

## Achtergrond

De overheid heeft de afgelopen jaren stevig ingezet op ondernemerschap, om diverse redenen: ondernemerschap en innovatie gaan hand in hand, ondernemerschap betekent dat mensen het heft in eigen hand nemen, en ondernemerschap associëren we met flexibiliteit. Dat laatste is belangrijk, want de arbeidsmarkt in Nederland is verstard. Niet in dezelfde mate als in Frankrijk of Duitsland, maar verstard genoeg om nadelig te zijn voor onze concurrentiepositie in termen van productiviteit en innovativiteit. Flexibilisering is daarom een belangrijk begrip bij de discussies over de arbeidsmarkt. Bij flexibilisering gaat het om aanpassingen in wet- en regelgeving, en om veranderingen in het gedrag van mensen en bedrijven.

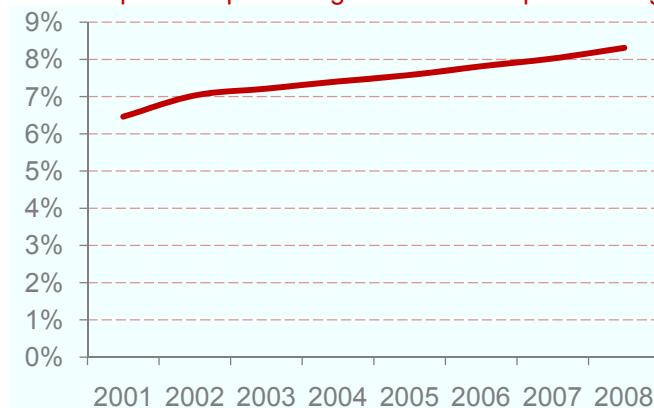
Maatregelen in termen van wet- en regelgeving die flexibiliteit op de arbeidsmarkt zouden moeten bevorderen, leiden tot verhitte maatschappelijke en politieke debatten. Denk bijvoorbeeld aan de versoepeling van het ontslagrecht, die een belangrijke inzet was bij de formatie van het huidige kabinet. De nu lopende discussie over het verhogen van de AOW-leeftijd, mogelijk afhankelijk te stellen van het aantal gewerkte jaren, en verder individueel aan te scherpen, moet niet alleen in het licht van de betaalbaarheid van de vergrijzing worden worden, maar ook in het licht van flexibilisering.

De afgelopen jaren hebben begrippen als baan en carrière een heel nieuwe invulling gekregen. We hebben afscheid genomen van het fenomeen 'van school-tot-pensioen-baan'. Werkenden hebben een vaste baan voor het leven ingeruild voor een opstapeling van kortlopende betrekkingen, bij verschillende werkgevers, en steeds meer ook in verschillende sectoren. Deeltijdwerk is gewoon geworden en –het geringe succes van de levensloopregeling, die werkenden de mogelijkheid zou moeten bieden om in de loop van hun carrière een adem-pauze in te lassen, om werk en zorg te combineren, en/of te werken aan het verversen van de kennis, ten spijt– is het steeds meer gemeengoed geworden dat mensen zich ergens in de loop van de carrière op een *sabbatical* tracteren.

Een belangrijk antwoord op de vraag naar meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt is het fenomeen zzp'er. In plaats van een dienstverband bij een werkgever, met een vast maandsalaris, kiest de zzp'er voor de status van zelfstandige. Zzp'ers worden voor hun kennis en arbeid beloond naar rato van de geleverde diensten.

Het aantal zzp'ers is snel groeiende. Het CBS becijfert dat het aandeel van zzp'ers in de beroepsbevolking tussen 2001 en 2008 is opgelopen van 6,4 tot 8,2 procent.

Aantal zzp'ers als percentage van de beroepsbevolking



bron: [www.statline.cbs.nl](http://www.statline.cbs.nl)

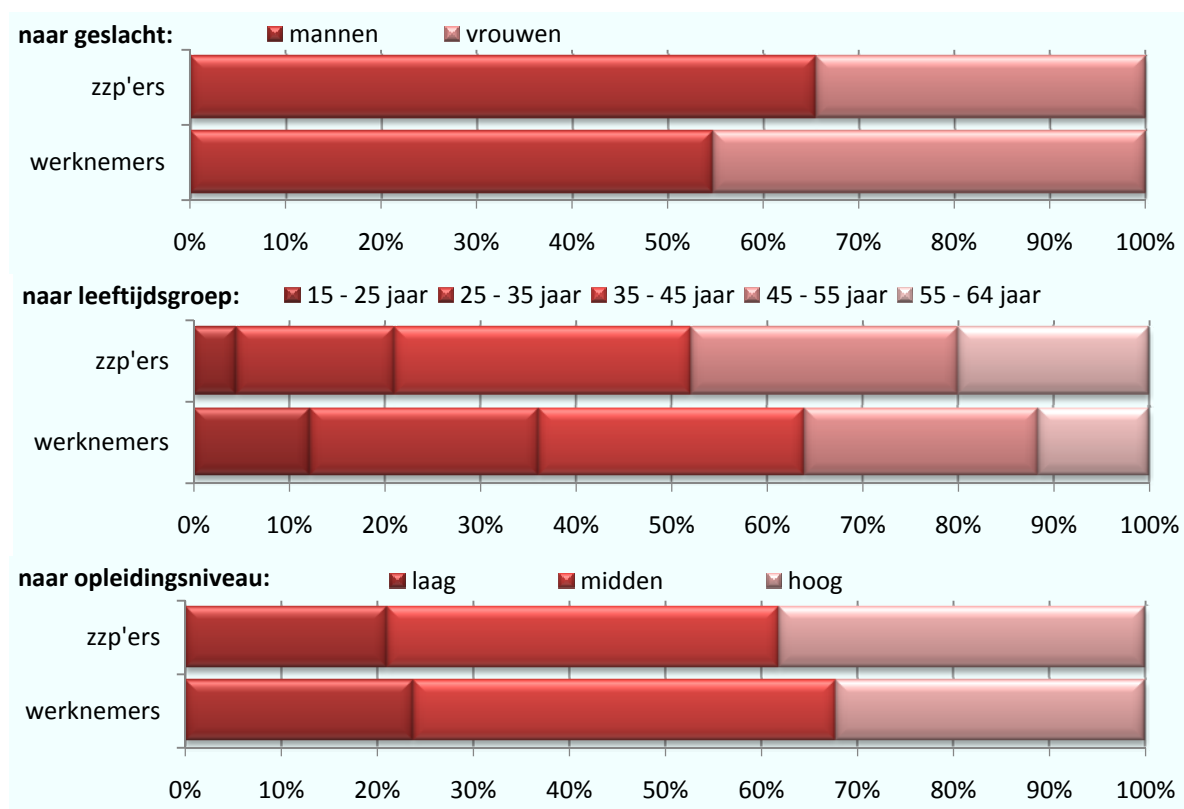
Het aantal zzp'ers hangt sterk af van de vraag hoe er geteld wordt. Het CBS rekent iedereen mee die voor eigen rekening en risico, maar zonder personeel werkt, en komt zodoende op een aantal van 641.000 (anno 2008). Dat is een feitelijke overschatting, want in deze opstelling worden ook winkeliers en cafébazen meegeteld, voor wie werken in loondienst helemaal geen alternatief is. Uitgaan van zzp'ers die in principe hun werkzaamheden op uurbasis of projectbasis verkopen, zonder een zichtbare eigen bedrijfsvoering (in de vorm van een werkplaats, een magazijn of een winkel), schatten wij het aantal zzp'ers op een kleine 350.000.

### Zzp'ers: wie zijn het en waar zitten ze?

De meeste zzp'ers zijn in een goede economische tijd voor zichzelf begonnen, op basis van een vrijwillige keuze: ze gaan er van uit er beter van te worden, financieel en/of in termen van geluk. Recente berichten van het CBS, en in Amsterdam O+S, laten zien dat het aantal zzp'ers juist in de huidige recessie snel groeit. Een niet onaanzienlijk deel van de nieuwe zzp'ers is onvrijwillig tot het ondernemerschap gekomen, dankzij baanverlies, bijvoorbeeld in de financiële sector. Ze zijn zzp'er tegen wil en dank.

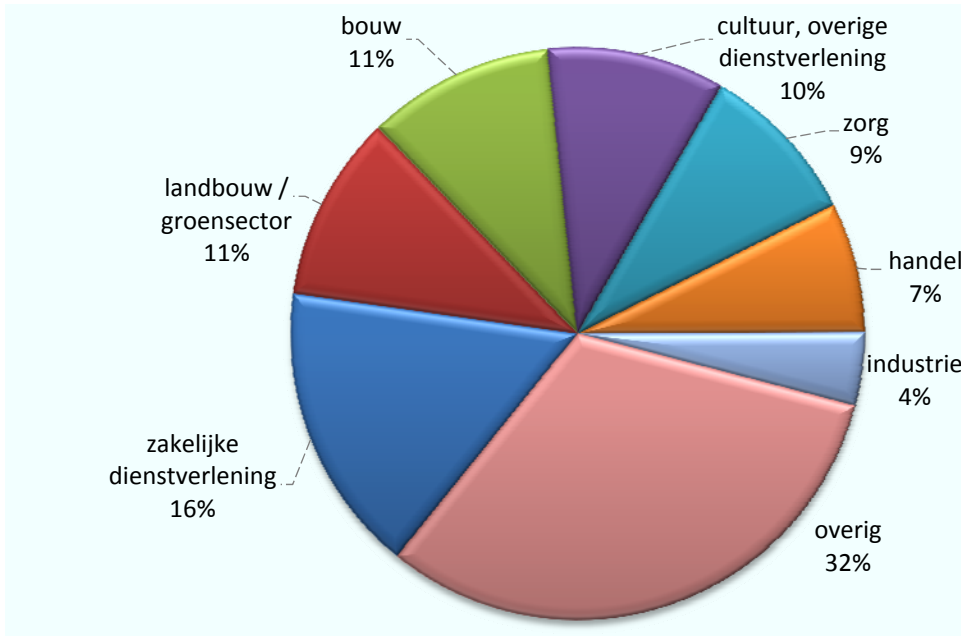
Naar persoonskenmerken gemeten, vinden we onder zzp'ers, vergeleken met 'gewone' werknemers, relatief veel mannen (65 procent van het totaal, tegen 55 procent van de werknemers), veel ouderen (twintig procent is 55+, bij werknemers is dat 12 procent) en veel hoger opgeleiden (38 procent van het totaal tegen 32 procent van de werknemers)

Figuur 1: Persoonskenmerken zzp'ers en werknemers



bron: [www.statline.cbs.nl](http://www.statline.cbs.nl)

Figuur 2: Sectoren waar zzp'ers werken



bron: EIM/Bureau Bartels, *Zelfstandigen zonder personeel*, Zoetermeer, 2008.

Zzp'ers zijn op grote schaal actief in ambachtelijke sectoren, zoals de bouw en het groenbedrijf, maar de echt grote aantallen vinden we in de sectoren zakelijke en overige dienstverlening, en daarmee samenhangend de culturele/creatieve sector. Dat zijn sectoren waar het werk in de regel op projectbasis wordt uitbesteed, goed opdeelbaar is in taken, en waar een beloning op urenbasis of op basis van een vast bedrag goed kan worden afgesproken.

### Zzp'ers – lust of last?

Zzp'ers zijn ondernemer en ze zijn flexibel, het ligt dus voor de hand dat we blij met ze moeten zijn. In deze notitie presenteren we een aantal overwegingen, als inspiratie voor een debat over de vraag *“moeten we blij met al die zzp'ers of niet, en waarom?”* De achterliggende vraag luidt: *“wat zouden we moeten doen om er nog beter van te worden?”*

Bij het beantwoorden van die vragen, moeten we goed beseffen wie de 'we' zijn, die er beter of slechter van kunnen worden. Immers, de gevolgen van het zzp-schap kunnen voor verschillende partijen op een andere manier uitpakken. Wat de winst is voor de zzp'er zelf, kan het verlies zijn van zijn of haar voormalige werkgever. Daarnaast zijn er gevolgen voor de samenleving als geheel.

Voor alle partijen is het een afweging van plussen en minnen. We bespreken die plussen en minnen voor de belangrijkste partijen hieronder, vanuit economisch perspectief, en met de kanttekening dat de lijst bedoeld is als opening voor een discussie.<sup>1</sup> Het is niet duidelijk of de plussen de minnen in alle gevallen voldoende compenseren. Het is daarom goed om het debat over die plussen en die minnen te voeren. En nog belangrijker, over de vraag wat de diverse partijen (bedrijven, overheid, faciliterende instanties) kunnen doen om de minnen zoveel mogelijk in plussen om te zetten. Want de zzp'er *is here to stay*, daarover bestaat geen twijfel.

<sup>1</sup> Het gestelde is niet (altijd) bewezen of anderszins cijfermatig onderbouwd. Het gestelde weerspiegelt ook niet noodzakelijk de mening van de auteurs.

## Economische overwegingen voor de (ex-)werknemers/zzp'ers zelf

### *plus*

- Onderzoek van het EIM<sup>2</sup> laat zien dat de meerderheid van de zzp'ers uit een positieve motivatie voor zichzelf begonnen is. Die motivatie is deels financieel ingegeven zijn: de zzp'er hoopt als zzp'er meer te kunnen verdienen dan in loondienst.
- Belangrijker is dat het gevoel eigen baas te zijn sterk bijdraagt aan de levensvreugde. De grote meerderheid van de zzp'ers is tevreden met het werkzaam bestaan. Dus: zzp'ers zijn gelukkiger.
- Het zzp-schap biedt een mogelijkheid om te werken op een manier die in loondienst niet bestaat: het ondernemerschap geeft mensen de mogelijkheid om werk en zorg te combineren, bijvoorbeeld voor ouders met kinderen en voor mantelzorgers.
- Het zzp-schap vormt een uitstekend alternatief voor het verdwijnen van vaste banen in tijden van recessie zoals nu: mensen blijven aan het werk. Economische zelfredzaamheid is een oplossing, terwijl een uitkering mensen alleen maar afhankelijk maakt.

### *min*

- Onderzoek van het EIM<sup>2</sup> leert dat ondernemers, ook zzp'ers, veelal minder verdienen dan hun (voormalige) collega's in loondienst.
- Zzp'ers zijn zelf verantwoordelijk voor hun oudedagsvoorziening, iets waar ze in meerderheid in tekort schieten. De consequentie in de vorm van een dunne portemonnee als het eenmaal zo ver is, liggen kennelijk te ver weg om zich nu druk te maken. Ook verzuimen veel zzp'ers zich afdoende in te dekken tegen de gevolgen van arbeidsongeschiktheid.
- Veel regelingen in Nederland zijn ingericht op het werknemerschap. Omdat ze geen aantoonbaar stabiel inkomen hebben, kwalificeren zzp'ers zich bijvoorbeeld niet voor de Nationale Hypotheek Garantie. Dat beperkt hun mogelijkheden op de woningmarkt.
- Het zzp-schap zorgt er alleen maar voor dat het risico van leegloop en overcapaciteit van bedrijven wordt afgewenteld op individuen.

## Economische overwegingen voor opdrachtgevers en sectoren

### *plus*

- Voor werkgevers betekent de inzet van zzp'ers vooral dat het risico van leegloop gereduceerd wordt. Zzp'ers worden betaald op uur- of projectbasis, als er geen werk is, kosten ze ook niets.
- Werkgevers die zzp'ers inschakelen, kunnen per project of per klus een team samenstellen: ze laten zich leiden door wie ze nodig hebben, en niet door wie er toevallig beschikbaar is. Zo ontstaan projectteams die beter geëquipeerd zijn dan met personeel in loondienst, en wordt er doelmatiger werk geleverd.

### *min*

- De inzet van zzp'ers vergt een hoop rompslomp en leidt tot allerlei administratieve lasten. Immers, wie werkt met zzp'ers moet voor ieder nieuw project een team samenstellen. De beschikbaarheid van kandidaten moet geverifieerd worden, er moeten afspraken over werk en beloning gemaakt worden, en er moet worden nagegaan of iedereen zich aan de afspraken houdt. Bovendien zijn zzp'ers per uur duurder dan gewone werknemers.
- Zzp'ers concurreren op een oneigenlijke manier. In hun kostprijs hebben ze niet de

<sup>2</sup> EIM, *Van onbemand tot onmisbaar*, Zoetermeer, 2007;

EIM/Bureau Bartels, 2008, *Zelfstandigen zonder personeel*, Zoetermeer, 2008.

- Zzp'ers hanteren een iets soepeler omgang met arbo-regelgeving. Niet zozeer in de zin van veiligheid en gezondheid, maar ze zijn bereid om langere dagen te maken en op onregelmatige tijden te werken.
- Omdat zzp'ers voor eigen rekening en risico werken, werken ze harder, en melden ze zich minder vaak ziek. De arbeidsproductiviteit van de zzp'er is daarom aanzienlijk hoger dan van de werknemer in loondienst.
- Zzp'ers werken vaker in wisselende teams dan gewone werknemers. Daardoor komen ze eerder in aanraking met nieuwe inzichten en technieken, en geven die ook eerder onderling door. Dankzij de zzp'ers verspreidt nieuwe kennis zich sneller, en zijn sectoren met veel zzp'ers innovatiever.

vaste kosten van het hebben van een bedrijf, en de extra arbeidskosten in de vorm van sociale premies en pensioenpremies.

- Zzp'ers onttrekken zich aan collectieve regelingen in bedrijfstakken. Daarmee hollen ze de gezamenlijke kracht van pensioen- en scholingsfondsen, en dergelijke sectorale verworvenheden uit.
- Zzp'ers hebben geen eigen bedrijfsvoering, en kunnen daarom nooit aan de schaalgrootte en slagkracht komen die nodig zijn om te innoveren: je hebt soms een werkplaats nodig om dingen te kunnen ontwikkelen en testen. Zzp'ers zijn zodoende innovatiebelemmerend.
- Doordat zzp'ers niet meedoen aan de programma's van sectorale scholingsinstellingen, zorgen ze ervoor dat nieuwe kennis en nieuwe inzichten langzamer in sectoren doordringen. Daardoor ondergraven ze op termijn de concurrentiekracht van hele sectoren.

## Economische overwegingen voor de samenleving

### *plus*

- Het zzp-schap maakt het mogelijk dat mensen die werk en zorg willen combineren (vooral vrouwen) aan het werk kunnen. Dat leidt tot een hogere participatie op de arbeidsmarkt. Daarmee is de overheid minder kwijt aan uitkeringen, en gebruiken we het talent van de gehele beroepsbevolking beter.
- Zzp'ers dragen bij aan de totale welvaart. Door hun ondernemerschap zijn ze kien op kansen in de markt. Daardoor zorgen ze voor extra banen die er anders niet zouden zijn.
- Ondernemerschap haalt het beste uit mensen. Zzp'ers ontplooiën hun talenten, hun energie en hun vernieuwingskracht voor zichzelf en de samenleving op een manier die ze in loondienst nooit gehaald hadden.

### *min*

- Zzp'ers genieten allerlei fiscale faciliteiten die werknemers niet hebben. De overheid loopt daardoor belastinginkomsten mis.
- Zzp'ers verzekeren zich niet voor arbeidsongeschiktheid. Als ze daar toch mee worden geconfronteerd, draait de samenleving op voor de kosten.
- Het zzp-schap leidt per saldo vooral tot tijdelijke banen. Zzp'ers gebruiken de fiscale faciliteiten en leggen als die uitgeput zijn, het bijltje er bij neer. Van doorgroei is nauwelijks sprake. Zodoende vernietigen ze meer waarde dan ze waarde creëren.
- Zzp'ers zijn energieke en talentvoller dan de anderen, en daarom lopen ze sowieso minder kans op werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Doordat ze het sociale stelsel goeddeels verlaten, blijven de sociale verzekeringen achter met de 'slechte' risico's. Daardoor worden deze verzekeringen uiteindelijk onbetaalbaar.