelasting en premies in en wordt u bruto uitbetaald.

'Aanneming van werk': Hetzelfde als een 'overeenkomst van opdracht' maar bij 'aanneming van werk' betreft het een opdracht van stoffelijke aard, bijvoorbeeld het bouwen van een huis.

De potentiële respondenten die invulden werkzaam te zijn op basis van een ovo konden starten met de rest van de vragenlijst. Degenen die aangaven alleen te factureren, alleen met een arbeidsovereenkomst werkten of het niet zeker wisten, kregen nog een tweetal 'controlevragen'. Indien ze vervolgens antwoordden dat ze 1) bruto uitbetaald kregen en 2) geen doorbetaling ontvingen tijdens vakantie en ziekte kregen ze het volgende informatieblok te zien:

¹ Het kan voorkomen dat de afspraken zodanig zijn dat er materieel sprake is van een arbeidsovereenkomst en er dus gevolgen zijn voor de inhoudingsplicht loonbelasting en sociale premies en de toepasselijkheid van het arbeidsovereenkomstenrecht. Dit zal van geval tot geval moeten worden beoordeeld op grond van alle feiten en omstandigheden en valt daarom buiten het bereik van dit onderzoek.

U heeft ingevuld dat u bruto wordt uitbetaald en u niet wordt doorbetaald tijdens vakantie of ziekte. In dat geval is doorgaans sprake van een 'overeenkomst van opdracht' tussen u als opdrachtnemer en het bedrijf waarvoor u werkt (de opdrachtgever).

Bij een 'overeenkomst van opdracht' geldt namelijk dat:

- *Het bedrijf geen loonheffing en premie volksverzekering inhoudt, maar dat u dit achteraf zelf moet doorgeven via de inkomstenbelasting;*
- *Er geen afspraken gemaakt zijn over doorbetaling bij ziekte en vakantie;*
- *U vrij bent uw werkzaamheden in uw eigen tijd/uren in te delen, binnen een afgesproken inspanningsverplichting;*
- *U vrij bent uw werkzaamheden door een ander uit te laten voeren;*

Er geen gezagsverhouding bestaat tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer.

Vervolgens werd deze potentiële respondenten de vraag voorgelegd: *"Herkent u zich in deze omschrijving en bent u inderdaad werkzaam (geweest) op basis van een 'overeenkomst van opdracht'?"* Degenen die bevestigend antwoordden vulden vervolgens de rest van de vragenlijst in (in bijlage 5 is schematisch weergegeven op welk punt in de enquête alle uitgenodigde respondenten uitstroonden of doorstroonden naar de enquête).

Om zeker te zijn van het gebruik van een ovo is in de bedrijvenenquête gevraagd naar het totaal aantal arbeidskrachten, waarna dit werd 'afgepeld' naar het aantal arbeidskrachten met een arbeidsovereenkomst, uitzend- of detacheringsovereenkomst en andere overeenkomsten. Vervolgens is gevraagd met hoeveel van deze laatste categorie ('anders') een ovo is afgesloten.

Indien de respondent de term ovo niet kende, werd de volgende omschrijving gegeven:

Een overeenkomst van opdracht is een overeenkomst tussen opdrachtgever en opdrachtnemer waarbij een opdracht tegen betaling wordt verricht. De opdracht betreft een dienst van niet stoffelijke aard. Het verschil met de arbeidsovereenkomst is dat er geen sprake is van een gezagsverhouding.

3 Waar wordt met een overeenkomst van opdracht gewerkt?

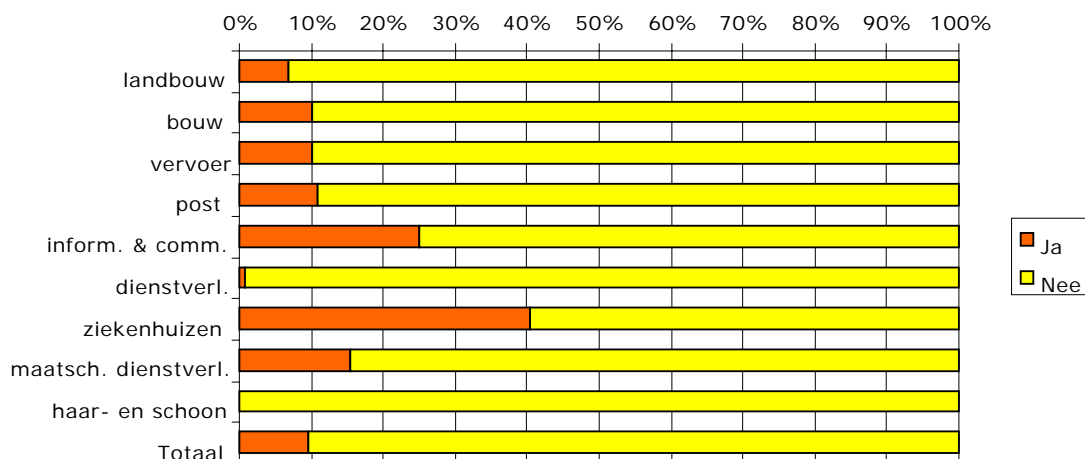
Dit hoofdstuk laat zien welke sectoren gebruik maken van de ovo, om welke reden en voor welk type werkzaamheden de ovo gebruikt wordt. Daarnaast maken we een schatting van het totaal aan arbeidskrachten dat in de gehele sector op basis van een ovo werkzaam is. Het hoofdstuk wordt afgesloten met een blik op het toekomstige gebruik van de ovo.

3.1 Omvang van gebruik in sectoren

In het onderzoek zijn, zoals toegelicht in het vorige hoofdstuk, negen sectoren geselecteerd waarvan verwacht werd bedrijven te treffen die gebruik maken van de ovo. Van de 859 geënquêteerde bedrijven in deze negen sectoren geven 274 bedrijven aan overeenkomsten af te sluiten anders dan arbeids-, uitzend-, of detacheringsovereenkomsten. Van deze 274 bedrijven sluiten 136 bedrijven ovo's af. Andere genoemde overeenkomsten zijn de overeenkomst tot aanneming van werk en stage- en vrijwilligersovereenkomsten.

Onderstaande figuur en tabel geven de gewogen percentages en aantallen weer: hoeveel procent van de bedrijven in de negen sectoren maakt gebruik van de ovo en hoeveel bedrijven zijn dat per sector en in totaal in de negen sectoren.

Figuur 3.1¹ Aandeel bedrijven dat gebruikt maakt van de ovo per sector



¹ Voor een overzicht van de subbranches die onder deze sectoren vallen, zij verwezen naar de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS, opgenomen in Bijlage 4.

Tabel 3.1 Schatting aantal bedrijven dat gebruikt maakt van de ovo per sector

	%	Gew. Aantal
Landbouw	7%	1950
Bouw	10%	3317
Transport	10%	621
Posterijen en koeriers	11%	111
Informatie en communicatie	25%	3340
Zakelijke dienstverlening	1%	119
Ziekenhuizen	40%	115
Maatschappelijke dienstverlening	16%	756
Haar- en schoonheidsverzorging	-	-
Totaal	10%	10329

Uit de figuur blijkt dat voor de 9 sectoren samen geldt dat in totaal 10 procent van de bedrijven gebruikt maakt van de ovo, wat neerkomt op 10.329 bedrijven. Hoewel we op basis van eerder onderzoek verwachtten in de sector haar- en schoonheidsverzorging bedrijven aan te treffen die werken met een ovo¹, geven alle benaderde bedrijven in deze sector (N=100) aan geen ovo's af te sluiten met arbeidskrachten. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat in deze sector gebruik wordt gemaakt van zogenaamd stoelenverhuur, waarbij een kapper een stoel huurt en feitelijk ovo's afsluit met klanten. Vestingen waar met een dergelijke constructie wordt gewerkt hebben geen personeel in dienst. In de enquête zijn echter alleen bedrijven met 2 of meer werknemers benaderd. Dit is noodzakelijk om de verhouding werknemers-opdrachtnemers per bedrijf te kunnen bepalen om zo een schatting van het totale aantal opdrachtnemers in de sector te kunnen maken. Kapperszaken waar met opdrachtnemers wordt gewerkt vielen zodoende mogelijk buiten het bereik van de enquête.

Bij de ziekenhuizen zijn de meeste organisaties te vinden die van een ovo gebruik maken (40 procent, 115 ziekenhuizen). Opvallend is dat het percentage in de zakelijke dienstverlening laag is (1 procent). Mogelijk heeft dit er mee te maken dat opdrachtnemers in de zakelijke dienstverlening vaak werkzaam zijn op basis van een ovo in andere sectoren: adviseurs, advocaten en fotografen worden door bedrijven in andere sectoren ingehuurd en werken daar op basis van een ovo. Zij zijn dan weliswaar werkzaam als zelfstandige, maar omdat in de enquête alleen bedrijven met 2 of meer werknemers zijn benaderd, hebben zij zelf niet deelgenomen aan de bedrijvenenquête. Voor de andere sectoren geldt dat de sector waaronder de opdrachtnemer valt, ook de sector is waar hij of zij de werkzaamheden uitvoert (een chauffeur werkt voor een transportbedrijf en een arts voor een ziekenhuis). Deze uitleg wordt bevestigd door de resultaten van de enquête onder opdrachtnemers (zie hoofdstuk 4) Daaruit blijkt dat de grootste groep opdrachtnemers (24 procent) werkzaam is in de zakelijke dienstverlening.

¹ Research voor Beleid, *Arbeidsmarkt en Beroepsopleidingen Uiterlijke Verzorging 2009/2010* (juli 2009).

Ten slotte, zoals besproken in hoofdstuk 1, zijn de bedrijven die gebruik maken van de ovo buiten de 9 geselecteerde sectoren relatief vaak actief in de sectoren industrie, zorg en onderwijs.

De volgende vraag is hoeveel personen werkzaam zijn op basis van een ovo in deze 9 sectoren. Om die vraag te beantwoorden is in de resultaten van de enquête per sector gekeken naar de verhouding werknemers (werkzaam onder een arbeids-, detacherings- of uitzendovereenkomst) en opdrachtnemers. Deze verhouding is vervolgens toegepast op CBS-statistieken over het totaal aantal werknemers per sector, om op die manier een schatting te krijgen van het aantal opdrachtnemers. Hieronder wordt de berekening kort toegelicht. Onderstaande tabel laat de uitkomst van deze exercitie zien.

Tabel 3.2 Schatting aantal arbeidskrachten werkzaam op basis van een ovo

Sector ¹	Werknemers CBS	Schatting opdrachtnemers:	Totaal werknemers + opdrachtnemers	Verhouding opdrachtnemers tot werknemers
Landbouw	111.900	2.191	114.091	1,92%
Bouw	364.100	20.776	384.876	5,40%
Vervoer	107.400	5.542	112.942	4,91%
Posterijen en koeriers	75.400	70.225	145.625	48,22%
Informatie en communicatie	236.300	72.182	308.482	23,40%
Zakelijke dienstverlening	412.900	29	412.929	0,01%
Ziekenhuizen	275.500	592	276.092	0,21%
Maatschappelijke dienstverlening	361.500	27.893	389.393	7,16%
Haar- en schoonheidsverzorging ²	32.100	0	32.100	0,00%
Totaal	1.977.100	199.431	2.176.531	

Uit de tabel is op te maken dat veel opdrachtnemers werkzaam zijn in de sector 'informatie en communicatie' en de postsector. In de laatste sector is het aantal werknemers gelijk aan het aantal opdrachtnemers. In de sectoren maatschappelijke dienstverlening en de bouw is het aantal personen werkzaam op basis van een ovo in absolute zin groot, maar omdat het sectoren met een omvangrijke werkgelegenheid betreft, is het aantal opdrachtnemers in verhouding met werknemers relatief klein. Hoewel we in figuur 3.1 zagen dat veel ziekenhuizen gebruik maken van de ovo, is het aantal opdrachtnemers klein. Per ziekenhuis zijn dus slechts enkele opdrachtnemers werkzaam, met name voor leidinggevende en specialistische werkzaamheden, zoals we later dit hoofdstuk zullen zien. De sector zakelijke dienstverlening kent zowel absoluut als relatief een klein aantal personen die werkzaamheden uitvoeren op basis van een ovo, maar hierbij geldt wederom de hierboven gemaakte kanttekening.

¹ Voor een overzicht van de subbranches die onder deze sectoren vallen, zij verwezen naar de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS, opgenomen in Bijlage 4.

² In het vervolg van het rapport is deze sector, aangezien er geen gebruik wordt gemaakt van de ovo niet meer opgenomen in de tabellen en figuren.

Aan de bedrijven is de vraag gesteld of het bedrijf steeds gebruik maakt van dezelfde personen die de werkzaamheden op basis van een ovo uitvoeren. Onderstaande tabel laat de antwoorden zien.

Tabel 3.3 Zijn het steeds dezelfde personen die voor uw bedrijf werkzaamheden uitvoeren op basis van een ovo?

	Wisselend, er is zowel			
	Ja, het betreft een vaste groep	Nee, het zijn steeds andere personen	een vaste groep als een groep met steeds andere personen	Weet niet/geen mening
Landbouw	68%	-	32%	-
Bouw	27%	16%	57%	-
Vervoer	77%	4%	18%	-
Post	57%	11%	31%	-
Informatie & communicatie	44%	26%	30%	-
Zakelijke dienstverlening	59%	14%	4%	22%
Ziekenhuizen	19%	45%	36%	-
Maatschappelijke dienstverlening	76%	2%	22%	-
Totaal	50%	13%	37%	

Bij de helft van de bedrijven (50 procent) betreft het een vaste groep personen. Dit geldt voornamelijk voor de sectoren vervoer (77 procent), maatschappelijke dienstverlening (76 procent) en landbouw (68 procent). Een minderheid van de bedrijven (13 procent) werkt elke keer met andere opdrachtnemers. Vooral bij de ziekenhuizen is er relatief veel verloop (45 procent).

Een interessante vervolgvraag die hierbij aansluit is of het bedrijf werkt met opdrachtnemers die voorheen voor het bedrijf op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam waren.

Tabel 3.4 Werken er personen voor het bedrijf die op dit moment op basis van een ovo werken en die voorheen voor bedrijf in loondienst waren?

	Ja, alle	Ja, een deel	Nee
Landbouw	-	2%	98%
Bouw	-	17%	82%
Vervoer	-	35%	65%
Post	-	-	100%
Informatie & communicatie	1%	46%	53%
Zakelijke dienstverlening	5%	-	95%
Ziekenhuizen	6%	19%	75%
Maatschappelijke dienstverlening	2%	21%	77%
Totaal	1%	22%	78%

Bij 78 procent van de bedrijven hebben de opdrachtnemers altijd op basis van een ovo gewerkt. Bij 22 procent was een deel voorheen in loondienst (voornamelijk vervoer met 35 procent en informatie en communicatie met 46 procent). Bij een klein aantal bedrijven (1 procent) waren *alle* personen voorheen werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst.

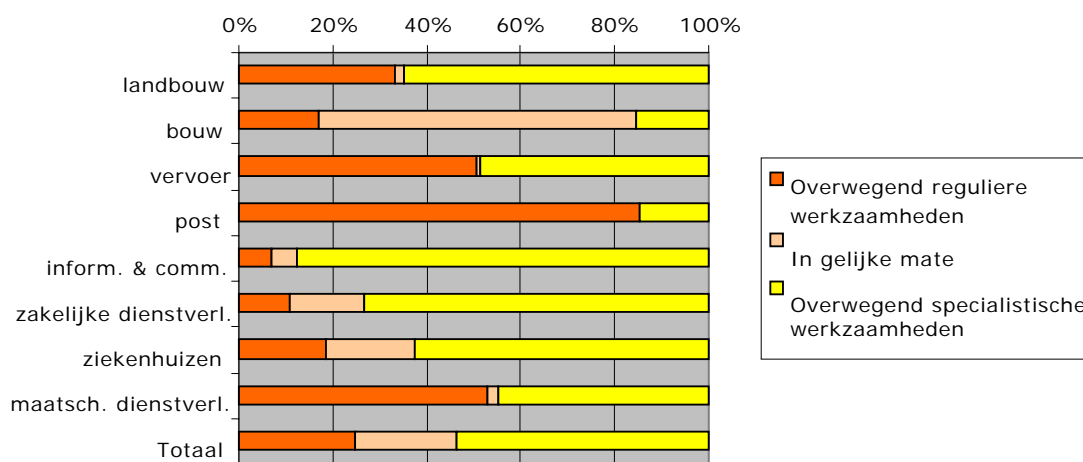
In interviews met opdrachtgevers die opdrachtnemers eerst in dienst hadden als werknemers, is gevraagd waarom zij nu gebruik maken van ovo's. Er lijkt een tweedeling te zijn van personen die op eigen initiatief op basis van een ovo zijn gaan werken en personen die niet uit vrije wil op basis van een ovo werken. Een opdrachtgever uit de bouwsector verwoordt het als volgt:

"Het komt wel eens voor dat een werknemer zzp'er wordt. Sommige voelen zich genoodzaakt omdat ze ontslagen worden. Anderen zien het grote geld: ze kunnen zelf een uurtaarif neerleggen. Eigenlijk is er een tweedeling: de goede werknemers gaan bij je weg en de minderen worden zzp'er, ook omdat ze wel moeten."

3.2 Type werkzaamheden

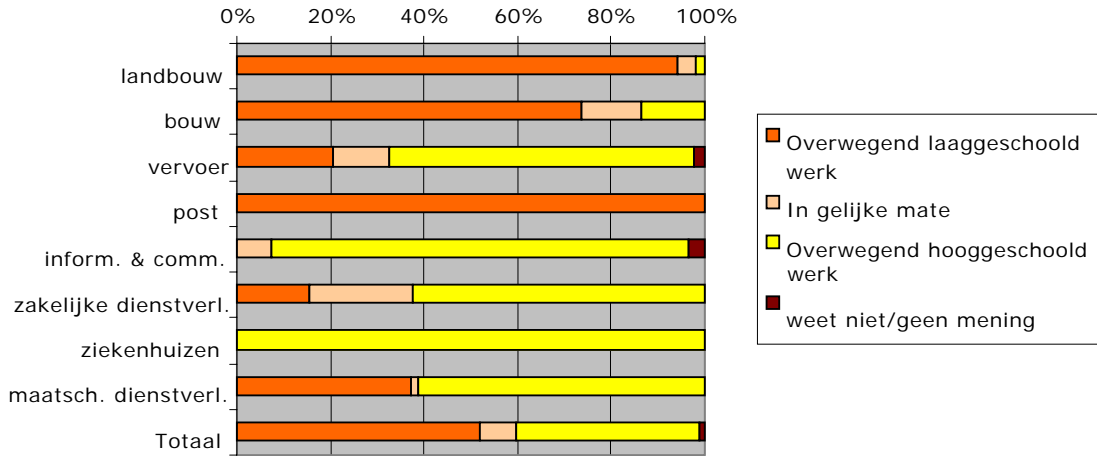
Om nader inzicht te krijgen in het gebruik van de ovo, is aan de bedrijven die met de ovo werken gevraagd voor welke type werkzaamheden de ovo wordt ingezet. Daarbij is onderscheid gemaakt in reguliere of specialistische werkzaamheden, hooggeschoolde of laaggeschoolde werkzaamheden en uitvoerende of leidinggevende werkzaamheden. Onderstaande tabellen geven de antwoorden weer.

Figuur 3.2 Reguliere of specialistische werkzaamheden



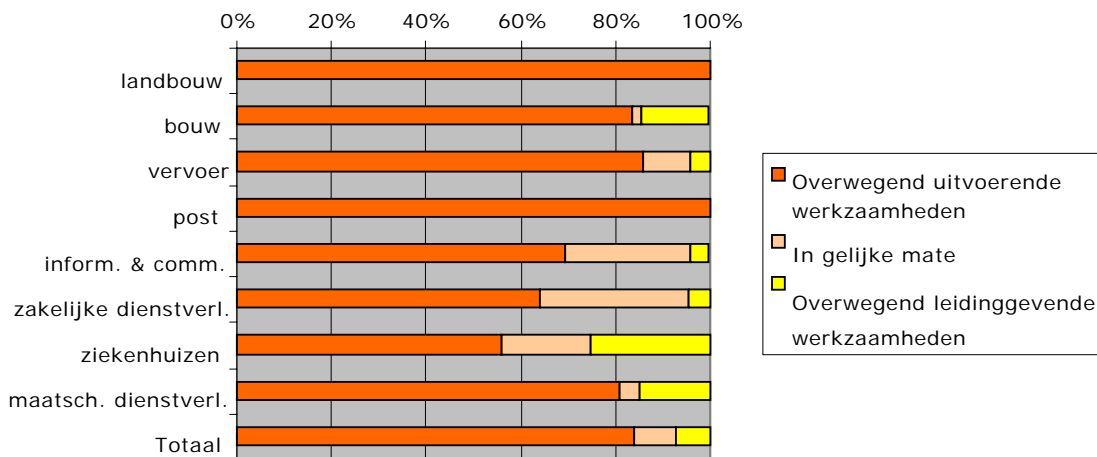
In de meerderheid van de sectoren (landbouw, informatie en communicatie, zakelijke dienstverlening en ziekenhuizen) wordt de ovo vaker ingezet voor specialistische werkzaamheden dan voor reguliere. De postsector zet de ovo voornamelijk in voor reguliere werkzaamheden (85 procent) en voor de bouwsector geldt dat de meerderheid van de bedrijven de ovo zowel voor reguliere als voor specialistische werkzaamheden gebruikt (68 procent).

Figuur 3.3 Hooggeschoolde of laaggeschoolde werkzaamheden



De vraag naar het gebruik van de ovo voor hooggeschoolde of laaggeschoolde werkzaamheden geeft een zeer divers beeld. De ziekenhuizen gebruiken de ovo vooral voor hooggeschoolde werkzaamheden, de postsector voor laaggeschoolde werkzaamheden. Andere sectoren waar de ovo voornamelijk wordt ingezet voor laaggeschoold werk zijn de bouw en landbouw.

Figuur 3.4 Uitvoerende of leidinggevende werkzaamheden



De meerderheid van de bedrijven zet de ovo vooral in voor uitvoerende werkzaamheden (totaal 84 procent). De sectoren informatie en communicatie, zakelijke dienstverlening en ziekenhuizen zetten de ovo ook in voor leidinggevende werkzaamheden. In de landbouw en in de postsector worden er geen ovo's afgesloten voor leidinggevende functies.

De sectoren hebben de gemeenschappelijke deler dat de ovo overwegend voor uitvoerende werkzaamheden wordt ingezet. Alleen bij de ziekenhuizen wordt een vrij groot deel van de ovo's ingezet voor leidinggevende werkzaamheden. Wanneer we kijken naar de andere ty-

pen werkzaamheden (hoog- of laaggeschoold en regulier of specialistisch), zien we zowel een divers beeld *tussen* sectoren als *binnen* sectoren. Diversiteit *tussen* sectoren zien we bijvoorbeeld tussen aan de ene kant sectoren waar de ovo voornamelijk wordt ingezet voor hoogopgeleide en specialistische werkzaamheden (informatie en communicatie, zakelijke dienstverlening en ziekenhuizen) en aan de andere kant sectoren die de ovo inzetten voor laaggeschoolde werkzaamheden (landbouw, bouw en post).

Een voorbeeld van diversiteit in het type werkzaamheden waarvoor de ovo wordt ingezet *binnen* een sector is de maatschappelijke dienstverlening. In deze sector is een tweedeling te zien: de ene helft van de bedrijven gebruikt de ovo voor specialistische werkzaamheden, de andere helft van de bedrijven voor reguliere werkzaamheden én de ene helft zet de ovo in voor hoogopgeleide werkzaamheden en de andere helft voor laagopgeleide werkzaamheden. Ook in de interviews kwamen voorbeelden naar voren van de diversiteit van het gebruik van de ovo *binnen* een sector, zoals de uitgeverijsector (onderdeel van de sector informatie en communicatie). In de krantendistributie gaat het om jongeren van rond de 16 jaar oud die naast school kranten rondbrengen als bijbaan, ouderen die het als extra inkomsten naast hun pensioen gebruiken en een derde groep opdrachtnemers bestaande uit verschillende doelgroepen (zoals mensen met een uitkering die bij willen verdienen of mensen die al een andere baan of andere baantjes hebben en het werk erbij doen als extra bijverdiensten). Deze laatste groep bestaat voornamelijk uit lager opgeleiden. Volgens de geïnterviewde opdrachtgevers komt het door het arbeidsaanbod dat er met een ovo gewerkt wordt. De arbeidskrachten willen flexibiliteit. Ze willen zelf bepalen wanneer ze bezorgen en willen zich kunnen laten vervangen.

De redactiebranche behoort tot dezelfde sector, maar hier gaat het juist om hoger opgeleide professionals, zoals journalisten, webdevelopers en fotografen, die vaak voor meerdere opdrachtgevers werken. De creatieve werkzaamheden laten zich moeilijk vangen in kantoor tijden en hier biedt de ovo de vrijheid om tijd zo in te richten als men zelf wil, biedt het de vrijheid en onafhankelijkheid om producten te maken die men zelf wil maken en de vrijheid om de opdrachten aan te nemen die men zelf wil. Hetzelfde geldt voor ziekenhuizen, die voor kortdurende en specialistische werkzaamheden een ovo afsluiten.

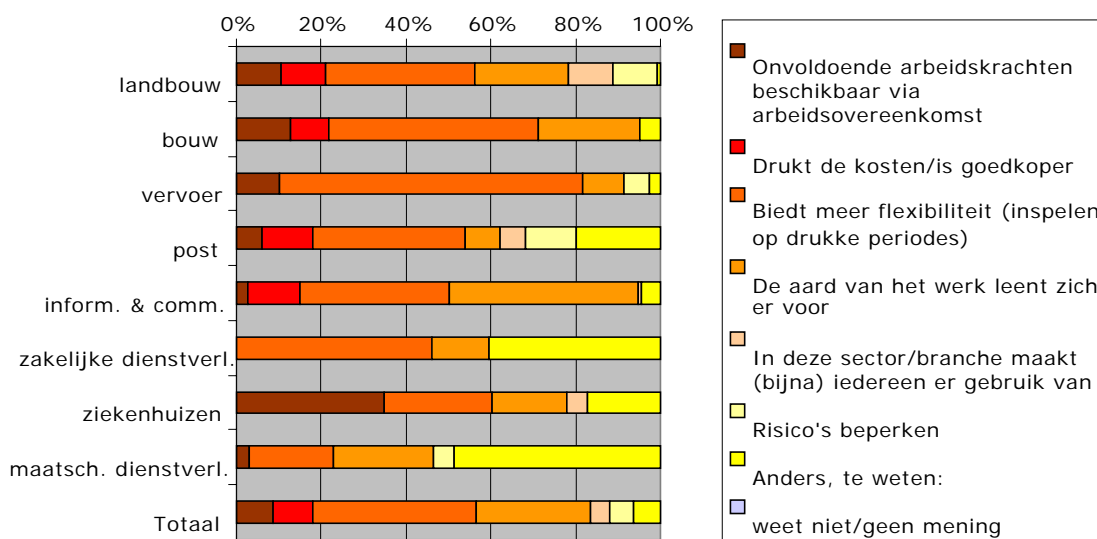
3.3 Redenen voor het gebruik van de overeenkomst van opdracht

In de telefonische enquête is gevraagd naar de redenen om gebruik te maken van de ovo. De tabel hieronder presenteert de resultaten voor de negen sectoren samen. De figuur die volgt laat de redenen voor het gebruik van de ovo per sector zien.

Tabel 3.5 Wat zijn voor uw bedrijf de belangrijkste redenen om gebruik te maken van de ovo?

Reden	% ¹
Onvoldoende arbeidskrachten beschikbaar die via een arbeidsovereenkomst willen/kunnen werken	15%
Drukt de kosten/is goedkoper	16%
Biedt meer flexibiliteit (inspelen op drukke periodes)	66%
De aard van het werk leent zich er voor	46%
In deze sector/branche maakt (bijna) iedereen er gebruik van	8%
Risico's beperken	9%
Anders	11%
Totaal	100%

Figuur 3.5 Reden voor het gebruik van de ovo per sector



Als belangrijkste reden wordt flexibiliteit en daarmee het inspelen op drukke periodes gegeven (66 procent). Daarnaast maakt ongeveer de helft van de bedrijven (46 procent) gebruik van de ovo omdat de aard van de werkzaamheden zich hiervoor leent. Een klein percentage geeft aan dat het werken met ovo's goedkoper is (16 procent). De overige antwoorden hebben voornamelijk te maken met de behoefte aan specialistische kennis en expertise.

Uit de verdiepende interviews blijkt ook dat de redenen voor het gebruik van de ovo verschillen. Een aantal geïnterviewde respondenten stelt bijvoorbeeld heel duidelijk dat een belangrijke reden voor het werken met de ovo de lagere kosten zijn, als gevolg van het niet hoeven afdragen van premies. Eén van de respondenten, een opdrachtgever in de bouw, nuanceert dit echter. Een opdrachtnemer is niet zozeer goedkoper, want de uurtarieven lig-

¹ Antwoorden tellen niet op tot 100% omdat er meerdere antwoorden gegeven mochten worden.

gen veel hoger. Per arbeidskracht verschillen de kosten tussen een werknemer en een opdrachtnemer daarom niet veel. Gebruik van de ovo is vooral goedkoper op jaarbasis, omdat in rustige perioden de overeenkomst voor de opdrachtnemer stopt terwijl werknemers doorbetaald moeten worden. Dit sluit aan bij het argument van flexibiliteit. Eén van de geïnterviewde opdrachtgevers – een transportbedrijf – verwoordt het als volgt:

“Dit bedrijf wil de mogelijkheid hebben 24 uur per dag, 7 dagen in de week te draaien, als daar vraag naar is. Op zo'n moment heeft het dus heel veel mensen nodig. Op een ander moment is er misschien veel minder vraag en zijn er dus ook veel minder mensen nodig. Kortom: een bedrijf is gebaat bij arbeid dat meebeweegt met de vraag”

Daarnaast is het voor deze opdrachtgever kostenefficiënt: de risico's liggen bij de opdrachtnemer en het is een snelle manier om aan mensen te komen zonder tussenkomst van bijvoorbeeld een uitzendbureau.

In het interview met een opdrachtgever in de distributiebranche wordt als belangrijkste reden voor het werken met ovo's een andere vorm van flexibiliteit gegeven, namelijk dat dit type overeenkomst het mogelijk maakt het bezorgwerk over te dragen aan een ander. Voor de redactiebranche is de belangrijkste reden het inhuren van specifieke expertise. Middels een ovo is het mogelijk voor een specifieke klus op een specifiek moment expertise in huis te halen, en deze ook snel weer “kwijt te raken” als de expertise niet meer nodig is. Dit laatste wijst opnieuw op de flexibiliteit.

Ook een opdrachtgever uit de bouwsector legt nadruk op dit flexibiliteits-voordeel. Deze respondent ziet dat bedrijven in de sector steeds vaker gebruik maken van een ‘flexibele schil’. In de tijd waarin nog geen gebruik werd gemaakt van een flexibele schil waren er in perioden van minder werk, volgens hem, twee mogelijkheden. Het personeel behouden, wat een voordeel voor het personeel is en het bedrijf de mogelijkheid biedt kennis en ervaring in huis te houden maar wel het gevaar van faillissement met zich meebrengt. De andere optie, het personeel ontslaan, gaat dit gevaar tegen maar betekent een verlies van kennis en ervaring. Het gebruik maken van een flexibele schil is een goede oplossing.

In de interviews komen ook enkele nadelen van het werken met een ovo aan het licht. Het geïnterviewde transportbedrijf noemt het risico dat de opdrachtnemer een klant van het transportbedrijf zou kunnen overnemen. Dit transportbedrijf heeft dit ondervangen door een soort concurrentiebeding op te nemen in de ovo. Iets soortgelijks zien we bij een bemiddelingsbureau tussen vraagouders en gastouders, om te voorkomen dat gastouders buiten het bureau om een overeenkomst tot stand brengen. Een risico dat zich afspeelt in de bouw is dat opdrachtnemers zelf overeenkomsten gaan afsluiten met andere bouwvakkers, waardoor de opdrachtnemer in theorie ook opdrachtgever wordt. Het bouwbedrijf heeft vervolgens geen inzicht in de afspraken tussen de ‘opdrachtgever’ en zijn opdrachtnemers, maar wordt door de Belastingdienst bij controle wel als hoofdaansprakelijke gesteld. Het geïnterviewde bouwbedrijf werkt pas recentelijk met de ovo en gaat nu steeds meer zaken op papier zetten.

Aansluitend op bovenstaande is de respondenten ook gevraagd wanneer het bedrijf gebruik maakt van de ovo.

Tabel 3.6 Wanneer maakt uw bedrijf gebruik van personen die werken op basis van een ovo?

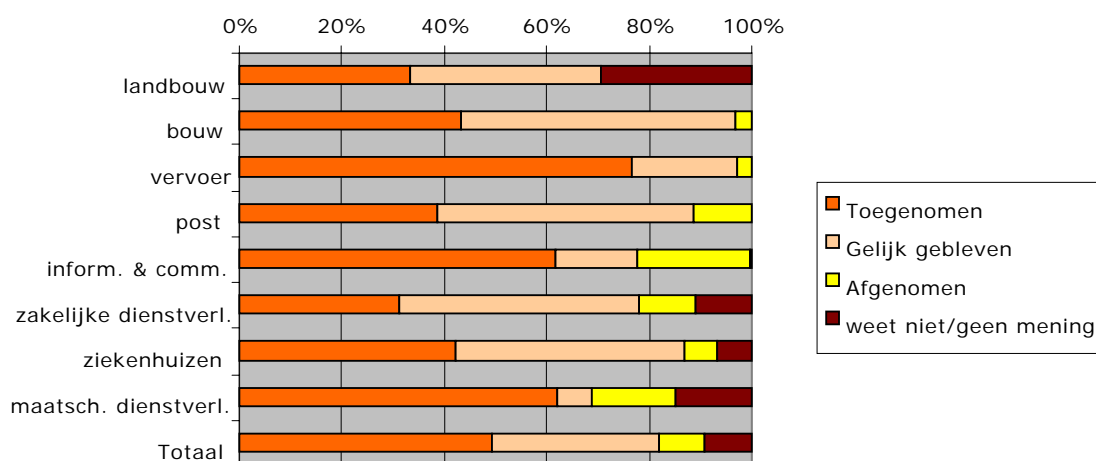
	Aantal ¹	% ²
Het hele jaar door	85	41%
In bepaalde seizoenen	16	26%
In vakantieperiodes	9	18%
Voor incidentele/kortlopende opdrachten	67	64%
Op piekmomenten	34	29%
Anders, te weten:	6	5%
Totaal	136	100% ³

Uit de tabel blijkt dat de ovo zich met name goed leent voor incidentele/kortlopende opdrachten (64 procent). Ook zet bijna de helft van de bedrijven (41 procent) opdrachtneemers het hele jaar door in. Binnen dezelfde sector komen beide mogelijkheden overigens voor en is er hoogstwaarschijnlijk vaak ook binnen bedrijven een combinatie mogelijk. Zo zegt bijvoorbeeld 85 procent van de bedrijven in de sector informatie en communicatie dat een ovo ingezet wordt voor incidentele/kortlopende opdrachten, terwijl 76 procent van de bedrijven in deze sector aangeeft de ovo 'het hele jaar door' in zetten

3.4 Ontwikkelingen in de tijd

Hoe heeft het gebruik van de ovo zich ontwikkeld? Bedrijven is gevraagd of het gebruik van de ovo in het bedrijf in de afgelopen 5 jaar is toegenomen, afgenomen of gelijk gebleven. Figuur 3.6 laat de antwoorden per sector zien.

Figuur 3.6 Is dit aantal in de afgelopen 5 jaar toegenomen, afgenomen of gelijk gebleven?



¹ Het aantal betreft het ongewogen aantal.

² Het percentage betreft het gewogen percentage.

³ Antwoorden tellen niet op tot 100% omdat er meerdere antwoorden mogelijk waren.

Voor het overgrote deel van de bedrijven geldt dat het aantal opdrachtnemers in de afgelopen 5 jaar is toegenomen of gelijk gebleven. Een klein percentage (totaal van 9 procent) geeft aan dat het aantal afgenomen is.

In een interview met een opdrachtgever in de transportsector stelt de respondent dat het aantal bedrijven met flexibele krachten in de branche steeds meer toeneemt. Het is steeds belangrijker voor een transportbedrijf om een flexibele schil te hebben. Interessant is dat deze respondent verwacht dat het vooral afhankelijk is van de arbeidskrachten hoe dit zich verder ontwikkelt.

"Deze sector kijkt aan tegen een naderend personeelstekort. Bedrijven staan dan te springen om mensen. Als deze mensen als opdrachtnemer aan de slag willen zullen bedrijven dus met opdrachtnemers in zee moeten. Als deze mensen juist wel de zekerheden willen van een arbeidscontract dan zullen bedrijven juist meer arbeidscontracten verstrekken".

Ook de geïnterviewde opdrachtgever in de bouwsector verwacht een toename van het gebruik van de ovo. Reden hiervoor is de behoefte aan een 'flexibele schil' en het verminderen van financieel risico in moeilijke tijden.

Deze analyse laat zien dat ontwikkelingen ten aanzien van het gebruik van de ovo en de mate waarin werkgevers of werknemers hier een vrije keus in hebben in bepaalde sectoren sterk afhankelijk is van ontwikkelingen ten aanzien van vraag en aanbod van arbeid in de betreffende sector.

In de redactiebranche verwacht men in de toekomst nog veel meer gebruik te maken van de ovo dan nu het geval is. De markt wordt steeds sneller en specifieke kennis op een specifiek moment wordt steeds belangrijker. De ovo biedt de flexibiliteit die daarbij past.

4 Wie werken er op basis van een overeenkomst van opdracht?

In het vorige hoofdstuk stond de opdrachtgever centraal. De resultaten lieten zien dat acht van de negen geselecteerde sectoren gebruik maken van de ovo. Het hoofdstuk heeft ook een weergave gegeven van de redenen om met een ovo te werken en het type werkzaamheden waarvoor bedrijven de ovo inzetten.

In dit hoofdstuk staat de opdrachtnemer centraal: wie is de opdrachtnemer? In welke sectoren zijn ze werkzaam, wat zijn hun kenmerken, om welke reden werken ze op basis van een ovo en hoe tevreden zijn ze?

Aan de hand van een internetenquête is antwoord gezocht op deze vragen. In de enquête is aan 2.945 respondenten uit een internetpanel een aantal 'screeningsvragen' gesteld om vast te stellen of de potentiële respondenten werkzaam zijn op basis van een ovo of in het afgelopen jaar op basis van een ovo hebben gewerkt. 213 respondenten gaven meteen aan op basis van een ovo te werken en werden doorgestuurd naar de reguliere vragenlijst. De rest van de respondenten kreeg nog enkele screeningsvragen voorgelegd. Na het doorlopen hiervan bleken nog eens 41 respondenten werkzaam te zijn op basis van een ovo. Bijlage 5 geeft een schematische weergave van deze selectie. In totaal hebben 254 respondenten de hele vragenlijst ingevuld. Dit hoofdstuk geeft een weergave van de antwoorden van deze 254 opdrachtnemers.

4.1 Sectoren

Allereerst is de respondenten gevraagd in welke sector ze op basis van een ovo werken. Tabel 4.1 presenteert de antwoorden. Belangrijk is hier op te merken dat onderstaande sectoren deels andere sectoren zijn dan de geselecteerde sectoren in het vorige hoofdstuk. In de enquête onder werkgevers zijn vooraf negen sectoren geselecteerd. In de enquête onder opdrachtnemers is dit niet gebeurd. Dat betekent dat respondenten in elke willekeurige sector werkzaam kunnen zijn.

Tabel 4.1 In welke sector bent u werkzaam?

Sector ¹	Aantal	%
Onderwijs	18	7%
Ziekenhuizen	7	3%
Verpleging	10	4%
Maatschappelijke dienstverlening	39	15%
Handel en productie	20	8%
Horeca	8	3%
Kunst en cultuur	11	4%
Informatie en communicatie	32	13%
Zakelijke dienstverlening	62	24%
Post	12	5%
Vervoer	17	7%
Landbouw	4	2%
Bouw	6	2%
Onbekend	8	3%
Totaal	254	100%

In totaal werkt 22 procent van de respondenten in de zorgsector, waarvan de meerderheid in de sector maatschappelijke dienstverlening (15 procent). Ook een relatief groot gedeelte van de respondenten, 13 procent, is werkzaam in de sector informatie en communicatie. Weinig respondenten zijn werkzaam in de sectoren bouw, landbouw, horeca en kunst en cultuur. Het grootste deel van de respondenten (24 procent) werkt in de zakelijke dienstverlening.

Hoewel de uitkomsten niet representatief zijn voor alle opdrachtnemers, is het wel opvallend dat de grootste groep respondenten tot de sector zakelijke dienstverlening behoort, terwijl in het voorgaande hoofdstuk bleek dat slechts 1 procent van deze bedrijven werkzaamheden laat verrichten door opdrachtnemers. Zoals aangegeven in het vorige hoofdstuk heeft dit er mee te maken dat opdrachtnemers in de zakelijke dienstverlening vaak werkzaam zijn op basis van een ovo in andere sectoren: adviseurs, advocaten en fotografen worden door bedrijven in andere sectoren ingehuurd en werken daar op basis van een ovo. Voor de andere sectoren geldt dat de sector waaronder de opdrachtnemer valt, ook de sector is waar hij of zij de werkzaamheden uitvoert (een chauffeur werkt voor een transportbedrijf en een arts voor een ziekenhuis).

4.2 Achtergrondkenmerken

In deze paragraaf bespreken we kort enkele achtergrondkenmerken van de respondenten. Onder de 254 respondenten bevinden zich 112 mannen (44 procent) en 142 vrouwen (56 procent). Onder de respondenten bevinden zich dus relatief meer vrouwen dan mannen. In de Nederlandse werkzame beroepsbevolking is die verhouding omgekeerd: 55 procent is man, 45 procent vrouw². De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 41,5 jaar. Onder-

¹ Voor een overzicht van de subbranches die onder deze sectoren vallen, zij verwezen naar de Standaard Bedrijfsindeling (SBI) van het CBS, opgenomen in Bijlage 4.

² CBS Statline Werkzame Beroepsbevolking; kerncijfers naar geslacht en andere persoonskenmerken, tweede kwartaal 2011.

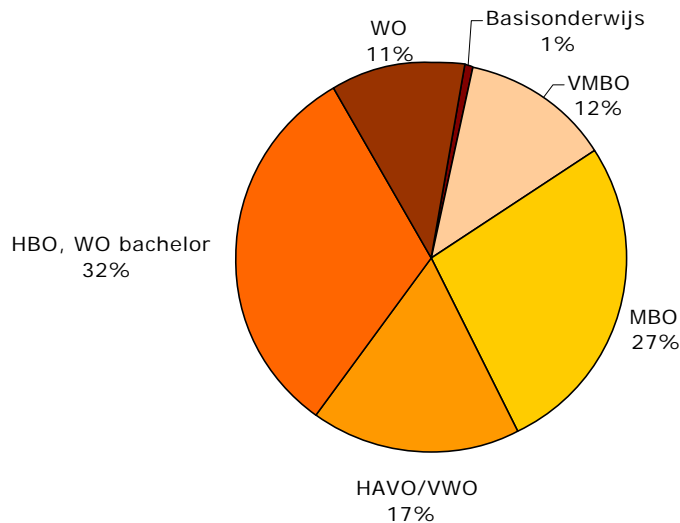
staande tabel laat zien dat de verdeling over verschillende leeftijdscategorieën van de respondenten en de werkzame beroepsbevolking in Nederland vrijwel gelijk is.

Tabel 4.2 Leeftijdscategorieën

	Aantal	%	Werkzame beroepsbevolking ¹
tot 35 jaar	90	35%	32%
35 tot 50 jaar	91	36%	41%
50 tot 65 jaar	69	27%	27%
65 jaar en ouder	4	2%	-
Totaal	254	100%	100%

Van de respondenten is 87 procent van autochtone afkomst, 7 procent valt onder de definitie westers allochtoon en 6 procent is niet-westers allochtoon.² Wanneer we deze verdeling afzetten tegen de werkzame beroepsbevolking, zien we ongeveer dezelfde verdeling (81 procent autochtoon, 9 procent westers allochtoon en 9 procent niet-westers allochtoon³). Figuur 4.1 laat het opleidingsniveau van de respondenten zien.

Figuur 4.1 Wat is de hoogste opleiding die u met een diploma heeft afgesloten? (N=252)



Bron: RvB 2011

¹ CBS Statline Werkzame Beroepsbevolking; kerncijfers naar geslacht en andere persoonskenmerken, tweede kwartaal 2011.

² Het CBS hanteert de volgende definitie van allochtoon: "Persoon die in Nederland woonachtig is en van wie ten minste één ouder in het buitenland is geboren. Wie zelf in het buitenland is geboren, hoort tot de eerste generatie, wie in Nederland is geboren, hoort tot de tweede generatie." Geboortelands in Afrika, Latijns-Amerika of Azië (incl. Turkije en met uitzondering van voormalig Nederlands-Indië / Indonesië en Japan) worden als niet-westers allochtoon gedefinieerd. De overige als westers allochtoon.

³ CBS Statline Werkzame Beroepsbevolking; kerncijfers naar geslacht en andere persoonskenmerken, tweede kwartaal 2011.

Een grote groep respondenten is 'hoogopgeleid': 43 procent heeft een bachelor-, master- of doctorstitel als hoogst behaalde niveau. De grootste groep (44 procent) heeft een 'gemiddeld' opleidingsniveau (havo/vwo en mbo). Een kleinere groep is laagopgeleid en heeft een vmbo-diploma (12 procent) of het basisonderwijs als hoogst genoten opleiding (1 procent). In vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking is de groep respondenten gemiddeld hoger opgeleid. Onder de Nederlandse beroepsbevolking is namelijk 34 procent hoogopgeleid en 24 procent laagopgeleid.¹ Het aandeel respondenten met een gemiddeld opleidingsniveau komt overeen met het aandeel van de beroepsbevolking met een gemiddeld opleidingsniveau (42 procent).

Aan de respondenten is tevens gevraagd naar de gezinssamenstelling. Onderstaande tabel laat zien dat de gezinssamenstelling van de respondenten overeenkomt met de gezinssamenstelling van de werkzame beroepsbevolking, met als enige verschil dat er relatief minder respondenten zijn die samenwonen met partner en kinderen en meer alleenstaande ouders zijn.

Tabel 4.3 Gezinsamenstelling

	Aantal	%	Werkzame beroepsbevolking ²
Samenwonend	83	33%	27%
Samenwonend met kinderen	82	33%	45%
Alleenstaand	42	17%	15%
Alleenstaand met kinderen	17	7%	3%
Met ouders e.o. anderen	26	10%	10%
Totaal	250	100%	100%

4.3 Type opdrachtnemer

Naast de algemene achtergrondkenmerken zijn er kenmerken te onderscheiden die gekoppeld zijn aan het 'type' opdrachtnemer. In hoeverre zijn de opdrachtnemers bijvoorbeeld bewuste ondernemers en als zodanig ingeschreven bij de KvK, in het bezit van een Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) van de belastingdienst en werkzaam voor meerdere opdrachtgevers? In hoofdstuk 2 hebben we daarnaast de onderscheidende kenmerken van de ovo benoemd. In welke mate zijn deze onderscheidende kenmerken – bruto uitbetaling, geen doorbetaling bij vakantie of ziekte, geen gezagsverhouding – van toepassing op de groep opdrachtnemers in dit onderzoek? En ten slotte, in hoeverre is sprake van opdrachtnemers die voorheen als werknemer in loondienst werkten voor hetzelfde bedrijf.

In deze paragraaf geven we aan de hand van deze kenmerken een typering van de opdrachtnemers in dit onderzoek.

¹ CBS Statline Beroepsbevolking; behaalde onderwijs naar herkomst geslacht en leeftijd, 2010.

² CBS Statline Werkzame Beroepsbevolking; kerncijfers naar geslacht en andere persoonskenmerken, tweede kwartaal 2011.

Kenmerken zelfstandige

Een indicator van bewust ondernemerschap is een inschrijving bij de KvK. Precies de helft van de respondenten staat ingeschreven, 46 procent is niet ingeschreven en 4 procent weet het niet.

Een andere indicator van bewust ondernemerschap is het bezit van een VAR-WUO (Verklaring Arbeidsrelatie Winst Uit Onderneming) of VAR-dga (directeur grootaandeelhouder). Van de respondenten heeft 27 procent een VAR-WUO en 2 procent een VAR-dga. Bijna de helft van de respondenten (48 procent) is niet in het bezit van een Verklaring Arbeidsrelatie, 7 procent is in het bezit van een VAR maar weet niet welke, 10 procent weet niet of ze in het bezit zijn van een VAR en 3 procent (N=7) beschikt over een VAR-loon. Vier procent beschikt over een VAR-ROW (resultaat uit overige werkzaamheden).

Ten slotte is interessant in hoeverre de opdrachtnemers voor meerdere opdrachtgevers werken en of zij eerder in loondienst zijn geweest bij één bij hun opdrachtgevers.

Tabel 4.4 Voor hoeveel verschillende opdrachtgevers was u in totaal werkzaam in het afgelopen jaar?

	Aantal	%
1 opdrachtgever	63	25%
2 t/m 3 verschillende opdrachtgevers	81	32%
4 t/m 10 verschillende opdrachtgevers	63	25%
11 of meer opdrachtgevers	40	16%
weet niet/geen mening	7	3%
Totaal	254	100%

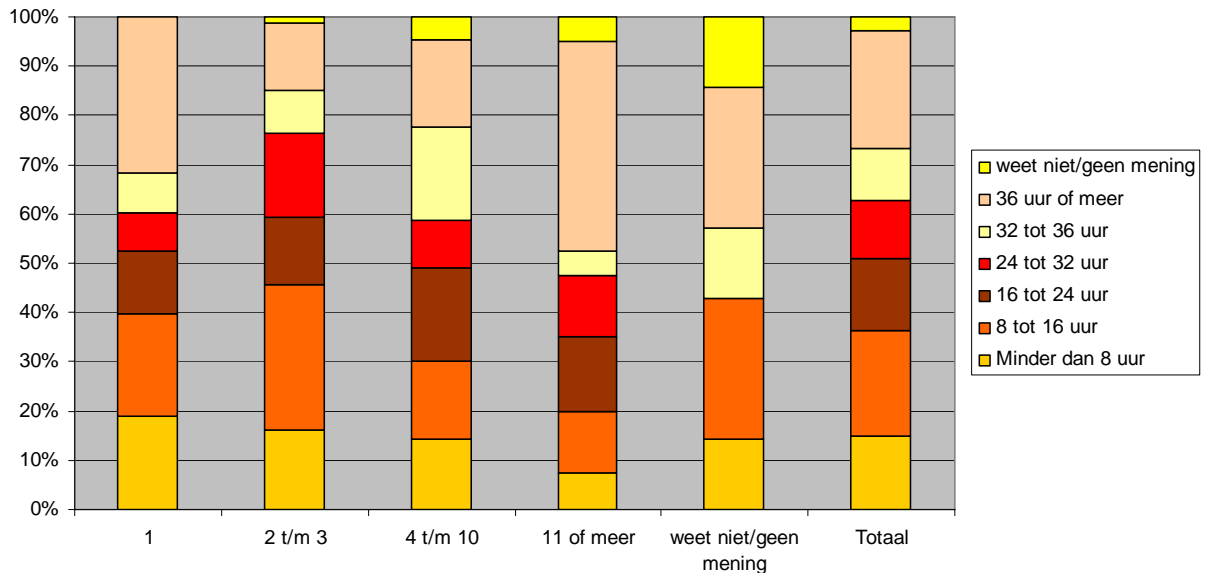
Tabel 4.5 Heeft u eerder in loondienst voor deze opdrachtgever of één van deze opdrachtgevers gewerkt?

	Aantal	%
Ja	47	33%
Nee	97	67%
Totaal	144	100%

Van de respondenten werkt 41 procent jaarlijks voor 4 of meer opdrachtgevers. Een derde heeft 2 tot 3 opdrachtgevers en een kwart werkt voor één opdrachtgever (zie Tabel 4.4). Voor een derde van de respondenten geldt dat zij eerder voor één van de opdrachtgevers in loondienst hebben gewerkt.

De figuur hieronder laat zien op welke wijze het aantal opdrachtgevers samenhangt met het aantal uren dat opdrachtnemers gemiddeld per week werkzaam zijn op basis van een ovo.

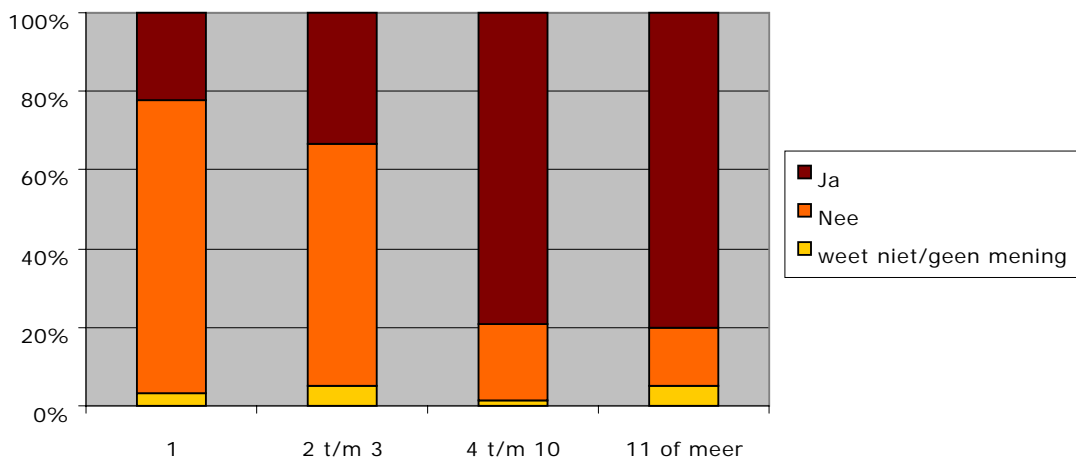
Figuur 4.2 Aantal opdrachtgevers - uren per week werkzaam op basis van een ovo (N=254)



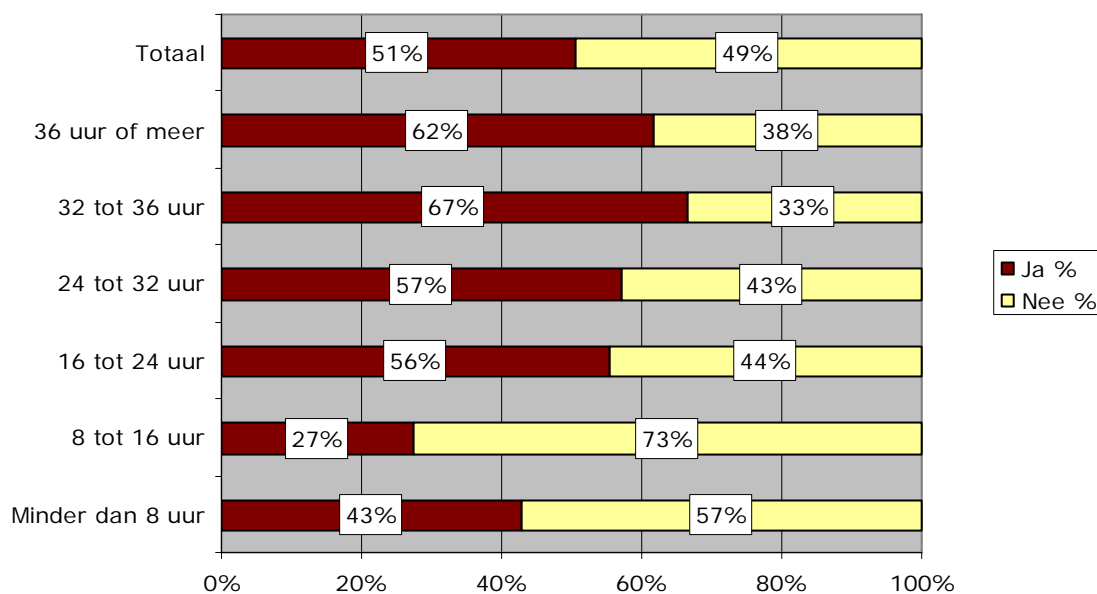
Uit de figuur blijkt dat binnen elke groep van opdrachtnemers – ingedeeld op basis van het jaarlijkse aantal opdrachtgevers – sprake is van een redelijk gelijkmatige verdeling van het aantal uren dat men wekelijks werkzaam is op basis van een ovo. Wel werkt een relatief groot gedeelte (32 procent) van de groep opdrachtnemers die jaarlijks voor één opdrachtgever werkt, 36 uur of langer per week op basis van een ovo. Dat percentage komt in de buurt van het aandeel opdrachtnemers met 11 of meer opdrachtgevers dat wekelijks een dergelijk aantal uren werkzaam is op basis van een ovo (43 procent).

Vervolg vraag is in hoeverre het al dan niet ingeschreven staan bij de KvK samenhangt met het aantal opdrachtgevers waarvoor de opdrachtnemers het afgelopen jaar hebben gewerkt of het aantal uren dat zij per week werkzaam zijn op basis van een ovo. De figuur en tabel hieronder geven hier antwoord op.

Figuur 4.3 Aantal opdrachtgevers - ingeschreven KvK (N=254)



Figuur 4.4 Uren per week werkzaam – ingeschreven KvK (N=237)



Uit figuur 4.3 blijkt dat opdrachtnemers die jaarlijks voor meer verschillende opdrachtgevers werken ook beduidend vaker staan ingeschreven bij de KvK. Opdrachtnemers die slechts voor één opdrachtgever werken, staan veelal niet ingeschreven bij de KvK. Figuur 4.4 laat vervolgens zien dat naarmate opdrachtnemers meer uren per week werkzaam zijn op basis van een ovo, zij vaker als zelfstandige staan ingeschreven bij de KvK.

Onderscheidende kenmerken overeenkomst van opdracht

In deze paragraaf bekijken we in hoeverre de onderscheidende kenmerken van het werken op basis van een ovo van toepassing zijn op de respondenten. Achtereenvolgens komen aan bod: bruto of netto betaling, loondoorbetaling bij ziekte of vakantie, vervangbaarheid, gezagsverhouding en risico voor de opdrachtnemer.

Tabel 4.6 Bruto of netto uitbetaling?

	Aantal	%
Ik krijg/kreeg netto uitbetaald	68	27%
Ik krijg/kreeg bruto uitbetaald	181	71%
weet niet/geen mening	5	2%
Totaal	254	100%

Opvallend in bovenstaande tabel is dat 27 procent van de respondenten zegt netto uitbetaald te krijgen. Aan de respondenten is vervolgens gevraagd of hierover afspraken zijn opgenomen in hun ovo.

Tabel 4.7 Welke afspraken zijn in uw ovo opgenomen over afdracht loonbelasting en premies?

	Aantal	%
De opdrachtgever draagt loonbelasting af	38	15%
De opdrachtgever draagt premie werknemersverzekeringen af	22	9%
De opdrachtgever draagt premie arbeidsongeschiktheid af	20	8%
De opdrachtnemer (uzelf) draagt inkomstenbelasting af	114	45%
De opdrachtnemer (uzelf) draagt premie werknemersverzekeringen af	66	26%
De opdrachtnemer (uzelf) draagt premie arbeidsongeschiktheid af	52	20%
Er zijn geen afspraken opgenomen over het afdragen van loonbelasting/inkomstenbelasting en premies	51	20%
weet niet/geen mening	42	17%
Totaal	254	100%

Voor een vijfde van de respondenten geldt dat er *geen afspraken* zijn opgenomen over de afdracht van belasting en premies. Bij ongeveer de helft van de respondenten (45 procent) is in hun ovo opgenomen dat de werknemer inkomstenbelasting afdraagt. Een minderheid van respondenten stelt dat in hun ovo is opgenomen dat de opdrachtgever *wel* zorg draagt voor de afdracht van loonbelasting (15 procent), werknemersverzekeringen (9 procent) of premies voor arbeidsongeschiktheid (8 procent).

Een tweede onderscheidend kenmerk is dat opdrachtnemers doorgaans niet doorbetaald krijgen tijdens vakantie of ziekte. De tabel hieronder laat zien dat dit inderdaad geldt voor de ruime meerderheid van de respondenten.

Tabel 4.8 Doorbetaling tijdens vakantie of ziekte?

	Aantal	%
Ja	71	28%
Nee	180	71%
weet niet/geen mening	3	1%
Totaal	254	100%

De onderstaande tabellen typeren ten slotte de opdrachtnemers aan de hand van de kenmerken vervangbaarheid, gezagsverhouding en financieel risico.

Tabel 4.9 Vervangbaarheid en gezagsverhouding

	Ja	Nee	Weet niet
Mag/mocht u uw werkzaamheden door een willekeurige andere persoon laten uitvoeren?	31%	63%	6%
Bent/was u verplicht aanwijzingen van uw opdrachtgever(s) op te volgen?	56%	43%	1%

Tabel 4.10 Financiële risico

	Voor mij	Opdrachtgever	Weet niet
Stel dat de opdracht waar u aan werkt niet naar tevredenheid is uitgevoerd, is het financiële risico dan voor u of uw opdrachtgever?	47%	38%	15%

De meerderheid van de respondenten geeft aan dat de werkzaamheden *niet* door een ander uitgevoerd mogen worden (63 procent) en dat zij verplicht zijn aanwijzingen op te volgen (56 procent). Ook geeft 38 procent aan dat het financiële risico voor de opdrachtgever is. Er zijn verschillende verklaringen denkbaar voor dit resultaat. Zo is mogelijk dat respondenten er niet van op de hoogte zijn dat het binnen hun ovo toegestaan is zich te laten vervangen door iemand anders, er geen gezagsverhouding is en het risico voor de opdrachtnemer is. Een tweede mogelijkheid is dat de vraag niet goed begrepen is. Dit zou echter waarschijnlijker zijn geweest wanneer we slechts gevraagd hadden of er sprake is van een gezagsverhouding. Om onduidelijkheid in de vragenlijst over dit begrip te voorkomen hebben we er juist voor gekozen zo concreet mogelijk naar verschillende elementen van deze gezagsverhouding te vragen (vervangbaarheid, aanwijzingen moeten opvolgen). Een derde verklaring is dat de respondenten wel op de hoogte zijn, maar bezwaren hebben bij de praktische uitvoering. De interviews wijzen op deze laatste verklaring. Enkele geïnterviewde opdrachtnemers zeggen namelijk wel op de hoogte zijn van de mogelijkheid zich te laten vervangen, maar zien daarbij bezwaren die het in de praktijk onmogelijk maken, bijvoorbeeld omdat een eventuele vervanger niet over de benodigde papieren of vaardigheden beschikt of omdat ze zelf verantwoordelijk zijn voor de opdracht en het risico te groot vinden de opdracht door een ander uit te laten voeren.

Wat betreft het financiële risico blijkt uit de interviews met opdrachtnemers dat dit iets is waar de meeste respondenten nog niet mee te maken hebben gehad en ook nog niet grondig hebben doordacht. Daarbij is de vraag op verschillende manieren te interpreteren: wanneer is een opdracht niet tot tevredenheid uitgevoerd?

Iets soortgelijks zien we bij de vraag over de verplichting aanwijzingen van de opdrachtgever op te volgen. Deze vraag is mogelijk ook op verschillende manieren te interpreteren. Uit de interviews blijkt dat respondenten in eerste instantie van mening zijn dat er een gezagsverhouding is. Ze moeten een opdracht uitvoeren waar de opdrachtgever hen vooraf over instrueert. Na doorvragen geven dezelfde respondenten dan aan dat ze geen aanwijzingen hoeven op te volgen.

4.4 Positie van opdrachtnemers

Voorgaande paragrafen hebben aangetoond dat er een grote diversiteit is in opdrachtnemers. De helft van de respondenten staat ingeschreven bij de KvK, de andere helft niet. Ongeveer dezelfde verhouding is te zien bij het wel of niet bezitten van een Verklaring Arbeidsrelatie en het aantal opdrachtgevers per jaar. De overgrote meerderheid wordt bruto uitbetaald en krijgt geen doorbetaling bij vakantie of ziekte, maar er is veel variatie wat betreft de kenmerken gezagsverhouding, risico en vervangbaarheid.

De laatste drie kenmerken hebben te maken met de positie van de opdrachtnemer. In de enquête zijn hier nog meer vragen over gesteld. Dan gaat het bijvoorbeeld om de vraag of het werken op basis van een ovo een eigen keuze was, het uurloon, de onderhandelingspositie van de opdrachtnemer en 'ontslagbescherming'.

Eigen keuze

Aan de respondenten is gevraagd te reageren op de stelling 'het was mijn eigen vrije keus om op basis van een ovo te werken'.

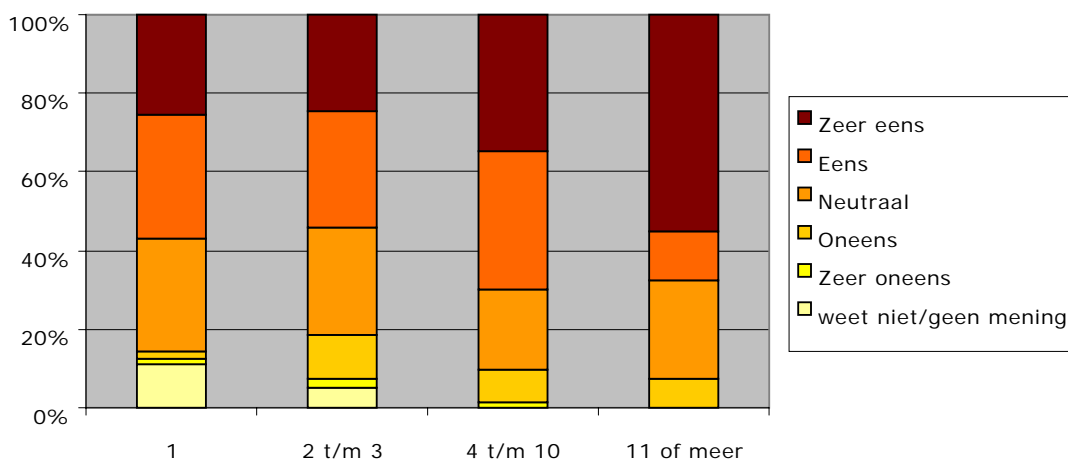
Tabel 4.11 In welke mate bent u het eens met de stelling: 'het was mijn eigen vrije keus om op basis van een ovo te werken'?

	Aantal	%
Zeer oneens	4	2%
Oneens	18	7%
Neutraal	65	26%
Eens	74	29%
Zeer eens	80	31%
weet niet/geen mening	13	5%
Totaal	254	100%

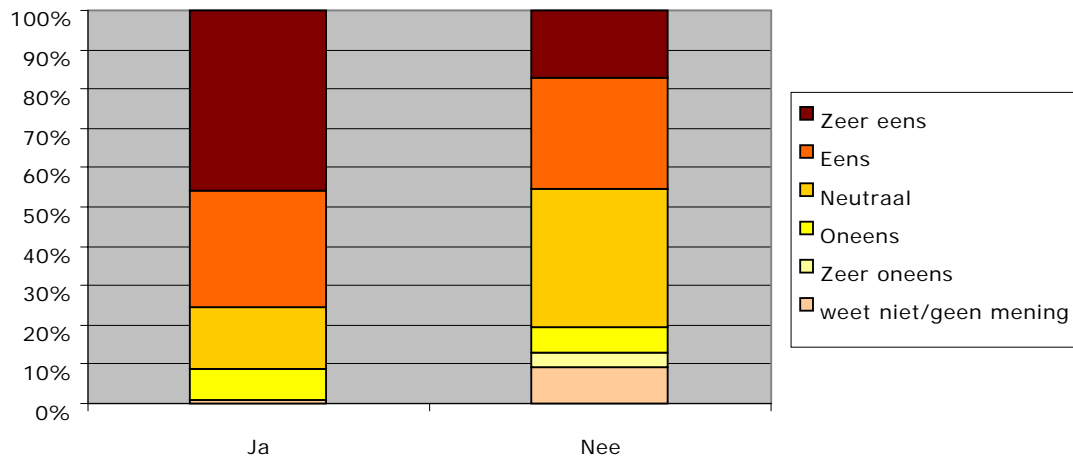
Een ruime meerderheid (60 procent) is het eens tot zeer eens met de stelling, een kwart reageert neutraal en 9 procent is het oneens tot zeer oneens met de stelling. Hoewel relatief weinig respondenten aangeven dat het werken op basis van een ovo *geen* vrije keus is, is interessant te bezien in hoeverre dit ook de groep respondenten is die voorheen bij de opdrachtgever in loondienst was. Een meerderheid (62 procent) van de groep respondenten voor wie de ovo *geen* vrije keus was, blijkt *niet* eerder in loondienst te hebben gewerkt.

Ten slotte geven we in de twee figuren hieronder weer in hoeverre twee in de vorige paragraaf besproken kenmerken van de respondenten – aantal opdrachtgevers en inschrijving bij de KvK – samenhangen met de mate waarin de respondenten het werken op basis van een ovo als een vrije keus beschouwen.

Figuur 4.5 Aantal opdrachtgevers - vrije keus (N=247)



Figuur 4.6 Ingeschreven KvK - vrije keus (N=244)



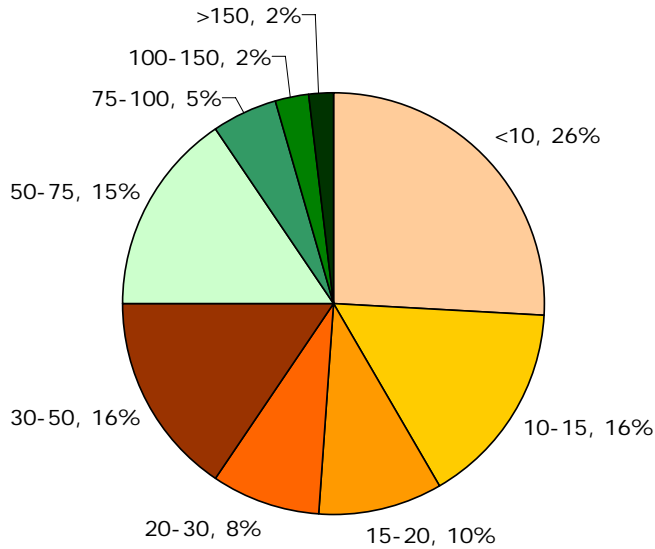
Hoewel de verschillen niet heel groot zijn, blijkt dat opdrachtnemers die voor 11 of meer opdrachtgevers werken, het werken op basis van een ovo vaker als vrije keus zien dan opdrachtnemers die jaarlijks voor één opdrachtgever werken. Hierbij aansluitend laat figuur 4.6 zien dat opdrachtnemers die staan ingeschreven bij de KvK het vaker eens zijn met de stelling dan opdrachtnemers die niet staan ingeschreven als zelfstandige.

Uurtarief en aantal werkzame uren

In de ovo kan een uurtarief, een vaste totaalprijs, stukloon of een combinatie daarvan zijn afgesproken.

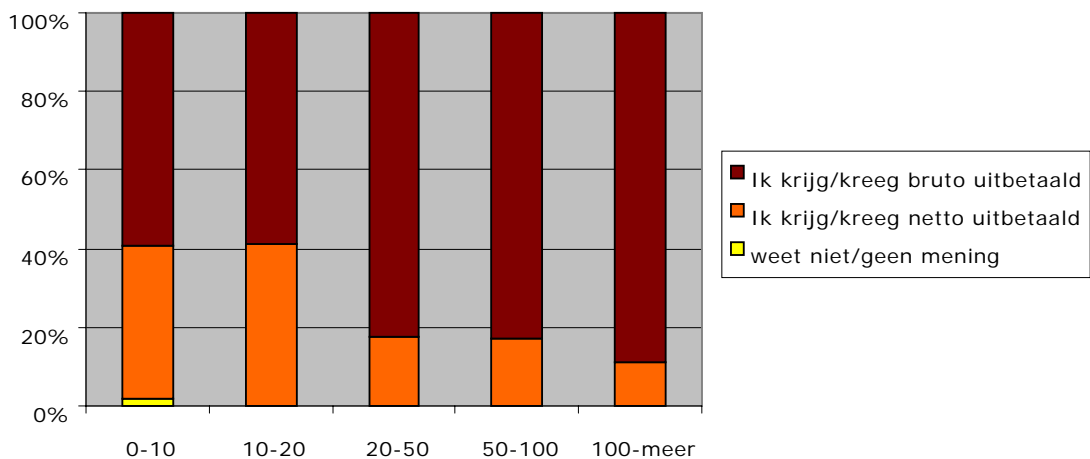
Figuur 4.7 geeft het (omgerekende) uurtarief in euro weer dat de respondenten in hun meest recente ovo hebben afgesproken.

Figuur 4.7 Wat is (omgerekend) uw uurtarief in de meest recente ovo? (N=209)



Meer dan de helft (52 procent) van de respondenten werkt met een (omgerekend) uurtarief lager dan 20 euro. De figuur hieronder laat per tariefgroep zien of het gaat om bruto of netto uitbetaling. Daaruit blijkt dat bij deze groep die werkt op basis van een relatief lager uurtarief vaker sprake is van netto uitbetaling dan bij respondenten die op basis van een relatief hoog uurtarief werken. Deze laatste groep krijgt vaker bruto uitbetaald.

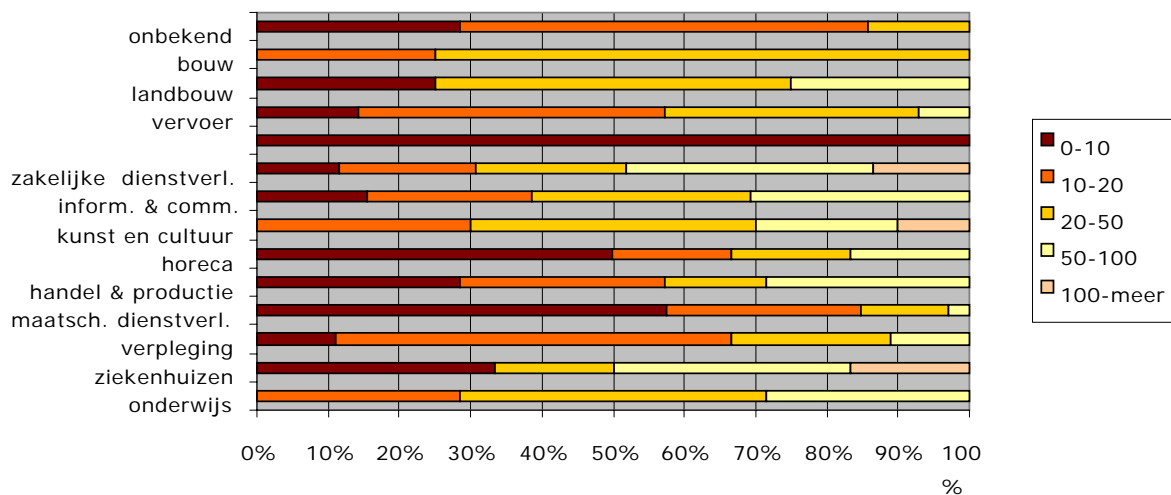
Figuur 4.8 Bruto/netto uitbetaald - (ongerekend) uurloon (N=172)



De respondenten is ook gevraagd te reageren op de stelling: 'met mijn huidige betaling verdien ik omgerekend minder dan het minimumloon'. De helft van de respondenten was het niet met de stelling eens, een kwart reageerde neutraal en 16 procent was het wel met de stelling eens. Hoe meer uren er gewerkt wordt onder de ovo, hoe vaker de respondenten het oneens zijn met deze stelling. Ter vergelijking: van de respondenten die meer dan 36 uur werken is 64 procent het niet eens met de stelling, tegen 42 procent van de respondenten die minder dan 8 uur werken.

Uit figuur 4.7 bleek dat de uurtarieven uiteenlopen, van minder dan 10 euro per uur tot meer dan 150 euro per uur. Interessant is daarom te bezien in hoeverre dit varieert tussen de sectoren waarin de opdrachtnemers werkzaam zijn.

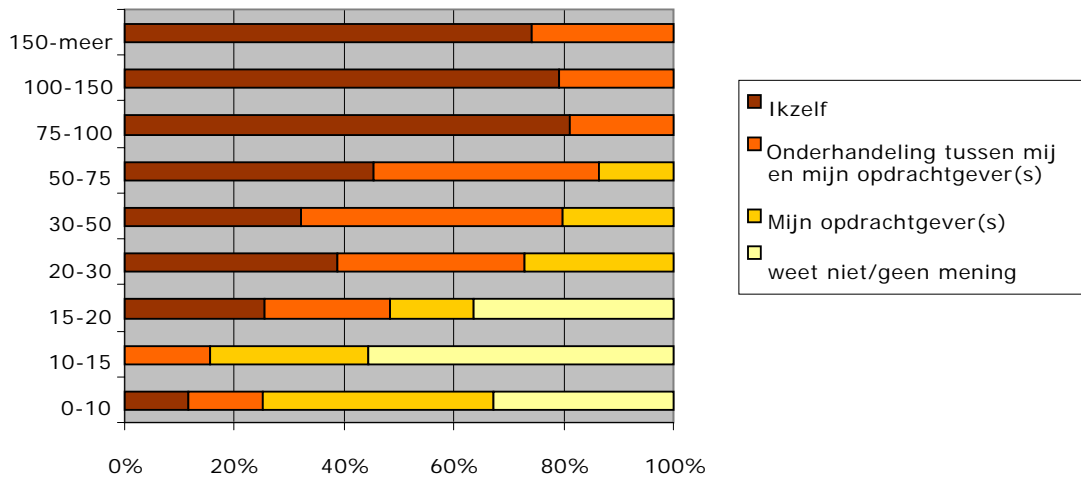
Figuur 4.9 Uurtarief – sector (N=209)



Figuur 4.9 toont de (omgerekende) uurtarieven uitgesplitst naar sector. Te zien is dat de respondenten in de postsector (N=10) allemaal een uurloon hebben onder de 10 euro. In de andere sectoren is een vrij grote mate van diversiteit wat betreft het (omgerekende) uurtarief. Een tarief onder de 10 euro komt relatief veel voor bij de respondenten werkzaam in de maatschappelijke dienstverlening (58 procent, N=33) en de horeca (50 procent, N=6). In de sectoren bouw, onderwijs en kunst en cultuur worden tarieven lager dan 10 euro niet genoemd. De hoogst genoemde tarieven komen voor bij de ziekenhuizen en in de kunst en cultuur en zakelijke dienstverlening.

Vervolgvraag is wie dit uurtarief eigenlijk bepaalt. Kortom, wat is de onderhandelingspositie van de opdrachtnemer?

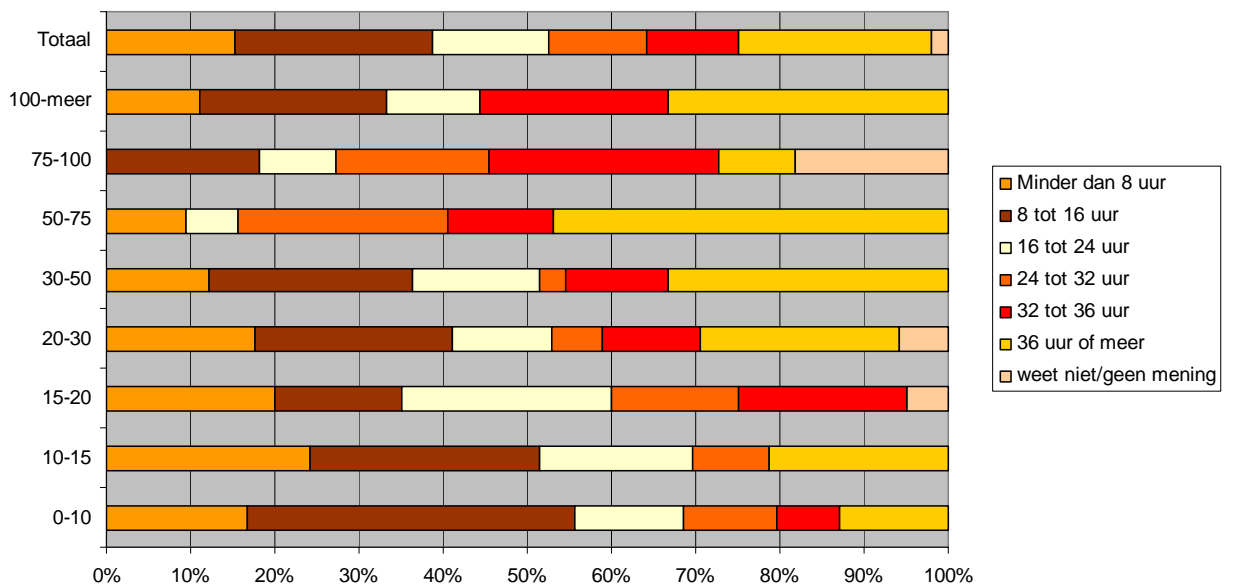
Figuur 4.10 Uurtarief – onderhandelingspositie (N=209)



Niet geheel onverwachts worden de hoge uurtarieven veelal door onderhandeling of de opdrachtnemer zelf bepaald. De lage uurtarieven worden vaker door de opdrachtgever vastgesteld. Opvallend is wel dat bij de lage uurtarieven een hoog percentage respondenten niet weet wie het uurtarief bepaald heeft.

In figuur 4.11 is het uurtarief afgezet tegen het gemiddelde aantal uren dat de respondent wekelijks werkzaam is op basis van een ovo.

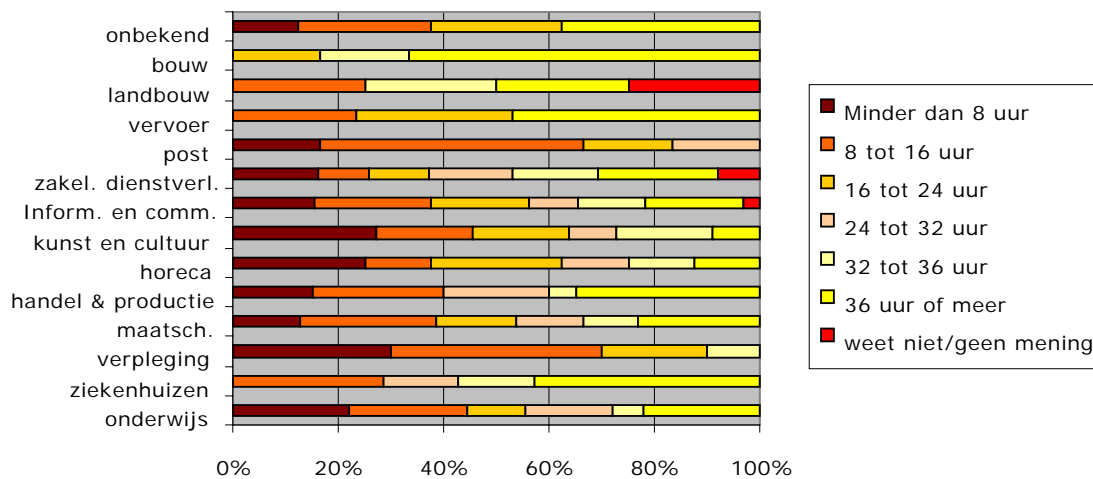
Figuur 4.11 Uurtarief – aantal uren per week (N=176)



Wederom is sprake van een gevarieerd beeld. Voor zowel hoge als lage uurtarieven geldt dat respondenten zowel fulltime als parttime op basis van een ovo werken.

In het vorige hoofdstuk is kort aan bod gekomen dat bedrijven in de sectoren distributie (onderdeel sector informatie en communicatie) en post de werkzaamheden, zoals post-, folder- of dagbladbezorger, per definitie als kleine baan beschouwen. Geschikt voor personen die iets extra's willen verdienen naast hun eigen inkomsten (zoals studiefinanciering of pensioen) of inkomsten van hun partner. De vraag is dan ook in hoeverre het aantal uren dat de opdrachtnemers werken, verschilt tussen de sectoren. Onderstaande figuur geeft hier een weergave van.

Figuur 4.12 Sector – uren per week (N=254)



In de sector post en in de verpleging wordt voornamelijk minder dan 16 uur per week gewerkt, maar ook in deze sectoren komt het voor dat respondenten tot 32 uur (post) of 36 uur (verpleging) per week werken op basis van een ovo.

Enkele geïnterviewde respondenten merken op dat er verschillen zijn tussen de sectoren en de definitie 'kleine baan'. Zij geven aan dat de folder- of krantenbezorging altijd een kleine baan betreft, omdat kranten en folders in een korte tijdsperiode moeten worden bezorgd. Een krantenbezorger dient veelal de krant voor 7:00 uur 's ochtends rond te brengen en mag soms pas om 6:00 uur beginnen met de ronde. De postbezorger is minder strikt gebonden aan tijden en kan het bezorgen soms uitspreiden over 2 dagen. Als postbezorger is het in theorie mogelijk om in meerdere wijken post te bezorgen en is er niet per definitie sprake van een kleine baan.

Het interview met een postbezorger bevestigt dit. De postbezorger was huismoeder maar wilde, nu de kinderen op school zaten, graag een bijbaan. In 2004 is ze begonnen bij een postbedrijf. Ze vond het heerlijk dat ze haar tijd zelf kon indelen, en daarom onder de schooltijd van de kinderen kon werken, en ze genoot van de buitenlucht en de beweging die ze kreeg. In 2005 vernam ze dat een ander postbedrijf een postbezorger zocht in dezelfde wijk. "Het zou me niet veel extra tijd kosten, maar ik kreeg dan wel dubbele verdiensten." In 2007 wilde ze graag nog een wijk erbij doen. Ze zou dan bijna 24 uur gaan werken als postbezorger. Bij het postbedrijf werd dit echter afgeraden: het zou wellicht te zwaar worden. "Dus toen heb ik gezegd: zet die wijk maar op naam van mijn dochter." Op dit moment heeft de postbezorger tóch drie wijken, die deels overlappen, en helpt haar dochter haar soms na schooltijd.

Ontslagbescherming

Een belangrijk aspect van de positie van de opdrachtnemer is de mate waarin men beschermd is tegen het plotselinge verlies van de baan. In een arbeidsovereenkomst is een werknemer immers beschermd tegen ontslag of een eenzijdige beëindiging van de overeenkomst. In een ovo geniet de opdrachtnemer in principe geen ontslagbescherming. Aan de respondenten is gevraagd welke afspraken in hun meest recente ovo zijn opgenomen aangaande ontslagbescherming.

Tabel 4.12 Welke afspraken zijn in uw ovo opgenomen over ontslagbescherming / opzegging van de overeenkomst?

	Aantal	%
Beide partijen mogen de overeenkomst per direct beëindigen	64	25%
Alleen de opdrachtgever mag de overeenkomst per direct beëindigen	9	4%
Alleen de opdrachtnemer (uzelf) mag de overeenkomst per direct beëindigen	4	2%
Beide partijen hebben een opzegtermijn	84	33%
Er geldt alleen een opzegtermijn voor de opdrachtgever	4	2%
Er geldt alleen een opzegtermijn voor de opdrachtnemer	3	1%
Er zijn geen afspraken opgenomen over het voortijdig beëindigen	57	22%
weet niet/geen mening	29	11%
Totaal	254	100%

Voor ongeveer 20 procent van de respondenten geldt dat er geen afspraken zijn opgenomen over het voortijdig beëindigen van de overeenkomst. Een kwart geeft aan dat beide partijen de overeenkomst per direct mogen beëindigen, maar voor de meeste van de respondenten (33 procent) geldt voor beide partijen een opzegtermijn. De opzegtermijn bedraagt voor deze respondenten gemiddeld 5,5 week.

Sociale zekerheid

In de eerste fase van het onderzoek spraken enkele respondenten de zorg uit dat de sociale zekerheid voor mensen die werkzaam zijn onder de ovo, zeker waar het de lagere inkomens betreft, vaak niet goed geregeld is en mensen bijvoorbeeld geen geld afdragen voor ziekte en/of arbeidsongeschiktheid of pensioenopbouw. Onderstaande twee tabellen laten zien in hoeverre dit het geval is bij de respondenten.

Tabel 4.13 Bent u zelf verzekerd voor ziekte en/of arbeidsongeschiktheid?

	Aantal	%
Ja, voor beide	46	18%
Ja, voor ziekte	18	7%
Ja, voor arbeidsongeschiktheid	21	8%
Nee, dat doet mijn opdrachtgever	22	9%
Nee, zowel mijn opdrachtgever als ikzelf leggen hiervoor niets opzij	107	42%
weet niet/geen mening	40	16%
Totaal	254	100%

Tabel 4.14 Draagt u geld af voor pensioenopbouw?

	Aantal	%
Ja	61	24%
Nee, dat doet mijn opdrachtgever	28	11%
Nee, zowel mijn opdrachtgever als ikzelf dragen geen geld af	136	54%
weet niet/geen mening	29	11%
Totaal	254	100%

Een groot deel van de respondenten is niet zelf verzekerd voor ziekte en/of arbeidsongeschiktheid (42 procent) en draagt geen geld af voor pensioenopbouw (54 procent). Interessant is dat één van de geïnterviewde opdrachtnemers, die overigens zeer tevreden is over het werken op basis van een ovo en duidelijk de voordelen hiervan inziet, het niet verzekerd zijn bij ziekte als grootste nadeel van het werken op basis van een ovo beschouwd. Deze respondent geeft dan ook als suggestie dat het goed zou zijn als dit in de toekomst verandert en opdrachtgevers verplicht worden premie af te dragen voor een uitkering bij ziekte.

Financiële en maatschappelijke positie

In voorgaande zagen we dat meer dan de helft van de respondenten een (omgerekend) uurtarief ontvangt van onder de 20 euro. Dit zijn vaak bruto bedragen waar eventuele belastingen en premies nog van af gaan. Daarmee ontstaat echter nog geen compleet beeld van de financiële positie van de respondenten. Zoals besproken stellen verschillende geïnterviewden dat in bepaalde sectoren of voor bepaald type werk (laaggeschoolde arbeid) de ovo zich vooral leent voor werk dat als bijbaan is te typeren. Het gaat dan om mensen die hier bewust voor gekozen hebben, geen volledige baan willen en voor hun inkomsten niet volledig afhankelijk zijn van de inkomsten uit werkzaamheden onder de ovo, bijvoorbeeld omdat hun partner kostwinner is of zij naast hun inkomsten uit de ovo ook een uitkering of vaste baan hebben. De verdiensten vanuit de werkzaamheden onder de ovo zijn volgens verschillende respondenten bij dergelijke 'bijbanen' onvoldoende voor mensen die er volledig van afhankelijk zijn.

Om de positie van de opdrachtnemer in beeld te brengen, is het daarom van belang de context te bepalen: wat is de financiële en maatschappelijke positie en hoe tevreden is de opdrachtnemer hiermee? Daarbij is allereerst relevant of de respondenten nog andere inkomsten hebben dan inkomsten uit werkzaamheden onder de ovo. Onderstaande tabel laat zien welke combinaties van inkomstenbronnen met de ovo voorkomen.

Tabel 4.15 Combinaties ovo met andere inkomstenbronnen

	Aantal	%
Slechts OVO	116	46%
OVO plus loon uit arbeid	41	16%
OVO plus uitkering	24	9%
OVO plus onbekend	21	8%
OVO plus anders	14	6%
OVO plus studiefinanciering	14	6%
OVO plus pensioen	9	4%
OVO plus loon uit arbeid plus studiefinanciering	7	3%
OVO plus loon uit arbeid plus uitkering	4	2%
OVO plus uitkering plus anders	1	0%
OVO plus loon uit arbeid plus anders	1	0%
OVO plus loon uit arbeid plus pensioen	1	0%
OVO plus loon uit arbeid plus uitkering plus anders	1	0%
Totaal	254	100%

Bijna de helft van de respondenten (46 procent) heeft alleen inkomsten uit werkzaamheden op basis van een ovo. Aan de respondenten met meerdere inkomstenbronnen is gevraagd de verdeling aan te geven van ontvangen inkomsten in het afgelopen jaar. De meest voorkomende combinatie is ovo plus loon uit arbeid (16 procent). Daarnaast komt het relatief vaak voor dat opdrachtnemers naast hun inkomsten uit ovo ook een uitkering ontvangen.

Aan de respondenten die inkomsten ontvangen uit een uitkering (N=30) is gevraagd naar de aard van de uitkering. Van deze 30 respondenten ontvangen 12 respondenten een WW-uitkering, 7 een arbeidsongeschiktheidsuitkering, 4 een bijstanduitkering. De overige 7 ontvangen een andere uitkering, zoals een nabestaandenuitkering.

Ook enkele van de geïnterviewde opdrachtnemers hebben andere inkomsten naast de werkzaamheden onder ovo. Het gaat dan bijvoorbeeld om een respondent die naast een arbeidsongeschiktheidsuitkering werkzaam is op basis van een ovo als yoga instructrice of een respondent die naast de WW-uitkering werkzaam is als marktonderzoeker. Deze respondenten zijn goed op de hoogte van het aantal uren dat zij mogen werken met behoud van uitkering. De inkomsten uit de ovo dragen ongeveer 10 tot 20 procent aan het totale inkomen bij. Zij zien de inkomsten uit de ovo als *"leuke aanvulling op de uitkering"* en zien de uitkering als tijdelijke overbrugging voor een periode waarin zij de inkomsten uit de ovo langzaam kunnen uitbreiden of ze zien de ovo als opstap naar een vaste aanstelling.

De groepen opdrachtnemers die naast hun inkomsten uit de ovo een uitkering of studiefinanciering ontvangen zijn bijvoorbeeld de groepen waar sommige bedrijven in de postsector zich op richten. Die zijn vaak 55-plussers of studenten. Zij hebben al de sociale zekerheid die bij een ovo ontbreekt en kiezen bewust voor de vrijheid die een ovo biedt.

Bovenstaande roept de vraag op hoe belangrijk de inkomsten uit de ovo zijn voor het individuele inkomen, maar ook hoe belangrijk dat individuele inkomen vervolgens is voor het totale gezinsinkomen. In de enquête is de respondenten gevraagd naar hun maandinkomsten uit werkzaamheden uitgevoerd op basis van een ovo, het totale individuele maandinkomen (dus inclusief eventuele overige inkomsten) en het totale gezinsinkomen. Deze ant-

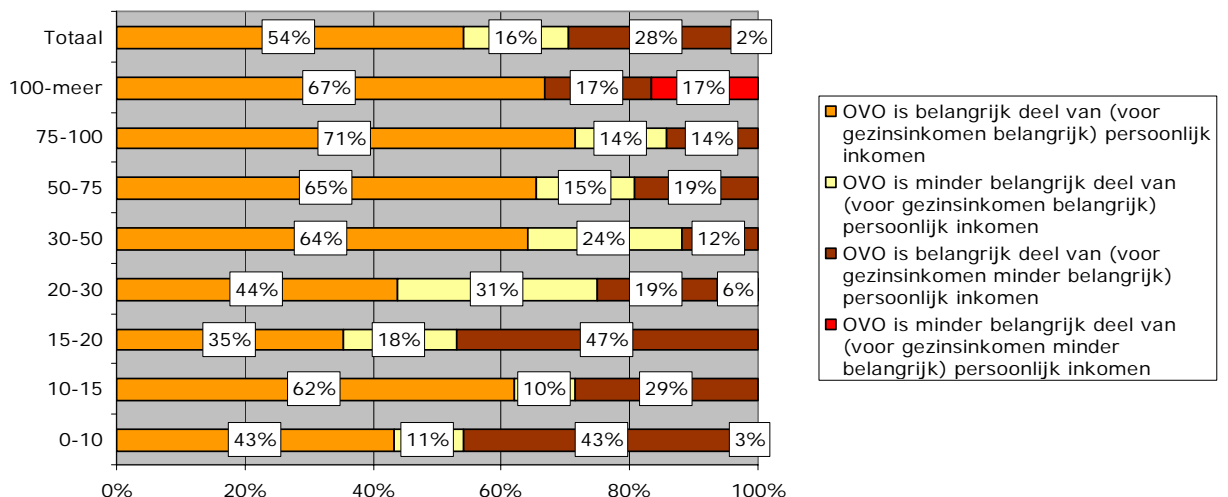
woorden zijn naast elkaar gezet en in verschillende categorieën ingedeeld:

- 1 De inkomsten uit ovo zijn een belangrijk onderdeel van het individuele inkomen én het individuele inkomen is een belangrijk onderdeel van het gezinsinkomen.
- 2 De inkomsten uit ovo zijn een minder belangrijk onderdeel van het individuele inkomen én het individuele inkomen is een belangrijk onderdeel van het gezinsinkomen.
- 3 De inkomsten uit ovo zijn een belangrijk onderdeel van het individuele inkomen én het individuele inkomen is een minder belangrijk onderdeel van het gezinsinkomen.
- 4 De inkomsten uit ovo zijn een minder belangrijk onderdeel van het individuele inkomen én het individuele inkomen is een minder belangrijk onderdeel van het gezinsinkomen.

Deze analyse is als volgt uitgevoerd. Alle drie de inkomensvragen (inkomen uit ovo, totale individuele inkomen, totale gezinsinkomen) zijn bevraagd aan de hand van inkomensklassen. Vervolgens zijn deze klassen van elkaar afgetrokken. Daaruit kan bijvoorbeeld de score '0' komen wat betekent dat beide inkomens in dezelfde inkomensklasse vallen en dus gelijk zijn, de score '1' wat betekent dat het verschil klein is en bijvoorbeeld het inkomen uit ovo dus een groot onderdeel is van het totale individuele inkomen, etc. Deze exercitie is eerst uitgevoerd door het individuele inkomen af te zetten tegen het gezinsinkomen en vervolgens door het inkomen uit ovo af te zetten tegen het individuele inkomen. De scores '0' en '1' zijn vervolgens samengevoegd tot 'belangrijk onderdeel' en de scores '2' en '3' tot 'minder belangrijk deel'. Bij deze verkennende exercitie geldt tot slot nog een nuancering. Omdat gevraagd is naar inkomensklassen kan het voorkomen dat het feitelijke individuele inkomen van een respondent en het gezinsinkomen maar weinig verschillen maar wel net in twee verschillende klassen vallen. Daaraan wordt dan een relatief grotere verschillscore toegekend dan wanneer deze inkomens, mogelijk met een feitelijk groter verschil, binnen dezelfde inkomensklasse zouden vallen.

Bovenstaande indeling is afgezet tegen het uurloon. Onderstaande figuur toont de uitkomst.

Figuur 4.13 Uurtarief - belang ovo op totaal inkomen (N=155)



Naarmate de uurtarieven afnemen, neemt het percentage af voor wie de ovo een belangrijk deel is van zowel het individuele als het gezinsinkomen. Toch is er bij de respondenten die een uurtarief van minder dan 20 euro hanteren, nog een relatief grote groep voor wie de

inkomsten uit de ovo een belangrijk onderdeel vormen van het individuele inkomen en het individuele inkomen een belangrijk onderdeel vormt van het totale gezinsinkomen (15-20 euro, N=17, 35 procent / 10-15 euro, N=21, 62 procent / 0-10 euro, N= 37, 43 procent).

Wanneer we kijken naar de gemiddelde maandinkomsten uit werkzaamheden verricht op basis van een ovo, zien we een verschil bij opdrachtnemers die wel respectievelijk niet staan ingeschreven bij de KvK. Van de respondenten die ingeschreven staan bij de KvK (N=127) ontvangt 20 procent 3.000 euro per maand uit werkzaamheden op basis van een ovo. Van de respondenten die niet staan ingeschreven bij de KvK ontvangt 3 procent (N=117) een dergelijk maandinkomen. Binnen deze groep ontvangt bovendien 32 procent minder dan 500 euro per maand, bij de respondenten die wel staan ingeschreven is dit percentage 10 procent.

Eenzelfde onderverdeling is te zien tussen de groepen die wel respectievelijk niet beschikken over een VAR-WUO. Van de respondenten die een VAR-WUO bezitten (N=68) ontvangt 32 procent meer dan 3.000 euro uit inkomsten uit ovo. Van de respondenten die geen VAR bezit (N=122) ontvangt 6 procent een dergelijk inkomen.

Ten slotte is, in vergelijking met bovenstaande, opvallend dat het aantal opdrachtgevers veel minder van invloed is op de hoogte van de maandinkomsten uit ovo. In totaal heeft 15 procent van de 254 opdrachtnemers maandinkomsten uit ovo hoger dan 3.000 euro. Maar zowel binnen de groep respondenten met 11 of meer opdrachtgevers per jaar als bij de groep respondenten met 1 opdrachtgever per jaar ligt het percentage met maandinkomsten uit ovo boven de 3.000 euro hoger dan dit gemiddelde over alle respondenten (23 procent respectievelijk 17 procent).

Risicogroep

Hierboven is de positie van de opdrachtnemer op tal van aspecten in kaart gebracht. Voor dat we focussen op de mate waarin de respondenten zelf tevreden zijn, is een interessante vraag in hoeverre nu sprake is van een groep opdrachtnemers die is te categoriseren als een 'risicogroep', waarbij we als risico definiëren de mate waarin sprake is van een soort 'gedwongen zelfstandigheid'. Hoewel enigszins arbitrair is hiertoe een aantal risico-indicatoren te benoemen. Het gaat dan om indicatoren die aangeven dat iemand er niet zelf voor gekozen heeft als opdrachtnemer te werken, liever in loondienst zou werken en maar één opdrachtgever heeft (en risico's dus niet kan spreiden). Zodoende hebben we vier risico-indicatoren benoemd:

- Slechts één opdrachtgever
- Eerder in loondienst geweest bij een opdrachtgever
- Het werken op basis van een ovo was geen vrije keus
- Voorkeur voor werken met een arbeidsovereenkomst

We hebben er hier bewust voor gekozen financiële indicatoren buiten beschouwing te laten, omdat deze een onvoldoende volledig beeld geven. Zoals we hierboven hebben gezien zouden dan immers ook het gezinsinkomen en de overige inkomsten meegewogen moeten worden.

Vervolgens is nagegaan op welke wijze de respondenten zijn onder te verdelen naar de mate waarin sprake is van geen of van één of meerdere van deze risicofactoren.

Tabel 4.16 Risicoanalyse

Aantal risicofactoren	Aantal	%
0	125	54%
1	63	27%
2	33	14%
3	10	4%
4	1	0%
Totaal ¹	232	100%

Uit bovenstaande tabel blijkt dat het aantal respondenten waarbij sprake is van meerdere risico-indicatoren relatief klein is. Bij 14 procent van de respondenten is sprake van 2 risico-indicatoren, bij 4 procent is sprake van 3 risico-indicatoren en bij één persoon is sprake van alle 4 de risico-indicatoren. Bovenstaande tabel geeft nog geen inzicht in de veelvoorkomende combinaties van risico-indicatoren. Daarom is in onderstaande tabel uitgesplitst in welke combinaties deze risico-indicatoren voor komen. Een '+' betekent dat sprake is van de betreffende risico-indicator, een '-' betekent dat geen sprake is van de betreffende risico-indicator.

Tabel 4.17 Uitsplitsing combinaties van risico-indicatoren

één opdrachtgever	eerder in loondienst	geen vrije keus	Voorkeur arbeids-overeenkomst	Aantal	%
-	-	-	-	125	54%
-	-	-	+	15	6%
-	-	+	-	10	4%
-	-	+	+	6	3%
-	+	-	-	12	5%
-	+	-	+	6	3%
-	+	+	-	2	1%
-	+	+	+	2	1%
+	-	-	-	26	11%
+	-	-	+	10	4%
+	-	+	+	1	0%
+	+	-	-	9	4%
+	+	-	+	7	3%
+	+	+	+	1	0%
				232	100%

4.5 Tevredenheid

Nadat we in het voorgaande de (financiële) positie van de respondenten in objectieve zin in kaart hebben gebracht, staat in het vervolg van dit hoofdstuk de meer subjectieve perceptie centraal. In hoeverre zijn de geënquêteerde opdrachtnemers tevreden, met hun carrière, de financiële positie en de maatschappelijke positie. Hoe zien ze de toekomst tegemoet,

¹ Het totaal telt niet op tot 254 omdat alleen respondenten zijn meegenomen in deze analyse die een valide antwoord (dus geen 'weet niet') hebben gegeven op deze variabelen.

waarom werken ze eigenlijk op basis van een ovo (motivatie) en hoe tevreden zijn ze hierover.

We beginnen met de tevredenheid over de carrière, de financiële middelen en de maatschappelijke positie. Respondenten is gevraagd hier een cijfer voor te geven. In de tabel worden de gemiddelden gepresenteerd.

Tabel 4.18 Als u uw tevredenheid met een cijfer van 1 (zeer ontevreden) tot en met 10 (zeer tevreden) moet beoordelen, welk cijfer kiest u dan voor:

	Gemiddelde
uw carrière	7.2
de financiële middelen van uw huishouden	6.7
uw maatschappelijke positie	7.2

Gemiddeld geven de respondenten op alle domeinen een voldoende, waarbij de financiële middelen met een 6,7 als laagste wordt beoordeeld. Hiermee wijken de respondenten nauwelijks af van 'de gemiddelde Nederlander'. Uit het meest recente Continu Onderzoek Burgerperspectieven van het Sociaal Cultureel Planbureau (2010) blijkt dat Nederlanders in het vierde kwartaal van 2010 een 7,3 gaven voor hun carrière en een 6,9 voor de eigen financiële situatie.¹ De volgende twee tabellen laten zien dat de meerderheid van de respondenten bovendien positief is over hun toekomstige carrière en financiële situatie.

Tabel 4.19 Hoe schat u op dit moment carrièreperspectief voor de toekomst in?

	Aantal	%
Zeer positief	22	9%
Positief	104	41%
Neutraal	80	31%
Negatief	31	12%
Zeer negatief	6	2%
weet niet/geen mening	11	4%
Totaal	254	100%

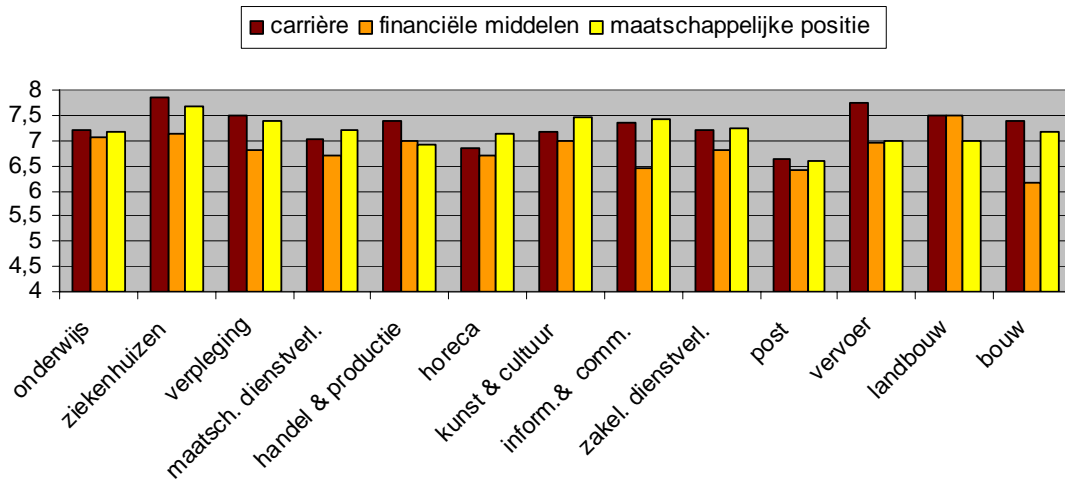
Tabel 4.20 Hoe schat u uw financiële situatie voor de toekomst in?

	Aantal	%
Zeer positief	14	6%
Positief	104	41%
Neutraal	95	37%
Negatief	29	11%
Zeer negatief	3	1%
weet niet/geen mening	9	4%
Totaal	254	100%

¹ In de enquête onder opdrachtnemers is ten behoeve van deze vergelijking bij deze vragen gebruik gemaakt van dezelfde vraagstelling als die het Sociaal Cultureel Planbureau hanteert.

Om beter inzicht te krijgen in de positie van de opdrachtnemers is de tevredenheid over hun carrière, financiële middelen en maatschappelijke positie in de figuren die volgen gekruist met een aantal andere variabelen. Onderstaande figuur geeft allereerst een weergave van de tevredenheid per sector.

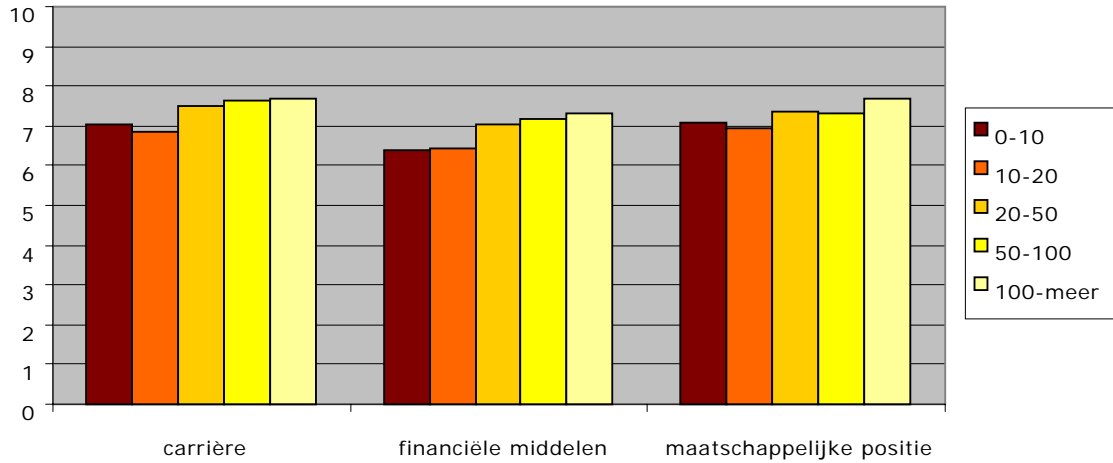
Figuur 4.14 Tevredenheid – sector (carrière: N=237, financiële middelen: N=233, maatschappelijke positie: N=231)



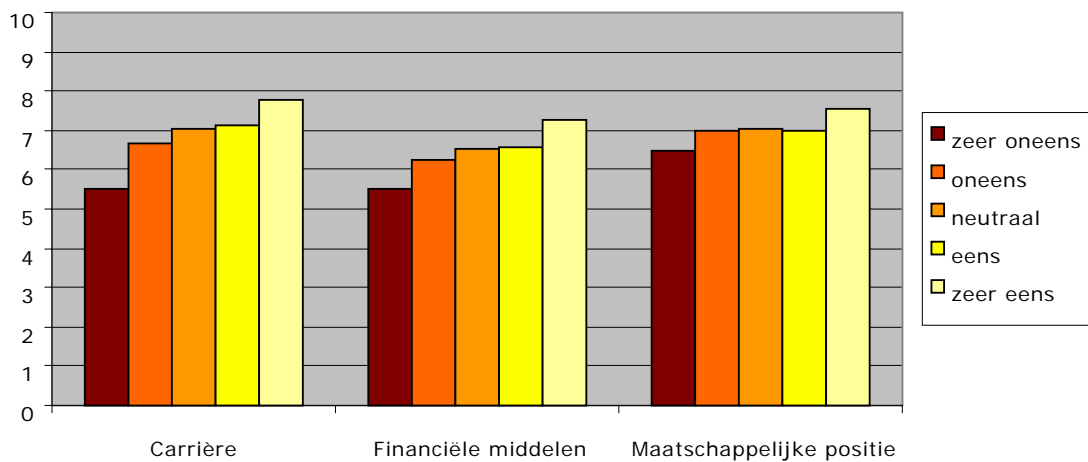
In alle sectoren geven de respondenten een voldoende voor hun carrière, waarbij respondenten in de sector vervoer en de ziekenhuizen gemiddeld het hoogste cijfer geven. Voor de maatschappelijke positie wordt ook in elke sector gemiddeld een voldoende gegeven. Het hoogste cijfer wordt gegeven in de ziekenhuizen (N=7 / 7,7) en het laagste in de sector post (N=12 / 6,6). Respondenten in de postsector geven gemiddeld de laagste cijfers. Ten aanzien van de financiële positie geven de respondenten in de postsector een 6,5. Het hoogste cijfer, met een gemiddelde van 7,5, geven de respondenten die werkzaam zijn in de landbouw (N=4).

Hoewel de verschillen niet heel groot zijn, is interessant om na te gaan welke factoren van invloed zijn op de tevredenheid. De twee figuren hieronder laten zien in hoeverre respectievelijk het uurtarief en de mate waarin het werken op basis van een ovo een vrije keus was van invloed zijn op de tevredenheid.

Figuur 4.15 Tevredenheid - (omgerekend) uurtarief (carrière: N=199, financiële middelen: N=198, maatschappelijke positie: N=196)



Figuur 4.16 Tevredenheid – vrije keus (carrière: N=237, financiële middelen: N=233, maatschappelijke positie: N=231)



Figuur 4.15 laat zien dat respondenten met een hoger uurtarief ook een grotere mate van tevredenheid rapporteren. Respondenten die een uurtarief onder de 10 euro ontvangen zijn echter niet ontevreden. Zij geven nog altijd ruime voldoende scores (voor maatschappelijk positie en carrière respectievelijk een 7,1 / N=47 en een 7,0 / N=50).

De grootste verschillen zijn te zien bij de vrijwilligheid van het werken op basis van een ovo (figuur 4.16). De respondenten die het zeer eens zijn met de stelling geven hogere cijfers voor hun carrière (7,8 / N=79), financiële middelen (7,3 / N=78) en maatschappelijke positie (7,5 / N=78) dan respondenten die het zeer oneens zijn met de stelling (N=4: carrière 5,5 / financiële middelen 5,5 / maatschappelijke positie 6,5).

Motivatie werken onder ovo

Voordat we het hoofdstuk afsluiten met de tevredenheid van het werken op basis van een ovo, kijken we eerst naar de motivatie voor het werken op basis van een ovo: hoe lang doet men dit al, om welke reden en wat zien men als voordeel van het werken op basis van een ovo.

Een groot deel van de respondenten (43 procent) geeft aan altijd op basis van een ovo te werken. Voor een andere grote groep (28 procent) is het de eerste keer. 13 procent werkt meestal op basis van een ovo en soms via een arbeidscontract en voor 7 procent van de respondenten geldt het omgekeerde. Respondenten geven verschillende redenen voor het werken op basis van een ovo. In tabel 4.21 zijn de antwoorden weergegeven.

Tabel 4.21 Om welke reden werkt u op basis van een overeenkomst van opdracht?

	Aantal	%
Ik werk in een sector waar arbeidsovereenkomsten nauwelijks voorkomen	58	23%
De aard van de werkzaamheden leent zich alleen voor een overeenkomst van opdracht	67	26%
Bij dit bedrijf kan er alleen maar gewerkt worden met een overeenkomst van opdracht	25	10%
Door persoonlijke omstandigheden kan ik niet werken onder een arbeidsovereenkomst	10	4%
Ik heb op dit moment geen alternatief	43	17%
Ik vind het fijner om met een overeenkomst van opdracht te werken	79	31%
Ik kan meer verdienen door op basis van een overeenkomst van opdracht te werken	48	19%
Anders	16	6%
Totaal	254	100%¹

Een derde van de respondenten (31 procent) vindt het fijner om op basis van een ovo te werken. Een andere belangrijke reden betreft de aard van de werkzaamheden (26 procent) en de sector (23 procent). Voor een vijfde van de respondenten (19 procent) is de motivatie financieel van aard: het werken op basis van een ovo verdient beter. Het komt relatief weinig voor dat men op basis van een ovo werkt omdat het bedrijf alleen met ovo's werkt (10 procent). Iets minder dan een vijfde van de respondenten werkt op basis van een ovo omdat ze geen alternatief hebben op dit moment.

Uit de eerste fase van het onderzoek (oriënterende interviews) bleek dat de vrijheid van het werken op basis van een ovo een belangrijke reden is. In hoeverre geldt dit ook voor de respondenten? Tabel 4.22 presenteert de antwoorden.

¹ Aantallen tellen niet op tot 100% vanwege mogelijkheid meerdere antwoordcategorieën.

Tabel 4.22 In welke mate bent u het eens met de stelling: 'een belangrijke reden om op basis van een 'ovo' te werken is de vrijheid'

	Aantal	%
Oneens	12	5%
Neutraal	56	22%
Eens	95	37%
Zeer eens	79	31%
weet niet/geen mening	12	5%
Totaal	254	100%

Een relatief groot gedeelte van de opdrachtnemers (68 procent) ziet de vrijheid als belangrijke reden voor het werken op basis van een ovo. In één van de interviews verwoordt een opdrachtnemer deze motivatie heel duidelijk:

"De vrijheid, het werken in de buitenlucht en de beweging spreken me in het werk aan. Ik kan het werk tijdens schooltijd van mijn kinderen uitvoeren"

Een andere respondent somt ook gemakkelijk de voordelen van het werken onder ovo op:

"Het werk is makkelijk uitbreidbaar. Elke week kan ik bepalen hoeveel uur ik werk; ik kan het van huis uit doen; ik kan mijn werk flexibel om mijn gezin heen inrichten; ik kan het ook nog na mijn pensioen blijven doen; ik heb de vrijheid om de leuke opdrachten aan te nemen en de minder leuke opdrachten te laten zitten"

Tevredenheid werken op basis van een ovo

We sluiten het hoofdstuk af met de mate waarin de respondenten tevreden zijn over het werken op basis van een ovo.

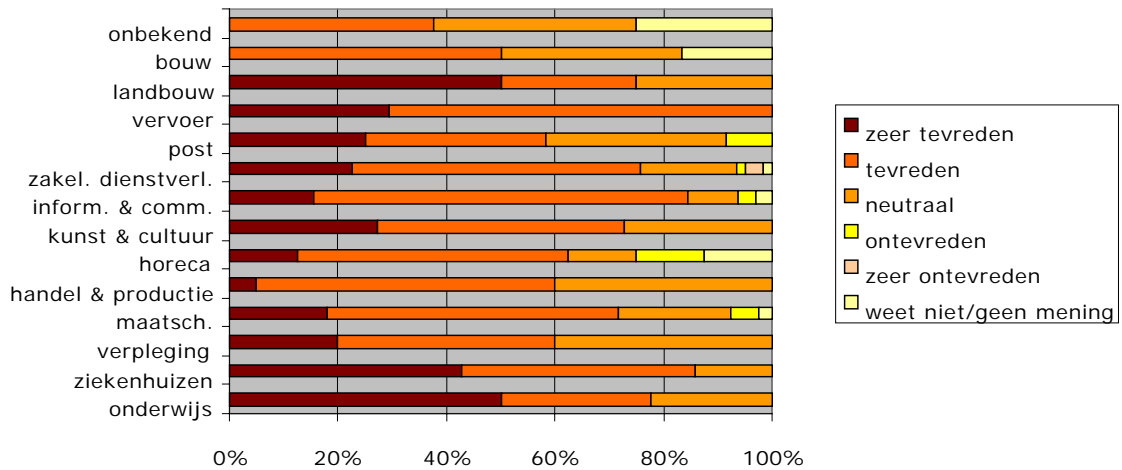
Tabel 4.23 Bent u tevreden over het werken op basis van een ovo?

	Aantal	%
Ja, zeer tevreden	55	22%
Ja, tevreden	131	52%
Niet tevreden, maar ook niet ontevreden	53	21%
Nee, ontevreden	6	2%
Nee, zeer ontevreden	2	1%
weet niet/geen mening	7	3%
Totaal	254	100%

Driekwart van de respondenten is tevreden over het werken op basis van een ovo (22 procent 'zeer tevreden' en 52 procent 'tevreden'). Ook de respondenten die we hebben gesproken in de diepte-interviews zijn over het algemeen redelijk tot zeer tevreden met het werken op basis van een ovo, zien er de voordelen van in en hebben hier zelf voor gekozen. Slechts één geïnterviewde respondent is echt ontevreden en werkt op basis van een ovo omdat ze geen alternatief heeft. Zij is voor haar inkomsten volledig afhankelijk van de ovo, kan nauwelijks rondkomen en zou graag meer zekerheid hebben. Hoewel we de resultaten zoals gezegd niet kunnen generaliseren naar alle opdrachtnemers in Nederland, lijkt dit gezien de resultaten in bovenstaande tabel echter relatief weinig voor te komen.

Onderstaande figuur presenteert de tevredenheid per sector.

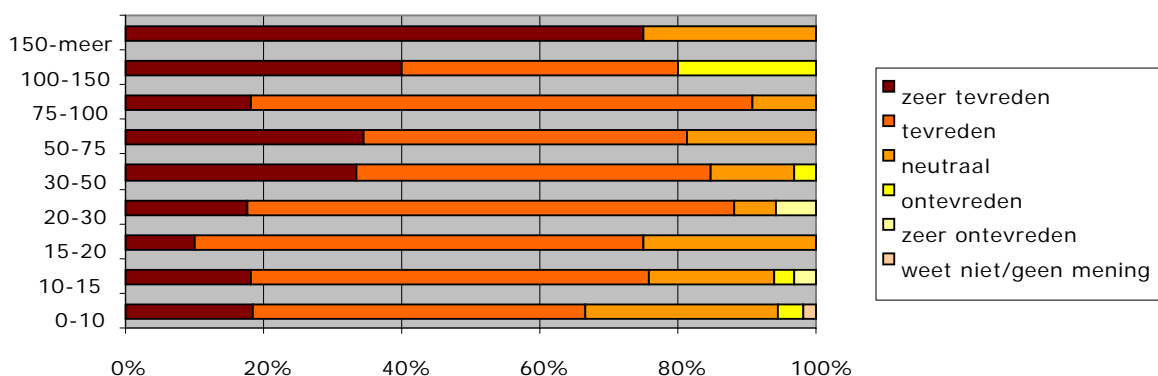
Figuur 4.17 Sector – tevredenheid ovo (N=254)



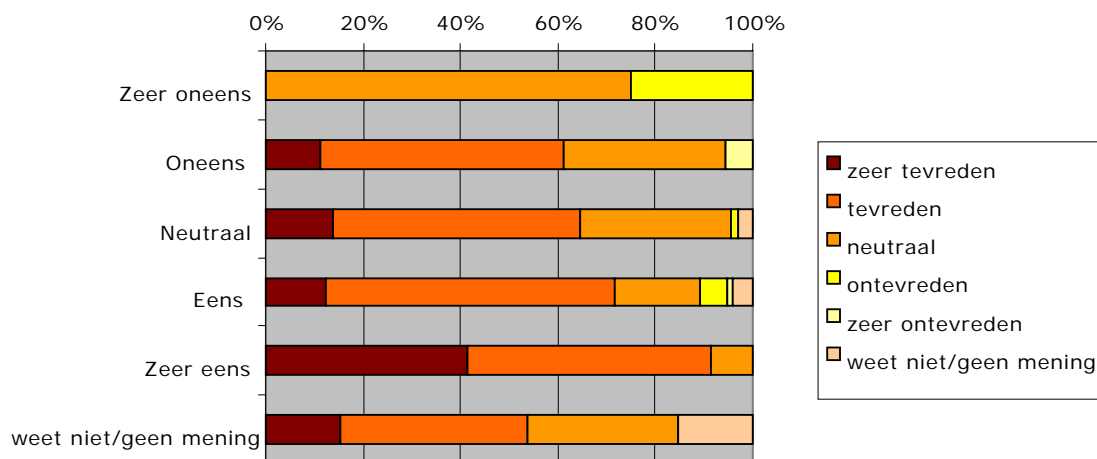
De figuur laat zien dat de respondenten in bijna alle sectoren overwegend tevreden zijn over het werken op basis van een ovo. In de sectoren landbouw en onderwijs is zelfs de helft zeer tevreden. Ook de respondenten in de sector vervoer zijn tevreden gestemd. In de overige sectoren is er een aantal respondenten die neutraal reageren of geen antwoord hebben gegeven. Alleen in de sectoren post, zakelijke dienstverlening, horeca en maatschappelijke dienstverlening is een klein percentage (zeer) ontevreden.

Eerder zagen we al in hoeverre het uurtarief en de mate van vrijwilligheid van het werken op basis van een ovo van invloed zijn op de tevredenheid met de carrièrepositie en financiële middelen in het algemeen. De twee figuren hieronder laten zien in hoeverre deze factoren samenhangen met de specifieke tevredenheid over het werken op basis van een ovo.

Figuur 4.18 (omgerekend) uurtarief – tevredenheid ovo (N=176)



Figuur 4.19 Vrije keus – tevredenheid ovo (N=254)



De respondenten die een hoog inkomen hebben geven vaker aan zeer tevreden te zijn over het werken op basis van een ovo, al is ook een klein percentage ontevreden. Opvallend is dat ook voor het laagste uurtarief nog steeds geldt dat 67 procent tevreden of zeer tevreden is.

Figuur 4.19 laat ten slotte zien dat, evenals bij tevredenheid in het algemeen, de tevredenheid met het werken op basis van een ovo groter is wanneer sprake is van een vrijwillige keuze.

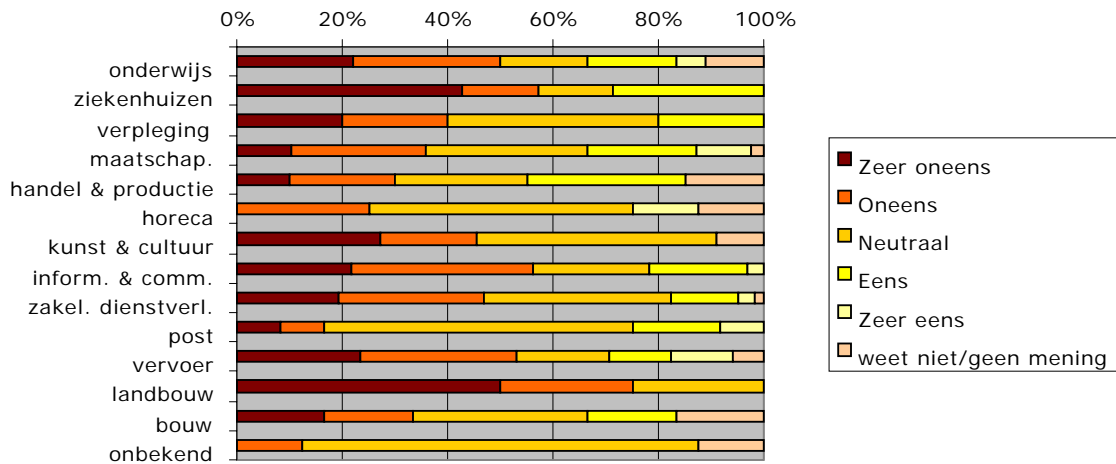
Uit bovenstaande volgt dat de respondenten over het algemeen vrij tevreden zijn over het werken op basis van een ovo. Interessante vraag is of deze opdrachtnemers liever met een arbeidsovereenkomst zouden werken en of zij in de toekomst ook op basis van een ovo willen blijven werken.

Onderstaande tabel laat allereerst de antwoorden zien op de stelling 'ik ben liever werknemer en werkzaam met een arbeidsovereenkomst'. De figuur die volgt laat zien in hoeverre dit verschilt per sector.

Tabel 4.24 In welke mate bent u het eens met de stelling: 'ik ben liever werknemer en werkzaam met een arbeidsovereenkomst'?

	Aantal	%
Zeer oneens	45	18%
Oneens	63	25%
Neutraal	82	32%
Eens	40	16%
Zeer eens	12	5%
Weet niet/geen mening	12	5%
Totaal	254	100%

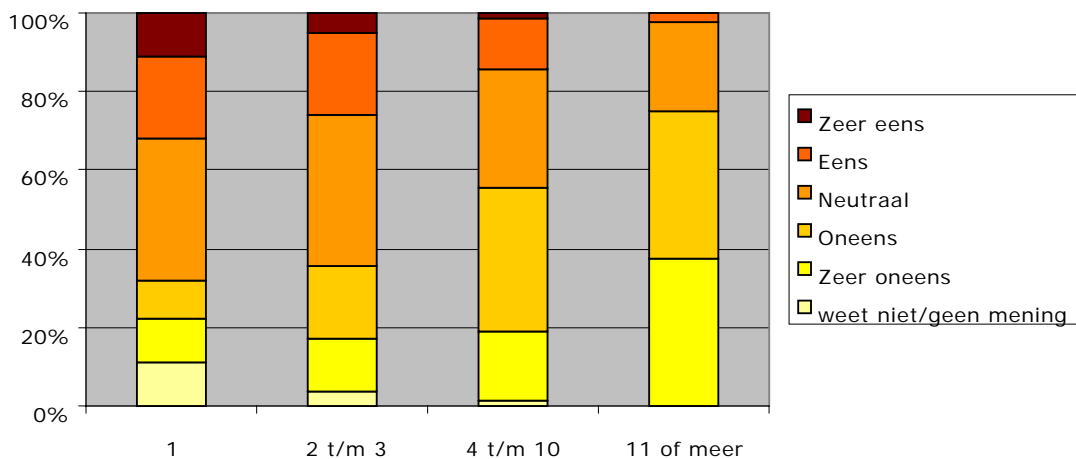
Figuur 4.20 Sector – liever werknemer (N=254)



Bijna de helft van de respondenten is het (zeer) oneens met de stelling (43 procent). Toch zegt ook een vijfde van de respondenten liever met een arbeidsovereenkomst te werken.

Figuur 4.20 laat zien dat dit wel verschilt per sector. Behalve in de sectoren landbouw en kunst en cultuur, is in elke andere sector sprake van een (klein) percentage respondenten dat liever als werknemer zou werken. Ten slotte laat onderstaande figuur zien dat relatief een groter aantal respondenten liever als werknemer zou willen werken naarmate het aantal opdrachtgevers kleiner is. Bijna 80 procent van de respondenten met jaarlijks 11 of meer opdrachtgevers is het juist (zeer) oneens met de stelling.

Figuur 4.21 Aantal opdrachtgevers - liever werknemer (N=247)



In lijn met de relatief grote mate van tevredenheid, blijkt uit onderstaande tabel dat iets meer dan de helft van de respondenten ook in de toekomst graag op basis van een ovo blijft werken. Een klein aantal (N=11) wil dit zeker niet.

Tabel 4.25 Bent u van plan om in de toekomst op basis van een ovo te blijven werken?

	Aantal	%
Ja, zeker	136	54%
Ja, maar alleen wanneer een arbeidsovereenkomst niet mogelijk is	30	12%
Misschien	56	22%
Nee, zeker niet	11	4%
weet niet/geen mening	21	8%
Totaal	254	100%

Bovenstaande figuren en tabellen geven een positief beeld weer. Van de respondenten is 43 procent het niet eens met de stelling liever als werknemer te werken en meer dan de helft van de respondenten wil in de toekomst graag op basis van een ovo blijven werken.

5 Conclusies

5.1 Wat is de overeenkomst van opdracht?

In het wetboek is de ovo als een soort 'restcategorie' opgenomen. Er is sprake van een ovo wanneer geen sprake is van een dienstbetrekking, van een werk van stoffelijke aard, het bewaren van zaken, het uitgeven van werken of het vervoeren van personen of zaken. De enige duidelijke afspraak is dat de overeenkomst wordt afgesloten tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Deze afspraak leidt tot een aantal onderscheidende kenmerken van de ovo:

- Er is geen sprake van een gezagsverhouding tussen opdrachtgever en opdrachtnemer;
- Er sprake van een ondernemersrisico
- Er is in beginsel sprake van vervangbaarheid;
- De opdrachtgever is niet verplicht belastingen en premies af te dragen voor de opdrachtnemer;
- De opdrachtgever is niet verplicht de opdrachtnemer door te betalen tijdens ziekte en vakantie.

Gebleken is dat geen van deze onderscheidende kenmerken is te typeren als hét kenmerk op basis waarvan de ovo is te onderscheiden van de arbeidsovereenkomst. Uit de enquête onder opdrachtnemers blijkt dat bij bijna de helft van de opdrachtnemers in de ovo is afgesproken dat de opdrachtnemer zelf verantwoordelijk is voor het afdragen van loonbelasting. In de enquête onder opdrachtgevers komen twee onderscheidende kenmerken duidelijk terug: 80 procent draagt geen premies werknemersverzekeringen af voor opdrachtnemers die werkzaam zijn op basis van een ovo (slechts 2 procent doet dit wel) en bij 85 procent van de bedrijven worden opdrachtnemers niet doorbetaald tijdens vakantie of bij ziekte (1 procent doet dit wel).

5.2 Waar en waarvoor wordt de overeenkomst van opdracht gebruikt?

Sectoren, aantal bedrijven en aantal opdrachtnemers

In het onderzoek zijn negen sectoren geselecteerd waarvan werd verwacht bedrijven te treffen die gebruik maken van de ovo. In acht van deze negen sectoren wordt gebruik gemaakt van de ovo. Dit zijn:

- Landbouw
- Bouw
- Vervoer
- Post
- Informatie en communicatie
- Zakelijke dienstverlening
- Ziekenhuizen
- Maatschappelijke dienstverlening

Verwacht werd dat ook bedrijven in de sector haar- en schoonheidsverzorging (kappers) gebruik maken van de ovo, maar in deze sector zijn geen bedrijven aangetroffen waarbij dat het geval is.

In deze acht sectoren samen maakt tien procent van de bedrijven gebruik van de ovo. Het totaal aantal opdrachtnemers in deze acht sectoren is ongeveer 200.000. Er is nog een tiende steekproef uitgevoerd onder alle andere sectoren, waarin geen gebruik van de ovo werd verwacht. Deze aanname bleek onjuist. Ook buiten bovenstaande acht sectoren komt het gebruik van de ovo voor. Bedrijven die gebruik maken van de ovo buiten de negen geselecteerde sectoren zijn relatief vaak actief in de sectoren industrie, zorg en onderwijs. In dit rapport kunnen we alleen betrouwbare uitspraken doen over het gebruik van de ovo in de acht sectoren¹.

Type werkzaamheden

Alleen bij de ziekenhuizen wordt een vrij groot deel van de opdrachtnemers ingezet voor leidinggevende werkzaamheden. Bij de overige zeven sectoren wordt de ovo overwegend voor uitvoerende werkzaamheden ingezet. Daarnaast gebruiken de sectoren informatie en communicatie, zakelijke dienstverlening en ziekenhuizen de ovo voornamelijk voor hoogopgeleide en specialistische werkzaamheden. De sectoren landbouw, bouw, vervoer en post zetten de ovo in op laaggeschoolde werkzaamheden. De mate waarin de ovo in deze sectoren wordt ingezet voor reguliere of specialistische werkzaamheden verschilt, ook binnen sectoren. In de sector informatie en communicatie bijvoorbeeld, wordt de ovo zowel ingezet voor hoogopgeleide, specialistische werkzaamheden (redactiebranche) als laagopgeleide, reguliere werkzaamheden (distributiebranche). Om die reden is geen eenduidig antwoord te geven op de vraag voor welk type werkzaamheden de ovo ingezet wordt.

Redenen voor het gebruik van de ovo

Bedrijven gebruiken de ovo om verschillende redenen, waarvan flexibiliteit de voornaamste is. Flexibiliteit is op verschillende manieren uit te leggen. De ovo biedt de mogelijkheid om werkzaamheden te laten uitvoeren door derden, bij ontevredenheid de overeenkomst te beëindigen, in te spelen op drukkere periodes en een 'flexibele schil' op te bouwen. De laatste twee redenen hebben tevens te maken met het financiële voordeel van de ovo. Een opdrachtnemer hoeft op zichzelf niet goedkoper te zijn maar er kan makkelijker ingespeeld worden op drukkere periodes. Bedrijven wijzen ook op de aard van de werkzaamheden, die zich lenen voor de ovo als reden voor het gebruik ervan.

Ontwikkelingen in het gebruik van de ovo

In de acht sectoren is het gebruik van de ovo in de laatste vijf jaren toegenomen of gelijk gebleven. Bij de helft van de bedrijven gaat het om steeds dezelfde groep opdrachtnemers. Een kleine groep bedrijven (13 procent) werkt elke keer met andere opdrachtnemers. Ruim driekwart van de bedrijven heeft opdrachtnemers in dienst die altijd op basis van een ovo hebben gewerkt. Bij 22 procent van de bedrijven was een deel van hen voorheen als werknemer in loondienst. Dit laatste komt met name voor in de sectoren vervoer en informatie en communicatie.

Het belang van de flexibele schil wordt - om beter in te kunnen spelen op veranderingen op de arbeidsmarkt - steeds groter geacht door bedrijven, Ook verwachten bedrijven dat er in

¹ Het is dus niet mogelijk het totale aantal bedrijven in Nederland dat gebruikt maakt van de ovo of het totale aantal opdrachtnemers in Nederland te schatten. Een betrouwbare schatting hiervan vereist aanvullend onderzoek.

de toekomst steeds meer behoefte is aan snelle en specifieke kennis en vaardigheden. De ovo biedt de flexibiliteit die daarbij past.

5.3 Welke kenmerken hebben opdrachtnemers die werken op basis van een overeenkomst van opdracht?

De internetenquête onder 254 opdrachtnemers geeft inzicht in de kenmerken van deze groep opdrachtnemers. Zij zijn gemiddeld 41,5 jaar, iets vaker vrouw dan man (56 procent respectievelijk 44 procent en overwegend autochtoon (87 procent). Vergeleken met de werkzame beroepsbevolking in Nederland zijn de respondenten gemiddeld iets hoger opgeleid dan de Nederlandse beroepsbevolking en is de verhouding man-vrouw precies omgekeerd. De verdeling over leeftijdscategorieën en de verhouding autochtoon - allochtoon komt overeen met de werkzame beroepsbevolking in Nederland. De respondenten zijn werkzaam in de volgende sectoren:

- Onderwijs
- Ziekenhuizen
- Verpleging
- Maatschappelijke dienstverlening
- Handel & productie
- Horeca
- Kunst & cultuur
- Informatie & communicatie
- Zakelijke dienstverlening
- Post
- Vervoer
- Landbouw
- Bouw

Onderscheidende kenmerken van de ovo's

De helft van de respondenten staat ingeschreven bij de KvK, de andere helft niet. Ongeveer dezelfde verhouding is te zien bij het wel of niet bezitten van een Verklaring Arbeidsrelatie. Een kwart van deze opdrachtnemers werkt voor één opdrachtgever per jaar, een derde werkt jaarlijks voor twee tot drie verschillende opdrachtgevers en ruim 40 procent heeft jaarlijks 4 of meer opdrachtgevers. De overgrote meerderheid (71 procent) wordt bruto uitbetaald en krijgt geen doorbetaling tijdens vakantie of bij ziekte. Opvallend is dat 27 procent netto wordt uitbetaald. Wat betreft de andere kenmerken van de ovo – geen gezagsverhouding, risico voor de opdrachtnemer en vervangbaarheid – is er veel variatie.

Positie van de opdrachtnemers

Aan de hand van de mate waarin het werken op basis van een ovo een vrije keuze is geweest, de inkomsten, de afdracht voor sociale zekerheid en de financiële en maatschappelijke positie is de positie van de respondenten die werkzaam zijn op basis van een ovo bepaald. Dit geeft een divers beeld.

Voor een ruime meerderheid (60 procent) van de respondenten is het werken op basis van een ovo een vrije keuze geweest. Een kleine groep (9 procent) ziet het werken op basis van een ovo niet als een vrije keuze. De meerderheid van hen (60 procent) heeft niet eerder voor een opdrachtgever in loondienst gewerkt. Op basis van het onderzoek onder opdracht-

nemers zijn er dan ook nauwelijks aanwijzingen gevonden voor dwangconstructies waarbij werknemers worden ontslagen en vervolgens worden ingehuurd als zelfstandige.

Het (omgerekende) uurtarief varieert van minder dan 10 euro tot boven de 150 euro. De helft van de respondenten ontvangt een uurtarief van onder de 20 euro. De respondenten in de postsector ontvangen allen een tarief onder de 10 euro. De hoogste tarieven vinden we terug bij de ziekenhuizen en in de sectoren kunst en cultuur en zakelijke dienstverlening.

Een groot deel van de respondenten is niet zelf verzekerd voor ziekte en/of arbeidsongeschiktheid (42 procent) en draagt geen geld af voor pensioenopbouw (54 procent).

De helft van de respondenten ontvangt uitsluitend inkomsten uit de werkzaamheden die men uitvoert op basis van een ovo. Wanneer men andere inkomsten heeft, betreft het een combinatie met loon uit arbeid (16 procent) of een uitkering (9 procent).

Naarmate de uurtarieven afnemen, neemt het percentage af voor wie de ovo een belangrijk deel is van zowel het individuele inkomen als het gezinsinkomen. Toch is er bij respondenten die een uurtarief van onder de 20 euro ontvangen een relatief grote groep voor wie de inkomsten uit de ovo een belangrijk deel vormen van het individuele inkomen en het individuele inkomen ook een belangrijk deel vormt van het gezinsinkomen.

Bij een kleine groep (33 respondenten) is sprake van twee van de vier benoemde risico-indicatoren (slechts één opdrachtgever, eerder in loondienst geweest bij de opdrachtgever, geen vrije keuze, voorkeur voor een arbeidsovereenkomst). Bij een nog kleinere groep (10 respondenten) is sprake van het gelijktijdig voor komen van drie van deze risico-indicatoren en bij één respondent is sprake van vier risico-indicatoren.

Tevredenheid

De respondenten zijn gemiddeld genomen tevreden over hun carrière en financiële en maatschappelijke positie en wijken in de cijfers die zij hier aan toekennen niet af van de gemiddelde Nederlander. Er zijn geen sectoren waarin respondenten een onvoldoende geven. Ook de respondenten met een lager uurtarief zijn tevreden gestemd, zij het iets minder dan gemiddeld. De respondenten voor wie het geen vrije keus was om op basis van een ovo te werken zijn met gemiddeld een 5,5 minder tevreden over hun carrière, financiële middelen en maatschappelijke positie. De belangrijkste reden voor het werken onder de ovo is voor de respondenten de vrijheid.

Driekwart van de respondenten is tevreden over het werken op basis van een ovo. Drie procent is (zeer) ontevreden. De meest genoemde reden voor het werken op basis van een ovo is dat respondenten dit fijner vinden. Meer dan de helft van de respondenten antwoordt op de vraag 'bent u van plan om onder de ovo te blijven werken': 'ja, zeker'. Een klein deel van de respondenten (4 procent) wil dit zeker niet. Ook voor het laagste uurtarief (0-10 euro) geldt dat 67 procent tevreden tot zeer tevreden is over het werken op basis van een ovo. De tevredenheid wordt minder naar mate de respondenten aangeven dat het werken op basis van een ovo geen vrije keus was. Onder respondenten voor wie het niet een geheel vrije keuze was, is een kwart ontevreden.

Bijlage 1 Respondentenlijst

Expertinterviews

<i>Respondent</i>	<i>Organisatie</i>
Henk Strating	HS Arbeidsvoorwaarden
Mieke van Westing en Sari Tupamaha	Platform Zelfstandige Ondernemers
Anne de Jong en Erik Rutten	Ministerie van Financiën
Guus Heerma van Voss	Universiteit Leiden
Roelie Hidding en Egon Groen	FNV Bondgenoten

Interviews opdrachtgevers

<i>Opdrachtgevers</i>	<i>Opdrachtnemers</i>
<i>Sector</i>	<i>Sector</i>
Post	Post
Bouw	Vervoer
Vervoer	Maatschappelijke dienstverlening
Maatschappelijke dienstverlening	Maatschappelijke dienstverlening
Zakelijke dienstverlening	Verpleging
Informatie en communicatie	Zakelijke dienstverlening
Informatie en communicatie	Vervoer

Bijlage 2

Vragenlijst telefonische enquête opdrachtgevers



Vragenlijst telefonische enquête opdrachtgevers

Ik zou graag eerst enkele algemene vragen willen stellen.

1 Klopt het dat dit bedrijf/organisatie behoort tot de sector "..."?
.....

- 1 Ja
- 2 Nee

2 Indien nee: Tot welke sector behoort uw bedrijf/organisatie?
.....

3 Bent u degene die alles weet van diverse arbeidscontracten en overeenkomsten binnen het/de gehele bedrijf/organisatie?
.....

- 1 Ja
- 2 Nee

4 Kunt u in een paar woorden aangeven wat de belangrijkste bedrijfsactiviteit is?
.....

5 Hoe is uw bedrijf/organisatie te typeren?

Is dat als een:

- 1 volledig zelfstandige onderneming
- 2 zelfstandige 'dochteronderneming'
- 3 onderdeel van een grotere onderneming
- 4 Weet niet

6 Valt uw bedrijf/organisatie onder een CAO?

- 1 Ja
- 2 Nee → door naar vraag 8
- 3 Weet niet → door naar vraag 8

7 Welke CAO is dat?
.....

Zoals gezegd doen we onderzoek naar verschillende soorten dienstverbanden, zoals bijvoorbeeld het werken in loondienst via een arbeidsovereenkomst, op uitzendbasis of via een 'overeenkomst van opdracht'.

8 Hoeveel personen, inclusief uzelf, werken er op dit moment in totaal voor uw bedrijf/organisatie?
.....

9 Met hoeveel van de personen is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afgesproken en met hoeveel personen voor onbepaalde tijd?
..... personen voor bepaalde tijd
..... personen voor onbepaalde tijd

10 Hoeveel personen werken er op dit moment via een uitzendbureau/pay-roll en op detacheringbasis?
..... werknemers via een uitzendbureau
..... werknemers op detacheringbasis

11 Hoeveel personen werken er op dit moment als zzp'er, freelancer of via een 'overeenkomst van opdracht' voor uw bedrijf/organisatie?

.....

Indien 0 → door naar vraag 30

12 Bent u bekend met de term 'overeenkomst van opdracht'?

..... (indien nee volgt een uitleg)

13 Met hoeveel van deze personen heeft uw bedrijf/organisatie een 'ovo' afgesloten?

.....

14 Welke andere arbeidsrelaties of dienstverbanden komen er voor binnen uw bedrijf/organisatie **(meerdere antwoorden mogelijk)**?

Is dat bijvoorbeeld:

- 1 Een 'overeenkomst van aanneming van werk'
- 2 Stagecontracten
- 3 Vrijwilligerscontracten
- 4 Geen andere arbeidsrelaties
- 5 Ja, anders, te weten:
- 6 Weet niet

15 We hebben nu inzichtelijk welke soorten overeenkomsten voorkomen binnen uw bedrijf/organisatie. De resterende vragen gaan over de 'ovo'. Eist uw bedrijf/organisatie van deze personen een Verklaring Arbeidsrelatie (VAR)? **(meerdere antwoorden mogelijk)**

- 1 Ja, zij dienen over een VAR-wuo (winst uit onderneming) te beschikken
- 2 Ja, zij dienen over een VAR-row (resultaat uit overige werkzaamheden) te beschikken
- 3 Ja, zij dienen over een VAR-dga (directeur grootaandeelhouder) te beschikken
- 4 Ja, zij dienen over een VAR-loon te beschikken
- 5 Ja, maar ik weet niet welk type VAR
- 6 Nee, dit doen wij niet
- 7 Weet niet

16 Wat zijn voor uw bedrijf/organisatie de belangrijkste redenen om gebruik te maken van de 'ovo'? **(meerdere antwoorden mogelijk)**

- 1 Onvoldoende arbeidskrachten beschikbaar die via een arbeidsovereenkomst willen/kunnen werken
- 2 Drukt de kosten/is goedkoper
- 3 Biedt meer flexibiliteit (inspelen op drukke periodes)
- 4 De aard van het werk leent zich er voor
- 5 In deze sector/branche maakt (bijna) iedereen er gebruik van
- 6 Risico's beperken
- 7 Anders, te weten:
- 8 Weet niet

17 Wanneer maakt uw bedrijf/organisatie gebruik van personen die werken op basis van een 'ovo'?
(Meerdere antwoorden mogelijk)

Is dat:

- 1 Het hele jaar door
- 2 In bepaalde seizoenen
- 3 In vakantieperiodes
- 4 Voor incidentele/kortlopende opdrachten
- 5 Op piekmomenten
- 6 Anders, te weten:
- 7 Weet niet

18 Voor welk type werkzaamheden maakt uw bedrijf/organisatie gebruik van personen die werken op basis van een 'ovo'?

18a Is dat voor:

- werkzaamheden die ook door personeel in vaste of tijdelijke loondienst kunnen worden uitgevoerd?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Weet niet

18b En is dat voor:

- reguliere of specialistische werkzaamheden?

- 1 Overwegend reguliere werkzaamheden
- 2 Overwegend specialistische werkzaamheden
- 3 In gelijke mate voor zowel specialistische als reguliere werkzaamheden
- 4 Weet niet

18c En is dat voor:

- laaggeschoold of hooggeschoold werk?

- 1 Overwegend laaggeschoold werk
- 2 Overwegend hooggeschoold werk
- 3 In gelijke mate voor zowel laaggeschoold als hooggeschoold werk
- 4 Weet niet

18d En is dat voor:

- uitvoerende of leidinggevende werkzaamheden?

- 1 Overwegend uitvoerende werkzaamheden
- 2 Overwegend leidinggevende werkzaamheden
- 3 In gelijke mate voor zowel leidinggevende als uitvoerende werkzaamheden
- 4 Weet niet

19 Zijn het steeds dezelfde personen die voor uw bedrijf/organisatie werkzaamheden uitvoeren op basis van een 'ovo'?

- 1 Ja, het betreft een vaste groep van opdrachtnemers die doorlopend op basis van een 'ovo' werken
- 2 Nee, het zijn steeds andere personen die werkzaamheden uitvoeren op basis van een 'ovo'
- 3 Wisselend, er is zowel een vaste groep van steeds dezelfde opdrachtnemers, als een wisselen de groep van opdrachtnemers
- 4 Weet niet

20 Werken er personen voor uw bedrijf/organisatie die op dit moment op basis van een 'ovo' werken en die voorheen voor uw bedrijf/organisatie in loondienst waren op basis van een arbeidsovereenkomst?

- 1 Ja, alle personen die werken op basis van een 'ovo' werkten voorheen in loondienst
- 2 Ja, een deel van hen werkte voorheen in loondienst
- 3 Nee, zij hebben altijd al op basis van een 'ovo' gewerkt
- 4 Weet niet

21 Ontvangen de ... personen die voor uw bedrijf/organisatie werken op basis van een 'ovo' voor elke opdracht een nieuwe 'ovo'?

- 1 Ja
- 2 Nee, zij werken op een doorlopende 'ovo'
- 3 Anders, namelijk.....
- 4 Weet niet

22 Sinds hoeveel jaar maakt uw bedrijf/organisatie gebruik van personen die werken op basis van een 'ovo'?

Sinds jaar

23 Is dit aantal in de afgelopen 5 jaar toegenomen, afgenomen of gelijk gebleven?

- 1 Toegenomen
- 2 Afgenomen
- 3 Gelijk gebleven
- 4 Weet niet

De volgende vragen gaan over de afspraken die gemaakt zijn in de ovo's.

24 Spreekt uw bedrijf/organisatie uurloon, een vaste totaalprijs per opdracht en/of stukloon af met opdrachtnemers die werken op basis van een 'ovo'? (meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 Uurloon
- 2 Een vaste totaalprijs
- 3 Stukloon
- 4 Weet niet

25 U heeft aangegeven dat personen voor uw bedrijf/organisatie werken op basis van een 'ovo'?

25a Houdt uw bedrijf/organisatie loonbelasting in voor deze personen?

- 1 Ja → door naar vraag 25b
- 2 Nee → door naar vraag 26
- 3 Weet niet → door naar vraag 26

25b Bij hoeveel procent van deze personen houdt uw bedrijf/organisatie loonbelasting in?
.....

26 Betaalt uw bedrijf/organisatie premies werknemersverzekeringen voor personen die werken op basis van een 'ovo'?

- 1 Ja
- 2 Ja, voor een deel van opdrachtnemers die werken op basis van een 'ovo'
- 3 Nee
- 4 Weet niet

27 Worden personen die voor uw bedrijf/organisatie werken op basis van een 'ovo' doorbetaald bij ziekte?

- 1 Ja
- 2 Een deel
- 3 Nee
- 4 Weet niet

28 Zijn er in de 'ovo's afspraken gemaakt over ontslagbescherming voor de personen die voor uw bedrijf/organisatie werken op basis van een 'ovo'?

- 1 Ja
- 2 Een deel
- 3 Nee
- 4 Weet niet

29a Heeft u er zicht op in hoeverre de personen die voor uw bedrijf/organisatie werken onder een 'ovo' voor meerdere opdrachtgevers werken of werken zij alleen voor uw bedrijf?

- 1 Zij werken allen alleen voor mijn bedrijf → door naar vraag 30
- 2 Een deel van hen werkt alleen voor mijn bedrijf, de rest werkt voor meerdere opdrachtgevers → door naar vraag 29b
- 3 Zij werken allemaal voor meerdere opdrachtgevers → door naar vraag 30
- 4 Nee, daar heb ik geen zicht op → door naar vraag 30
- 5 Wil ik niet zeggen → door naar vraag 30

29b Welk deel (in %) van hen werkt alleen voor uw bedrijf/organisatie?

.....%

30 Hebt u wel eens gehoord van andere bedrijven of organisaties in uw sector die gebruik maken van de 'ovo'?

- 1 Ja → door naar vraag 31
- 2 Nee → einde enquête
- 3 Wil niet zeggen → einde enquête

31 Hoeveel procent van de werkgevers in uw sector denkt u dat gebruik maakt van de 'ovo'?

.....

32 Is dit aantal in de afgelopen 5 jaar toegenomen, afgenomen of gelijk gebleven?

- 1 Toegenomen
- 2 Afgenomen
- 3 Gelijk gebleven
- 4 Weet niet

Bijlage 3

Vragenlijst Internetenquête opdrachtnemers

Vragenlijst internenquête opdrachtnemers

1 Welke werksituatie is/was het afgelopen jaar op u van toepassing?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- 3 Werknemer in loondienst bij een werkgever in vaste dienst
- 4 Werknemer in loondienst bij een werkgever in tijdelijke dienst
- 5 Werknemer in loondienst bij een werkgever als oproepkracht (nul-urencontract)
- 6 Werkzaam via een uitzendbureau
- 7 Zelfstandig ondernemer met personeel
- 8 Zelfstandige zonder personeel (zzp'er)
- 9 Freelancer
- 10 Vrijwilliger/stagiair (met of zonder vergoeding)
- 11 Niet werkzaam

INFORMATIEBLOK 1

Uit de vorige vraag kunnen we opmaken dat u het afgelopen jaar inkomsten heeft ontvangen uit werkzaamheden. Er kan dan sprake zijn van verschillende soorten overeenkomsten waaronder u deze werkzaamheden uitvoert. De volgende vragen gaan hierover, maar eerst volgt een korte toelichting.

De meest voorkomende overeenkomsten in Nederland zijn de 'arbeidsovereenkomst', de 'overeenkomst van opdracht' en 'aanneming van werk'. Hieronder volgt een korte toelichting op deze drie mogelijke arbeidsvormen.

- **Arbeidsovereenkomst:** een overeenkomst tussen werkgever en werknemer waarbij de werknemer in dienst staat van de werkgever om tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. In de arbeidsovereenkomst zijn afspraken gemaakt over doorbetaling bij vakantie en ziekte en werknemersverzekeringen. Wanneer u werkt met een arbeidsovereenkomst houdt uw werkgever loonbelasting en premies in en wordt u netto uitbetaald.
- **'Overeenkomst van opdracht':** een overeenkomst tussen opdrachtgever en opdrachtnemer waarbij een opdracht tegen betaling wordt verricht. Verschil met de arbeidsovereenkomst is dat er geen sprake is van een gezagsverhouding en dat het risico bij de opdrachtnemer ligt. Wanneer u werkt met een overeenkomst van opdracht houdt uw werkgever geen loonbelasting en premies in en wordt u bruto uitbetaald.
- **'Aanneming van werk':** Hetzelfde als een 'overeenkomst van opdracht' maar bij 'aanneming van werk' betreft het een opdracht van stoffelijke aard, bijvoorbeeld het bouwen van een huis. Ten slotte kan het zijn dat u bijvoorbeeld zelfstandig ondernemer bent (met of zonder personeel) en een eigen zaak heeft en niet voor opdrachtgevers werkt maar producten inkoopt en verkoopt aan klanten.

2 Welke arbeidsvorm is of was het afgelopen jaar op u van toepassing?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 Ik werk(te) via een arbeidsovereenkomst (vast/tijdelijk/0-urencontract)
- 2 Ik werk(te) op basis van een 'overeenkomst van opdracht' met mijn opdrachtgever
- 3 Ik werk(te) onder een 'overeenkomst van aanneming van werk'
- 4 Ik ben zelfstandig ondernemer met personeel
- 5 Ik ben zelfstandig ondernemer zonder personeel en sluit geen overeenkomsten met opdrachtgevers maar lever producten aan verschillende individuen
- 6 Geen, ik sluit geen overeenkomsten af en stuur facturen
- 7 Weet ik niet

- 3 Er volgen nog 3 vragen om te bepalen of u in de doelgroep van dit onderzoek behoort. Op uw loonstrookje is te zien of uw werkgever/uitzendbureau loonbelasting voor u inhoudt of dat u uw inkomstenbelasting achteraf bij de belastingdienst zelf moet afdragen. Als uw werkgever loonbelasting voor u afdraagt krijgt u netto uitbetaald. Als u achteraf zelf inkomstenbelasting afdraagt krijgt u bruto uitbetaald. Krijgt of kreeg u netto of bruto uitbetaald?
- 1 Ik krijg/kreeg netto uitbetaald
 - 2 Ik krijg/kreeg bruto uitbetaald
 - 3 Weet ik niet
- 4 Wordt/werd u door uw werkgever doorbetaald tijdens vakantie of ziekte?
- 1 Ja
 - 2 Nee
 - 3 Weet ik niet

Als Vraag 3 is 'bruto' en Vraag 4 is 'nee' dan door naar informatieblok en Vraag 5; anders einde enquête

Vraag INFORMATIEBLOK2

U heeft ingevuld dat u bruto wordt uitbetaald en u niet wordt doorbetaald tijdens vakantie of ziekte. In dat geval is doorgaans sprake van een 'overeenkomst van opdracht' tussen u als opdrachtnemer en het bedrijf waarvoor u werkt (de opdrachtgever).

Bij een 'overeenkomst van opdracht' geldt namelijk dat:

- Het bedrijf geen loonheffing en premie volksverzekering inhoudt, maar dat u dit achteraf zelf moet doorgeven via de inkomstenbelasting;
- Er geen afspraken gemaakt zijn over doorbetaling bij ziekte en vakantie;
- U vrij bent uw werkzaamheden in uw eigen tijd/uren in te delen, binnen een afgesproken inspanningsverplichting;
- U vrij bent uw werkzaamheden door een ander uit te laten voeren;
- Er geen gezagsverhouding bestaat tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer.

- 5 Herkent u zich in deze omschrijving en bent u inderdaad werkzaam (geweest) op basis van een 'overeenkomst van opdracht'?

- 1 Ja → door naar vraag 6
- 2 Nee → einde enquête
- 3 Weet ik niet → einde enquête

- 6 U heeft aangegeven dat u in het afgelopen jaar op basis van een 'overeenkomst van opdracht' hebt gewerkt. Onderstaande vragen gaan over deze overeenkomst en de relatie met uw opdrachtgever.

Op uw loonstrookje is te zien of uw opdrachtgever loonbelasting voor u inhoudt of dat u uw inkomstenbelasting achteraf bij de belastingdienst zelf moet afdragen. Als uw opdrachtgever loonbelasting voor u afdraagt krijgt u netto uitbetaald. Als u achteraf zelf inkomstenbelasting afdraagt krijgt u bruto uitbetaald. Krijgt of kreeg u netto of bruto uitbetaald?

- 1 Ik krijg/kreeg netto uitbetaald
- 2 Ik krijg/kreeg bruto uitbetaald
- 3 Weet ik niet

- 7 Wordt/werd u door uw werkgever doorbetaald tijdens vakantie of ziekte?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Weet ik niet

- 8 Mag/mocht u uw werkzaamheden door een willekeurige andere persoon laten uitvoeren?
- 1 Ja
 - 2 Nee
 - 3 Weet ik niet
- 9 Bent/was u verplicht aanwijzingen van uw opdrachtgever(s) op te volgen? Bijvoorbeeld over de manier waarop u de werkzaamheden moet uitvoeren of hoe laat u moet beginnen met uw werk?
- 1 Ja
 - 2 Nee
 - 3 Weet ik niet
- 10 Stel dat de opdracht waar u aan werkt niet naar tevredenheid is uitgevoerd, is het financiële risico dan voor u of uw opdrachtgever?
- 1 Voor mij
 - 2 Voor mijn opdrachtgever
 - 3 Weet ik niet
- 11 Verstuurt u facturen voor uw werkzaamheden?
- 1 Ja
 - 2 Nee
 - 3 Weet ik niet
- 12 Bent u ingeschreven bij de Kamer van Koophandel?
- 1 Ja
 - 2 Nee
 - 3 Weet ik niet
- 13 Bent u in het bezit van een VAR-verklaring (Verklaring Arbeidsrelatie)?
- 1 Ja, VAR-WUO (Winst Uit Onderneming)
 - 2 Ja, VAR-ROW (Resultaat Overige Werkzaamheden)
 - 3 Ja, VAR-dga (directeur grootaandeelhouder)
 - 4 Ja, VAR-loon
 - 5 Ja, maar ik weet niet welke van bovenstaande
 - 6 Nee
 - 7 Weet ik niet

De volgende vragen gaan uitsluitend over de werkzaamheden die u heeft verricht op basis van een 'overeenkomst van opdracht'?

- 14 In welke sector(en) werkt(e) u op basis van een 'overeenkomst van opdracht'?

.....

- 15 Viel u in (één van) deze sectoren onder een CAO?

- 1 Ja
- 2 Nee
- 3 Weet ik niet

- 16 Welke type werkzaamheden voer(de) u uit op basis van een 'overeenkomst van opdracht'?

.....

- 17 Hoeveel uur per week werkt(e) u gemiddeld op basis van een 'overeenkomst van opdracht'?
- 1 Minder dan 8 uur
 - 2 8 tot 16 uur
 - 3 16 tot 24 uur
 - 4 24 tot 32 uur
 - 5 32 tot 36 uur
 - 6 36 uur of meer
 - 7 Weet ik niet
- 18 Voor hoeveel opdrachtgevers werkt(e) u gemiddeld per week?
- 1 1 opdrachtgever
 - 2 2 t/m 3 verschillende opdrachtgevers
 - 3 4 t/m 10 verschillende opdrachtgevers
 - 4 11 of meer opdrachtgevers
 - 5 Weet ik niet
- 19 Voor hoeveel verschillende opdrachtgevers was u in totaal werkzaam in het afgelopen jaar?
- 1 1 opdrachtgever
 - 2 2 t/m 3 verschillende opdrachtgevers
 - 3 4 t/m 10 verschillende opdrachtgevers → door naar vraag 21
 - 4 11 of meer opdrachtgevers → door naar vraag 21
 - 5 Weet ik niet → door naar vraag 21
- 20 Heeft u eerder in loondienst voor deze opdrachtgever of één van deze opdrachtgevers gewerkt?
- 1 Ja
 - 2 Nee
- 21 Was het aantal opdrachtgevers anders dan voorgaande jaren?
- 1 Ja, afgelopen jaar heb ik voor meer verschillende opdrachtgevers gewerkt
 - 2 Ja, afgelopen jaar heb ik voor minder verschillende opdrachtgevers gewerkt
 - 3 Nee, ongeveer gelijk
 - 4 Niet van toepassing, ik werk niet langer dan een jaar op basis van een 'overeenkomst van opdracht'
 - 5 Weet ik niet
- 22 Heeft u in het verleden vaker op basis van een 'overeenkomst van opdracht' gewerkt?
- 1 Ja, ik werk altijd op basis van een 'overeenkomst van opdracht'
 - 2 Ja, ik werk meestal op basis van een 'overeenkomst van opdracht' en soms via een arbeids-overeenkomst
 - 3 Ja, ik werk soms op basis van een 'overeenkomst van opdracht' en meestal via een arbeids-overeenkomst
 - 4 Nee, dit is de eerste keer
 - 5 Weet ik niet
- De volgende vragen gaan over de inhoud van de 'overeenkomst van opdracht'
- 23 Welke afspraken zijn in uw meest recente 'overeenkomst van opdracht' opgenomen over het tarief? **(Meerdere antwoorden mogelijk)**
- 1 Er geldt een vast uurtarief → door naar vraag 24
 - 2 Er geldt een vaste totaalprijs → door naar vraag 25
 - 3 Er geldt een stukloon → door naar vraag 25
 - 4 Weet ik niet → door naar vraag 27

24 Welk uurtarief heeft u in uw meest recente 'overeenkomst van opdracht' opgenomen?

- 1 0 tot 10 euro
- 2 10 tot 15 euro
- 3 15 tot 20 euro
- 4 20 tot 30 euro
- 5 30 tot 50 euro
- 6 50 tot 75 euro
- 7 75 tot 100 euro
- 8 100 tot 150 euro
- 9 150 of meer
- 10 Zeg ik liever niet
- 11 Weet ik niet

25 Hoeveel bedraagt uw loon omgerekend naar uurloon?

- 1 0 tot 10 euro
- 2 10 tot 15 euro
- 3 15 tot 20 euro
- 4 20 tot 30 euro
- 5 30 tot 50 euro
- 6 50 tot 75 euro
- 7 75 tot 100 euro
- 8 100 tot 150 euro
- 9 150 of meer
- 10 Zeg ik liever niet
- 11 Weet ik niet

26 Wie heeft het tarief bepaald?

- 1 Ikzelf
- 2 Mijn opdrachtgever(s)
- 3 Onderhandeling tussen mij en mijn opdrachtgever(s)
- 4 Weet ik niet

27 Welke afspraken zijn in uw meest recente 'overeenkomst van opdracht' opgenomen over het aantal te werken uren per week?

- 1 Er geldt een vast aantal uren per week, namelijk:
- 2 Er geldt een maximaal aantal uren per week, namelijk:
- 3 Er geldt alleen een inspanningsverplichting en ik mag mijn tijd per week zelf indelen
- 4 Er zijn geen afspraken opgenomen over het aantal te werken uren per week
- 5 Weet ik niet

28 In welke mate bent u het eens met de stelling: 'met mijn huidige betaling verdien ik omgerekend minder dan het minimumloon'

- 1 Oneens
- 2 Neutraal
- 3 Eens
- 4 Weet ik niet

29 Sluit u voor elke opdracht een nieuwe 'overeenkomst van opdracht' af?

- 1 Ja → door naar vraag 30
- 2 Nee, er is sprake van een doorlopende 'overeenkomst van opdracht' → door naar vraag 31
- 3 Weet ik niet → door naar vraag 31

30 Wat is over het algemeen de duur van de 'overeenkomst van opdracht' waar u onder werkt?

- 1 een dag
- 2 een week
- 3 een maand
- 4 een aantal maanden
- 5 een jaar
- 6 een aantal jaren
- 7 Weet ik niet

31 Welke afspraken zijn in uw 'overeenkomst van opdracht' opgenomen over ontslagbescherming / opzegging van de overeenkomst?

- 1 Beide partijen mogen de overeenkomst per direct beëindigen → door naar vraag 32
- 2 Alleen de opdrachtgever mag de overeenkomst per direct beëindigen → door naar vraag 32
- 3 Alleen de opdrachtnemer (uzelf) mag de overeenkomst per direct beëindigen → door naar vraag 32
- 4 Beide partijen hebben een opzegtermijn → door naar vraag 31b
- 5 Er geldt alleen een opzegtermijn voor de opdrachtgever → door naar vraag 31b
- 6 Er geldt alleen een opzegtermijn voor de opdrachtnemer (uzelf) → door naar vraag 31b
- 7 Er zijn geen afspraken opgenomen over het voortijdig beëindigen van de overeenkomst → door naar vraag 32
- 8 Weet ik niet → door naar vraag 32

31b Wat is de duur van de opzegtermijn?

.....

32 Welke afspraken zijn in uw 'overeenkomst van opdracht' opgenomen over afdracht loonbelasting en premies? **(meerdere antwoorden mogelijk)**

- 1 De opdrachtgever draagt loonbelasting af
- 2 De opdrachtgever draagt premie werknemersverzekeringen af
- 3 De opdrachtgever draagt premie arbeidsongeschiktheid af
- 4 De opdrachtnemer (uzelf) draagt loonbelasting af
- 5 De opdrachtnemer (uzelf) draagt premie werknemersverzekeringen af
- 6 De opdrachtnemer (uzelf) draagt premie arbeidsongeschiktheid af
- 7 Er zijn geen afspraken opgenomen over het afdragen van loonbelasting/inkomstenbelasting en premies
- 8 Weet ik niet

33 Over welke van de volgende andere onderwerpen staan er afspraken op papier in uw meest recente 'overeenkomst van opdracht' **(meerdere antwoorden mogelijk)**

- 1 Doorbetaling bij ziekte en vakantie
- 2 Vrijheid van de opdrachtnemer (uzelf) om de opdracht voor eigen risico uit te laten voeren door derden
- 3 Vrijheid van de opdrachtnemer (uzelf) om de werkzaamheden naar eigen inzicht uit te voeren
- 4 Verzending van facturen
- 5 Betalingstermijn
- 6 Geen van bovenstaande

De volgende vragen gaan over de tevredenheid van het werken met een 'overeenkomst van opdracht'

34 Om welke reden werkt u op basis van een 'overeenkomst van opdracht'?

(meerdere antwoorden mogelijk)

- 1 Ik werk in een sector waar arbeidsovereenkomsten nauwelijks voorkomen
- 2 De aard van de werkzaamheden leent zich alleen voor een 'overeenkomst van opdracht'
- 3 Bij dit bedrijf kan er alleen maar gewerkt worden met een 'overeenkomst van opdracht'
- 4 Door persoonlijke omstandigheden kan ik niet werken met een arbeidsovereenkomst
- 5 Ik heb op dit moment geen alternatief
- 6 Ik vind het fijner om met een 'overeenkomst van opdracht' te werken
- 7 Ik kan meer verdienen door op basis van een 'overeenkomst van opdracht' te werken
- 8 Anders, namelijk:

35 Bent u tevreden over het werken op basis van een 'overeenkomst van opdracht'?

- 1 Ja, zeer tevreden
- 2 Ja, tevreden
- 3 Niet tevreden, maar ook niet ontevreden
- 4 Nee, ontevreden
- 5 Nee, zeer ontevreden
- 6 Weet ik niet

36 Bent u van plan om in de toekomst op basis van een 'overeenkomst van opdracht' te blijven werken?

- 1 Ja, zeker
- 2 Ja, maar alleen wanneer een arbeidsovereenkomst niet mogelijk is
- 3 Misschien
- 4 Nee, zeker niet
- 5 Weet ik niet

37 In welke mate bent u het eens met de stelling: 'het was mijn eigen vrije keus om op basis van een 'overeenkomst van opdracht' te werken'?

- 1 Zeer oneens
- 2 Oneens
- 3 Neutraal
- 4 Eens
- 5 Zeer eens
- 6 Weet ik niet

38 In welke mate bent u het eens met de stelling: 'een belangrijke reden om op basis van een 'overeenkomst van opdracht' te werken is de vrijheid'?

- 1 Zeer oneens
- 2 Oneens
- 3 Neutraal
- 4 Eens
- 5 Zeer eens
- 6 Weet ik niet

39 In welke mate bent u het eens met de stelling: 'ik ben liever werknemer en werkzaam met een arbeidsovereenkomst'?

- 1 Zeer oneens
- 2 Oneens
- 3 Neutraal
- 4 Eens
- 5 Zeer eens
- 6 Weet ik niet

De volgende vragen gaan over uw financiële situatie. We benadrukken nogmaals dat de uitkomsten van de enquête anoniem worden verwerkt.

40 Heeft u naast uw werkzaamheden op basis van een 'overeenkomst van opdracht' in het afgelopen jaar nog andere inkomsten ontvangen? (**meerdere antwoorden mogelijk**)

- 1 Ja, uit loon uit arbeid (arbeidsovereenkomst) → door naar vraag 42
- 2 Ja, uit een uitkering → door naar vraag 41
- 3 Ja, uit studiefinanciering → door naar vraag 42
- 4 Ja, uit pensioen → door naar vraag 42
- 5 Ja, anders, namelijk: → door naar vraag 42
- 6 Nee, alleen uit werkzaamheden op basis van een 'overeenkomst van opdracht' → door naar vraag 43
- 7 Weet ik niet → door naar vraag 43

41 Welke uitkering ontvangt u? (**meerdere antwoorden mogelijk**)

- 1 Een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA, voorheen WAO)
- 2 Ouderdomsuitkering (AOW)
- 3 Een nabestaandenuitkering (ANW)
- 4 Een Wajong-uitkering
- 5 Een WW-uitkering
- 6 Een bijstandsuitkering (WWB)
- 7 Weet ik niet

42 Kunt u hieronder aangeven voor hoeveel procent uw verschillende inkomstenbronnen bijdragen aan uw totaalinkomen in het afgelopen jaar? (indien inkomstenbron niet van toepassing is hier 0% invoeren)

- Loon uit arbeid (arbeidsovereenkomst)%
- Uitkering%
- Studiefinanciering%
- Pensioen%
- Anders%
- Inkomsten uit 'overeenkomst van opdracht'%

43 Hoeveel bedraagt uw gezinsinkomen ongeveer per maand? (bruto maandinkomen van u en partner)

- 1 Minder dan 1.250 euro per maand
- 2 1.250 tot 1.500 euro per maand
- 3 1.500 tot 2.000 euro per maand
- 4 2.000 tot 3.000 euro per maand
- 5 3.000 tot 5.000 euro per maand
- 6 5.000 tot 7.500 euro per maand
- 7 7.500 tot 10.000 euro per maand
- 8 10.000 euro of meer per maand
- 9 Zeg ik liever niet
- 10 Weet ik niet

- 44 Hoeveel bedraagt uw individuele maandinkomen ongeveer? (bruto maandinkomen zowel loon uit arbeid, uitkering, winst uit onderneming, etc.)
- 1 Minder dan 1.250 euro per maand
 - 2 1.250 tot 1.500 euro per maand
 - 3 1.500 tot 2.000 euro per maand
 - 4 2.000 tot 3.000 euro per maand
 - 5 3.000 tot 5.000 euro per maand
 - 6 5.000 tot 7.500 euro per maand
 - 7 7.500 tot 10.000 euro per maand
 - 8 10.000 euro of meer per maand
 - 9 Zeg ik liever niet
 - 10 Weet ik niet
- 45 Wat zijn uw gemiddelde inkomsten uit arbeid op basis van een 'overeenkomst van opdracht' per maand?
- 1 Minder dan 500 euro per maand
 - 2 500 tot 750 euro per maand
 - 3 750 tot 1.000 euro per maand
 - 4 1.000 tot 1.250 euro per maand
 - 5 1.250 tot 1.500 euro per maand
 - 6 1.500 tot 2.000 euro per maand
 - 7 2.000 tot 3.000 euro per maand
 - 8 3.000 tot 5.000 euro per maand
 - 9 5.000 euro of meer per maand
 - 10 Zeg ik liever niet
 - 11 Weet ik niet
- 46 Waren de inkomsten die u afgelopen jaar uit werkzaamheden op basis van een 'overeenkomst van opdracht' hebt ontvangen per maand wisselend?
- 1 Ja, zeer wisselend
 - 2 Ja, redelijk wisselend
 - 3 Nee, ongeveer gelijk
 - 4 Niet van toepassing, ik heb niet langer dan een maand op basis van een 'overeenkomst van opdracht' gewerkt
 - 5 Weet ik niet
- 47 Bent u wat betreft uw werkzaamheden onder de 'overeenkomst van opdracht' zelf verzekerd voor ziekte en/of arbeidsongeschiktheid?
- 1 Ja, voor beide
 - 2 Ja, voor ziekte
 - 3 Ja, voor arbeidsongeschiktheid
 - 4 Nee, dat doet mijn opdrachtgever
 - 5 Nee, zowel mijn opdrachtgever als ikzelf leggen hiervoor niets opzij
 - 6 Weet ik niet
- 48 Draagt u vanuit uw inkomsten verkregen op basis van een 'overeenkomst van opdracht' geld af voor pensioenopbouw?
- 1 Ja
 - 2 Nee, dat doet mijn opdrachtgever
 - 3 Nee, zowel mijn opdrachtgever als ikzelf dragen geen geld af voor pensioenopbouw
 - 4 Weet ik niet

Tot slot volgt een aantal algemene vragen over uw carrière en leefsituatie

49 Als u uw tevredenheid over uw carrière met een cijfer van 1 ('zeer ontevreden') tot en met 10 ('zeer tevreden') moet beoordelen, welk cijfer kiest u dan?

.....

50 Hoe schat u op dit moment carrièreperspectief voor de toekomst in?

- 1 Zeer positief
- 2 Positief
- 3 Neutraal
- 4 Negatief
- 5 Zeer negatief
- 6 Weet ik niet

51 Als u uw tevredenheid met de financiële middelen van uw huishouden met een cijfer van 1 tot en met 10 moet beoordelen, welk cijfer kiest u dan?

.....

52 Hoe schat u uw financiële situatie voor de toekomst in?

- 1 Zeer positief
- 2 Positief
- 3 Neutraal
- 4 Negatief
- 5 Zeer negatief
- 6 Weet ik niet

53 Als u uw tevredenheid met uw maatschappelijke positie met een cijfer van 1 t/m 10 moet beoordelen, welk cijfer kiest u dan?

.....

54 Als u uw tevredenheid met uw balans tussen werk en privé met een cijfer van 1 t/m 10 moet beoordelen, welk cijfer kiest u dan?

.....

Tot slot stellen we u nog enkele algemene vragen.

55 Wat is uw geboortjaar?

.....

56 Wat is uw geslacht?

- 1 Vrouw
- 2 Man

57 Waar bent u geboren?

- 1 Nederland
- 2 Turkije
- 3 Marokko
- 4 Suriname
- 5 Japan
- 6 Indonesië
- 7 Europa (exclusief Nederland en Turkije)
- 8 Azië (exclusief Japan en Indonesië)
- 9 Afrika
- 10 Zuid-Amerika
- 11 Noord-Amerika
- 12 Australië/Oceanië
- 13 Weet ik niet

58 Waar is uw vader geboren?

- 1 Nederland
- 2 Turkije
- 3 Marokko
- 4 Suriname
- 5 Japan
- 6 Indonesië
- 7 Europa (exclusief Nederland en Turkije)
- 8 Azië (exclusief Japan en Indonesië)
- 9 Afrika
- 10 Zuid-Amerika
- 11 Noord-Amerika
- 12 Australië/Oceanië
- 13 Weet ik niet

59 Waar is uw moeder geboren?

- 1 Nederland
- 2 Turkije
- 3 Marokko
- 4 Suriname
- 5 Japan
- 6 Indonesië
- 7 Europa (exclusief Nederland en Turkije)
- 8 Azië (exclusief Japan en Indonesië)
- 9 Afrika
- 10 Zuid-Amerika
- 11 Noord-Amerika
- 12 Australië/Oceanië
- 13 Weet ik niet

60 Wat is de hoogste opleiding die u met een diploma heeft afgesloten?

- 1 Basisonderwijs (lagere school)
- 2 VMBO (MAVO, LBO, LTS, LEAO, VBO, IVBO, MULO-A, huishoudschool, praktijkonderwijs, etc.)
- 3 MBO (MEAO, MTS, etc.)
- 4 HAVO/VWO (MULO-B, HBS, MMS, gymnasium)
- 5 HBO, WO bachelor (HTS, HEAO, HLS, KMA, etc.)
- 6 WO (universiteit, masters, doctor)
- 7 Weet ik niet

61 Met wie deelt u het huishouden? (*meerdere antwoorden mogelijk*)

- 1 Met mijn partner
- 2 Met mijn kind(eren)
- 3 Met mijn ouder(s)
- 4 Met anderen dan hierboven genoemd
- 5 Met niemand

62 Woont u in een huur- of een koopwoning?

- 1 Een huurwoning
- 2 Een koopwoning

Bijlage 4 Standaard Bedrijfsindeling CBS

A Landbouw, bosbouw en visserij

- 01 Landbouw, jacht en dienstverlening voor de landbouw en jacht
- 02 Bosbouw, exploitatie van bossen en dienstverlening voor de bosbouw
- 03 Visserij

B Winning van delfstoffen

- 06 Winning van aardolie en aardgas
- 08 Winning van delfstoffen (geen olie en gas)
- 09 Dienstverlening voor de winning van delfstoffen

C Industrie

- 10 Vervaardiging van voedingsmiddelen
- 11 Vervaardiging van dranken
- 12 Vervaardiging van tabaksproducten
- 13 Vervaardiging van textiel
- 14 Vervaardiging van kleding
- 15 Vervaardiging van leer, lederwaren en schoenen
- 16 Primaire houtbewerking en vervaardiging van artikelen van hout, kurk, riet en vlechtwerk (geen meubels)
- 17 Vervaardiging van papier, karton en papier- en kartonwaren
- 18 Drukkerijen, reproductie van opgenomen media
- 19 Vervaardiging van cokesovenproducten en aardolieverwerking
- 20 Vervaardiging van chemische producten
- 21 Vervaardiging van farmaceutische grondstoffen en producten
- 22 Vervaardiging van producten van rubber en kunststof
- 23 Vervaardiging van overige niet-metaalhoudende minerale producten
- 24 Vervaardiging van metalen in primaire vorm
- 25 Vervaardiging van producten van metaal (geen machines en apparaten)
- 26 Vervaardiging van computers en van elektronische en optische apparatuur
- 27 Vervaardiging van elektrische apparatuur
- 28 Vervaardiging van overige machines en apparaten
- 29 Vervaardiging van auto's, aanhangwagens en opleggers
- 30 Vervaardiging van overige transportmiddelen
- 31 Vervaardiging van meubels
- 32 Vervaardiging van overige goederen
- 33 Reparatie en installatie van machines en apparaten

D Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht

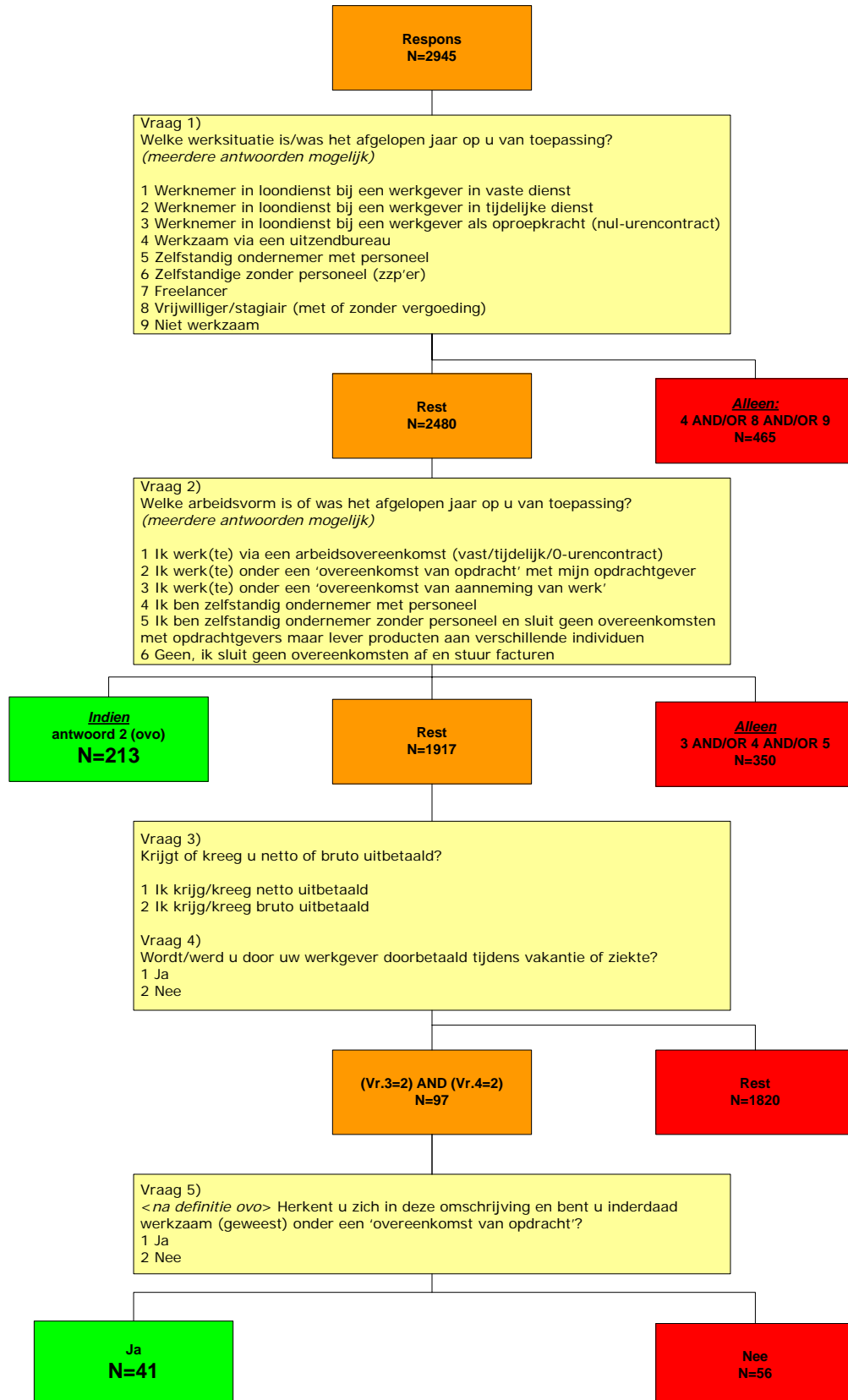
- 35 Productie en distributie van en handel in elektriciteit, aardgas, stoom en gekoelde lucht

- E Wining en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering**
- 36 Wining en distributie van water
 - 37 Afvalwaterinzameling en -behandeling
 - 38 Afvalinzameling en -behandeling; voorbereiding tot recycling
 - 39 Sanering en overig afvalbeheer
- F Bouwnijverheid**
- 41 Algemene burgerlijke en utiliteitsbouw en projectontwikkeling
 - 42 Grond-, water- en wegenbouw (geen grondverzet)
 - 43 Gespecialiseerde werkzaamheden in de bouw
- G Groot- en detailhandel; reparatie van auto's**
- 45 Handel in en reparatie van auto's, motorfietsen en aanhangers
 - 46 Groothandel en handelsbemiddeling (niet in auto's en motorfietsen)
 - 47 Detailhandel (niet in auto's)
- H Vervoer en opslag**
- 49 Vervoer over land
 - 50 Vervoer over water
 - 51 Luchtvaart
 - 52 Opslag en dienstverlening voor vervoer
 - 53 Post en koeriers
- I Logies-, maaltijd- en drankverstrekking**
- 55 Logiesverstrekking
 - 56 Eet- en drinkgelegenheden
- J Informatie en communicatie**
- 58 Uitgeverijen
 - 59 Productie en distributie van films en televisieprogramma's; maken en uitgeven van geluidsopnamen
 - 60 Verzorgen en uitzenden van radio- en televisieprogramma's
 - 61 Telecommunicatie
 - 62 Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie

 - 63 Dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatie
- K Financiële instellingen**
- 64 Financiële instellingen (geen verzekeringen en pensioenfondsen)
 - 65 Verzekeringen en pensioenfondsen (geen verplichte sociale verzekeringen)
 - 66 Overige financiële dienstverlening
- L Verhuur van en handel in onroerend goed**
- 68 Verhuur van en handel in onroerend goed

- M Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening**
- 69 Rechtskundige dienstverlening, accountancy, belastingadvisering en administratie
 - 70 Holdings (geen financiële), conerndiensten binnen eigen concern en managementadvisering
 - 71 Architecten, ingenieurs en technisch ontwerp en advies; keuring en controle
 - 72 Speur- en ontwikkelingswerk
 - 73 Reclame en marktonderzoek
 - 74 Industrieel ontwerp en vormgeving, fotografie, vertaling en overige consultancy
 - 75 Veterinaire dienstverlening
- N Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening**
- 77 Verhuur en lease van auto's, consumentenartikelen, machines en overige roerende goederen
 - 78 Arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus en personeelsbeheer
 - 79 Reisbemiddeling, reisorganisatie, toeristische informatie en reserveringsbureaus
 - 80 Beveiliging en opsporing
 - 81 Facility management, reiniging en landschapsverzorging
 - 82 Overige zakelijke dienstverlening
- P Onderwijs**
- 85 Onderwijs
- Q Gezondheids- en welzijnszorg**
- 86 Gezondheidszorg (ziekenhuizen)
 - 87 Verpleging, verzorging en begeleiding met overnachting
 - 88 Maatschappelijke dienstverlening zonder overnachting
- R Cultuur, sport en recreatie**
- 90 Kunst
 - 91 Culturele uitleencentra, openbare archieven, musea, dieren- en plantentuin, natuurbehoud
 - 92 Loterijen en kansspelen
 - 93 Sport en recreatie
- S Overige dienstverlening**
- 94 Levensbeschouwelijke en politieke organisaties, belangen- en ideële organisaties, hobbyclubs
 - 95 Reparatie van computers en consumentenartikelen
 - 96 Wellness en overige dienstverlening (kappers, etc.); uitvaartbranche

Bijlage 5 Screeningsvragen internetenquête



Research voor Beleid
Bredewater 26
Postbus 602
2700 MG ZOETERMEER
tel: 079 3 222 222
fax: 079 3 222 212
e-mail: info@research.nl
www.research.nl

