

**TNO-rapport**

Polarisavenue 151  
Postbus 718  
2130 AS Hoofddorp

[www.arbeid.tno.nl](http://www.arbeid.tno.nl)

T 023 554 93 93  
F 023 554 93 94

**14279/25323**

De economische betekenis van ZZP-ers;  
motieven en gevolgen van ZZP-schap

Datum 5 september 2003

Auteurs A. Korver  
S. Lagerveld  
K.J.M. Stark  
W.S. Zwinkels

Alle rechten voorbehouden. Niets uit dit rapport mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van TNO.

Indien dit rapport in opdracht werd uitgebracht, wordt voor de rechten en verplichtingen van opdrachtgever en opdrachtnemer verwezen naar de Algemene Voorwaarden voor Onderzoeks- opdrachten aan TNO, dan wel de betreffende terzake tussen partijen gesloten overeenkomst. Het ter inzage geven van het TNO-rapport aan direct belanghebbenden is toegestaan.

© 2003 TNO



## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Samenvatting.....</b>	<b>5</b>
<b>2</b>	<b>Inleiding.....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Beschrijving populatie zzp-ers.....</b>	<b>9</b>
3.1	Definities.....	9
3.1.1	Zzp-er: definitie in dit onderzoek .....	9
3.1.2	Zzp-er: definitie in de praktijk .....	9
3.1.3	Afbakening van de sectoren: zakelijke dienstverlening, detailhandel en bouwnijverheid .....	10
3.2	Aantallen.....	11
3.2.1	Zakelijke dienstverlening.....	13
3.2.2	Detailhandel.....	14
3.2.3	Bouw.....	14
3.3	Achtergrond kenmerken .....	14
3.3.1	Algemeen.....	14
3.3.2	Sectorale verschillen .....	14
3.4	Arbeidsomstandigheden.....	15
3.4.1	Werktijden en werkdruk .....	15
3.4.2	Regelgeving .....	15
3.5	Financiële positie .....	16
3.5.1	Kostenvoordelen .....	16
3.5.2	Inkomen en tarieven.....	16
3.5.3	Concurrentie .....	17
3.5.4	Financiering en investeringen .....	18
3.6	Sociale zekerheidspositie .....	18
3.6.1	Verzekeringsmogelijkheden voor zzp-ers.....	18
3.6.2	Motieven en wijze van verzekeren in de praktijk .....	19
3.6.3	Financiële gevolgen van private verzekeringsarrangementen .....	21
<b>4</b>	<b>Motieven voor zzp-schap.....</b>	<b>25</b>
4.1	Onderscheid tussen verschillende keuze momenten .....	25
4.2	Keuze voor zelfstandig ondernemerschap .....	26
4.2.1	Push en pull factoren.....	26
4.2.2	Inkomensgebonden factoren .....	27
4.2.3	Omgevingsgebonden factoren .....	27
4.2.4	Persoonsgebonden factoren .....	27
4.2.5	Sectorale verschillen .....	28
4.3	Keuze voor zelfstandig ondernemen zónder personeel.....	29
<b>5</b>	<b>Het onderzoek: sector- en persoonsprofielen .....</b>	<b>31</b>
5.1	Sectorprofielen.....	33
5.1.1	Bouw.....	33
5.1.2	Zakelijke dienstverlening.....	37
5.1.3	Detailhandel.....	40
5.1.4	Een eerste vergelijking van de sectorprofielen .....	43
5.2	Persoonsprofielen.....	44
5.2.1	Bouw.....	44
5.2.2	Zakelijke dienstverlening.....	46
5.2.3	Detailhandel.....	47

5.2.4	Een eerste vergelijking van de persoonprofielen .....	49
<b>6</b>	<b>Het onderzoek: de bedrijfsvoering in de drie sectoren.....</b>	<b>51</b>
6.1	Bedrijfsvoering: bouw .....	51
6.1.1	Bouw: bedrijfsvoering, sector- en persoonsprofiel in samenhang .....	57
6.2	Bedrijfsvoering: zakelijke dienstverlening .....	59
6.2.1	Zakelijke dienstverlening: bedrijfsvoering, sector- en persoonsprofiel in samenhang .....	64
6.3	Bedrijfsvoering: detailhandel.....	67
6.3.1	Detailhandel: bedrijfsvoering, sector- en persoonsprofiel in samenhang .....	71
6.4	Zzp-ers in drie sectoren: een vergelijking.....	73
6.5	Analyse .....	77
6.6	Gekwantificeerde effecten met betrekking tot de sociale zekerheid.....	81
6.7	Bruto-netto trajecten .....	86
6.8	Conclusie .....	91
<b>7</b>	<b>Conclusies en aanbevelingen.....</b>	<b>93</b>
7.1	De vragen.....	93
7.2	Aanbevelingen .....	94
	<b>Literatuur .....</b>	<b>101</b>
	<b>Bijlage A Interview-protocol.....</b>	<b>105</b>

# 1 Samenvatting

Nederland telt meer dan 360.000 zelfstandigen zonder personeel (zzp-ers). Dat is zo'n vijf procent van de totale beroepsbevolking en dat percentage is het laatste decennium stabiel gebleven. De sterke stijging van de actieve beroepsbevolking is, kortom, met een sterke stijging van het aantal zzp-ers gepaard gegaan.

Zzp-ers treffen we van oudsher aan in een aantal vrije beroepen, in de landbouw en in de detailhandel. Het laatste decennium zien we echter met name een sterke groei in sectoren als de bouwnijverheid en de zakelijke dienstverlening. Interessante vraag is dan of er specifieke factoren en kenmerken in deze sectoren bestaan die de populariteit van het zzp-schap kunnen verklaren. In beide laatstgenoemde sectoren geven zzp-ers aan niet op prijs, maar voornamelijk op kwaliteit te concurreren. Het niet hoeven concurreren op prijs kan een indicatie zijn dat de mate van concurrentie in deze sectoren relatief beperkt is, waardoor een gunstig klimaat voor het zzp-schap ontstaat. Specifiek voor de bouw zou de CAO nog een rol kunnen spelen. Enerzijds doordat zzp-ers aangeven dat ze het zelf kunnen indelen van hun werk en werktijden als groot voordeel ten opzichte van hun werknemersstatus zien, anderzijds doordat opdrachtgevers met het inschakelen van zzp-ers niet gebonden zijn aan de diverse CAO-bepalingen.

De zzp-er is gemiddeld genomen wat ouder dan zijn of haar collega's in de sector en in de beroepsbevolking als geheel, is wat beter opgeleid en is meestal een man. De zzp-er is vrijgesteld van een aantal regels en voorschriften waar ondernemers met personeel wel mee moeten rekenen. De zzp-er is bovendien meestal een voormalige werknemer, die met de overstap naar het zzp-schap de arbeidsrelatie nogal eens inwisselt voor een opdrachtnemersrelatie met dezelfde opdrachtgever. Dat roept de vraag op naar eventuele kostenvoordelen van de zzp-er en naar diens reguleringsvoordelen, inclusief de vraag naar de invloed van deze voordelen op de motivatie voor het zzp-schap.

Alleen al gelet op hun aantal is de vraag naar de consequenties van het zzp-schap voor de sociale zekerheid een belangrijke. Beïnvloedt de stap naar het zzp-schap het draagvlak van de sociale verzekeringen en is er een kans dat zzp-ers bij slecht weer (teruglopende gezondheid, tegenvallende resultaten) een terugkeer naar loondienst zouden overwegen? Hoe ziet het risicoprofiel van de zzp-er eruit? Zijn het met name de goede risico's die de stap naar zelfstandigheid zetten en zijn het de mindere risico's die bij tegenslag aan terugkeer denken? Hoe gaan zzp-ers om met risico's? Hoe verzekeren zij zich ervoor? En hoe spelen sectorale verschillen hierin door?

Deze vragen en hun beantwoording staan centraal in het voorliggende rapport. Op basis van deskresearch en de afname van in totaal zesendertig interviews met respondenten uit drie sectoren (bouwnijverheid, zakelijke dienstverlening en detailhandel) wordt een beeld geschetst van de zzp-ers zelf, van motieven en gevolgen van zzp-schap, van zzp-schap in de betreffende sectoren, van risico's en verzekeringsgedrag, en van de gevolgen voor de sociale zekerheid.

De trek naar het zzp-schap wordt in het algemeen bepaald door pull-factoren. Zzp-ers waarderen hun vrijheid om tijd en werkwijze zelf te bepalen, evenals hun mogelijkheden om met opdrachtgevers en klanten om te gaan en met hen een relatie op te bouwen. Hun markt is lokaal en regionaal en hun concurrentievoordelen zijn eerder kwalitatief dan geldelijk (kosten en prijzen). Opdrachtgevers en zzp-ers verschillen hierover niet van inzicht. Op het pull-verhaal vormen alleen de zzp-ers in de bouw een gedeeltelijke uitzondering, omdat bij hen slechte ervaringen met een voormalige werkgever nogal eens een push-factor zijn geweest

richting zzp-schap. De sector van de zakelijke dienstverlening is door de aard van de transacties sterk aangewezen op kleinschaligheid. De detail is van oudsher een sector waar kleinschaligheid overheerst en ook dat werkt zzp-schap nog steeds in de hand. Kostenvoordelen zijn niet afwezig, maar evenmin doorslaggevend.

Het niet onderworpen zijn aan de regels en voorschriften van de Arbeidsomstandighedenwet is een factor die de meeste zzp-ers van belang vinden. Hoewel het bij de start geen herkenbaar motief is gebleken geven de zzp-ers regelmatig aan dat de vrijheid van regelgeving voor hen wel een motief is om met het bedrijf door te gaan. Alleen in de bouw vinden we naast het vrijheidsmotief tevens kostenoverwegingen. Vermeld moet worden dat, in afwijking van eerder onderzoek, de meerderheid van de door ons geïnterviewde zzp-ers de Arbowet niet van toepassing achten op hun situatie. Zowel in de detailhandel als in de zakelijke dienstverlening komt het voor dat men de regels ook niet kent. De beroepsaansprakelijkheid neemt men wel serieus; alleen in de zakelijke dienstverlening vinden we veel ondernemers die hiervoor niet verzekerd zijn.

Er is verband tussen sector, risico en verzekerd zijn. In de bouw zijn de risico's het grootst en we vinden daar tevens de meeste verzekerden voor inkomensrisico's. Dat is minder in de zakelijke dienstverlening en de detailhandel, zij het dat we ook daar zien dat men zich wel voorbereidt op de oudedag. Voor de risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid is men daarentegen minder verzekerd dan in de bouw. Het ook in ander onderzoek geconstateerde negatieve verband met leeftijd vinden we ook onder onze respondenten terug. Kostenoverwegingen spelen de hoofdrol bij het besluit zich niet te verzekeren. Leeftijd en risico in een sector beïnvloeden de kosten, ook omdat de zzp-er als regel niet van de mogelijkheden van de publieke verzekering van het ziekterisico op de hoogte blijkt. Private verzekeringen zijn voor sommige zzp-ers aantrekkelijk vanwege het maatwerk dat geleverd kan worden. Verzekeringsmaatschappijen houden in de vormgeving van polissen verder rekening met de mogelijkheid van verzekerden om het risico zelf te beïnvloeden; kortdurend verzuim is daardoor vooral voor rekening van verzekerde zelf.

De zzp-er is ouder dan de gemiddelde werknemer en in de zakelijke dienstverlening en de detailhandel zelfs fors ouder dan de collega's uit de sector. Het opleidingsniveau is, ook in de bouw, aan de hoge kant. We treffen weinig vrouwen aan, in het bijzonder in de bouw en de zakelijke dienstverlening. Onze respondenten hebben voorafgaand aan het zzp-schap ervaring met loondienst opgedaan; ongeveer één op de vijf onder hen is vanuit een uitkeringssituatie met het zzp-schap gestart. Terugkeer naar loondienst wordt niet overwogen; men is gehecht aan het zzp-schap, heeft het bedrijf al een behoorlijk aantal jaren (en is dus de kinderschoenen ontgroeid) en zal alleen onder grote druk van de omstandigheden (gezondheid, bedrijfseconomisch slechte vooruitzichten en resultaten) een terugkeer overwegen. En zelfs dan gaat dat slechts voor één op de vier zzp-ers op. Degenen die een terugkeer overwegen hebben een gemiddeld risicoprofiel, hetzelfde dus als degenen die de stap naar het zzp-schap zetten. Van een aantasting van het draagvlak van de sociale zekerheid kan niet worden gesproken, van averechtse selectie bij start dan wel opdoeken van het eigen bedrijf evenmin. De zzp-er is noch een gemankeerde werknemer, noch een klassieke ondernemer.

## 2 Inleiding

“Eigen baas zijn, de vrijheid om zelf te bepalen hoe je het werk uitvoert.” Dat is de voornaamste reden waarom steeds meer Nederlanders de voordelen van het werken in loondienst verruilen voor het zelfstandig ondernemerschap. Dagelijks besluiten meer dan honderd mensen voor zichzelf te beginnen. In 2001 zagen ruim 13.000 nieuwe bedrijven het licht in Nederland (BLISS, actieve ondernemingen, EIM). Zo’n 90% van deze ondernemers had geen personeel in dienst. De meesten kiezen hier bewust voor, het zijn de zzp-ers: zelfstandigen zonder personeel.

Het aantal zzp-ers is in de afgelopen jaren gestaag toegenomen, maar het percentage zzp-ers onder de totale werkende bevolking blijft ongeveer gelijk (zo’n 5%). In enkele sectoren is echter duidelijk groei waar te nemen, terwijl het aantal zzp-ers in andere sectoren beduidend terug loopt. De snelst groeiende sectoren van de afgelopen jaren zijn de bouw, de zakelijke dienstverlening en de non-profit sector (Vossen en Bouwmeester, 2002). De detailhandel daarentegen stagneert en de landbouwsector laat zelfs een aanzienlijke daling van het aantal bedrijven met en zonder personeel zien.

De groei van het aantal zzp-ers kan gevolgen hebben voor het gebruik van de sociale zekerheid en daaraan verbonden het draagvlak hiervan. De vraag is dan ook in hoeverre risicoselectie optreedt en daarnaast of de stap naar het zzp-schap, gelet op de snelheid waarmee enkele sectoren (zoals de bouw en de zakelijke dienstverlening) zzp-ers weten te verzamelen, door bepaalde sectorkenmerken wordt bevorderd. Deze twee vragen zijn uit te splitsen in een aantal meer gerichte onderzoeksvragen<sup>1</sup>:

- (1) de kostenvoordelen voor zzp-er en diens opdrachtgever;
- (2) de reguleringsvoordelen van de zzp-er;
- (3) de dynamiek in de populatie van zzp-ers in het bijzonder met betrekking tot de omstandigheden waaronder een zzp-er besluit met het bedrijf te stoppen;
- (4) de dekking voor inkomensrisico’s waar de zzp-er mee wordt geconfronteerd;
- (5) de kansen op risico-selectie en in het bijzonder de kans dat goede risico’s zzp-ers worden en slechte risico’s onder de zzp-ers een terugkeer in loondienst overwegen;
- (6) de vraag naar de kosten van private verzekeringsarrangementen vergeleken met de collectieve arrangementen van werknemers;
- (7) de vraag naar de kans op een terugkeer in loondienst bij naderende ziekte en arbeidsongeschiktheid;
- (8) de effecten van het zzp-schap op het sociale zekerheidsstelsel en
- (9) de oorzaken van de populariteit van sommige sectoren voor het zzp-schap.

Op deze vragen wordt in dit rapport een antwoord gegeven. De algemene vraagstelling luidt, in navolging van de Startnotitie<sup>2</sup>:

---

<sup>1</sup> Vgl. voor de hoofdvragen en de negen specifiekere vragen, Min. Van SZW, Startnotitie *De economische betekenis van zzp-ers*; Den Haag, oktober 2002: 1-3.

<sup>2</sup> T. Korver et al, *De economische betekenis van ZZP-ers*; TNO-projectvoorstel 12218-25323, november 2002: 5.

***Welke is de invloed van omgevingskenmerken respectievelijk persoonsgebonden kenmerken en motieven op de keuze voor zzp-schap?***

***Welke zijn de gevolgen van deze keuze voor het aangaan en de dekking van risico's en het stelsel van sociale zekerheid?***

Bij de uitwerking van de vraagstelling zijn verschillende stappen gezet. De eerste fase is de deskresearch. Daarover wordt in de hoofdstukken 3 en 4 gerapporteerd. De desk-research heeft als doel het beschrijven van de zzp-populatie, het weergeven van het bestaande onderzoek terzake en het nader inzoomen op een drietal sectoren. De sectoren zijn geselecteerd met het oog op het kunnen beantwoorden van de hoofdvraag over de aantrekkelijkheid van sommige sectoren voor het zzp-schap. Gekozen is voor de sectoren van de bouwnijverheid, de zakelijke dienstverlening en de detailhandel. De eerste twee zijn snelle groeiers geweest in het recente verleden; daarentegen stagneert het aantal zzp-ers in de detailhandel. De deskresearch heeft bovendien gediend als input voor het opstellen van het interview-protocol<sup>3</sup> uit het empirische gedeelte. Tijdens de deskresearch is aandacht besteed aan het beschrijven van de populatie zzp-ers (omvang, persoonsgebonden achtergrondkenmerken, arbeidsomstandigheden, de financiële positie en de sociale zekerheidspositie), en de motivatie om te kiezen voor het zzp-schap. Hierbij zijn waar mogelijk sectorale verschillen aangegeven (omgevingsgebonden factoren).

Een volgende fase, ingeleid door de opstelling van het interview-protocol en de afstemming hieromtrent met de opdrachtgever, betrof het afnemen van zesendertig interviews met steeds twaalf zzp-ers uit respectievelijk de bouwnijverheid, de zakelijke dienstverlening en de detailhandel. In het interview-protocol zijn de aandachtspunten uit de negen specifieke vragen verwerkt. In de hoofdstukken 5 en 6 wordt over de interviews en hun resultaten gerapporteerd. De uitkomsten zijn daarbij waar mogelijk in samenhang gepresenteerd met de uitkomsten van eerder onderzoek, zowel ontleend aan de deskresearch uit de eerste fase van ons onderzoek als waar nodig gepreciseerd met aanvullende gegevens. In hoofdstuk 5 wordt ingegaan op sectoren en personen: hoe zien de sectoren en dus markten eruit en door wie worden ze bewoond? In hoofdstuk staat de bedrijfsvoering van de zzp-ers in de drie sectoren centraal: hoe springen de zzp-ers om met hun bedrijf, welke risico's nemen ze daarbij en hoe hebben ze zich hiertegen ingedekt? In hoofdstuk 6 wordt verder als zodanig op de onderzoeksvragen ingegaan en wordt een antwoord op de vragen gegeven.. Het geheel wordt in hoofdstuk 7 afgesloten met een korte conclusie en enkele aanbevelingen.

---

<sup>3</sup> Dit protocol is als bijlage A toegevoegd aan dit rapport.



## 3 Beschrijving populatie zzp-ers

### 3.1 Definities

#### 3.1.1 *Zzp-er: definitie in dit onderzoek*

Aangezien een zzp-er werknemer noch werkgever is, blijkt dit verschijnsel moeilijk te definiëren. In verschillende onderzoeken en door verschillende instanties wordt verschillend tegen het begrip aangekeken. Soms bezien onderzoekers de zzp-er letterlijk als een ondernemer die geen personeel in dienst heeft (Vossen en Bouwmeester, 2002) terwijl anderen de term eerder reserveren voor de ‘schijnzelfstandigen’. Dan vallen bijvoorbeeld alleen de ondernemers binnen de definitie die geen eigen bedrijfsruimte hebben (Vroonhof, 2001) en of niet in de detailhandel of landbouw werken (Meijer, 2002 en Vroonhof, 2001). Door deze verschillende definities is ook moeilijk zicht te krijgen op de juiste aantallen zzp-ers.

Aangezien in deze studie zzp-ers in de detailhandel expliciet aan de orde komen, voldoet een definitie die de detailhandel uitsluit (zoals gehanteerd door EIM of de RZO) niet. Om deze reden is gekozen de zzp-er te definiëren als zelfstandig ondernemer zonder personeel in dienst. Eigenaren (of directeur/ groot aandeelhouder), meewerkende gezinsleden of uitzendkrachten (of stagiaires) worden daarbij echter niet als personeel gezien. Daarnaast moet de ondernemer een minimaal aantal uren aan het bedrijf besteden, zodat marginaal actieve bedrijven (en/of slapende ondernemingen) buiten beschouwing blijven. Conform de definitie van de CBS<sup>4</sup> van een bedrijf zonder personeel in dienst, is gekozen voor een ondergrens van 15 uur per week.

*Definitie van een zzp-er in dit rapport:*

- Een zelfstandig ondernemer zonder vast personeel in dienst.
- Die minimaal 15 uur per week aan het eigen bedrijf besteedt.

#### 3.1.2 *Zzp-er: definitie in de praktijk*

Ook in de praktijk van de uitvoeringsinstanties en de belastingdienst zien we de problemen met een definitie terugkomen. Er is jaren verdeeldheid en onduidelijkheid geweest over de juridische status van de arbeidsrelatie tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers (werkgever/werknemer of opdrachtgever/opdrachtnemer). De belastingdienst merkt iemand als ondernemer aan wanneer 1225 uur per jaar aan het bedrijf besteed worden. Wordt er minder uur gewerkt, vallen de inkomsten onder 'inkomsten uit arbeid, niet in dienstbetrekking verricht'. De fiscale definitie van zzp-ers ligt echter wat ruimer dan die voor de sociale zekerheid.

Onduidelijkheid over de definitie van zzp-er leidde soms voor personen tot verschillende oordelen door de belastingdienst en de sociale-zekerheidsuitvoerders voor de WW, Ziektewet en WAO.

Het kon bijvoorbeeld gebeuren dat de belastingdienst iemand als ondernemer beschouwt waardoor hij in aanmerking komt voor fiscale voordelen die bij het ondernemerschap horen, zoals zelfstandigenaftrek en scholingsaftrek. Ondertussen kon de sociale-zekerheidsuitvoerder

---

<sup>4</sup> Bedrijven zonder personeel in loondienst. Dit zijn bedrijven waarin uitsluitend eigenaren, meewerkende gezinsleden en uitzendkrachten werkzaam zijn. Marginaal actieve bedrijven, dit zijn bedrijven waarin niemand voor 15 uur of meer per week werkzaam is, worden niet als bedrijf aangemerkt (CBS).

diezelfde persoon als werknemer beschouwen en bij zijn grootste opdrachtgevers aankloppen om, meestal met terugwerkende kracht, sociale-zekerheidspremies voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheid te innen. De verwarring omtrent het al dan niet ondernemer zijn kon dus nadelige gevolgen hebben (zoals naheffingen, boetes, kosten van dubbel verzekerd zijn, loonbelasting -en premieheffing claims). Dit kan een belemmering vormen voor het zzp-schap. Deze problematiek speelt (speelde) onder zzp-ers met name in een aantal sectoren en beroepsgroepen zoals de bouw, transport, IT-specialisten, journalisten en interim-managers.

Een van de zaken die ten grondslag ligt aan deze situatie is dat veel zelfstandig ondernemers niet van de een op de andere dag (volledig) voor zichzelf beginnen. De meeste maken een geleidelijke overstap en blijven nog enige tijd in loondienst werken, en proberen in de avonturen of op hun vrije dag een bedrijfje van de grond te krijgen (Bosch, Visee, Westhof en Zwinkels, 1999). Maar zoals eerder vermeld moet een ondernemer om als zodanig erkend te worden door de belastingdienst 1225 uur per jaar in het bedrijf werken.

Het kabinet heeft besloten de belemmeringen voor de economische dynamiek en het ondernemerschap die het gevolg zijn van onduidelijkheid en gebrek aan eenduidigheid ten aanzien van de ondernemersstatus te beperken. Sinds 1 januari 2002 is een Verklaring arbeidsrelatie (VAR) ook van betekenis als zelfstandigheidsverklaring voor de *sociale verzekering*. *Als ten aanzien van bepaalde werkzaamheden zo'n verklaring is afgegeven is alleen dan sprake van verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen als dat werk in het kader van een civielrechtelijke arbeidsovereenkomst wordt verricht*. Het besluit van de Belastingdienst is niet bindend voor het UWV (uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen). Om zoveel mogelijk duidelijkheid vooraf te scheppen over de verzekeringsplicht van een betrokkene is daarom per besluit van november 2002 een set Beleidsregels voor de beoordeling en vaststelling van een dienstbetrekking vastgesteld, ondertekend zowel door de voorzitter van de Raad van Bestuur UWV als door de directeur-generaal van de Belastingdienst. Het besluit houdt onder meer in dat als ondanks het bezit van een VAR betrokkene het betreffende werk in het kader van een arbeidsovereenkomst verricht de verplichting tot premie-afdracht verschuift van de opdrachtgever naar de opdrachtnemer. Deze regel geldt alleen niet als de opdrachtgever redelijkerwijs moest weten dat het een arbeidsovereenkomst betrof.

### 3.1.3 Afbakening van de sectoren: zakelijke dienstverlening, detailhandel en bouwnijverheid

#### *Zakelijke dienstverlening*

Als definitie van zakelijke dienstverlening hanteren wij: Het leveren van diensten gericht op de bedrijfsvoering van het bedrijfsleven. Deze groep omvat onder andere, professionele dienstverleners op het gebied van rechtskundige dienstverlening, alsmede accountancy, boekhouding en administratie, arbeidsbemiddeling, marketing, de computerbranche en technische dienstverleners zoals architecten en ingenieurs, de bemiddeling in onroerende goederen en verhuurbedrijven van diverse soorten machines'. Kortweg gezegd, tot de zakelijke dienstverlening behoren dus bedrijven die niet tastbare producten maar diensten leveren aan andere bedrijven.

*Bouwnijverheid*

De bouwnijverheid wordt onderverdeeld in verschillende sectoren: De bouwinstallatie, de burgerlijke en utiliteitsbouw (b&u), de grond-, water- en wegenbouw (gww), het bouwrijp maken van terreinen, het afwerken van gebouwen en de verhuur van bouw- en sloopmachines.

*Detailhandel*

Onder detailhandel wordt verstaan het verhandelen van goederen, niet in de eigen onderneming vervaardigd, aan particulieren. De totale detailhandelsomzet omvat zowel de door winkels (food- en non-food) behaalde omzet als de omzet van de postorderbedrijven en de ambulante handel. Het verhandelen van non food in een winkel omvat warenhuizen en overige niet gespecialiseerde detailhandel.

**3.2 Aantallen**

In het RZO-rapport 'Zzp-ers onder het vergrootglas' (2002) wordt het aantal *zzp-ers* in Nederland – met uitzondering van de detailhandel en landbouw- geschat op ongeveer 140.000. Hiervan is 41% actief in de zakelijke dienstverlening, 17% in de overige dienstverlening en 13% in de bouw. Als we naar de cijfers van het CBS kijken (Tabel 1) zien we dat het totaal aantal bedrijven zonder personeel in 2002 op 325.330 bedroeg, en in 2003 360.600<sup>5</sup>. De verklaring van dit grote verschil in aantallen is dat bij de CBS cijfers ook de vrije beroepsbeoefenaars, de detailhandel en de landbouw zijn opgenomen. Uitgaande van de CBS cijfers zijn in 2002 bijna 50% van alle ondernemingen bedrijven zonder personeel. Van het totaal aantal bedrijven zonder personeel bevindt zich 24% in de zakelijke dienstverlening, 19% in de detailhandel en 11% in de bouw.

Tabel 1 bedrijven met en zonder personeel, 1993, 1996, 1999, 2002 en 2003 (Bron: CBS, Statline 2003)

SBI'93	Perioden	Totaal aantal bedrijven	Zonder werknemers
Totaal SBI'93	1 januari 1993	598 150	321 125
	1 januari 1996	625 400	308 935
	1 januari 1999	684 405	334 695
	1 januari 2002	689 625	325 330
	1 januari 2003	692 960	360 600
A Landbouw, jacht en bosbouw	1 januari 1993	120 195	104 745
	1 januari 1996	109 750	95 015
	1 januari 1999	106 595	85 135
	1 januari 2002	97 935	76 405
	1 januari 2003	95 600	74 775
B Visserij	1 januari 1993	740	465
	1 januari 1996	745	380
	1 januari 1999	735	295
	1 januari 2002	760	330
	1 januari 2003	760	340
C Delfstoffenwinning	1 januari 1993	200	65
	1 januari 1996	200	60
	1 januari 1999	235	85
	1 januari 2002	260	105
	1 januari 2003	245	100
D Industrie	1 januari 1993	41 080	14 370

<sup>5</sup> Hierbij is gecorrigeerd voor slapende ondernemingen etc.

SBI'93	Perioden	Totaal aantal bedrijven	Zonder werknemers
	1 januari 1996	44 220	14 105
	1 januari 1999	46 235	15 725
	1 januari 2002	46 440	16 900
	1 januari 2003	45 905	17 225
E Openbare voorzie- ningsbedrijven	1 januari 1993	160	55
	1 januari 1996	205	105
	1 januari 1999	280	175
	1 januari 2002	395	250
	1 januari 2003	470	315
F Bouwnijverheid	1 januari 1993	40 875	17 405
	1 januari 1996	48 400	20 900
	1 januari 1999	62 330	29 080
	1 januari 2002	69 440	39 880
	1 januari 2003	71 790	42 925
G Reparatie consu- mentenart; handel	1 januari 1993	154 530	67 960
	1 januari 1996	156 585	61 960
	1 januari 1999	163 875	66 210
	1 januari 2002	159 535	67 390
	1 januari 2003	158 755	68 900
H Horeca	1 januari 1993	37 220	16 325
	1 januari 1996	37 070	8 990
	1 januari 1999	40 450	10 810
	1 januari 2002	37 140	10 745
	1 januari 2003	36 850	10 825
I Vervoer, opslag en communicatie	1 januari 1993	21 835	10 635
	1 januari 1996	22 735	9 190
	1 januari 1999	26 380	10 575
	1 januari 2002	27 855	13 340
	1 januari 2003	27 275	13 175
J Financiële instellin- gen	1 januari 1993	12 945	4 260
	1 januari 1996	14 995	6 160
	1 januari 1999	15 550	6 140
	1 januari 2002	14 535	6 380
	1 januari 2003	13 600	5 805
K Verhuur; zakelijke dienstverlening	1 januari 1993	81 735	50 525
	1 januari 1996	95 330	55 795
	1 januari 1999	121 345	70 810
	1 januari 2002	134 290	83 350
	1 januari 2003	138 985	87 495
L Openbaar bestuur; soc verzekering	1 januari 1993	1 300	200
	1 januari 1996	1 245	210
	1 januari 1999	1 170	235
	1 januari 2002	1 130	250
	1 januari 2003	1 110	260
M Onderwijs	1 januari 1993	16 400	8 470
	1 januari 1996	16 670	9 415
	1 januari 1999	16 540	10 435
	1 januari 2002	17 490	11 825
	1 januari 2003	17 655	12 390
N Gezondheids- en welzijnszorg	1 januari 1993	38 630	16 015
	1 januari 1996	40 300	15 385

SBI'93	Perioden	Totaal aantal bedrijven	Zonder werknemers
	1 januari 1999	40 905	15 810
	1 januari 2002	34 650	9 225
	1 januari 2003	34 885	9 360
O Cultuur, recreatie;	1 januari 1993	30 310	9 695
ov dienstverl	1 januari 1996	36 950	11 270
	1 januari 1999	41 780	13 180
	1 januari 2002	47 775	15 960
	1 januari 2003	49 080	16 700

De landbouw, traditioneel een sector met een groot aantal zzp-ers, heeft ook de afgelopen tien jaar een veer moeten laten. In het afgelopen decennium is voor, in absolute aantallen, de zakelijke dienstverlening de landbouw voorbijgestreefd als hofleverancier van zzp-ers. Dezelfde inhaalbeweging is waarneembaar ten opzichte van de detailhandel. Ook hier is de zakelijke dienstverlening nu in absolute aantallen groter. De zakelijke dienstverlening is echter niet de snelste groeier in zzp-aantallen gedurende het afgelopen decennium. In de door ons onderzochte sectoren valt die eer eenduidig aan de bouwnijverheid toe. Het totaal aantal bouwondernemingen steeg tussen 1993 en 2003 met ruim dertigduizend. Ruim 80% van die groei (vijfentwintig duizend ondernemingen) komt op conto van de zzp-er in de bouw.

De meest recente cijfers (EIM, kleinschalig ondernemen, 2002) laten zien dat zowel het aantal starters als de werkgelegenheid in het MKB (waar de *zzp-ers* deel van uitmaken) voor het eerst sinds jaren afneemt. Dit jaar gaan er per saldo circa 6.000 banen verloren in het MKB. De terugval is het grootst in de zakelijke dienstverlening en de communicatiesector. Ook in de bouwsector is een daling van het aantal starters ingezet. Hier lijkt de onstuimige groei van het aantal (startende) zzp-ers sterk aan het afzwakken.

De populariteit van de zelfstandig ondernemerschap bij diegenen die al van start zijn gegaan lijkt echter niet in te boeten. Het is opvallend dat vooralsnog het aantal bedrijven dat stopt niet toeneemt. Het aantal banen dat verloren gaat door opheffing van bedrijven, wijkt in 2002 weinig af van voorgaande jaren. Wel is het aantal dat moet stoppen door een faillissement toegenomen. Dit jaar wordt circa 8% van de bedrijfsopheffingen veroorzaakt door een faillissement, terwijl dit vorig jaar nog maar 6% bedroeg. (Kleinschalig Ondernemen 2002). Hierbij moet wel opgemerkt worden dat deze gegevens niet specifiek op zzp-ers betrekking hebben.

### 3.2.1 Zakelijke dienstverlening

Binnen het totaal aantal bedrijven in Nederland, behoort de zakelijke dienstverlening met meer dan 130.000 bedrijven in 2002 tot één van de grootste sectoren (m.u.v de detailhandel). Maar ook qua werkgelegenheid en groeipotentie is de sector zakelijke dienstverlening van grote betekenis voor de binnenlandse economie. De zzp-ers zijn binnen deze groep zakelijke dienstverleners een 'zwaargewicht'. In 2002 lag het aantal bedrijven zonder personeel in de zakelijke dienstverlening op ruim 83.000, hetgeen 57% van het totaal aantal bedrijven in de branche vormt.

Beroepen die veel voorkomen binnen deze branche zijn consultants, ict'ers, trainers, interimmanagers, opleiders, tekstschrijvers, etc. Halverwege de jaren negentig werd volgens de Vereniging van Kamers van Koophandel de stijging van het aantal starters in de zakelijke dienstverlening met name veroorzaakt door de automatiseringsbranche. In 2001 is het aantal zelfstandigen en zzp-ers relatief minder gestegen, mede door een groot aantal faillissementen in de ICT.

Voor de komende jaren wordt een beperking in de omzetvolumegroei in de zakelijke dienstverlening verwacht. Deze minder sterke omzetgroei komt grotendeels voort uit de sterke af-

hankelijkheid van de zakelijke dienstverlening van de rest van het bedrijfsleven. Als het met de economie wat minder gaat, worden bijvoorbeeld consultants en adviseurs in de industrie vaak bezuinigingsposten. De gunstige ontwikkelingen in de bouw kunnen echter weer ter compensatie dienen voor de (zakelijke) dienstverleners.

### 3.2.2 *Detailhandel*

Het aantal zzp-ers in de detailhandel is over de afgelopen jaren redelijk stabiel gebleven. In 2002 is het aantal licht toegenomen naar zo'n 67.000 terwijl in 2001 nog een afname van zo'n 1% was te zien. Ook voor de komende jaren wordt uitgegaan van een lichte daling (MKB Nederland), die voor het totaal aantal ondernemingen wel in 2003 zichtbaar is, maar voor de zzp-ers onder hen (nog) niet. Ten opzichte van 2002 is de stand op 1 januari 2003 ruim 1.000 hoger.

### 3.2.3 *Bouw*

MKB-Nederland geeft aan dat de werkgelegenheid in de bouw en bouwinstallatie een grillig verloop kent. De meeste dynamiek wordt waargenomen bij de ontwikkeling van het aantal zelfstandigen. Het zelfstandig ondernemerschap en zzp-schap is populair in de bouw. In 2000 nam het aantal zelfstandigen toe met 9,5%, een stijging die met name aan de stijging van het aantal kleine bedrijven en zzp-ers is toe te schrijven.

De stijging van het aantal zzp-ers is de afgelopen jaren gepaard gegaan met veel vacatures voor de werkgevers. Er vindt als het ware substitutie plaats van werknemers door zzp-ers in de sector, hetgeen ook blijkt uit het feit dat de toename in het totaal aantal ondernemingen voornamelijk van zzp-ers afkomstig is. Verwacht wordt dat de groei gedurende 2003 weer zal afnemen, omdat er uiteindelijk een soort evenwicht zal gaan ontstaan tussen het aantal zelfstandigen en het aantal werknemers.

De groei in de bouw heeft zich in de minste mate in de installatiebranche voorgedaan (van het aantal zzp-ers in de bouw is slechts 10% in de installatiebranche werkzaam). In de periode 1993 tot 2001 is het aantal zelfstandige ondernemingen meer dan verdubbeld. Het aantal bedrijven van zzp-ers bedroeg in 2001 zo'n 35.000, hetgeen meer dan de helft van het totale bedrijvenbestand in de bouw is.

Aangezien de bouw een nogal conjunctuurgevoelige branche is, valt een daling van de werkgelegenheid op middellange termijn niet uit te sluiten. Hier staat tegenover dat de bouw een grote uitstroom kent - door de vergrijzing en de zware arbeidsomstandigheden - terwijl de bouwopleidingen maar weinig schoolverlaters afleveren. De bouw kampt bovendien met een slecht imago.

## 3.3 **Achtergrond kenmerken**

### 3.3.1 *Algemeen*

Aangezien zzp-ers in veel verschillende soorten sectoren en beroepen werkzaam zijn is het informatief om naar zaken als gemiddelde leeftijd, percentage mannen en vrouwen en opleidingsniveau te kijken op sectorniveau. Een algemene tendens is dat startende zzp-ers ten opzichte van de totale groep startende ondernemers hoger geschoold zijn en vaker in de (zakelijke) dienstverlening werken (Meijer, 2002) en ouder zijn vergeleken met de totale werkende bevolking.

### 3.3.2 *Sectorale verschillen*

*Zakelijke dienstverlening*

In de zakelijke dienstverlening werken hoofdzakelijk mannen met een hoog opleidingsniveau. Deze zzp-ers zijn, ten opzichte van de totale groep zzp-ers, relatief vaak kostwinner, hebben een relatief hoog inkomen en zitten voor premies voor aanvullende verzekeringen op een gemiddeld niveau (Vossen en Bouwmeester, 2002).

#### *Bouw*

Uit een onderzoek van het EIB bleek de gemiddelde leeftijd in de bouw te liggen op 41 jaar (Dolmans, 2002). Het merendeel van de zzp-ers bevindt zich in de leeftijdsklasse van 30 tot 50 jaar. Ruim 10 % is jonger dan 30 en zo'n 20 % is ouder dan 50. De zzp-ers in de bouw worden verder gekarakteriseerd door een groot aantal mannen met een laag opleidingsniveau. Zij zijn ten opzichte van de totale groep zzp-ers vaak kostwinner en dan ook vaak fulltime werkzaam, waardoor de inkomensafhankelijkheid in deze branche groot is. Verhoudingsgewijs hebben ze echter een laag inkomen. Dit wordt ook deels verklaard door de hoge premies voor aanvullende verzekeringen voor de ziektewet en WAO, die in deze sector van groter belang zijn (Vossen en Bouwmeester, 2002).

#### *Detailhandel*

Zzp-ers in de detailhandel betalen de laagste premies voor aanvullende verzekeringen, hebben relatief een laag inkomen, zijn dalende in aantal, er bestaat een grotere spreiding van mannen en vrouwen, er wordt vaker parttime gewerkt en de inkomensafhankelijkheid is vergeleken met de bouw en zakelijke dienstverlening over het algemeen ook lager (Vossen en Bouwmeester, 2002).

### **3.4 Arbeidsomstandigheden**

#### *3.4.1 Werktijden en werkdruk*

Veel startende ondernemers beginnen het bedrijf kleinschalig. Bij de start van het bedrijf werkt één op de twee ondernemers parttime, dwz minder dan 30 uur in het bedrijf. Ongeveer de helft van de ondernemers kiest bewust voor het parttime werken. Daarnaast werkt een op de vier ondernemers zowel bij de start als enkele maanden daarna meer dan fulltime (50 uur of meer per week) in het bedrijf. Vergeleken met de totale groep startende ondernemers werken zzp-ers minder uren in het bedrijf (Meijer, 2002). Vaak hebben zzp-ers namelijk nog andere inkomstenbronnen en hebben dan ook nog vaker activiteiten naast het bedrijf.

In de afgelopen jaren is er in de bouw een tendens geweest richting een steeds langere werkweek (Kok, 2000). Zzp-ers in deze sector werken hard: meer dan driekwart werkt meer dan 40 uur per week, terwijl zelfs 13% meer dan 60 uur per week werkt. Jongeren hebben daarbij langere werkweken dan ouderen. De ene helft van de zzp-ers vindt de werkdruk acceptabel, de andere helft noemt deze groot tot zeer groot. De ervaren werkdruk ligt met name hoog bij een hogere leeftijd in combinatie met een lange werkweek. De belastbaarheid van ouderen ligt dus zoals verwacht kan worden wat lager.

Specifiek onderzoek naar werktijden en werkdruk van zzp-ers in de detailhandel en zakelijke dienstverlening is nog niet gedaan. Wel is bekend dat in de detailhandel verhoudingsgewijs veel parttime wordt gewerkt (Vossen en Bouwmeester, 2002).

#### *3.4.2 Regelgeving*

Zzp-ers vallen niet onder de Arbowet en Arbeidstijdenwet (ATW), tenzij er bijzondere gevaren zijn of wanneer er sprake is van gevaar voor derden. Criterium is dus niet zelfstandig of niet maar of er aanwezigheid is van gevaar voor zichzelf of derden. De Arbo-wet stelt dat een aantal voorschriften ook van toepassing is op zelfstandigen wanneer de risico's voor de zelfstandige van dien aard zijn dat wettelijke bescherming noodzakelijk wordt geacht. Ook kun-

nen zelfstandigen onder de ATW gebracht worden wanneer dit noodzakelijk is om ernstig gevaar voor veiligheid of gezondheid van andere personen te voorkomen. De ATW is (en wordt nog) aangepast door de overheid zodat in sectoren waar verschillen tussen ondernemers met en zonder personeel tot grote kostenverschillen kunnen oplopen, de zzp-er zich ook aan deze wet moet houden. De mogelijke gevolgen van regelgeving op de concurrentie tussen zzp-ers en werknemers wordt in het hoofdstuk over de gevolgen beschreven.

### 3.5 Financiële positie

#### 3.5.1 *Kostenvoordelen*

Een zelfstandig ondernemer heeft een aantal fiscale voordelen die de werknemer niet heeft, zoals de zelfstandigenaftrek, startersaftrek, investeringsaftrek meewerkaftrek en de fiscale oudedagsreserve (FOR). Maar voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering boven het minimale van de WAZ en een pensioenvoorziening boven het sociaal minimum moet de zelfstandige zelf zorgen. De zelfstandigenaftrek is in 2002 flink opgehoogd. Gemiddeld is de bruto omvang van deze ondernemersfaciliteit in 2002 per ondernemer zo'n € 4.530. Het afschaffen van de zelfstandigenaftrek, de FOR (fiscale oudedagsreserve) en de investeringsaftrek zou leiden tot een forse afname van het besteedbaar inkomen.

#### 3.5.2 *Inkomen en tarieven*

Op welke wijzen komen de tarieven van zzp-ers tot stand, wat moet een zzp-er eigenlijk verdienen? Je kunt hier een leeftijdseffect verwachten: beginnende jonge ondernemers die nog niet eerder een baan hebben gehad, hebben de neiging het minimumloon als uitgangspunt of streefbedrag te nemen. Oudere starters doen vaak het tegenovergestelde. Zij stappen over uit loondienst onder andere omdat ze denken zelfstandig meer te kunnen verdienen dan ze in loondienst zouden krijgen en uiteraard véél meer dan het minimumloon. Of bepaalde tarieven geaccepteerd worden is natuurlijk van de markt afhankelijk. In beginsel wordt de tariefstelling door de markt bepaald.

Het is realistisch om te kijken naar wat mensen in loondienst voor hetzelfde werk ontvangen. Daarover bestaat immers consensus tussen werkgevers en werknemers. Om de zelfstandige met al die verschillen toch op hetzelfde netto uurloon te laten uitkomen als zijn collega in loondienst, heeft de journalistenvakbond NVJ berekend dat de marktconforme maandsalarissen met 20 vermenigvuldigd moeten worden. De uitkomst hiervan is de gewenste jaaromzet. Dit geldt overigens ook voor andere zelfstandigheden dan journalisten<sup>6</sup>.

Uit het onderzoek van Vossen en Bouwmeester (2002) blijkt het merendeel van de zzp-ers in de bouw, zakelijke dienstverlening, detailhandel, zorg en industrie ongeveer hetzelfde tarief te vragen als gemiddeld in de betreffende branche. Eenzelfde resultaat wordt door het EIM (2000) gevonden. Een minderheid van de zzp-ers werkt echter (fors) onder het marktconforme tarief. Hierbij bestaan geen sectorale verschillen. Bij deze groep lijkt deze lage prijs echter

<sup>6</sup> Wanneer een journalist bijvoorbeeld bruto € 2934,- per maand verdient, moet de zelfstandige jaarlijks  $20 \times € 2934,- = € 58.674,-$  omzetten. De NVJ gaat ervan uit dat de zelfstandige jaarlijks 1100 declareerbare uren maakt (47 weken van bijna 24 uur), zodat hij per uur  $€ 58.674,- : 1100 = € 53,33$  euro in rekening moet brengen. In de praktijk werkt de zelfstandige meer uren, maar lang niet al die uren kan hij doorberekenen. Het bijhouden van de administratie, het lezen van vakliteratuur en het verwerven van nieuwe opdrachten nemen veel tijd in beslag. Dit zijn condities die voor andere zzp-ers in de zakelijke dienstverlening ook wel zullen gelden, maar wellicht in mindere mate van toepassing zijn op zzp-ers uit de detailhandel of bouw.



geen (bewust) concurrentiemiddel te zijn. Ongeveer een vijfde van de zzp-ers ziet hun (lagere) tarieven wel als belangrijk concurrentievoordeel. Hierbij moet opgemerkt worden dat het werken op basis van tarief in bepaalde sectoren vaker voorkomt (bouw) dan in andere (detailhandel en zakelijke dienstverlening). De zzp-ers zien als hun belangrijkste concurrentievoordelen zaken als kennis, klantgerichtheid en snelheid. Dat laatste wordt met name in de zakelijke dienstverlening als voordeel gezien. Wat wel redenen zijn om onder het tarief te werken en of hierbij nog sectorverschillen optreden, is tot op heden nog niet onderzocht.

In alle sectoren geeft rond de 60% aan in grote of zeer grote mate zijn eigen tarief te kunnen vaststellen. In de bouw en de zakelijke dienstverlening ligt het percentage dat in (zeer) beperkte mate zijn tarief vast kan stellen wat hoger dan in de industrie en zorg (Vossen en Bouwmeester, 2002). Dolmans (2002) vindt echter dat zo'n driekwart van de zzp-ers in de bouwnijverheid het tarief in sterke mate zelf vast kan stellen.

In de bouwnijverheid werkt bijna de helft van de zzp-ers met een vast uurtarief (Dolmans, 2002). De overige zzp-ers neemt het werk vooral aan tegen een vooraf gestelde (totaal) prijs. In de gww (grond-, water- en wegenbouw) wordt er vaker op basis van een vast uurtarief gewerkt dan in de overige sectoren. Het uurtarief varieert gemiddeld tussen de 22 en 32 euro (exclusief BTW). Lagere vergoedingen komen niet vaak voor. In deze sector geeft slechts 15% aan andere inkomensbronnen te hebben dan die uit het eigen bedrijf. De mate waarin andere inkomensbronnen aanwezig zijn, hangt net als bij de zzp-ers in de overige branches, sterk af van de lengte van de werkweek. Overige inkomstenbronnen komen bij 30% uit een baan in loondienst, bij 25% vanuit een uitkering en 45 % geeft aan andere bronnen te hebben zoals de verhuur van onroerend goed.

Voor de zakelijke dienstverlening is de mindere mate waarin tarieven zelf bepaald kunnen worden goed te verklaren door de hogere mate van concurrentie in deze branche. In een markt met hoge concurrentie wordt de prijs meer bepaald door andere aanbieders op de markt, en in mindere mate door de individuele zzp-er.

### 3.5.3 Concurrentie

Een van de mogelijke manieren voor zzp-ers om te concurreren met ondernemers met werknemers is naast de eerder genoemde regelgeving ook op tarieven. Zzp 'ers hoeven niet conform CAO betaald te worden door een opdrachtgever, werknemers wel. In de wet CAO is wel de ruimte om ook ondernemers (tot op bepaalde hoogte) te laten vallen onder regelingen m.b.t. arbeidsvoorwaarden (valt onder aanneming van werk op opdracht/ het verrichten van enkele diensten). Het is dus juridisch mogelijk om zzp-ers te laten vallen onder de werkings-sfeer van de CAO. Beperkingen hierin zijn met name in de bouw: Onder een werknemer wordt alleen iemand verstaan die werkzaam is ingevolge een overeenkomst tot aanneming van werk, tenzij hij of zij zelf ondernemer is (SZW, 2000).

De mate van concurrentie bij zzp-ers blijkt sterk sectorgebonden te zijn. In de zakelijke dienstverlening geeft bijna de helft aan in (zeer) sterke mate in concurrentie te zijn met anderen. In de detailhandel geeft de helft aan enigszins in concurrentie te zijn, en ongeveer een derde in sterke mate. In de bouw wordt nauwelijks geconcurrerd: 35 % geeft aan niet of nauwelijks te concurreren met anderen (Vossen en Bouwmeester, 2002). Ook de partij waarmee wordt geconcurrerd is sectorgebonden. Binnen de zakelijke dienstverlening gaat het merendeel de concurrentie aan met bedrijven in de branche die wel personeel in dienst hebben. Deze vorm van concurrentie komt bij de hele groep zzp-ers ook het meest voor (59%). Hoofdzakelijk concurrentie tussen zzp-ers onderling wordt door 43% gerapporteerd. Deze onderlinge wedijver speelt een rol in bijvoorbeeld de bouw.

### 3.5.4 *Financiering en investeringen*

Kerste en Overweel (2002) vinden zoals te verwachten dat bedrijfsgrootte van invloed is op de frequentie en omvang van investeringen. Naar verhouding investeren bedrijven met personeel vaker en grotere bedragen dan bedrijven zonder personeel. Van de bedrijven met werknemers in dienst, heeft de afgelopen 12 maanden 72% geïnvesteerd, terwijl dat bij bedrijven zonder personeel op 53% lag. Soortgelijke bevindingen worden gedaan door Meijer (2002): startende zzp'ers investeren significant minder dan andere starters. In het algemeen wordt er onder jonge bedrijven het meest geïnvesteerd in bedrijfsmiddelen (82%), vervoersmiddelen (28%) en huisvesting (24%). Er wordt dus voornamelijk in materiële activa geïnvesteerd. Maar ook in immateriële activa, zoals opleidingen, wordt meer geïnvesteerd, met name in de dienstverlenende sector. Investeringen worden over het algemeen (bij jonge bedrijven) gefinancierd uit eigen (spaar)geld.

Sectorale verschillen: van de 3 sectoren die in dit onderzoek centraal staan, was het aandeel van de investering in 2001 het grootst in de zakelijke (en financiële) dienstverlening (63%), gevolgd door de bouw (en industrie) met 54 procent en de detailhandel met 49 procent (EIM in Kerste et al. 2002). Deze cijfers betreffen echter jonge bedrijven in het algemeen en niet alleen zzp-ers. Wat betreft de omvang van de investeringen zien we echter sommige branches zoals de industrie hogere investeringsbedragen vragen dan andere branches zoals de dienstverlenende. In de detailhandel vindt bijvoorbeeld ook naar verhouding beperkte investering plaats omdat een kapitaalintensieve productiefunctie ontbreekt (de detail heeft vooral een verkoop- en voorraadhoudende functie) (kleinschalig ondernemen 2002, EIM).

Uit een onderzoek naar de invloed van 'gender' op de ondernemingsfinanciering (zie Stigter en Verheul, EIM, 2002) starten vrouwelijke ondernemers vaker kleinschaliger, in de dienstverlenende sector, zijn ze minder bereid risico te nemen, en hebben ze minder ervaring met financieel management, ondernemen vaker parttime en besteden minder tijd aan netwerken dan mannelijke ondernemers. Ze kloppen daarom ook minder aan bij de banken. Geconcludeerd kan worden dat 'gender' invloed heeft op de financiering van een onderneming.

## 3.6 **Sociale zekerheidspositie**

### 3.6.1 *Verzekeringsmogelijkheden voor zzp-ers*

Net als werknemers lopen ondernemers het risico als gevolg van ziekte of langdurige arbeidsongeschiktheid niet te kunnen werken en inkomen te missen. Voor de meeste ondernemers gelden echter niet de voorzieningen van de Ziektewet en de WAO. In geval van langdurige arbeidsongeschiktheid is er voor zzp-ers (en andere ondernemers) de WAZ. Zelfstandigen zijn verplicht verzekerd voor arbeidsongeschiktheid (WAZ). De WAZ biedt echter - na een wachttijd van 52 weken - een uitkering op minimumniveau. Voor aanvullende sociale verzekeringen kunnen zelfstandigen private polissen sluiten, maar hiertoe zijn ze niet verplicht. Daarnaast kunnen startende ondernemers zich onder bepaalde voorwaarden vrijwillig verzekeren voor de Ziektewet (ZW) en de WAO.

#### *Verplichte verzekeringen*

Voor de WAZ moet premie worden betaald, via een aanslag van de Belastingdienst. De zzp-er betaalt 8,8% premie over de winst zoals die door de Belastingdienst wordt vastgesteld. Hierbij geldt een ondergrens (franchise) van €13.160, waarover geen premie hoeft worden betaald, en een bovengrens van €38.118. Heeft de ondernemer geen winst, dan hoeft deze niets te betalen. Ligt de WAZ-uitkering samen met het verdere gezinsinkomen beneden het voor de gezinssituatie geldende sociaal minimum, dan bestaat mogelijk het recht op een toeslag op grond van de Toeslagenwet. De toeslag moet door de ondernemer zelf aangevraagd worden bij het

UWV. Krijgt de ondernemer een gedeeltelijke Waz-uitkering en heeft hij daarnaast geen inkomen, dan kan er door oudere ondernemers (55-65 jaar) eventueel een aanvullende IOAZ-uitkering aangevraagd worden.

De bekendheid met de WAZ<sup>7</sup> lijkt echter minimaal te zijn onder zelfstandig ondernemers. Bij een onderzoek onder arbeidsgehandicapte zzp-ers bleek de meerderheid van de geïnterviewden niet op de hoogte te zijn van het bestaan van deze regeling (Minderhoud en Korver, 2003). Geen van de betrokken ondernemers kan vertellen wat de gevolgen zijn voor de WAO als de arbeidsgehandicapte ondernemer arbeidsongeschikt raakt. Deze gegevens van arbeidsgehandicapte zzp-ers zijn wellicht niet representatief voor alle zzp-ers, maar het feit dat een dergelijke risicogroep al niet op de hoogte is geeft toch te denken. Over zzp-ers in het algemeen is hierover nog weinig bekend.

#### *Vrijwillige verzekering*

Werknemers die zich als zelfstandige gaan vestigen kunnen zich vrijwillig verzekeren. Is de verplichte verzekering voor de Ziektewet via loondienst geëindigd dan kan de (nieuwe) ondernemer zich onder bepaalde voorwaarden vrijwillig verzekeren voor de Ziektewet en de WAO. Er ontstaat dan recht op een inkomen bij ziekte tijdens de 52 weken durende wachttijd van de WAZ. Een uitkering op grond van een vrijwillige WAO-verzekering wordt volledig uitbetaald, naast een eventuele WAZ-uitkering. Voorwaarde is wel dat de startende ondernemer in het jaar voorafgaande aan het einde van de verplichte WAO-verzekering onafgebroken verplicht verzekerd is geweest voor de WAO. Het voordeel van deze vrijwillige verzekering is dat er geen medische acceptatie-keuring plaatsvindt. De aanmelding voor deze vrijwillige verzekering moet echter wel binnen vier weken na het einde van de verplichte werknemersverzekering bij UWV binnen zijn. Deze korte aanmeldingsduur is waarschijnlijk een van de redenen dat er weinig gebruik van die verzekering gemaakt wordt.

#### *Particuliere (aanvullende) verzekering*

Indien een ondernemer niet in aanmerking komt voor een vrijwillige verzekering, kan een verzekering bij een particuliere verzekeraar afgesloten worden. Dan vindt er wel een medische keuring plaats. Met een medisch verleden of een arbeidshandicap kan dit problemen geven. Een voorbeeld van een particuliere verzekeringspremie is 7,76% (2001) van het dagloon waarvoor men verzekerd is. Dat dagloon mag dan niet hoger zijn dan het normale inkomen per dag, en niet hoger dan het maximum van €152,92 (2001).

Premies voor aanvullende verzekering tegen loonderving bij langdurige arbeidsongeschiktheid verschillen per branche (EIM, 2002). Over de tijd zijn de premies voor zelfstandigen sowieso toegenomen 1999: 176 euro, 2001 203 en in 2002 gemiddeld 296 euro per maand. De hoogte van de premie is afhankelijk van de winst en het risico. Daarom liggen de premies in bijvoorbeeld de bouwnijverheid erg hoog (alleen de premie voor medische vrije beroepen ligt hoger). De ondernemers in de detailhandel betalen de minste premie.

### 3.6.2 *Motieven en wijze van verzekeren in de praktijk*

Onderzoek van EIM (2002) onder ca. 750 ondernemers die in 1998-2000 met een eigen bedrijf zijn begonnen, laat zien dat 58% van de ondernemers zich niet heeft verzekerd tegen inkomensverlies als gevolg van ziekte of een ongeval. Ook blijkt dat 54% van de ondernemers zich niet aanvullend op de WAZ heeft verzekerd tegen inkomensverlies, als gevolg van langdurige arbeidsongeschiktheid. Uit een in dezelfde tijd gehouden onderzoek onder zzp-ers komt zelfs een nog iets hoger percentage onverzekerde ondernemers: 60%. Het aandeel onverzekerde zzp-ers is in de loop van de jaren toegenomen.

---

<sup>7</sup> Overigens zal de WAZ worden afgeschaft.

De helft van de onverzekerde ondernemers denkt zich ook in de toekomst niet te verzekeren. Weliswaar is er sprake van een lager aandeel onverzekerden onder de ondernemers die voor het levensonderhoud volledig of grotendeels afhankelijk zijn van de inkomsten uit de onderneming, maar ook onder deze groep worden relatief veel onverzekerde ondernemers aangetroffen.

Uit een recente publicatie van EIM (2002) blijkt dat van de zzp-ers zich 40 % heeft bijverzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Dit percentage vertoont een dalende trend: in 2001 verzekerde zich nog 46 % en in 1999 nog 52%. Dit kan hand in hand gaan met de stijgende premies. Als hoofdreden voor niet verzekeren wordt ook aangegeven dat het te duur is. Vergelijken met alle zelfstandig ondernemers verzekeren zzp-ers zich ook minder vaak bij tegen inkomensderving door arbeidsongeschiktheid in 2002 (46% versus 40 %). Met betrekking tot bijverzekeren tegen inkomensrisico's door ziekte of ongeval blijkt enkele jaren na de start van de onderneming 42% van de zelfstandigen bijverzekerd te zijn. Meer dan de helft van de ondernemers (59%) die ook al bij de start van de onderneming verzekerd waren, waren volledig of voor een groot deel afhankelijk van de inkomsten uit de onderneming en werkten dan ook een groter aantal uren dan ondernemers die niet afhankelijk waren van de inkomsten. Van de mensen die na enkele jaren nog steeds niet verzekerd waren, verwacht ongeveer de helft dat in de toekomst ook niet te gaan doen.

Uit de meeste onderzoeken die hier aandacht aan besteden, blijkt het aanvullend bijverzekeren weinig te gebeuren omdat de zzp-er dit te duur vindt. Hoewel verschillende arbeidsgehandicapte ondernemers in eerder genoemd onderzoek (Minderhoud en Korver, 2003) contact hadden gehad met een private verzekeraar, had bijna niemand uiteindelijk een verzekering afgesloten omdat ze dit te duur vonden of niet terecht konden bij de particuliere verzekeraars. Ook bij senior ondernemers (Korver et al. 2003) komt naar voren dat bijverzekeren te duur is, en dat men veelal behoorlijke risico's neemt.

De keuze voor het al dan niet (bij)verzekeren blijkt af te hangen van:

- De kosten die het met zich meebrengt. Zo'n 50% van de ondernemers (in 2001) verzekert zich niet omdat ze het te duur vinden.
- De inkomensafhankelijkheid hetgeen gerelateerd is aan het inkomen van een partner en reserves.
- Of er een verzekering is geregeld via een baan in loondienst. Met name zzp-ers (en met name in de startfase) kiezen ervoor om niet fulltime in de onderneming te werken, maar er een parttime baan in loondienst bij te houden.

In de bouwnijverheid blijkt uit een onderzoek van Dolmans (2002) dat bijna 9 op de 10 een (beroeps)aansprakelijkheidsverzekering hebben afgesloten. Ruim driekwart heeft zich verzekerd tegen ongevallen en arbeidsongeschiktheid. Zo'n 70 procent heeft zich ook tegen ziekte verzekerd. Een pensioenvoorziening of vutregeling wordt beduidend minder vaak geregeld (57% en 33% respectievelijk). Ten opzichte van voorgaande jaren is het aantal ondernemers dat zich voor de bovengenoemde voorzieningen verzekerd heeft aanzienlijk toegenomen. Oudere zzp-ers in de bouwnijverheid zijn echter nog minder vaak verzekerd dan hun jongere collega's. Dit is waarschijnlijk te wijten aan de hoger wordende premies bij het toenemen van de leeftijd.

Over de zakelijke dienstverlening en de detailhandel zijn geen specifieke gegevens voorhanden over de wijze van verzekeren in de praktijk.

### 3.6.3 *Financiële gevolgen van private verzekeringsarrangementen*

Voor ondernemers is het ook van belang aanvullende regelingen te treffen voor het pensioen en verzekering tegen arbeidsongeschiktheid (EIM, 2001). Bij arbeidsongeschiktheid betreft het een aanvulling op de WAZ, hetgeen een bovengrens kent (70 % van het wettelijk minimumloon). Met betrekking tot pensioen gaat het om een aanvulling op de fiscale oude dag reserve aftrekbare bedragen (FOR), waaraan ook een maximum gebonden zit. Deze zogenaamde Fiscale Oudedagsreserve (FOR) wordt in het nieuwe belastingstelsel geactiveerd op de balans en wordt dus gezien als zakelijk bezit. Een ondernemer mag 12% van de jaarwinst voor de FOR reserveren tot een maximum van €10545,- (2003). Ook voor ondernemers met hogere inkomens zijn aanvullende regelingen dus relevant. Sommige werknemers met een hoog inkomen verzekeren zich ook bij voor de WAO omdat dat ook een bovengrens kent.

Het door EIM (2001) getoetste model waarin een vergelijk getrokken wordt tussen zzp-ers en werknemers op netto (besteedbaar)inkomen, waarbij verschillende situaties met betrekking tot bruto inkomen, een hoge of lage aftrek en al dan niet particuliere aanvullende verzekeringen blijkt het volgende. De kosten van het aanvullend bijverzekeren blijken van relatief grote invloed te zijn op het inkomen en daardoor waarschijnlijk ook op de keuze voor bijverzekeren. De omvang van de 'overige aftrekposten' heeft op deze conclusie geen invloed. In grote lijnen kan gesteld worden dat het niveau van 'overige aftrek' (hoog of laag) weinig invloed heeft op het netto inkomen.

Zonder deze verzekeringen (tegen arbeidsongeschiktheid en voor een oudedagsvoorziening boven op de FOR) is de zzp-er beter af dan een werknemer met een gelijk bruto inkomen. Dat voordeel loopt langzaam op. Hier staat natuurlijk wel tegenover dat de prijs voor dit inkomensvoordeel hoog is: het inkomen van de ondernemer zal zeer sterk dalen bij arbeidsongeschiktheid of pensionering.

Haaks op dit resultaat staat de situatie waarin de zzp-er zich wel voor deze twee zaken verzekerd heeft. In dit geval zijn dan de inkomensdaling bij zowel de werknemer als de zzp-er ten tijde van pensioen of arbeidsongeschiktheid afgedekt. Het model van EIM laat zeer duidelijk zien dat in deze situatie de werknemers beter af zijn. We zien hierbij verder dat bij de lagere inkomens er grotere verschillen ontstaan tussen zzp-ers en werknemers omdat de werknemer reeds vanaf een laag inkomen belastingen en premies betaalt, terwijl de zzp-er hier nog iets langer vrij van blijft (EIM, 2001). Overigens is in deze situatie het uitgangspunt dat werknemers met hoge inkomens een aanvullende verzekering tegen arbeidsongeschiktheid (aanvulling op WAO) hebben afgesloten.

Aangezien ongeveer de helft van de zzp-ers een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluit, zou dit betekenen dat de zzp-er in de helft van de gevallen een hoger besteedbaar inkomen heeft en in de helft een lager besteedbaar inkomen dan de werknemer. De helft van de zzp-ers die zich niet bijverzekert loopt bij intrede van arbeidsongeschiktheid of pensioen uiteraard een groot financieel risico: het inkomen zal dan sterk dalen. Echter, het kan zijn dat zij niet voor particuliere bijverzekering hebben gekozen omdat zij over voldoende reserves beschikken. Dit kan zijn via het inkomen van de partner, via deeltijd baan als werknemer of op andere wijze. Hiervoor wordt ook in ander onderzoek wel ondersteuning gevonden. In onderstaand schema wordt een en ander samengevat.

	Algemeen	Bouw	Detailhandel	Zakelijke dienstverlening
Definities	Verschillende definities (fiscus en SZ) belemmering voor zzp-schap	Definitie verwarring speelt rol in deze branche	Definitie verwarring speelt in mindere mate een rol.	Definitie verwarring speelt een rol in deze branche
Aantallen (CBS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 351.000 zzp-ers in 2002</li> <li>• recente daling in aantal startende MKB-ers, maar percentage stoppers blijft gelijk</li> <li>• 50% van alle bedrijven zijn bedrijven zonder personeel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 37.855 zzp-ers in 2002</li> <li>• afgelopen 10 jaar aantal gestegen, maar recent lichte daling ingezet (mbt starters)</li> <li>• bedrijven in de bouw bestaan voor 52% uit zzp-ers.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 66.410 zzp-ers in 2002</li> <li>• aantal starters blijft stabiel</li> <li>• bedrijven in detailhandel bestaan voor 41% uit zzp-ers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 82.985 zzp-ers in 2002</li> <li>• daling in aantal starters/ groei neemt af door &amp; sinds ICT malaise</li> <li>• bedrijven in ZD bestaan voor 60% uit zzp-ers.</li> </ul>
Achtergrond kenmerken	<p>Vergeleken met andere ondernemers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• hoger opgeleid</li> </ul> <p>Vergeleken met werkende bevolking:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• gemiddeld ouder</li> </ul>	<p>Vergeleken met andere zzp-ers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• veel mannen</li> <li>• lager opgeleid</li> <li>• vaak kostwinner/full time</li> <li>• laag/ gemiddeld inkomen</li> </ul>	<p>Vergeleken met andere zzp-ers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mannen en vrouwen (50/50)</li> <li>• gemiddeld opgeleid</li> <li>• meer parttimers</li> <li>• laag inkomen</li> </ul>	<p>Vergeleken met andere zzp-ers:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• veel mannen</li> <li>• hoog opgeleid</li> <li>• vaak kostwinner</li> <li>• hoog inkomen</li> </ul>
Arbeidsomstandigheden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• bij start werkt zo'n 50% zzp-ers parttime (andere inkomstenbron).ATW/ Arbo wet geldt niet voor zzp-ers. Tenzij gevaar voor veiligheid/ gezondheid: weinig concurrentie op regelgeving.</li> </ul>	<p>Vergeleken met andere zzp-ers</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• lange werkweek (75% werkt meer dan 40 uur)</li> <li>• hogere uitstroom door vergrijzing en zwaar werk</li> </ul>	Wetenschappelijk onderzoek ontbreekt (zzp specifiek).	Wetenschappelijk onderzoek ontbreekt (zzp specifiek).
Financiële positie * kostenvoordeel * tarieven * concurrentie * investeringen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verschillende aftrekposten als kostenvoordeel.</li> <li>• 1/3 werkt onder het marktconforme tarief, merendeel zelfde tarief als gemiddeld in de branche.</li> </ul>	<p>Sterk conjunctuur gevoelig</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• er wordt vaak op basis van (uur) tarief gewerkt</li> <li>• wat betreft hoogte tarief geen verschil met rest zzp-ers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• er wordt niet of nauwelijks op basis van uurtarief gewerkt.</li> <li>• wat betreft hoogte tarief geen verschil met rest zzp-ers</li> <li>• gemiddeld concurrentieniveau</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• er wordt niet vaak op basis van (uur)tarief gewerkt.</li> <li>• wat betreft hoogte tarief geen verschil met rest zzp-ers</li> <li>• zzp-ers in ZD kunnen minder</li> </ul>

	Algemeen	Bouw	Detailhandel	Zakelijke dienstverlening
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• reden om onder tarief te werken niet bekend.</li> <li>• 1/5 ziet tarief als concurrentie voordeel</li> <li>• 60% kan eigen tarief bepalen</li> <li>• concurrentie sterk sectorgebonden</li> <li>• zzp-ers investeren minder dan bedrijven met personeel (kleine sector verschillen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• nauwelijks concurrentie, indien concurrentie: tussen zzp-ers onderling</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• eigen tarieven bepalen (sterke concurrentie)</li> <li>• hoog concurrentieniveau (met name met bedrijven met personeel)</li> </ul>
Sociale zekerheid	<ul style="list-style-type: none"> <li>• verplicht verzekerd voor WAZ zo'n 60% niet aanvullend verzekerd (reden zijn meestal kosten)</li> <li>• van vrijwillige verzekering weinig gebruik door onbekendheid en korte aanmeldingstermijn.</li> <li>• bij part. verzekering kan medische keuring belemmering zijn.</li> <li>• premies worden hoger &amp; aantal onverzekerden neemt ook toe.</li> <li>• soms geen extra verzekering door andere inkomstenbron/ lage inkomensafhankelijkheid</li> <li>• ouderen minder vaak verzekerd (premies liggen hoger/ of verzekeren is niet mogelijk)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hoge premie (particulier AO)</li> <li>• 75% is verzekerd tegen AO</li> <li>• ruim 70% is verzekerd tegen ziekte</li> <li>• ouderen minder vaak verzekerd (premies liggen hoger/ of verzekeren is niet mogelijk)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• lage premie (particulier AO)</li> <li>• geen specifieke zzp gegevens voorhanden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• gemiddeld premie niveau (particulier AO)</li> <li>• geen specifieke zzp gegevens voorhanden</li> </ul>



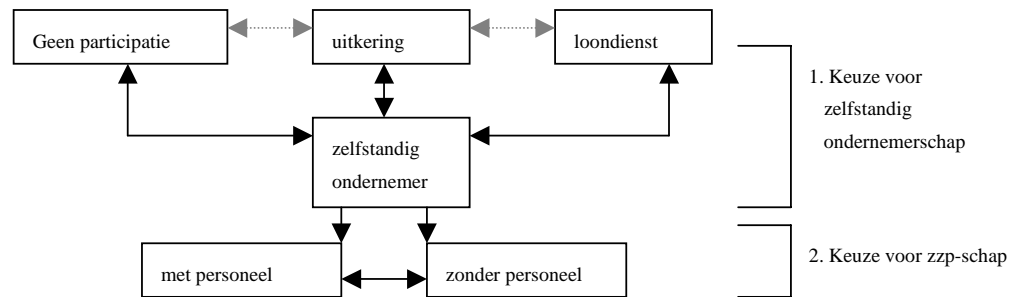


## 4 Motieven voor zzp-schap

### 4.1 Onderscheid tussen verschillende keuze momenten

In deze sectie zal beschreven worden wat motieven zijn voor het zzp-schap. Een eerste onderscheid dat hierbij gemaakt moet worden, is tussen het kiezen voor zelfstandig ondernemerschap (in plaats van geen participatie, een uitkering of loondienst) en de keuze om zonder personeel te werken als ondernemer (de werkelijke keuze voor zzp-schap). Over de motieven voor de eerste keuze is reeds het een en ander bekend, over de tweede keuze minder. Hier zal echter middels de interviews meer zicht op komen.

Daarnaast kunnen er verschillende uitgangsposities onderscheiden worden bij de keuze om zzp-er te worden: geen participatie, loondienst of een uitkering. Deze verschillende transitie staan weergegeven in een stroommodel in Figuur 1. Hoewel dit nog niet uit voorgaand onderzoek is gebleken, is het wellicht zinvol om deze verschillende transities als verschillende keuzes te zien. De keuze om van werknemerschap naar een zzp bestaan over te stappen of om dit te doen vanuit een arbeidsongeschiktheidspostie wordt wellicht ingegeven door verschillende motieven. Deze verschillende transities hebben ook verschillende effecten op het draagvlak van de sociale zekerheid. Een overstap van uitkering naar zzp-schap heeft een positieve invloed, terwijl de overstap van loondienst naar zzp-schap een negatieve bijdrage levert. Een dergelijk onderscheid kan binnen deze studie naar de effecten op de sociale zekerheid een toegevoegde waarde hebben.



Figuur 1.

Op enkele onderzoeken na, die naar een specifieke populatie kijken (bijvoorbeeld arbeidsgehandicapten door Minderhoud en Korver, 2003), worden deze afzonderlijke keuzemomenten niet als zodanig onderscheiden. Onderzoeken gaan over de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap voor mensen met alle uitgangsposities, soms wel specifiek onder een doelgroep van zzp-ers. Ook wordt er soms expliciet gevraagd naar de reden om zonder personeel te werken.

Onderstaand bespreken we de bestaande onderzoeksbevindingen, die dus weinig toegespitst zijn op deze verschillende uitgangsposities. Middels de interviews zal hier wel wat meer zicht op komen. Met name motieven voor de eerste keuze (zelfstandig ondernemerschap) zullen aan de orde komen (paragraaf 4.2). Aangezien hier meer informatie over bekend is dan over de tweede keuze (zzp-schap), kan hier een opsplitsing

gemaakt worden tussen inkomensfactoren, persoonsgebonden factoren, omgevingsfactoren en sectorspecifieke motieven. Vervolgens zullen we de schaarse gegevens over de tweede keuze beschrijven (paragraaf 4.3).

## 4.2 Keuze voor zelfstandig ondernemerschap

### 4.2.1 *Push en pull factoren*

Vossen en Bouwmeester (2002) vinden in hun onderzoek dat de keuze voor het ondernemerschap onder zzp-ers hoofdzakelijk op positieve argumenten berust, pull factoren. Naast het gegeven dat de meeste zzp-ers een positieve reden hebben voor het zelfstandig ondernemerschap, blijkt ook dat de hoofdreden van persoonlijke aard is. De grootste voordelen vergeleken met loondienst zijn de vrijheid om naar eigen inzicht te werken, de mogelijkheid de eigen tijd in te delen en het beter tot uiting komen van het eigen vakmanschap. In haar onderzoek worden nauwelijks negatieve redenen genoemd om zelfstandig ondernemer te worden. Hierin zijn ook geen sectorverschillen of verschillen in bestaansjaren van het bedrijf waar te nemen. Dergelijke 'persoonlijke' motieven worden ook door andere onderzoeken onder zelfstandigen (en zzp-ers) gerapporteerd. Zzp-ers en andere zelfstandigen verschillen hier dus niet. Andere motieven die bijvoorbeeld genoemd worden zijn:

- Eigen baas zijn (Bruins, 2002; Evers, 2000; Korver et al. 2003).
- Vrijheid het eigen werk vorm te geven en de zelfstandigheid bij beslissingen (Meijer en van Uxem, 1998).
- Een langer bestaande beroepswens.
- Zelfstandig werkzaam willen zijn, competenties en vaardigheden breder inzetten, meer vrijheid en flexibiliteit. Met name in zakelijke dienstverlening omdat er veel vraag is naar dergelijke diensten in onze complexere wordende samenleving (Vossen en Bouwmeester, 2002).

Er zijn ook onderzoeken die wel 'negatieve' startersmotieven vinden, verschillende vormen van push-factoren. Hierbij kan gedacht worden aan dreigend ontslag, werkloosheid, gebrek aan uitdaging of perspectief in de baan in loondienst, moeite met het vinden van een baan in loondienst. Er zijn een aantal 'slechte' risico's of kwetsbare groepen die vanwege hun situatie specifieke behoeften of wensen hebben en/ of slechtere kansen op een baan in loondienst hebben. Dezen kiezen als het ware voor het zzp-schap omdat iets anders weinig of geen kans van slagen heeft. Hierbij kan gedacht worden aan ouderen, allochtonen, vrouwen en arbeidsgehandicapten. De vrijheid om het werk zelf inhoud en vorm te geven, kan voor deze groepen soms juist een voorwaarde zijn om (plezierig) aan het werk te zijn, te komen of te blijven (zie bijvoorbeeld Minderhoud en Korver, 2003 en Korver et al. 2003).

In Meijer en van Uxem (1998) blijkt uit interviews met startende zelfstandig ondernemers dat (dreigende) werkloosheid niet zozeer tot ondernemerschap heeft geleid door een 'laatste kans gevoel', maar dat de wens voor ondernemerschap al langer aanwezig was en dat de situatie hen over de streep hielp. Ook vinden zij dat de groep die op basis van gebrek aan uitdaging of perspectief kiest voor het ondernemerschap beperkt in omvang is. Push factoren blijken dus een minder grote rol te spelen dan pull factoren bij de keuze voor zelfstandig ondernemerschap. Op het onderzoek van Vossen en Bouwmeester (2002) na, is hierover echter weinig specifiek over zzp-ers bekend.

#### 4.2.2 *Inkomensgebonden factoren*

Het vooruitzicht op een beter inkomen dan in loondienst lijkt voor veel ondernemers geen reden te zijn geweest de overstap te maken.

In het afwegingsproces voorafgaande aan de start spelen inkomenszekerheid en sociale zekerheid voor een grote groep werknemers een belangrijke rol. Sociale –en inkomenszekerheid lijken met name een rol te spelen in de afwegingsfase en in mindere mate tijdens de bedrijfsvoering en/of stoppen. Dit is echter nog niet goed onderzocht.

Zowel inkomenszekerheid als sociale zekerheid blijken ook veel gehanteerde beweegredenen om (in toenemende mate) te kiezen voor de combinatie van een baan in loondienst en een eigen bedrijf (hybride starters). Regelingen in de sfeer van ziekte en arbeidsongeschiktheid lijken daarbij iets belangrijker dan andere regelingen zoals werkloosheid en pensioen (EIM, 1997).

#### 4.2.3 *Omgevingsgebonden factoren*

Bij omgevingsgebonden factoren bij de keuze voor zzp-schap moeten we met name denken aan de invloed van de conjunctuur en de veranderingen die de overheid aanbrengt in de wet- en regelgeving.

Ook bij de omgevingsgebonden factoren kunnen weinig negatieve redenen gevonden worden voor de keuze van zzp-schap. Uit een onderzoek van EIM blijkt dat het aanbod van vacatures niet van invloed is op de keuze voor het ondernemerschap. Voor de zogenaamde 'vluchthypothese', dat werklozen bij de afwezigheid van vacatures (en eventueel een hoge werkloosheid) een onderneming opstarten blijkt geen empirisch bewijs gevonden te kunnen worden (Bosma en Zwinkels, 1998).

In een EIM nieuwsbrief (april 2003) wordt de reactie van de huidige laagconjunctuur op het zzp-schap beschreven. Het blijkt dat ondernemers zonder personeel vergeleken met de ondernemers met personeel meer geneigd zijn tot overstappen naar werknemerschap. Ondernemers zonder personeel hebben namelijk weinig mogelijkheden om te bezuinigen en zien zich veelal genoodzaakt tot het laag houden van tarieven, om zodoende het aantal opdrachtgevers op peil te houden. Indien ondernemers zonder personeel onverhoopt zouden moeten stoppen met het bedrijf, gaan twee op de vijf ondernemers zonder personeel zich als werknemer op de arbeidsmarkt oriënteren. Voor ondernemers van middelgrote ondernemingen geldt dit voor slechts één op de vijf; de anderen geven aan 'hoe dan ook' ondernemer te blijven.

Ook blijkt uit onderzoek van EIM dat diverse overheidsmaatregelen de afgelopen jaren het starten van een nieuw bedrijf zeer hebben vereenvoudigd, onder meer door versoepeling van vakbekwaamheidseisen (EIM: 'Bedrijvendynamiek en werkgelegenheid, 2002) . Dit heeft de overlevingskans van bedrijven niet negatief beïnvloed. Tevens lijkt de directe invloed van de conjunctuur op het percentage 'stoppers' beperkt te zijn. Wel heeft de conjunctuur direct invloed op het aantal starters en beïnvloedt zij hiermee op indirecte wijze het aantal opheffingen.

#### 4.2.4 *Persoonsgebonden factoren*

Naast de meer economisch of conjunctuur gerelateerde factoren die een rol spelen bij de keuze voor ondernemerschap, zijn ook een aantal psychologische of meer persoonlijkheidsgebonden factoren van belang. In interviews komt relatief vaak naar voren dat 'ondernemerschap een mentaliteitskwestie, een levenswijze is' of dat 'het ondernemerschap in je bloed moet zitten', 'je echt 'een ondernemer in hart en nieren moet zijn' (El-Kasri en Los, 1997; Evers, 2000; Korver et al. 2003). Het is aannemelijk dat het belang van dergelijke persoonlijkheidszaken zal verschillen per soort onderneming.

Maar een aantal meer psychologische en sociologische variabelen blijken in onderzoek herhaaldelijk sterker aanwezig te zijn bij (succesvolle) ondernemers. De keuze voor ondernemerschap wordt vaker gemaakt door mensen met:

- Een hoge ‘need for achievement’: de wens om persoonlijk verantwoordelijk te zijn voor het oplossen van problemen, voor het vaststellen van doelen en het realiseren van deze doelen op eigen kracht (McClelland, 1961 in Bosch et. al., 1999).
- Een interne ‘locus of control’: de overtuiging dat uitkomsten van een gebeurtenis binnen de eigen persoonlijke controle en begrip vallen, waardoor zelf veel invloed kan worden uitgeoefend op gebeurtenissen (Rotter, 1966 in Bosch et. al., 1999).
- Een grotere risico geneigdheid (Lewin-Epstein en Yuchtman-Yaar, 1991).
- Ondernemersvaardigheden. Hierbij kan gedacht worden aan ‘human capital’ (zoals opleiding en ervaring in bijvoorbeeld de branche of als zelfstandig ondernemer) en ‘social capital’ (omvang en diversiteit van het netwerk) (Bosch et. al., 1999 ). Met name bij het netwerken kan ook verwacht worden dat meer extraverte mensen hier beter in zijn en hier meer ervaring in zullen hebben.
- Normen en waarden, een ondernemersmentaliteit. Hierbij gaat het gedeeltelijk om persoonlijk normbesef en mentaliteit, zoals die ook gedeeltelijk verbonden zal zijn aan de ‘need for achievement’ en de ‘locus of control’. Daarnaast zal ook de omgeving en opvoeding een rol spelen. Mensen die voorbeeldfuncties van ondernemerschap in hun naaste omgeving hebben gekend (zoals bij de ouders) maken zelf ook sneller deze stap, het is vaak vanzelfsprekender.

#### 4.2.5 Sectorale verschillen

Over de redenen waarom bepaalde sectoren populair zijn bij zzp-ers is nog weinig bekend. Alleen over de bouw is wat specifieke informatie voorhanden.

Ruim 40 procent van de bouwbedrijven had in 2000 een tekort aan bouwplaatspersoneel. De hoofdoorzaak vormden problemen bij het aantrekken van werknemers. Ruim de helft van de bedrijven moest als gevolg van het personeelstekort werk weigeren. Het inschakelen van onderaannemers, van zelfstandigen zonder personeel of het inlenen van collega-bedrijven wordt vaker door bedrijven toegepast om de arbeidscapaciteit op peil te houden. Er is dus een duidelijke vraag naar zzp-ers ontstaan.

Van degenen die uittreden uit de bouw (in loondienst) geeft bijna tweederde aan dat de werkgever hun vertrek had kunnen voorkomen. Het aanbieden van een hoger loon en beter omgaan met het personeel zijn de meest genoemde voorwaarden. Ook het verminderen van de werkdruk en een betere organisatie van het werk worden relatief vaak genoemd. Vijftien procent van deze uittreders neemt deze omstandigheden zelf in de hand en wordt zelfstandig ondernemer in de branche. De meeste startende zzp-ers in de bouw betreffen dan ook ex-werknemers. Ruim 9 op de 10 zelfstandigen hebben vroeger in loondienst gewerkt alvorens een eigen bedrijf te zijn begonnen (EIB, 2001).

Een onderzoek onder zzp-ers in de bouwnijverheid door het EIB liet zien dat ook in deze branche de belangrijkste reden voor het zelfstandig ondernemerschap de vrijheid is om naar eigen inzicht te kunnen werken (68%). Ook het zelfstandig kunnen werken wordt hoog gewaardeerd (62%). In vergelijking tot eerdere onderzoeken werd in 2001 ook relatief vaak (40%) een financiële reden aangegeven voor het zelfstandig ondernemerschap. In 1998 en 1994 gaf slechts zo’n 16% aan dat de verwachting op een hoger inkomen reden was om zelfstandig te gaan werken. Even als onder de totale groep zzp-ers worden ‘negatieve’ beweegredenen als dreigend ontslag of werkloosheid in slechts 5% van de gevallen genoemd. De tevredenheid met het bestaan als zelfstandig

ondernemer is hoog, al wordt daar wel een leeftijdsverschil gevonden. Ondernemers ouder dan 50 geven vaker aan dan hun collega's onder de 30 dat zij liever in loondienst zouden werken (13% vs. 1%).

#### **4.3 Keuze voor zelfstandig ondernemen zónder personeel**

Zo'n 90 % van de ondernemers begint het bedrijf zonder werknemers. Van die ondernemers streeft bijna de helft er ook niet naar om in de toekomst werknemers in dienst te nemen. (Bruins, 2002). Redenen om niet voor personeel te kiezen liggen met name in de extra verantwoordelijkheden. Naar de keuze om geen personeel in dienst te nemen (of weer alleen te gaan werken) is weinig onderzoek gedaan.

Uit het EIM –MKB beleidspanel (2001) blijkt dat 82 procent van de zzp-ers niet uitbreidt of plannen daartoe heeft. Van de mensen in het MKB die ook geen plannen hebben om uit te breiden heeft 30% daarvoor geen specifieke reden. Als er wel een reden genoemd wordt ligt dat meestal aan het gewoonweg ontbreken van de ambitie tot groeien en tevredenheid met de omvang van het bedrijf. Personele groei zou kunnen leiden tot het minder goed kunnen overzien van de zaken en het aanpassen van de organisatie structuur. MKB'ers groeien dan liever op het gebied van meer kwaliteit dan meer activiteiten. Verder wordt in het MKB (met name zzp-ers) geen uitbreiding gepland vanwege wet- en regelgeving. Nieuwhof en Van Straten (1998) vinden daarnaast dat een belemmering voor het in dienst nemen van personeel onder andere de kosten zijn, die met name bij het eerste personeelslid erg hoog zijn.

Ook hier is alleen over de sector bouw specifieke informatie beschikbaar. Van de huidige zzp-ers in de bouw heeft gemiddeld 1 op de 5 vroeger personeel in loondienst gehad. De reden van veel zzp'ers om niet (meer) met personeel in dienst te werken ligt met name aan het grote financiële risico dat er aan verbonden is. Ruim een vijfde van de zzp-ers werkt niet meer met personeel omdat men aan het afbouwen is. Het liever niet met personeel werken, speelt bij oudere zelfstandigen dan ook een grotere rol. De zware belasting en het feit dat men überhaupt liever alleen wil werken vormt voor 15% van de zzp-ers de reden om alleen te werken (Dolmans, 2002).



## 5 Het onderzoek: sector- en persoonsprofielen

In dit hoofdstuk doen we verslag van de interviews met zzp-ers, twaalf uit de bouw, twaalf uit de detail en twaalf uit de zakelijke dienstverlening. Evenals bij de deskresearch het geval is geweest, zijn ook de interviews geïnspireerd op de vragen uit de Startnotitie, zoals verwerkt in het TNO-projectvoorstel<sup>8</sup>. Het gaat om twee hoofdvragen, die vervolgens in een negental specifieke vragen zijn uitgewerkt. De hoofdvragen zijn:

- In hoeverre is er bij de overstap naar het zzp-schap sprake van risico-selectie? Prevaleert de behoefte aan vrijheid en het eigen baas zijn of is het vooral free riders gedrag, waarbij de goede risico's collectieve premies ontlopen? Wat zijn hiervan de eventuele consequenties voor het stelsel van de sociale zekerheid?
- In hoeverre bepalen sectorale kenmerken de aantrekkelijkheid van het zzp-schap? Het is immers opvallend dat het zzp-schap een grote populariteit heeft in een beperkt aantal specifieke sectoren.

De specifieke vragen zijn gegroepeerd onder een aantal perspectieven:<sup>9</sup>

- Motivatie zzp-schap algemeen:
  - ❖ 1. welke kostenvoordelen heeft het zzp-schap, voor de opdrachtgever en voor de zzp-er zelf?
  - ❖ 2. welke reguleringsvoordelen heeft de zzp-er?
  - ❖ 3. welke dynamiek bestaat er in de populatie van zzp-ers, in het bij zonder met betrekking tot de beslissing het zzp-schap weer neer te leggen?
- Inkomensrisico's en risicoselectie:
  - ❖ 4. hoe gaat de zzp-er om met het dekken van inkomensrisico's?
  - ❖ 5. kiezen met name goede risico's voor het zzp-schap?
  - ❖ 6. is een zzp-er duurder uit met private verzekeringsarrangementen?
  - ❖ 7. hoe reageren zzp-ers in het geval van naderende ziekte en arbeids ongeschiktheid?
- Consequenties voor het stelsel van sociale zekerheid
  - ❖ 8. welke effecten heeft het zzp-schap op de houdbaarheid van het sociale zekerheidsstelsel?
- Sectorale verschillen
  - ❖ 9. om welke redenen is het zzp-schap zo populair in bepaalde sectoren?

Deze vragen zijn in de interviews, met behulp van een interviewprotocol, verwerkt<sup>10</sup>. De geïnterviewde respondenten zijn afkomstig uit bestanden van het NIPO die in eerder onderzoek van TNO Arbeid met betrekking tot zzp-ers zijn benut. De laatste keer dat van deze bestanden gebruik is gemaakt was in 2002. Er is geworven onder mensen die bij eerder onderzoek hadden aangegeven geen bezwaar te hebben om nogmaals benaderd te worden voor toekomstig onderzoek. Omdat deze bestanden waren opgezet vanuit paneloverwegingen vinden we onder de respondenten mensen die aan alle drie de panelmetingen hadden meegedaan, aan de laatste twee of alleen aan de laatste van

<sup>8</sup> Ministerie van SZW, Startnotitie 'De economische betekenis van zzp-ers', Den Haag, oktober 2002; T. Korver et al., *De economische betekenis van zzp-ers*, TNO-projectvoorstel 12218-25323, Hoofddorp, november 2002.

<sup>9</sup> Startnotitie, ibid.: 2-3; TNO-projectvoorstel, ibid.: 5.

<sup>10</sup> Het protocol is als bijlage A aan dit rapport toegevoegd.

2002. Het feit dat we in ons onderzoek geconfronteerd zijn met nogal wat bedrijven ‘op leeftijd’ heeft hier uiteraard direct mee te maken.

Een summiere samenvatting van onze bevindingen is te vinden in onderstaande tabel. In de linkerkolom zijn de vragen in enkele trefwoorden weergegeven, in de kolommen daarnaast worden de vragen per sector kort beantwoord. In de aanloop naar de beantwoording hebben we allereerst sectorprofielen opgesteld (in welke omgeving opereren de zzp-ers?), gevolgd door persoonsprofielen (wie zijn de zzp-ers?). Deze profielen worden opgesteld en uitgewerkt in dit hoofdstuk (hoofdstuk 5). Vervolgens worden ze op elkaar betrokken door een vergelijking te maken tussen de bedrijfsvoering van de zzp-ers in de drie sectoren (hoofdstuk 6). In de sectorprofielen staat de markt van de zzp-er centraal: opdrachtgevers, concurrentie, tarieven etc. In de persoonsprofielen wordt ingezoomd op vragen als leeftijd, gezondheid, opleiding, werkloosheids- en wao-geschiedenis. Bij de vraag naar de interactie komt de bedrijfsvoering in het vizier: de manier waarop de zzp-er omgaat met werktijden en arbeidsomstandigheden, met de daaraan verbonden risico’s en met diens insteek op onvoorziene en ongewenste ontwikkelingen. Daarbij zijn steeds de resultaten van de interviews afgezet tegen de resultaten van eerder onderzoek zoals gerapporteerd in onze deskresearch en waar nodig en mogelijk gepreciseerd met aanvullende gegevens. Bij elkaar – sectorprofiel, persoonsprofiel en bedrijfsvoering – is dat de grondslag voor de beantwoording van de onderzoeksvragen (hoofdstuk 6). In hoofdstuk 6 wordt tevens het in de offerte aangekondigde model en de daarin opgenomen relaties tussen economie, arbeidsmarkt, sociale zekerheid en zzp-schap verwerkt<sup>11</sup>. Daartoe wordt het model eerst in analytische zin besproken tegen de achtergrond van de onderzoeksresultaten. Vervolgens worden enkele sociale zekerheidseffecten gekwantificeerd om zodoende de onderzoeksconclusies met betrekking tot het sociale zekerheidsstelsel nader te adstrueren.

---

<sup>11</sup> Een en ander conform het TNO-projectvoorstel, *ibid.*: 9.



Tabel 2 Vragen Startnotitie, antwoorden, per sector

Vragen notitie	Bouw	Zakelijke dienstverlening	Detail
1. Kostenvoordelen	Niet doorslaggevend, concurrentie kwalitatief, regionale markt	Niet doorslaggevend, concurrentie kwalitatief en persoonsgebonden, regionale markt	Niet doorslaggevend, concurrentie kwalitatief, lokale markt
2. Reguleringsvoordelen	Arbo van belang, kosten en vrijheid	Arbo van belang, vrijheid	Arbo van belang, vrijheid
3. Dynamiek en stoppen	In meerderheid blijvend zzp-er. Indien terug: lagere leeftijd	In meerderheid blijvend zzp-er. Indien terug: zowel jongeren als ouderen	In meerderheid blijvend zzp-er. Indien terug: leeftijd bedrijf lager
4. Dekking inkomensrisico's	Overwegend	Slecht verzekerd voor ao en ziekte, beter voor oudedag	Slecht verzekerd voor ao en ziekte, beter voor oude dag
5. Zzp: goede risico's?	Gemiddeld, geen averechtse selectie	Gemiddeld, geen averechtse selectie	Gemiddeld, geen averechtse selectie
6. Duurdere private zekerheid?	Duurder, kosten soms belemmering	Duurder, kosten vaak belemmering	Duurder, kosten vaak belemmering
7. Nadering ziekte, ao?	Iets meer dan de helft eigen bedrijf, iets minder dan de helft terug naar loondienst	In meerderheid zelfstandig blijven (dit of ander bedrijf)	Iets meer dan de helft eigen bedrijf, iets minder dan de helft terug naar loondienst
8. Effecten op sociale zekerheid	Geen bedreiging	Geen bedreiging	Geen bedreiging
9. Populariteit sectoren	Push: onvrede met werkgever	Pull: aard markt, groei markt, karakter dienstverlening	Pull: sociale netwerken, deels groeiende markten

## 5.1 Sectorprofielen

### 5.1.1 Bouw

#### *Resultaten eerder onderzoek*

Na de economische inzinking van het begin van de jaren negentig heeft de bouw (bouwproductie, werkgelegenheid) een sterke en gestage groei meegemaakt die aan het einde van het decennium nog versnelde (Kok, 2000). Eenzelfde groei kenmerkt ook de ontwikkeling van het aantal zzp-ers in de bouwsector. In de periode 1993-2001 is het aantal zzp-ers in de bouw zelfs meer dan verdubbeld. De meeste zijn werkzaam als timmerman, metselaar, tegelzetter en stukadoor. Van elke tien zzp-ers in de bouw voeren vier hun werkzaamheden voornamelijk in hoofdaanneming uit, drie in onderaanneming en nogmaals drie afwisselend in hoofd- en onderaanneming. Driekwart van de zzp-ers bedient een voornamelijk regionale markt en werkt dus niet landelijk. De acquisitie verloopt hoofdzakelijk op aanbeveling ('mond-tot mond'). Formele acquisitie-activiteiten worden weinig ondernomen. De meeste klussen zijn klein, uiteenlopend van enkele dagen tot enkele weken. Klussen van langere duur komen duidelijk minder vaak voor. Particulieren en aannemingsbedrijven zijn de belangrijkste opdrachtgevers. Tweederde van de zzp-ers heeft meer dan zes opdrachtgevers per jaar, éénderde minder dan zes. Het gemiddelde schommelt rond de tien. Er zijn hier echter grote ver-

schillen tussen bedrijfsgroepen. In het bijzonder de bedrijfsgroep grond-, water- en wegebouw heeft op jaarbasis weinig opdrachtgevers. De helft van de zzp-ers voert de werkzaamheden uit tegen een vast uurtarief, de andere helft tegen een vooraf vastgestelde prijs. Eén op de zes is lid van een branchevereniging (Dolmans, 2002). Van tariefconcurrentie is in het algemeen weinig sprake, wel worden kwaliteit en flexibiliteit (maatwerk) vaak als concurrentievoordeel gezien. Dat sluit ook aan bij de perceptie van de opdrachtgevers. Voor bouwbedrijven die de zzp-er inhuren zijn het zelden de kosten die de doorslag geven. Belangrijker zijn de productiviteit en de flexibiliteit van de zzp-er en hun bijdrage aan de oplossing van personeelstekorten en het opvangen van productiepieken (website FOSAG, [www.fosag.nl](http://www.fosag.nl), Fosag Actueel 16).

#### *Interviews*

In de interviews is, gelet op deze gegevens, gevraagd naar het aantal opdrachtgevers gemiddeld per jaar en op een gegeven moment, naar de verwerving van opdrachten (acquisitie) en de informatie over opdrachten en opdrachtgevers, naar tarieven, naar de concurrentie (aantal, type, bekendheid met, op tarieven, op kwaliteit, service en leveringstijd), naar groei van de markt, en ten slotte naar niches en naar innovatie. Ook is gevraagd naar het uitvoeren van werkzaamheden in eigen beheer dan wel in detachering en naar de invloed van CAO- en PBO-regels. Naar CAO en PBO is gevraagd omdat we wilden onderzoeken in hoeverre institutionele factoren in een sector belemmerend dan wel bevorderend werken op het beginnen en doorgaan met het zzp-schap. De resultaten van de interviews zijn in de navolgende tabellen steeds onder het kopje 'resultaat nu' weergegeven.

**Bouw, sectorprofiel zzp-markt**

Tabel 3 Bouw

Thema	Eerder onderzoek	Resultaat nu
-Aantal opdrachtgevers per jaar	10	30
-Gemiddeld aantal opdrachtgevers op een gegeven moment	nb	3 à 4
-Opdrachtgevers zakelijk	ja	ja
-Opdrachtgevers particulier	ja	ja
-Detachering	nb	nee
-Acquisitie	informeel	informeel
-Aanbesteding	nb	nee
-Invloed PBO en CAO	nb	nee
-Lid branchevereniging	17%	50%
-Groei markt	ja	ja
-Groei concurrentie	enigszins	enigszins
-Tarief sector	nb	ruim
-Tariefgrondslag	vast	vast
-Tariefconcurrentie	weinig	weinig
-concurrentie op kwaliteit, service, snelheid	kenmerkend	kenmerkend
-niche	nb	nee
-innovatie		nb nee

Legenda: nb = onbekend

### Toelichting:

Dit profiel correspondeert in sterke mate met de gegevens van het EIB (Dolmans, 2002). Op één bedrijf na (een installatiebedrijf) blijkt detachering niet voor te komen. Het aantal opdrachtgevers op jaarbasis loopt uiteen van vijf (het installatiebedrijf) tot honderd, met een gemiddelde van bijna dertig. Dat is ten opzichte van de sector als geheel erg hoog. Daaraan liggen twee oorzaken ten grondslag: veel van de door ons geïnterviewde zzp-ers werken voor particulieren, en in onze steekproef zijn die bedrijfsgroepen die gemiddeld genomen een klein aantal opdrachtgevers hebben (met name de grond-, water- en wegenbouw) niet vertegenwoordigd (zie ook Dolmans 2002: 54). Veel opdrachten tegelijkertijd heeft men niet onder handen; gemiddeld zo'n drie á vier. Daaruit volgt dat de meeste opdrachten een beperkte tijdsduur kennen. Er wordt zowel voor particuliere als zakelijke klanten gewerkt. De acquisitie geschiedt in alle gevallen op een 'mond-tot-mond' basis. De helft geeft aan dat om opdrachten geconcurrereerd wordt. Ook de eerste opdracht is vrijwel steeds via kennissen, dan wel via een oude werkgever of een oud contact tot stand gekomen. Men houdt zich niet actief op de hoogte van nieuwe opdrachtmogelijkheden (meest gegeven antwoord: 'mensen komen naar me toe'); aanbesteding speelt geen rol. Nog niet de helft is lid van een branchevereniging. Dat is echter een stuk hoger dan uit eerder onderzoek naar voren komt en opnieuw staat dit in verband met het feit dat in de b&u bedrijfsgroep het aantal aangeslotenen bijna twee keer zo hoog is als in de –onder onze respondenten niet vertegenwoordigde– gww bedrijfsgroep (Dolmans 2002: 71).

Men kent z'n concurrenten en ervaart gemiddeld genomen iets meer concurrentie dan bij de start. De markt is voor de meeste groeiend, voor een minderheid stabiel. Een krimpende markt wordt niet gerapporteerd. Ongeveer de helft kent de tarieven van concurrenten, de andere helft niet of slechts enigszins. Het verlagen van het tarief om bij een klant binnen te komen wordt vrijwel niet toegepast. Het tarief (vrijwel steeds een vast tarief per uur en/of project) wordt door de meeste ondernemers als 'ruim' bestempeld. Alle respondenten geven aan dat er wordt geconcurrereerd op aspecten als kwaliteit, service, en snelheid. Dat blijkt volgens hen ook voor de opdrachtgevers de voornaamste reden om bij hen aan te kloppen, hoewel hier door een minderheid van de respondenten ook (het afdingen op) de prijs wordt vermeld. Kwalitatief hoogwaardige productie blijkt echter niet samen te gaan met het zoeken van een eigen plekje op de markt ('niche') en met innovatie. Geen van de respondenten rept van een niche en slechts één bedrijf rapporteert innovatie, zonder zichzelf overigens als een innovatief bedrijf aan te merken. Van enige invloed van PBO dan wel CAO is voor de betrokken respondenten geen sprake. Onbekendheid met de bepalingen van de CAO is hiervoor de verklaring en ook het PBO is bij de meeste geheel onbekend.

Er is dus een treffende overeenkomst tussen de markt voor zzp-ers in de bouw zoals die in eerder onderzoek is aangetroffen en de markt voor onze respondenten in de bouw. Slechts bij het aantal opdrachtgevers op jaarbasis en in het aandeel mensen dat bij een branchevereniging is aangesloten, scoren onze respondenten gemiddeld een stuk hoger dan in eerder onderzoek. De voornaamste oorzaak daarvan zien we in het feit dat in onze steekproef de meer 'georganiseerde' bedrijfsgroep van de b&u oververtegenwoordigd is: de bedrijfsgroep gww komt niet voor.

### 5.1.2 Zakelijke dienstverlening

#### *Resultaten eerder onderzoek*

De zakelijke dienstverlening omvat een breed spectrum aan diensten, uiteenlopend van beveiligingsbedrijven en schoonmaakdiensten tot en met uitzendbedrijven, softwarehuizen en organisatiebureaus. Een deel van de sector is gespecialiseerd in gestandaardiseerde dienstverlening, een ander deel in kennisintensief maatwerk. De stormachtige groei van de zakelijke dienstverlening vanaf medio jaren tachtig is met name aan dit laatste (het kennisintensieve maatwerk) toe te schrijven en minder aan de gestandaardiseerde dienstverlening. Gaandeweg is het accent steeds sterker komen te liggen op kwaliteitsverbetering, specialisatie en kennisintensivering van de uitbestede diensten (Kox 2002: 7).

Alleen al in de jaren negentig is het aandeel van de zakelijke dienstverlening in het BNP met meer dan 20% gestegen (ibid.: 27, figuur 2.4). In termen van werkgelegenheid was de groei nog markanter: in de jaren negentig groeide de werkgelegenheid in de zakelijke dienstverlening met jaarlijks een kleine 7%, ten opzichte van een groei van de werkgelegenheid in de marktsector als geheel van nog geen 2%. De groei van de zakelijke dienstverlening is met name geconcentreerd in de kennisintensievere activiteiten, zowel qua werkgelegenheid als qua afzet. De grootste stijgers zitten in uitzendbureaus, computerdiensten en adviesbureaus, op afstand gevolgd door de administratieve diensten (EIM 2003: 43, tabel 26). Zowel de groei van de intermediaire leveranties als die van de finale vraag zijn debet aan de snelle ontwikkeling van de zakelijke dienstverlening. Dit is deels het gevolg van een inhaaleffect. Tot medio jaren tachtig was de zakelijke dienstverlening in Nederland zwak ontwikkeld, maar aan het einde van de jaren negentig had Nederland zich in de kopgroep in Europa weten te vestigen<sup>12</sup>.

De snellere groei van de werkgelegenheid ten opzichte van de afzet betekent dat de arbeidsproductiviteit in de zakelijke dienstverlening verhoudingsgewijs is achtergebleven. Daarvoor zijn enkele oorzaken aanwijsbaar, waaronder het arbeidsintensieve karakter van de diensten zelf<sup>13</sup>, het tekort aan gekwalificeerde werknemers alsook de overheersende betekenis van het kleinbedrijf (en dus de afwezigheid van schaalvoordelen), in het bijzonder de zzp-er. Het aantal starters in de zakelijke dienstverlening is daarom hoog, hoger dan in andere sectoren, mede omdat (financiële) toetredingsdrempels geen rol van betekenis vervullen. In de gestandaardiseerde dienstverlening, overigens, is de bedrijfsomvang gemiddeld een stuk groter dan in de kennisintensieve (Kox 2002: 43, figuur 2.9). Bijna 60% van de bedrijven in de zakelijke dienstverlening is in handen van zzp-ers. Kennisintensiteit, een gespannen arbeidsmarkt en een overheersing van het kleinbedrijf vormen een samenhangend geheel en bevorderen het zzp-schap.

De aantrekkelijkheid van de zakelijke dienstverlening voor zzp-ers is tegen deze achtergrond het beste te beschrijven als een combinatie van structurele en conjuncturele

---

<sup>12</sup> Mede door de groei van het uitzendwezen. Echter, ook gecorrigeerd voor de snelle groei van het uitzendwezen blijft de inhaalslag van de zakelijke dienstverlening in ons land opmerkelijk (Kox 2002: 22).

<sup>13</sup> Vgl. EIM 2003: 11, tabel 2., en 14. Aparte aandacht wordt in dit verband door het EIM gevraagd voor het grote aantal parttimers in de Nederlandse dienstensector.; ibid: 16. Omdat dit voor de zzp-ers minder speelt laten we dit aspect verder buiten beschouwing.

factoren. De krapte op de arbeidsmarkt is deels conjunctureel (en is nu aan het omslaan in een overschot) en, voor hoger opgeleiden, deels structureel. De tendens tot meer uitbesteden, zowel van gestandaardiseerde diensten (zoals beveiliging, schoonmaken en deels ook werving, selectie en opleiding) als van meer kennisintensieve diensten (juridisch, economisch, financieel, organisatorisch, accountancy, marketing en public relations, en informatisering) is van structurele aard. Het sluit aan bij zowel de veranderingen in complexiteit en onzekerheid van de omgevingen van bedrijven (en dus: risico's voor bedrijven) als bij de steeds opnieuw te verrichten reorganisatieslag (en dus: aanpassing van bedrijven). De verwachting is wel, gegeven het geslaagd zijn van de inhaalslag ten opzichte van het buitenland, dat het tempo van de groei van de zakelijke dienstverlening zal vertragen maar verdwijnen zal het niet.

Kennistransacties worden gekarakteriseerd door asymmetrische informatie (Kox 2002: 8). De opdrachtgever heeft vooraf weinig zekerheid over de kwaliteit van de te leveren diensten: kennisgoederen zijn vertrouwensgoederen. Vanuit de vrager bezien plaatst dit een premie op reputatie en personen; vanuit het aanbod bezien versterkt dit de positie van 'sleutelwerknemers' en van het kleinbedrijf. Beide werken grootschaligheid tegen<sup>14</sup>. De topdrie van door opdrachtgevers gehanteerde selectiecriteria voor zakelijke dienstverleners bestaat dan ook uit kwaliteit, expertise van de dienstverlener en vertrouwen in de dienstverlener. De prijs staat pas op de vijfde plaats en komt nog na de kwaliteitsstandaarden die de dienstverlener zelf (eventueel in de context van professionele standaarden van de beroepsgroep) hanteert (Kox 2002: 34, tabel 2.3).

Het persoonlijke karakter van de markt voor zakelijke dienstverlening leidt in feite tot een situatie van monopolistische concurrentie (Kox 2002: 37). Deze vorm van concurrentie wordt gekenmerkt door een combinatie van reputatie en productdifferentiatie. Het product valt tot op zekere hoogte samen met de persoon van de dienstverlener (ibid.: 35), met als gevolg marktsegmentatie, veel klanten die steeds bij dezelfde dienstverlener terugkeren, en lokaal dan wel regionaal begrensde markten. Het aantal opdrachten per zzp-er zal wisselen, het aantal opdrachtgevers is veelal niet groot (EIM 2002: 15). De dienstverlening is 'laag geprofileerd' omdat dienst en persoon sterk verweven zijn. Te verwachten is daarom dat prijsconcurrentie niet zal domineren (Kox, ibid.), een gegeven dat afwijkt van eerder onderzoek onder zzp-ers in de zakelijke dienstverlening (Vossen en Bouwmeester 2002: 40, tabel 3.8).

De andere kant van het persoonlijke karakter van de niet-gestandaardiseerde zakelijke dienstverlening is het weinig innovatie karakter ervan. Omdat de dienstverlening niet kan worden geobjectiveerd is kennismanagement (in het bijzonder het vastleggen van kennis, mede gericht op kennisdiffusie en kennisdeling) moeilijk. Verder is ook de intellectuele eigendom van de geleverde diensten meestal onbeschermd en kan dus niet door de dienstverlener worden toegeëigend. Dat werkt de innovatie tegen. Bovendien heeft een zzp-er zelden de mogelijkheden om door middel van nieuw onderzoek en opleidingen en trainingen de eigen kennispositie te vernieuwen en versterken. Ook dat zet een rem op innovatie (Kox 2002: 11-13). Innovativiteit is bij de zzp-ers daarom niet te verwachten. Het persoonlijke karakter van de markt beïnvloedt ook de aard van de acquisitie, omdat ook deze meer gebaseerd is op reputatie en vertrouwen dan op open inschrijving (tenders en aanbesteding) en geformaliseerde criteria, hoewel dat wel

---

<sup>14</sup> Kox 2002: 42-45. In de toekomst is niet uit te sluiten dat de dienstverlening meer zal worden gestandaardiseerd met behulp van benchmarking, certificering, kwaliteitsnormen en andere vormen van normalisatie. Voorlopig echter is de impact daarvan beperkt. Vgl. Kox 2002: 15.

voorkomt. Of het ook het lidmaatschap van branche- en belangenverenigingen beïnvloedt is niet duidelijk. ‘Nieuwe’ zzp-ers, zoals in de zakelijke dienstverlening, zijn gemiddeld genomen minder georganiseerd dan hun collega’s in meer traditionele sectoren zoals de detail (EIM 2002: 35). De vraag of zzp-ers in deze sector ‘niche-spelers’ zijn is niet eenduidig te beantwoorden. De segmentatie van de markt en het karakter van de (monopolistische) concurrentie zou een tendens in die richting doen vermoeden, maar dit wordt afgezwakt door de geringe mate van herkenbare innovatie op product- dan wel procesgebied. Segmenten, eerder dan nissen binnen de segmenten, zijn kenmerkend.

### Interviews

We beginnen met een overzichtstabel waarin de interviewresultaten naast de uitkomsten van eerder onderzoek zijn geplaatst. Daarna volgt de toelichting.

## Zakelijke dienstverlening, sectorprofiel zzp-markt

Tabel 4 zakelijke dienstverlening

Thema	Eerder onderzoek	Resultaat nu
-Aantal opdrachtgevers per jaar	laag	22 (86)
-Gemiddeld aantal opdrachtgevers op een gegeven moment	nb	7 à 8
-Opdrachtgevers zakelijk	ja	ja
-Opdrachtgevers particulier	ja	weinig
-Detachering	nb	nee
-Acquisitie	voornamelijk informeel	voornamelijk informeel
-Aanbesteding	komt voor	nee
-Invloed PBO en CAO	nb	nee
-Lid branchevereniging	één op drie	vijf op de twaalf
-Groei markt	fors	lichte groei overall
-Groei concurrentie	bepert	stabiel dan wel licht minder
-Tarief sector	ruim	tamelijk ruim
-Tariefgrondslag	vast	vast
-Tariefconcurrentie	tegenstrijdig	komt weinig voor
-Concurrentie op kwaliteit, service, snelheid	komt veel voor	komt veel voor
-Niche	nee, segment	vrijwel afwezig
-Innovatie	nee	nee

### Toelichting:

Onder onze respondenten vinden we drie administratiebedrijven, drie bedrijven in de reclame en pr, een bedrijf voor grafische vormgeving, twee adviesbedrijven, een verzekeringskantoor, een bedrijf dat verzekeringscursussen geeft en een bedrijf dat natuurtochten organiseert. Het aandeel kennisintensieve bedrijven is dus niet heel groot. De drie laatstgenoemde bedrijven bedienen naast bedrijven en instellingen tevens particulieren. De administratiekantoren bedienen enkele tientallen klanten, evenals de drie bedrijven in de reclame en de pr. Dat verklaart de relatief hoge score van 22 (ten opzichte van eerder onderzoek) op de vragen naar aantallen opdrachtgevers per jaar (de

tussen haakjes gegeven score van 86 opdrachtgevers wordt veroorzaakt door het verzekerskantoor dat maar liefst 850 klanten jaarlijks bedient. In het cijfer van 22 is dit kantoor, dat ook particulieren bedient, buiten beschouwing gelaten. Op elk gegeven moment hebben deze zzp-ers zeven tot acht opdrachtgevers te bedienen. De markt is voornamelijk een zakelijke. De acquisitie is informeel, hoewel de spreiding in antwoorden hier groter is dan in de bouw. Naast het antwoord 'mond-tot-mond' reclame komt ook het gebruik van netwerken, de Gouden Gids, internet etc. voor. Hetzelfde gaat op voor het verkrijgen van informatie over opdrachten: naast het antwoord dat de mensen naar hen toe komen treffen we ook en daarnaast eigen initiatief aan. Aanbesteding komt niet voor, met één uitzondering ('soms'). Minder dan de helft is lid van een branchevereniging.

De markt is voor een kleine meerderheid groeiend, voor het overige stabiel of zelfs krimpend. De forse groei van de laatste jaren is dus in 2003 behoorlijk getemperd. Het beeld is veranderlijker dan in de bouw. Tweederde kende de markt bij de start van het bedrijf, de helft had ook iets van een netwerk. Op de vraag of de concurrentie is toegenomen antwoordt steeds een derde dat dit stabiel is gebleven, minder is geworden dan wel niet bekend is. Felle concurrentie wordt niet gemeld. De helft van de mensen kent de tarieven van de concurrenten, de andere helft is netjes verdeeld tussen hen die dat niet zijn en hen die 'enigszins' op de hoogte zijn. De bekendheid met de tarieven van de concurrent is dus tamelijk wijd verbreid. De meeste stellen dat ze geen tariefverlaging hanteren om ergens binnen te komen, twee doen dat wel. Het tarief in de sector wordt in meerderheid (redelijk) ruim gevonden. De tariefgrondslag is vast, op basis van een uurtarief dan wel een prijs voor een project. De grote meerderheid geeft te kennen dat ook op basis van kwaliteit etc. wordt geconcurrereerd; twee ondernemers zeggen dat dat voor hen niet geldt. Dat opdrachtgevers voor hen als zzp-er kiezen wordt veelal toegeschreven aan de persoonlijke kwaliteit van de dienstverlening. Dat men in een niche opereert wordt door slechts twee ondernemers onderschreven, de anderen ontkennen dat. Innovativiteit wordt niet geclaimd.

Al deze bevindingen sporen goed met het eerdere onderzoek, in het bijzonder voor wat betreft het karakter van de markt, de concurrentie en het gevolg voor innovativiteit. Hinder van CAO- of PBO-bepalingen wordt niet ondervonden. Ook hier is onbekendheid de verklarende factor.

### 5.1.3 *Detailhandel*

#### *Resultaten eerder onderzoek*

Zowel het totaal aantal bedrijven in de detailhandel (incl. reparatie) als het aantal zzp-ers in deze sector is de laatste tien jaar met ongeveer 10% gedaald. In 1993 telden we ruim 87 duizend bedrijven en ruim 38 duizend zzp-ers, in 2002 waren het er nog maar ruim 80 respectievelijk 34 duizend. Het gaat niet overal even hard en in dezelfde richting. Zo is de daling in bijvoorbeeld de detailhandel in kaas fors (20% voor zowel alle als de zzp-bedrijven); daarentegen noteren we een stijging bij de detailhandel in reformartikelen (40% voor het totaal en zelfs meer dan 110% voor het aantal zzp-ers)<sup>15</sup>. Deze ontwikkelingen illustreren diverse tendensen. In de eerste plaats neemt de positie van het grootwinkelbedrijf in gewicht toe in de foodsector. Dat leidt tot minder bedrijven overall en tot een zwakkere positie van het kleinere bedrijf, inclusief dat van de zzp-er. Het kleinbedrijf wordt speciaalzaak, opereert in een niche en probeert te innoveren. Verder wordt, door ongeveer één op de drie ondernemingen, samenwerking

---

<sup>15</sup> Bron: cbs, statline.



gezocht, in het bijzonder als ‘countervailing power’ (EIM 2003a: 27). Wij nemen aan dat dit gegeven als proxy kan dienen voor de vraag naar het aangesloten zijn bij een branchevereniging. In de tweede plaats is er de rol van de consument die in elk geval de snelle stijging van het reformsegment verklaart; gezondheidsproducten zijn veel gevraagd.

De non-food is een zwaargewicht in de detailsector. Toch zit de groei recent voornamelijk in de foodsector, en veel minder in de non-food. We kunnen daaruit afleiden dat zich binnen de foodsector een onmiskenbare verschuiving heeft voor gedaan ten nadele van het kleinbedrijf en de zzp-er. Bij de non-food is het beeld diverser. Sommige branches (zoals met betrekking tot persoonlijke verzorging) doen het goed, andere (zoals juweliers) zijn in sterke mate conjunctuurgevoelig en hebben daarom bijvoorbeeld het afgelopen jaar een veer moeten laten. Grote aankopen worden gemeden en doe-het-zelf is weer in opmars. Desondanks wordt voor dit jaar meer groei in de non-food dan in de food verwacht<sup>16</sup>. De marktaandelen van de hoofdbranches in de sector detail zijn (cijfers 2001, bron: HBD factsheet):

Marktaandelen in % van de consumptieve bestedingen, 2001

• Supermarkten	32%
• Speciaalzaken food	8%
• warenhuizen	7%
• Speciaalzaken non-food	50%
• Ambulante handel/postorder	3%

Deze cijfers komen ruwweg ook overeen met de verdeling van de werkgelegenheid in de detail (RND, jaarverslag 2002: 5).

De detail is als sector weinig productief. De detail scoort 8% van de totaal behaalde omzet in het particuliere bedrijfsleven en doet dat met ruim 10% van de daar werkenden (gemeten in arbeidsjaren) in 15% van het totaal aantal private ondernemingen. Over het geheel genomen is de sector dus kleinschalig. Wel geldt dat de productiviteit in het grootbedrijf hoger ligt dan in het kleinbedrijf in de detail (EIM 2003a: 12-13). Het gemiddeld aantal werknemers per onderneming is in de food elf, in de mode zeven, in wonen/entertainment ook zeven, in overig non-food vijf en in de niet-winkelverkoop anderhalf. Gemiddeld is het aantal werknemers per onderneming in de detail zes. We tekenen daarbij aan dat met name in de foodsector het grootbedrijf goed is voor ongeveer een derde van de werkgelegenheid. Het gaat dan slechts om enkele bedrijven. Ook in delen van de non-food, in het bijzonder drogisterijen en parfumerieën rukt het grotere bedrijf op. Dat is minder het geval in andere branches zoals de mode, de meest arbeidsintensieve onder de branches (ibid.: 7-10).

De zzp-ers onder de detaillisten gaan niet erg gebukt onder concurrentie met anderen. De helft is ‘enigszins’ in concurrentie, iets meer dan een zesde niet of nauwelijks en de resterende derde geeft te kennen sterk tot zeer sterk te concurreren (Vossen en Bouwmeester 2002: 34). Er wordt weinig op tarief gewerkt: slechts een kwart van de zzp-detaillisten geeft dit aan. Tariefconcurrentie is onbekend. Kwaliteitsconcurrentie (service, snelheid etc.) komt daarentegen als regel weer wel voor. Hoewel hier geen kwan-

<sup>16</sup> Bronnen: HBD (hoofdbedrijfschap detailhandel, factsheet detailhandel 2002 ([www.hbd.nl](http://www.hbd.nl)) en jaarverslagen 2002, 2001 en 2000 van de Raad Nederlandse Detailhandel (RND, [www.raadnederlandsedetailhandel.nl](http://www.raadnederlandsedetailhandel.nl)).

titatieve gegevens voorhanden zijn verwachten we dat het 'niche'- verschijnsel evenals innovaties niet zullen ontbreken.

#### Interviews

Niet alle vragen uit onze checklist zijn van toepassing op de detail, in het bijzonder niet de vragen met betrekking tot het aantal opdrachtgevers. Deze zijn hieronder daarom niet vermeld. Samenvattend ziet het profiel van de detail er als volgt uit:

### Detailhandel, sectorprofiel zzp-markt

Tabel 5 detailhandel

Thema	Eerder onderzoek	Resultaat nu
-Detachering	nb	nee of niet van toepassing
-Acquisitie	nb	informeel of niet van toepassing
-Aanbesteding	nb	nvt
-Invloed PBO en CAO	nb	vrijwel niet
-Lid branchevereniging	één op drie	vijf op de twaalf
-Groeimarkt	licht	lichte groei
-Groeiconcurrentie	nb	lichte groei
-Tariefsector	meestal niet van toepassing	redelijk
-Tariefgrondslag	meestal nvt	vast
-Tariefconcurrentie	weinig	weinig
-Concurrentie op kwaliteit, service, etc.	regel	meestal
-Niche	nb	één-kwart
-Innovatie	nb	één-kwart

#### Toelichting:

Zeven van de door ons ondervraagde zzp-ers werkt in de non-food, in diverse activiteiten uiteenlopend van de verkoop van fietsen, via het repareren van schoenen, tot en met de in- en verkoop van akoestische gitaren. De overige zitten in food, en dan voornamelijk in specialismen zoals de verkoop van bijzondere wijnen. Eén zzp-er heeft een kaaswinkel. Tot de overige activiteiten rekenen we een dierspeciaalzaak. De dominantie van de non-food keert dus terug in de samenstelling van onze groep zzp-ers. Opmerkelijk is verder dat kruideniers inderdaad niet voorkomen. In de food stellen twee zzp-ers in een niche te opereren; één onder hen (de kaaswinkelier) stelt tevens aan innovatie te doen, een stelling die daarnaast nog door één andere zzp-er in de food wordt betrokken. In de non-food geldt dit voor slechts één zzp-er (een leverancier van innovatieve materialen aan imkers) die zowel in een niche werkt als innoveert. Waar we niche-strategieën en innovatief gedrag in de bouw en de zakelijke dienstverlening niet tegenkwamen valt het op dat dit in de detail, en dichtbij de finale consument, wel voorkomt.

Op de vraag naar detachering antwoordt de helft dat dat op hen niet van toepassing is. De overigen antwoorden ontkennend. Detachering ligt bij zzp-ers in de detail ook niet in de rede. Hun activiteiten zijn als regel locatiegebonden en laten werkzaamheden elders, onder welke noemer dan ook, niet toe. Acquisitie is voor twee derde van de ondernemers iets wat op informele ('mond-tot-mond', een enkele keer aangevuld met reclame) basis plaatsvindt, dan wel -in de overige gevallen- niet van toepassing wordt

geacht. Aanbesteding komt niet voor. Vijf van de twaalf ondernemers is lid van een branchevereniging. Beperkingen door PBO en CAO wordt in één geval (de kaaswinkel) vermeld. Het gaat dan echter niet om PBO-bepalingen (wat gelet op weegapparatuur, klimaatbeheersing, voedselkwaliteit en voedselveiligheid niet raar zou zijn), maar om verder niet toegelichte (tijden?, arbeidsomstandigheden?) beperkingen voortvloeiend uit de CAO. De achtergrond is eenvoudig: dit is de enige respondent die personeel had.

Een kleine helft van de ondernemers ervaart concurrentie en is ook van mening dat die is toegenomen. Voor de overigen is dat niet aan de orde of zelfs onbekend. Kennis over concurrenten is bij de helft aanwezig maar over een netwerk beschikt slechts een kwart van de ondernemers. Vijf ondernemers rapporteren een groeiende markt, twee een stabiele, vier een krimpende, en één ondernemer weet het niet. Lichte groei overall dus, maar wel een wisselend beeld. Geen van deze resultaten wijkt af van eerder onderzoek over de sector, respectievelijk de zzp-er in de sector.

Het tarief in de sector wordt als redelijk ervaren, hoewel vier ondernemers het aan de magere kant vinden. De grondslag van de tarieven is vast, met name omdat de meeste ondernemers met richtlijnen of adviesprijzen van een branche te maken hebben en in het enkele geval waar dat niet voorkomt de regel van de kostprijs plus vaste marge aanhouden. Tariefconcurrentie komt volgens twee derde van de ondernemers niet voor, de anderen stellen vast dat het wel (soms) voorkomt. Met betrekking tot de grondslag van de tarieven zijn dit opvallende uitkomsten, vergeleken met eerder onderzoek. Daar kwamen we veelal 'niet van toepassing' tegen, terwijl onze respondenten de nadruk leggen op richtprijzen en branche-adviezen en –gebruiken. Concurrentie op kwaliteit, service etc. is voor drie-kwart van de ondernemers de regel en zij hebben tevens de ervaring dat dat voor hun klanten belangrijk is.

#### 5.1.4 *Een eerste vergelijking van de sectorprofielen*

Het meest opvallende in de profielen is eerder hun overeenkomsten dan hun verschillen. Dat is opmerkelijk. We hadden mogen verwachten dat in snel groeiende zzp-sectoren zoals de bouw en in het bijzonder de zakelijke dienstverlening groei en concurrentie meer zouden zijn aangezet dan in de detail. Dat is echter niet het geval, hetgeen de indruk oproept van ondernemers die voor een markt werken waar vertrouwen, service en bereikbaarheid een grotere rol spelen dan het concurreren op prijs. In het geval van de zakelijke dienstverlening wordt dat door de aard van de geleverde diensten bepaald, in de bouw voornamelijk door de grote nadruk op lokale en regionale marktbediening. Dat laatste is ook een factor in de detail. De indruk van vertrouwen, in plaats van prijs als 'distinctieve competence' wordt in elk geval bevestigd door de grote betekenis die alom wordt toegekend aan de meer kwalitatieve aspecten van de concurrentie. Het 'vertrouwde' wordt verder onderstreept door de voornamelijk informele manier van acquisitie van klanten en opdrachtgevers. 'Mond-tot-mond' is de meest voorkomende uitdrukking in dit verband, terwijl van opdrachtgevers veelal wordt gesteld dat ze 'naar hen toekomen'. Het 'vertrouwde' blijkt ten slotte uit de weinige niche-spelers en het zeer geringe aantal innoveerders en innovatieve bedrijven. Opmerkelijk is wel dat dit, voorzover het überhaupt wordt vermeld dit voornamelijk in de detail is, hetgeen er mogelijk op wijst dat klanten van de detail een meegaan met nieuwe merken, producten, toepassingen etc. verwachten en dat een deel van de detail daar ook (bewust) op inspeelt. Over de tarieven en prijzen in de betreffende sectoren is men in het algemeen tevreden. Stunten met prijzen of tarieven komt niet voor, men houdt het grosso modo bij vaste tarieven. Een redelijk voorspelbaar inkomen telt kennelijk zwaarder dan een streven naar een zo groot mogelijke omzet en inkomen. De zzp-ers in deze sectoren

zijn slechts matig georganiseerd in brancheverenigingen. Dat onderstreept misschien nogmaals de indruk dat men zich eerder richt op klanten en opdrachtgevers dan op de branche, de branchegenoten en hun gedrag. Niettemin zijn onze uitkomsten opvallend ten opzichte van eerder onderzoek (EIM 2002) waarin de stelling is ingenomen dat traditionele zzp-ers (zoals in de detail) meer georganiseerd zijn dan nieuwe zzp-ers (zoals in de bouw en de zakelijke dienstverlening). De markt van de zzp-er is niet anoniem, maar dat houdt niet in dat de markt op de een of andere manier door de zzp-ers onderling wordt verdeeld, dan wel dat er daartoe informele afspraken worden gemaakt.

## 5.2 Persoonsprofielen

### 5.2.1 Bouw

#### *Resultaten eerder onderzoek*

De gemiddelde leeftijd van de zzp-er in de bouw is 41 jaar. Bijna een kwart is ouder dan 50 jaar. Een drie jaar eerdere meting liet eenzelfde beeld zien. De grote groei van het aantal zzp-ers in de bouw in de afgelopen jaren heeft niet geleid tot een andere (jongere) leeftijdsopbouw. Gemiddeld genomen oefent de zzp-er het bedrijf zo'n zeven jaar uit: de helft vijf jaar of minder de andere helft van vijf jaar tot zelfs vijftientig jaar. Er is een duidelijke samenhang tussen de leeftijd van de zzp-er en de leeftijd van het bedrijf. Het overgrote deel (negen op de tien) van de zzp-ers in de bouw is eerder in loondienst geweest. Hun keuze voor het zzp-schap is zelden ingegeven door dreigend of actueel ontslag, hoewel dit bij de 50-plussers wel in één op de acht gevallen als motief is genoemd. Toch komen push-motieven (onvrede met werkgever, geen groei-mogelijkheden) meer voor dan pull-motieven (vrijheid, autonomie). Zijn mensen echter eenmaal aan de slag aan zzp-er dan blijken de pull-aspecten echter wel degelijk van grote positieve invloed. In het EIB-onderzoek (Dolmans, 2002) is niet uitdrukkelijk gevraagd naar ww- en wao-geschiedenis. Meer dan een kwart van de zzp-ers in de bouw heeft na de lagere school geen beroepsopleiding afgemaakt. Nogal wat zzp-ers die wel een beroepsopleiding hebben blijken dat niet in een bouwgerelateerde richting te hebben gedaan. Meestal gaat het om lager beroepsonderwijs. Middelbaar en hoger (beroeps-) onderwijs is door ruim één op de vijf zzp-ers in de bouw gevolgd. Bij de vraag naar een vrije keuze voor een eigen bedrijf dan wel (terugkeer naar) werknemerschap geeft een overweldigende meerderheid (94%) te kennen voor zelfstandigheid te kiezen (Dolmans 2002). De bouw is voornamelijk een mannenwereld (Vossen en Bouwmeester 2002).

#### *Interviews*

In ons onderzoek is naar vergelijkbare zaken gevraagd, zij het dat we een eigen accent hebben gelegd op de vragen naar wao- en ww-geschiedenis, en naar de gezondheidssituatie van de respondenten bij de start van hun bedrijf. Verder hebben we uitdrukkelijk gevraagd naar de perceptie van de respondenten over hun bedrijf en dan in het bijzonder de vraag of zij hun bedrijf als een opstap naar (terugkeer in) loondienst zien. Verder is uiteraard gevraagd naar de leeftijd van de respondenten, naar hun leeftijd bij de start van het bedrijf, en naar hun opleidingsniveau. Bij elk interview is bovendien aangetekend of de geïnterviewde man dan wel vrouw was.

**Bouw, persoonsprofiel zzp-er**

Tabel.6 bouw

Thema	Eerder onderzoek	Resultaat nu
-Gemiddelde leeftijd respondenten nu	41 jaar	42 jaar
-Gemiddelde leeftijd respondenten bij start bedrijf	34 jaar	36 jaar
-Opleidingsniveau	LBO-plus	MBO-plus
-Motief om te starten: push	vaak	8
-Motief om te starten: pull	minder vaak	4
-Zzp opstap naar loondienst?	nee	nee
-Gezondheid bij start	nb	goed
-WW-uitkering gehad?	nb	2, kortdurend
-WAO-uitkering gehad?	nb	1
-Aantal mannen	voornamelijk mannen	10
-Aantal vrouwen	vrijwel geen vrouwen	2

## Toelichting:

De jongste ondernemer is nu 29 jaar, de oudste 58 jaar. De meeste zijn rond de 40 jaar. Er is één ondernemer die nog maar net is gestart, de ondernemer die het langst bezig is heeft inmiddels 16 jaar een bedrijf. Voor de rest is de leeftijd van de bedrijven dichtbij of op het gemiddelde van 6 jaar. Deze getallen liggen dicht bij de uitkomsten van eerder verricht onderzoek, zij het dat de startleeftijd van onze respondenten twee jaar later lag dan in het EIB-onderzoek (Dolmans 2002). Globaal gezien dus, en ervan uitgaande dat de mortaliteitskans van bedrijven met name in de eerste drie jaar het grootst is, zijn de bedrijven de kinderschoenen ontgroeid en 'gevestigd'. Het opleidingsniveau is gemiddeld genomen net wat hoger dan MBO en dat spoort goed met de antwoorden op de vraag op welk niveau men het werk en de daarvoor nodige competenties inschat. Dat is een uitkomst die afwijkt van eerder onderzoek. Immers vrijwel steeds wordt over de bouw opgemerkt dat het opleidingsniveau betrekkelijk laag is. Wij vinden dat niet. Er zijn een aantal mensen met VWO en Havo, één HTS-er, twee mensen met een MBO-opleiding en de overigen LTS. Dit betekent overigens niet dat onze zzp-ers niet reeds in de bouw werkten voordat ze zzp-er werden want voor de meeste is dat wel zo (tien op de twaalf). Niettemin blijkt de bouw een activiteit waarin nogal wat mensen hun weg weten te vinden ook zonder een op de bouw gerichte beroepsopleiding.

Op één ondernemer na (gescheurde kruisbanden) melden alle ondernemers dat ze over een goede gezondheid beschikten bij de start. De ondernemer met de gescheurde kruisbanden is ook de enige die ooit van een wao-uitkering afhankelijk was, maar in een periode dat hij nog loonafhankelijk was. De meeste hebben ook nooit te maken gehad met een ww-uitkering. Bij twee is dat wel het geval geweest, met de kanttekening dat dit niet het geval was bij de start. Niettemin komen pushmotieven (met name: onvrede met de werkgever) vaker voor dan pull-motieven: op dit punt wijken onze gegevens niet af van wat eerder in ander onderzoek is gevonden.

In termen van risico-selectie houdt dit in dat het leeftijdsaspect als een gemiddeld tot hoog risico moet worden gezien, het opleidingsaspect als een laag tot gemiddeld risico en het gezondheidsaspect als een laag risico. Een gemiddeld risicoprofiel met andere

woorden: het zijn de gemiddelde, niet de goede risico's die de stap naar zzp-schap zetten.

Zoals verwacht is het aantal vrouwen onder de bouwondernemers gering. Geen van de ondernemers ziet het zzp-er zijn als een opstap naar loondienst. Het zzp-schap is voor hen bevredigend en ze zijn het niet aangegaan om hun kansen bij werkgevers te vergroten. Het persoonsprofiel van de zzp-er in ons onderzoek wijkt dus hoofdzakelijk op het punt van het hogere opleidingsniveau af van het profiel zoals gevonden in eerder verricht onderzoek. Ook hier geldt de kanttekening dat dit in de hand gewerkt wordt door het feit dat onder onze respondenten geen mensen zijn aangetroffen uit de gww-bedrijfsgroep. Onze respondenten vinden we voornamelijk in de bouw&utiliteit, en daar is het aandeel hoger opgeleiden groter dan in de andere bedrijfsgroepen (zie Dolmans 2002: 27-29).

### 5.2.2 Zakelijke dienstverlening

#### *Resultaten Eerder Onderzoek*

De gemiddelde leeftijd van de zzp-er in de zakelijke dienstverlening is bijna tweeënvijftig jaar (berekend uit figuur 3.2 uit Vossen en Bouwmeester 2002: 28). Ongeveer één op de zeven zzp-ers in de zakelijke dienstverlening is vrouw, hetgeen nogal afsteekt bij de bouw (één op de honderd) en de detail (één op de drie). Gemiddeld genomen heeft de zzp-er al zo'n jaar of tien een eigen bedrijf (berekend uit tabel 3.4 van Vossen en Bouwmeester 2002: 37). Bijna de helft heeft een hogere opleiding genoten en nog geen kwart alleen een lagere, de rest zit daar tussen in. Er zijn slechts weinig mensen 'uit noodzaak' zzp-er (Vossen en Bouwmeester 2002: 38; EIM 2002: 32). Hoewel dit niet precies hetzelfde is als het antwoord op de vraag of men het zzp-schap als een opstap naar loonarbeid ziet, menen we wel dat dit zo geïnterpreteerd mag worden.

#### *Interviews*

In de interviews is naar overeenkomstige dingen gevraagd, met ook hier de aantekening dat we uitdrukkelijk de wao- en ww-achtergrond in de vragen hebben meegenomen. Dit is in eerder onderzoek niet gebeurd.

### **Zakelijke dienstverlening, persoonprofiel zzp-er**

Tabel 7 zakelijke dienstverlening

Thema	Eerder onderzoek	Resultaat nu
-Gemiddelde leeftijd respondenten nu	52 jaar	49 jaar
-Gemiddelde leeftijd respondenten bij start bedrijf	42 jaar	36 jaar
-Opleidingsniveau	Hoog	MBO-plus
-Zzp opstap naar loondienst?	nee	nee
-Gezondheid bij start	nb	goed
-WW-uitkering gehad?	nb	50%
-WAO-uitkering gehad?	nb	nee
-Aantal mannen	6 op 7	11
-Aantal vrouwen	1 op 7	1

### Toelichting:

De gemiddelde leeftijd ligt bij de zakelijke dienstverlening hoger dan in de bouw, een gegeven dat in het meeste onderzoek naar voren komt. Wel is onze populatie wat jonger en ook eerder gestart dan uit eerder onderzoek bleek. De verschillen zijn overigens niet groot. De jongste ondernemer is 31 jaar, de oudste 63 jaar; de meeste hebben een leeftijd in de buurt van het gemiddelde. De startleeftijd is weer wel gelijk aan die in de bouw, namelijk gemiddeld 36 jaar. Dat betekent dat de periode dat men een eigen bedrijf heeft fors hoger is dan die in de bouw. Men is dus al vrij lang bezig. Ook hier liggen de extremen ver uit elkaar: één ondernemer zit al 26 jaar in het vak, de ondernemer met de kortste periode is 4 jaar bezig. De meeste hebben een eigen bedrijf sinds 10 tot 15 jaar. Het opleidingsniveau is vergelijkbaar met dat in de bouw en ook hier schatten de ondernemers hun huidige werk- en competentieniveau iets hoger in dan hun formele opleiding indiceert. Ten opzichte van wat al bekend was over het opleidingsniveau scoren onze respondenten overigens aan de lage kant. Wij rekenen dit toe aan de samenstelling van onze groep respondenten waarin bijvoorbeeld administratie veel zwaarder is vertegenwoordigd dan in de sector van de zakelijke dienstverlening als geheel. Alle ondernemers waren bij de start goed gezond, geen van hen heeft ooit een wao-uitkering nodig gehad. Opmerkelijk is dat de helft periodes van werkloosheid heeft gekend, twee als werknemer, de overige vier in aanloop naar het eigen bedrijf. Steeds gaat het om korte ww-periodes, die de 2 maanden niet overstijgen. Slechts één ondernemer is vrouw, hetgeen vergeleken met eerder onderzoek naar zzp-ers in de zakelijke dienstverlening erg weinig is. Geen van de ondernemers ziet het zzp-schap als opstap naar loondienst. Zoals steeds eigenlijk: wat ook de oorspronkelijke aanleiding voor het zzp-schap is geweest, eenmaal begonnen smaakt het vrijwel onveranderlijk naar meer. Net als in de bouw, en om dezelfde redenen, is onze taxatie dat het noch de goede, noch de slechte risico's die de stap naar het zzp-schap zetten. Het risico-profiel, met andere woorden, is ook hier gemiddeld.

### 5.2.3 Detailhandel

#### *Resultaten eerder onderzoek*

De sector detailhandel is over het geheel genomen jong, en vrouwelijk. Vier op de tien werknemers in de sector zijn 23 jaar of jonger, en twee op de drie werknemers zijn vrouw. Het opleidingsniveau is tussen vmbo en mbo in (Bron: HBD, factsheet detailhandel 2002).

De zzp-er steekt hier zeer bij af. De zzp-er is in alle sectoren en ook in de detail een stuk ouder dan de gemiddelde beroepsbevolking en nog weer wat meer op jaren in de detailsector (vgl. Vossen en Bouwmeester 2002: 28). Opgemerkt moet worden dat de spreiding in leeftijd in de detail groter is dan de over het geheel genomen wat oudere zakelijke dienstverlening. De meeste zzp-ers in de detail zitten al geruime tijd in het vak, gemiddeld meer dan 10 jaar (berekend op basis van Vossen en Bouwmeester 2002: 37). Het aantal vrouwen onder de zzp-ers in de detail is hoger dan in de bouw en de zakelijke dienstverlening. Ongeveer één op elke drie zzp-ers is vrouw (Vossen en Bouwmeester 2002: 27)<sup>17</sup>.

Of het zzp-schap als opstap naar loondienst wordt gezien is niet bekend. Niettemin, gezien de positieve waardering van het zzp-schap, evenals de lange duur van het be-

---

<sup>17</sup> In EIM 2002 (: 13) is het het aantal vrouwen in de detail zelfs groter dan het aantal mannen.

drijf, nemen we aan dat het antwoord op deze vraag in eerder onderzoek 'nee' zou luiden. Over de gezondheidssituatie bij aanvang, noch over werkloosheidsgeschiedenissen is iets bekend. Het opleidingsniveau is voornamelijk laag en in mindere mate middelbaar (Vossen en Bouwmeester 2002: 28).

### Interviews

Onze respondenten wijken van dit beeld betrekkelijk weinig af zoals uit onderstaande tabel blijkt.

### Detailhandel, persoonprofiel zzp-er

Tabel 8 detailhandel

Thema	Eerder onderzoek	Resultaat nu
-Gemiddelde leeftijd respondenten nu	50 jaar	52 jaar
-Gemiddelde leeftijd respondenten bij start bedrijf	39 jaar	35 jaar
-Opleidingsniveau	LBO plus	MBO
-Zzp opstap naar loondienst?	nee	nee
-Gezondheid bij start	nb	goed
-WW-uitkering gehad?	nb	2, lang
-WAO-uitkering gehad?	Nb	1
-Aantal mannen	2 op 3	9
-Aantal vrouwen	1 op 3	3

### Toelichting:

De gemiddelde leeftijd in de detail is de hoogste in de drie door ons onderzochte sectoren. Onze respondenten zijn gemiddeld 52 jaar oud, twee jaar meer dan uit eerder onderzoek kan worden afgeleid. Het verschil is dus klein. De meeste ondernemers zijn rond de vijftig jaar oud, de jongste is 32 en de oudste 72 jaar. De gemiddelde leeftijd bij de start was 35 jaar, hetgeen weer correspondeert met de startleeftijd die we gemiddeld in de bouw en de zakelijke dienstverlening hebben aangetroffen. Het zijn in de detail ook voornamelijk dertigers die met hun bedrijf zijn begonnen; de jongste was 21 en de oudste 52 jaar. Een winkel is kennelijk iets voor de rest van het leven, gelet op de gemiddelde leeftijd van 17 jaar voor de bedrijven in de detail. Toch is de samenhang tussen leeftijd respondent en leeftijd bedrijf hier minder uitgesproken dan in de bouw en de zakelijke dienstverlening. Ook ouderen starten een bedrijf. De keus voor het bedrijf is ook vaak ingegeven door een partner, of door familie en kennissen. Het gemiddelde opleidingsniveau is MBO, het gemiddelde werk- en competentieniveau wijkt daar weinig van af. Het niveau is hoger dan in de sector als geheel, en dan het niveau zoals in eerder onderzoek aangetroffen.

De gezondheid van de detaillisten was bij aanvang goed, met één uitzondering. Het gaat om een ondernemer met rugklachten die sinds 1996 een wao-uitkering heeft (nu nog voor 15%). Twee ondernemers hebben een ww-uitkering gehad, één voor 1 jaar, de ander voor 2 jaar. In beide gevallen ging dat vooraf aan het starten van een eigen bedrijf en in beide gevallen ligt dit alweer een tijd achter hen (15 respectievelijk 8 jaar). Een kwart van de ondernemers is vrouw, iets lager dus dan in eerder onderzoek



werd gevonden. Ook hier ziet geen enkele ondernemer het zzp-schap als een opstap naar loondienst.

#### 5.2.4 *Een eerste vergelijking van de persoonprofielen*

Leeftijd blijkt een indicatie voor de duur van de bedrijfsvoering: hoe ouder men gemiddeld is, hoe langer het bedrijf bestaat. De detail is het oudst, een beeld dat afwijkt van ander onderzoek: daarin wordt meestal vermeld dat de zakelijke dienstverlening verhoudingsgewijs het oudst is. Ook het opleidingsbeeld wijkt af van ander onderzoek: de bouw is meestal de sector met het laagste gemiddelde opleidingsniveau. In dit onderzoek blijkt dat de detail, hoewel de verschillen klein zijn. Ook de verwachting uit ander onderzoek dat de zakelijke dienstverlening de sector is met het gemiddeld hoogste opleidingsniveau is in dit onderzoek niet bewaarheid. Een en ander ontkracht eerder onderzoek uiteraard niet; het signaal is eerder dat we de hier gevonden resultaten met de nodige voorzichtigheid moeten interpreteren. Wat weer wel spoot met eerder onderzoek is het feit dat men echt heeft gekozen voor het zzp-schap: geen enkele van de door ons bevraagde zzp-ers ziet het zelfstandig een bedrijf voeren als een opstap naar loondienst.

Is er sprake van risico-selectie? Dat zou het geval zijn indien juist de goede risico's het zzp-schap opzoeken en de slechtere achterblijven onder het régime van de werknemersverzekeringen. Onze data hierboven leiden niet tot een eenduidige conclusie. De gemiddeld hoge leeftijd pleit tegen de stelling dat het de goede risico's zijn die de overstap hebben gemaakt. Echter, de startleeftijd is ongeveer 35 jaar in de onderzochte sectoren waardoor het leeftijdsargument –met een gedeeltelijke uitzondering voor de bouw- wat wordt afgezwakt. Belangrijker is in dit verband misschien de vraag naar wat de zzp-ers zullen doen bij tegenslag. Dan immers telt hun gemiddeld hoge leeftijd inmiddels wel. We komen op deze vraag terug in hoofdstuk 6. Wat betreft de gezondheidsrisico's ziet onze groep er goed uit, zeker gelet op een gemiddelde leeftijd die een aantal jaren boven het gemiddelde van de beroepsbevolking als geheel uitkomt. Het is ook een groep die bij de start een goede gezondheid genoot. Maar bij de werkloosheidsrisico's is het beeld gespreider, in het bijzonder voor de zakelijke dienstverlening en de detail. Voor de zzp-ers in deze sectoren die met werkloosheid en ww te maken gehad hebben geldt echter wel dat het om een werkloosheid van de nodige jaren geleden gaat. Niettemin gaat het om een verhoudingsgewijs niet verwaarloosbaar percentage, zodat de conclusie dat alleen goede risico's de overstap naar het zzp-schap maken op dit punt niet kan worden onderschreven. De vraag naar de risico-selectie is nog niet beantwoord. We komen er later op terug. Ten slotte: de zzp-wereld is voornamelijk een mannenwereld, zij het in wat mindere mate in de detail dan in andere sectoren. Die conclusie uit eerder onderzoek wordt ook hier bevestigd.



## 6 Het onderzoek: de bedrijfsvoering in de drie sectoren

Wat betekenen de sector- en persoonsprofielen als we hen op elkaar betrekken in termen van bedrijfsvoering? Daarop gaan we in deze paragraaf in. We beginnen weer met de bouw, gevolgd door zakelijke dienstverlening en detailhandel en daarna een vergelijking van de bedrijfsvoering in de drie sectoren.

### 6.1 Bedrijfsvoering: bouw

#### *Resultaten eerder onderzoek*

De bouw wordt gekenmerkt door lange werktijden. Het grootste deel van de zzp-ers in de bouw werkt meer dan veertig uur; gemiddeld wordt zo'n vijftig uur gewerkt per week (Dolmans 2002; Otten 2001; EIM 2002; Vossen en Bouwmeester 2002). Er is in de loop der jaren een stijgende tendens waarneembaar, hetgeen samenhangt met de groei in de bouwsector als geheel. Toch leidt dit niet tot het aannemen van personeel. Het aannemen van personeel is een oplossing die slechts door vier procent van de zzp-ers in de bouw wordt gevolgd. Voorzover oudere zzp-ers vroeger personeel hebben gehad stappen ze daar steeds meer vanaf. Jongere zzp-ers maken sowieso minder gebruik van personeel. De redenen zijn met name het grote financiële risico (hoge sociale lasten). Daarnaast wordt personeel als een extra belasting gezien, al dan niet in samenhang met een voorkeur om niet met personeel te werken. Bij oudere zzp-ers in de bouw komt daarbij dat velen van hen (bijna vier op de tien) aan het afbouwen zijn en daarin past geen personeel. De zzp-er in de bouw creëert weinig nieuwe werkgelegenheid in het eigen bedrijf. Samenwerking wordt daarentegen wel gezocht. Eén op de vier zzp-ers zegt altijd samenwerking aan te gaan, en ook één op de vier zegt af te wisselen tussen solo werken en samenwerking. Samenwerking is de geprefereerde oplossing voor te lange werkuren en teveel werkdruk. Het aannemen van minder werk komt in ruwweg één van de vijf gevallen voor. Ook uitbesteding komt voor, hoewel dat uiteraard de werkdruk voor de sector als geheel niet vermindert. Van de mogelijkheden om de administratie uit te besteden wordt vermoedelijk weinig gebruik gemaakt, maar precieze data zijn niet voorhanden. Wel wordt 'administratieve rompslomp' door de zzp-ers in de bouw en in het algemeen als hun grootste nadeel gezien (Dolmans 2002: 57; Vossen en Bouwmeester 2002: 39).

Deze gegevens houden verband met tijdsdruk en tijdsautonomie. De tijdsdruk is hoog en hoe langer de werkweek hoe groter de druk. De vele klanten worden als reden geciteerd, evenals de nauwkeurigheidseisen waaraan het werk moet voldoen, en de druk van de oplevertijd (Dolmans 2002: 59-60). Een baan naast het zzp-schap komt, gegeven de vele uren, weinig voor. Slechts 15% van de zzp-ers in de bouw heeft naast het bedrijf andere inkomensbronnen<sup>18</sup>. Ook hier varieert dit eenduidig met het aantal gewerkte uren als zzp-er. Mensen die minder dan veertig uur per week werken als zzp-er hebben in één op de drie gevallen ook andere inkomsten. Gegeven het feit dat er bovendien een verband is tussen leeftijd en gewerkte uren (jongeren werken meer uren dan ouderen) is de regel blijkbaar dat ouderen eerder over extra inkomensbronnen zullen beschikken dan jongeren (Dolmans 2002: 56, 67-69). In hoeverre fiscale voor-

<sup>18</sup> Dit aan Dolmans ontleende gegeven wijkt af van de data zoals door Vossen en Bouwmeester gepresenteerd (o.c.: 31). Daar blijkt dat ongeveer 2/3 van de zzp-ers in de bouw het grootste deel het gezinsinkomen voor hun rekening nemen en ongeveer een kwart de helft of minder (één op de twaalf zzp-ers zegt het niet te weten). Vermoedelijk ligt hieraan een andere vraagstelling ten grondslag.

deelregelingen van belang zijn voor de zzp-ers in de bouw is niet bekend. De tijdsdruk staat echter tijdsautonomie niet in de weg. Dit laatste wordt door de zzp-ers zeer geëistoerd. Na de vrijheid het werk naar eigen inzicht in te kunnen richten neemt tijdsautonomie de tweede plaats in op de lijst van voordelen van het zzp-schap boven werknemerschap. Driekwart van de zzp-ers schat dit aspect hoog in (EIM 2002, Vossen en Bouwmeester 2002).

De vraag in hoeverre zzp-ers in de bouw de Arboret denken na te leven is in eerder onderzoek regelmatig gesteld. Het antwoord is dat de meeste dit doen; slechts een kleine minderheid (11%) doet het niet of beperkt en 2% weet het niet of heeft geen mening (Min. EZ 2002: 19; Vossen en Bouwmeester 2002: 51). Van degenen in de bouw die de regels niet of beperkt naleven vindt een kwart het niet nodig, en ook een kwart kent de regels niet. Kostenaspecten wegen het zwaarst bij niet-naleving. Het kostenargument is in de bouw een belangrijker factor dan in andere sectoren (Vossen en Bouwmeester, *ibid.*). De vraag in hoeverre de Arboret van toepassing wordt geacht door de zzp-ers is niet als zodanig gesteld, en evenmin de vraag of het deels niet onderworpen zijn aan de wet een motief is geweest bij het starten dan wel continueren van het bedrijf. In die lacune probeert het door ons verrichte onderzoek te voorzien.

Uit eerder onderzoek is steeds naar voren gekomen dat de mate waarin zzp-ers zich verzekeren voor gezondheidsrisico's afhankelijk is van de omvang van die risico's en een negatief verband vertoont met leeftijd (Korver, Lagerveld en Minderhoud 2003: 29-31). Voor de bouw houdt dat in dat zich hier ten opzichte van andere sectoren relatief veel mensen verzekeren voor het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico en dat jongeren dat meer doen dan ouderen. Jong dan wel oud staan hier tevens voor de bijdrage van de zzp-er aan het gezinsinkomen, cq de beschikking over andere inkomensbronnen. De voornaamste reden om zich niet te verzekeren is steeds het kostenaspect (Dolmans 2002; Vossen en Bouwmeester 2002; EIM 2002; Korver, Lagerveld en Minderhoud 2003). Te verwachten is dat eenzelfde patroon teruggevonden zal worden in het huidige onderzoek.

Naar 'stoppen' en de overwegingen die daarbij een rol spelen is in eerder onderzoek weinig aandacht besteed. Het EIM (EIM 2002: 9-10, 29) constateert dat tussen 1999 en 2001 7% van de zzp-ers het bijltje er bij hebben neergegoid. In de bouw echter ligt het percentage stoppers bijna drie keer zo hoog. Persoonlijke omstandigheden en arbeidsongeschiktheid spelen daarbij de hoofdrol, bedrijfseconomische redenen worden minder vaak genoemd. Onbekend is echter onder welke omstandigheden de nu functionerende zzp-ers zouden overwegen de pijp aan Maarten te geven. Onbekend is eveneens wat de mensen daarna zouden gaan doen: terug in loondienst, een ander bedrijf starten dan wel er helemaal mee ophouden. Wel bekend is dat de meeste zzp-ers verwachten dat de kans op gebrek aan werk klein is (EIM 2002; Vossen en Bouwmeester 2002). Dat ging dan over de verwachtingen in 2001. In een meting onderen oudere (45 plus) zelfstandigen in 2002 werd dit bevestigd (Korver, Lagerveld en Minderhoud 2003). Een buffer is veelal aanwezig, hoewel deze gemiddeld genomen niet meer dan enkele maanden kan afdekken. Tegen deze achtergrond is het niet verbazend dat het compenseren van weinig werk door weer een baas te zoeken door de meeste zzp-ers niet als alternatief wordt opgevoerd. Niettemin is dit een magere basis om iets over stoppen te kunnen zeggen. In dit onderzoek is daarom uitdrukkelijker gevraagd naar omstandigheden die zouden kunnen uitnodigen met het bedrijf op te houden.

*Interviews*

In onze vraagstelling hebben we deels aansluiting gezocht bij eerder onderzoek. Daarnaast zijn enkele nieuwe accenten aangebracht die meer inzicht op kunnen leveren in de wijze waarop bedrijfsvoering, sector en motivering op elkaar aansluiten. We hebben vragen gesteld over arbeidstijden en arbeidsomstandigheden, over het al dan niet combineren van het bedrijf met ander werk, over de inkomenspositie en die van de partner, over de risico's die het hebben van een bedrijf met zich meebrengt en de manier waarop men die tegemoet treedt en over de vraag wat men gaat doen indien het bedrijf wegens gebrek aan werk, wegens gezondheidsproblemen of anderszins geen toekomst meer biedt. Bij een aantal van deze vragen speelt de vergelijking met het werknemerschap een uitdrukkelijke rol. Deze rol wordt hier meegenomen. Omdat de hier onderzochte zzp-ers alle een voorgeschiedenis als werknemer hebben berusten de desbetreffende antwoorden niet alleen op verwachtingen maar ook op ervaringen.

Tabel 9 bedrijfsvoering: bouw

Thema:		
	Uitkomsten dit onderzoek	Uitkomsten eerder onderzoek
-Gemiddeld aantal uren p.w.	50	50
-Zelfbepaald? (aantal keren ja)	5	nb
-Tijdsdruk? (aantal keren ja)	9	ja
-Tijdsautonomie motief starten of blijven? (aantal keren ja)	9	ja
-Bij drukte: personeel?	nee	nee
-Bij drukte: samenwerken?	ja	ja
-Naast zzp-schap nog ander werk? (aantal keren ja)	1	nee
-Naast bedrijf andere inkomsten? (partner, aantal keren ja)	5 ja	nee nb
-Gebruik van fiscale voordeel regelingen?	1	nb
-Motief om te starten/blijven? (aantal keren ja)	nee	nb
-Financiële administratie in eigen beheer?		
-Arbowet van toepassing? (aantal keren ja)	3	overwegend
-motief start/blijven? (aantal keren ja)	4	nb
-Ao-verzekerd? (aantal keren ja)	9	overwegend
-Ziekteverzekering? (aantal keren ja)	7	overwegend
-Wanneer stoppen?	gemiddeld rond 60 jaar	nb
-Indien tekort aan werk: buffer? (aantal keren ja)	9	ja
-Bij slechte gezondheid: stoppen? (aantal keren ja)	1	nb
-Bij slechte gezondheid: terug naar loondienst? (aantal keren ja)	6	nb
-Indien bedrijfseconomisch geen toekomst bedrijf: stoppen? (aantal keren ja)	-	nb
-Indien bedrijfseconomisch geen toekomst: terug in loondienst? (aantal keren ja)	5	nb

Wij hebben een zestal vragen gesteld over stoppen en één over de gevolgen van onvoldoende werk. De antwoorden daarop staan onderaan in bovenstaande tabel. Alleen de vraag over wat mensen zullen doen met het bedrijf als zij zelf stoppen is niet apart vermeld. De meesten hebben geen idee, er niet over nagedacht of zeggen simpelweg “stoppen”. Slechts twee personen hopen dat hun kinderen het bedrijf zullen voortzetten. Deze uitkomst onderstreept dat zzp-ers er vaak moeite mee hebben om hun diensten (hun bedrijf) los te zien van hun eigen persoon en dus dat met het stoppen door de persoon ook het bedrijf vermoedelijk ophoudt te bestaan. De leeftijd waarop men wil stoppen varieert: sommigen zeggen zo laat mogelijk, anderen variëren tussen 50 à 55 jaar en de pensioengerechtigde leeftijd. In de toelichting bij de leeftijden blijkt dat hoe eerder men wil stoppen hoe meer gezondheidsredenen als motief worden genoemd. Een verband tussen leeftijd nu en tijdstip van stoppen is niet aanwezig. De relatie tussen stoppen en het gezondheidsaspect is ook in recent TNO-onderzoek onder oudere zelfstandigen aangetoond (Korver, Lagerveld en Minderhoud 2003).

We hebben uitdrukkelijk gevraagd of mensen overwegen om ‘ooit’ naar loondienst over te stappen. De meest gegeven antwoorden zijn “nee” of “als het echt niet anders kan”. De zzp-ers hechten met name aan hun vrijheid en zijn kennelijk alleen onder grote druk bereid die op te geven voor een baan in loondienst. De omstandigheden waaronder mensen zich genoopt voelen in loondienst aan de slag te gaan hebben we opgesplitst in gezondheidsklachten die tot arbeidsongeschiktheid zouden kunnen leiden, gezondheidsklachten die beletten het bedrijf voort te zetten, en bedrijfseconomische redenen. Wat dit laatste betreft denkt niemand aan stoppen; het op de één of andere wijze verder gaan als zelfstandig ondernemer wordt in dat geval meestal genoemd, maar ook de overstap naar loondienst komt voor. Het zijn met name de jongere ondernemers die in dat geval opteren voor loondienst; de ouderen (45 jaar en daarboven) kiezen in meerderheid voor een verder gaan met de zelfstandigheid. De ‘goede risico’s’ dus, althans in termen van leeftijd, kiezen voor werknemerschap. Een verband tussen opleidingsniveau en kiezen voor werknemerschap dan wel zelfstandigheid wordt niet aangetroffen.

De twee gezondheidsvragen met betrekking tot stoppen dan wel loondienst leveren een iets ander beeld op. We zien deels, maar iets minder uitgesproken, hetzelfde leeftijds-effect: jongeren besluiten eerder tot loondienst dan ouderen (één respondent beantwoordt de vraag naar het beslissen tot loondienst bij gezondheidsklachten met mogelijk arbeidsongeschiktheid als consequentie met “een beetje onsportief”). Ook hier dus, in het geval van mogelijke arbeidsongeschiktheid, zijn het eerder de ‘goede’ dan de ‘slechte’ risico’s die het werknemerschap overwegen. De keus voor loondienst wordt echter met name gemaakt als antwoord op de vraag als gezondheidsredenen al geleid hebben tot het moeten eindigen met het bedrijf. Dan wordt vaker voor loondienst gekozen; niettemin wil ook in die situatie nog steeds iets minder dan de helft van de zzp-ers zelfstandig blijven, terwijl slechts één ondernemer aankondigt in dat geval te stoppen. Er is hier geen verband met leeftijd, noch met eerder ziekte geschiedenissen (onze populatie is goed gezond), noch met opleiding. Van averechtse selectie bij een eventuele overstap naar loondienst is dus geen sprake. Overigens zijn de antwoorden op deze vragen hypothetisch: de geschetste situaties zijn voor de respondenten niet actueel of urgent.

We hebben hier wat meer aandacht aan gegeven omdat de vraag naar stoppen in eerder onderzoek te weinig aan bod is gekomen. Dat geldt minder voor de andere vragen, hoewel ook daarbij onze accentuering van motieven nieuwe inzichten kan opleveren. Het aantal uren per week van onze respondenten, ten opzichte van de uitkomsten van

eerder onderzoek, verschilt niet. Het is wel een groot aantal uren en dat verklaart tegelijk dat het hebben van werk naast het zzp-schap vrijwel niet wordt aangetroffen. Ook onder onze respondenten is het compenseren van veel uren door het aannemen van personeel niet gebruikelijk en de redenen daarvoor wijken niet af van eerder onderzoek. In plaats van personeel wordt eerder samenwerking gezocht en wordt een onderdeel als de financiële administratie uitbesteed. Voor dit laatste worden meestal “tijd” en “gebrek aan expertise” als oorzaken opgevoerd. In eerder onderzoek werd dit niet, en ik elk geval niet eenduidig, aangetroffen.

Wat de financiën betreft beschikt bijna de helft van de respondenten over inkomensbronnen naast het bedrijf. Dat is hoog, in vergelijking met eerder onderzoek. Het gaat dan in de regel om een partner met inkomsten uit loondienst. We hebben hier geen verklaring voor; we kunnen geen verband leggen tussen bijvoorbeeld leeftijd en inkomsten van partner of opleidingsniveau en inkomsten van partner. Een vijftal zzp-ers heeft het bedrijf samen met de partner opgestart en dan is het zich alleen moeten verlaten op de inkomsten uit het bedrijf het meest voorkomende antwoord. Van de overigen, die dus alleen met het bedrijf zijn gestart, zijn er slechts twee die alleen de inkomsten uit het eigen bedrijf hebben; de anderen hebben als gezegd daarnaast looninkomsten van hun levenspartner. Wat opvalt is de brede bekendheid met en het grote gebruik van fiscale voordeelregelingen voor de zelfstandigen. In eerder onderzoek is dit gegeven niet verwerkt. Hoewel het in ons onderzoek slechts door één respondent als motief voor zzp-schap is genoemd mag worden aangenomen dat het bestaan van deze regelingen een bijdrage betekent zowel aan de bedrijfsvoering als aan de oudedagsvoorziening van de zzp-er.

Slechts drie van de twaalf zzp-ers in de bouw achten de Arbowet op hen van toepassing. Voor hen is dat overigens niet van invloed op hun motief om te starten en/of door te gaan met het bedrijf. Dat laatste is wel het geval bij enkele ondernemers die de Arbowet niet op hen van toepassing vinden maar hun beslissing om te starten dan wel door te gaan zouden laten afhangen van die toepassing: men wil zelf bepalen hoe en onder welke omstandigheden het werk wordt gedaan. Dat houdt overigens niet in dat de zzp-ers hun verantwoordelijkheid voor anderen niet nemen want op twee respondenten na zijn allen verzekerd voor beroepsaansprakelijkheid. Niettemin, op het punt van naleving dan wel toepassing zit er duidelijk licht tussen de eerder onderzoekingen en het huidige onderzoek. Daar is de vraagstelling misschien debet aan. Wij vroegen of voor de zzp-er de Arbowet ‘van toepassing’ was; in het onderzoek van Vossen en Bouwmeester (2002: 74) was de vraag : ‘in hoeverre denkt u dat u de wetgeving rond arbeidsomstandigheden (de Arbowet) naleeft?’. Het is uiteraard zeer wel mogelijk dat iets niet van toepassing is maar toch wordt nageleefd. Heeft dat meegespeeld? Mét het feit dat tot dusver, behalve in dit onderzoek, de invloed van Arbo op start- en blijfmotieven niet is verwerkt is dit aanleiding voor verder onderzoek terzake.

Dat de bouw een verhoudingsgewijs hoog percentage mensen kent dat zich verzekert voor risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid wordt ook in ons onderzoek bevestigd. Het negatieve verband met leeftijd is aanwezig, zij het tamelijk zwak. Niet-verzekeren heeft als reden dat men het te duur vindt: ook hier zien we de overeenkomst met eerder onderzoek. De bekendheid met de verzekeringen is niet groot: de meesten zijn particulier verzekerd onder meer door het feit dat de weg via de Ziektewet slechts weinigen bekend is.



### 6.1.1 *Bouw: bedrijfsvoering, sector- en persoonsprofiel in samenhang*

Ter afsluiting van deze subparagraaf lopen we kort de negen, aan de Startnotitie ontleende, vragen na die aan het begin van hoofdstuk 5 zijn opgesomd:

#### **Motivatie zzp-schap**

##### 1. *Kostenvoordelen zzp-schap voor opdrachtgever en zzp-er?*

Noch de zzp-ers noch hun opdrachtgevers geven aan dat kostenvoordelen de motivatie voor de keuze van zzp-schap beïnvloeden. De zzp-er heeft kostenvoordelen ten opzichte van een bedrijf met werknemers: deze liggen bijvoorbeeld op het vlak van premie-afdrachten, van arbeidstijden en van arbeidsomstandigheden. Een zzp-er heeft natuurlijk ook kostennadelen: schaalvoordelen zijn afwezig dan wel niet toeigenbaar en de zzp-er verricht zowel gekwalificeerde als ongekwalificeerde werkzaamheden zonder de laatste te kunnen delegeren. Voor opdrachtgevers blijken de flexibiliteit en de continuïteit van hun eigen bedrijfsvoering belangrijker overwegingen dan kosten en prijzen. Voor de zzp-ers geldt dat ze niet zozeer op kosten en prijzen hun plek in de markt zoeken maar op kwaliteit, vertrouwen, snelheid en maatwerk.

##### 2. *Reguleringsvoordelen?*

Het gaat hier voornamelijk over de arbeidsomstandigheden- en de arbeidstijdenwet (de PBO en de CAO worden door de zzp-ers nergens genoemd als reguleringsinvloed; ook de bekendheid hiermee is gering). Op het punt van de arbeidstijden zijn de zzp-ers hun eigen wet. En ze hechten daaraan. Ondanks lange uren zijn de voordelen die zzp-ers zien aan hun tijdsautonomie en dagindeling groot. Zowel als start- als blijfmotief scoort tijdsautonomie hoog. Dat geldt ook, zij het in mindere mate, voor de arbeidsomstandigheden van de zzp-er. De arbeidsomstandighedenwet is niet van toepassing, tenzij de zzp-er zichzelf of anderen schade kan toebrengen. Maar ze is wel van invloed, getuige het aantal zzp-ers (één derde van onze respondenten) dat stelt dat –mocht de wet van toepassing worden verklaard– dit niet zonder gevolgen zal blijven voor hun beslissing om met het zzp-schap door te gaan. In ander onderzoek is de desbetreffende vraag niet gesteld zodat we niet weten in hoeverre deze uitkomst generaliseerbaar is. Echter, grosso modo stemmen onze respondenten overeen met eerder onderzochte populaties zodat de stelling dat het van toepassing verklaren van de arbo-wet op zzp-ers van betekenis is voor de dynamiek in de populatie de moeite waard is om verder onderzocht te worden.

##### 3. *Welke dynamiek, in het bijzonder met betrekking tot de beslissing met het zzp-schap te stoppen?*

De zzp-er in de bouw beschikt gemiddeld genomen al enige jaren over een eigen bedrijf, is daar tevreden mee en overweegt geen terugkeer naar loondienst. In de bouw valt op dat nogal wat zzp-ers ‘push’ factoren noemen om hun overstap te verklaren en dan in het bijzonder onvrede met een voormalige werkgever. Echter, hebben ze eenmaal kennis gemaakt met het zelfstandig ondernemen dan wordt hun motivatie positiever. De meeste zzp-ers zijn tevreden met hun bestaan. Slechts onder extreme omstandigheden (gezondheidsrisico’s en bedrijfseconomische tegenslagen) overwegen een aantal onder hen de stap (terug) naar loondienst te zetten (zie vraag 7, hieronder).

### **Inkomensrisico's en risicoselectie**

#### *4. Dekking inkomensrisico's?*

Twee op de drie van onze respondenten beschikt over een aanvullende ouderdomsverzekering naast de AOW. Er is hier geen verband met leeftijd; wel zien we dat ondernemers die recent zijn gestart met een bedrijf zich gemiddeld genomen meer hebben bijverzekerd dan de eerder gestarten maar het verband is niet sterk. De meeste zzp-ers in de bouw zijn verzekerd voor de risico's van arbeidsongeschiktheid en ziekte. Wel zien we hier een negatief verband met leeftijd, zij het opnieuw niet erg sterk. Voor beroepsaansprakelijkheid is slechts een kleine minderheid niet verzekerd. Gelet op het risicoprofiel van de bouwsector –dat vergelijkenderwijs tamelijk hoog wordt ingeschat– gedragen de meeste zzp-ers zich prudent.

#### *5. Kiezen met name goede risico's voor het zzp-schap?*

De gemiddelde leeftijd van de zzp-ers in de bouw ligt even boven de veertig. Dat is dus tegelijk ook iets hoger dan de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking als geheel die net onder de veertig jaar ligt. Het is een stuk hoger dan de gemiddeld leeftijd in de bouw als geheel die rond de 37 jaar ligt (Kok 2000: 16). Een hogere leeftijd is in arbeidsmarkttermen tevens een hoger risico. Vanuit dit gezichtspunt is er geen sprake van averechtse selectie. Wel valt bij onze respondenten het, ten opzichte van de sector als geheel, tamelijk hoge opleidingsniveau op. Dit moet echter ook worden gezien in het licht van het überhaupt stijgende opleidingsniveau in de bouw (Kok 2000: 14-20). Ook de gezondheidssituatie bij de start van het bedrijf en ten tijde van het interview is goed. Werkloosheid is bij een paar respondenten een onderdeel van hun werkgeschiedenis, maar niet onmiddellijk voorafgaande aan hun overstap. Dat ligt ook niet voor de hand: de sector gaat het laatste decennium eerder gebukt onder een tekort dan onder een overschot aan arbeidskrachten. Daarmee hangt het antwoord op de vraag naar de risicoselectie af van het gewicht dat we toekennen aan de respectievelijke factoren van leeftijd, gezondheid, opleiding en eerdere werkloosheid.

#### *6. Is de zzp-er duurder uit met private verzekeringsarrangementen?*

Het is opvallend dat van de mogelijkheid om het ziekterisico publiek te verzekeren geen gebruik wordt gemaakt: het is onbekend. Niettemin vergelijken de zzp-ers zich wel met werknemers en zijn van mening dat hun verzekeringen inderdaad duur zijn. “Te duur” is als regel ook de verklaring van die zzp-ers die zich niet hebben verzekerd.

#### *7. En bij naderende ziekte en arbeidsongeschiktheid?*

Naast de invloed van arbeidstijden en arbeidsomstandigheden op het besluit het bedrijf te starten dan wel ermee te door te gaan of niet, hebben we aandacht besteed aan de beslissing te stoppen en in dat geval terug te keren in loondienst. Mocht de gezondheid het onmogelijk maken verder te gaan als zzp-ers dan overweegt ruwweg de helft van onze respondenten de stap naar loondienst, de jongeren iets meer dan de ouderen. Mochten bedrijfseconomische redenen ten grondslag liggen aan de beslissing te stoppen dan zien we ook hier dat de helft loondienst overweegt. Hierbij zijn het opnieuw in dit geval nog en uitgesprokener de jongeren die aangeven deze stap te zullen zetten. Van een averechtse selectie is dus bij gezondheidsproblemen en bedrijfseconomische problemen geen sprake.

### Consequenties voor het stelsel van sociale zekerheid

#### 8. *Welke effecten op de houdbaarheid van het sociale zekerheidsstelsel?*

Het gaat hier om twee hoofdvragen. De eerste is die naar het verdwijnen van goede risico's uit de werknemerspopulatie naar het zzp-schap. De tweede is die naar de eventuele terugkeer naar de werknemerspopulatie van zzp-ers indien hun risicoprofiel ongunstiger is geworden. Deze vragen zijn behandeld onder de punten 5. en 7. hierboven. De antwoorden laten zien dat bij de eerste vraag de uitkomst afhangt van het gewicht dat wordt toegekend aan leeftijd ten opzichte van andere factoren. Wij hebben, op grond van algemenere arbeidsmarktstudies, de neiging dit gewicht zwaar te tellen. Niettemin is het prematuur hierover al te stellige uitspraken te doen. Iets makkelijker is het antwoord op de tweede vraag: averechtse selectie kunnen we uitsluiten en overwegingen van moreel risico ('moral hazard') zijn we niet tegengekomen, met één al vermelde ("niet sportief") uitzondering die echter het vermoeden van moreel risico eerder tegenspreekt dan onderschrijft. Op basis van ons onderzoek is daarom de - voorzichtige - conclusie dat de houdbaarheid van het stelsel van sociale zekerheid *niet* in het geding is.

### Sectorale verschillen

#### 9. *Waarom zo populair in bepaalde sectoren?*

In de bouw wordt in de jaren negentig een verschuiving geconstateerd naar de voorfase: de bouwnijverheid besteedt meer uit aan toeleverende activiteiten en bedrijven. Ook het inschakelen van onderaanneming neemt toe. De zzp-er lift op deze trends mee (Kok 2000: 10-11), evenals op het gunstige economische tij, in het bijzonder sinds het midden van de jaren negentig. Toch zijn het niet zozeer deze 'kansen' die de zzp-ers citeren als het gaat om hun keuze voor het zzp-schap in de bouw. De arbeidsverhoudingen, en dan met name de klachten over werkgevers, zijn in de beleving van de zzp-ers de voornaamste factor ter verklaring van hun stap naar het zzp-schap. Eenmaal zzp-er geworden ervaren de bouwondernemers de voordelen van de zelfstandigheid en waarderen die ook. Daarin, echter, komen ze overeen met zzp-ers in andere sectoren. Specifiek voor de bouwsector is de negatieve betekenis van de arbeidsverhoudingen, cq de arbeidsrelatie met een werkgever.

## 6.2 Bedrijfsvoering: zakelijke dienstverlening

### *Resultaten eerder onderzoek*

Van elke tien zzp-ers in de zakelijke dienstverlening werken er liefst zeven meer dan 36 uur per week (Vossen en Bouwmeester 2002: 29, figuur 3.4). Net als in de bouw streven de zzp-ers in de zakelijke dienstverlening niet naar het aannemen van personeel (EIM 2002). Samenwerking, in het bijzonder met gelijksoortige ondernemingen wordt eerder gezocht dan nieuw personeel. Kenmerkend voor de (zakelijke) diensten is verder het aangaan van samenwerking met ICT- en R&D- organisaties (EIM 2003: 34). De motieven om geen personeel aan te nemen wijken niet af van die in de bouw. Over de mogelijkheden om niet-kerntaken af te stoten zijn geen cijfers bekend. Echter, ook in de zakelijke dienstverlening staat de 'administratieve rompslomp' op de eerste plaats van de lijst van meest nadelige aspecten van het zzp-schap (Vossen en Bouwmeester 2002: 39; Min. EZ 2002: 17). We moeten hierbij natuurlijk wel in het oog houden dat voor een deel van de zakelijke dienstverlening de 'administratieve rompslomp' gelijk staat aan hun markt, cq hun specifieke dienstverlening.

Gelet op de omvang van de gemiddelde werkweek is de mogelijkheid om het zzp-schap te combineren met een andere baan niet groot. Niettemin treffen we de combinatie meer aan in de zakelijke dienstverlening dan in de bouw, waar het vrijwel niet voorkomt. Het percentage combineerders ('hybride' zzp-ers) wordt in de zakelijke dienstverlening op rond 20% geschat (EIM 2002; Vossen en Bouwmeester 2002: 32). Toch zijn de zzp-ers in de zakelijke dienstverlening meer dan in de andere sectoren de hoofd- of zelfs de enige kostwinner in een huishouden. Net iets meer dan de helft verzorgt (vrijwel) het gehele huishoudinkomen (Vossen en Bouwmeester 2002: 31, figuur 3.6). De werkdruk wordt als hoog ervaren door een kleine tweederde van de zzp-ers. Er is een duidelijke correlatie tussen het aantal gewerkte uren en de ervaren werkdruk. Dit geldt voor alle sectoren, met die kanttekening dat de verschillen tussen de sectoren verwaarloosbaar zijn en de data dus ook voor de zakelijke dienstverlening bruikbaar zijn (EIM 2002: 25, tabel 6). Toch wordt de werkdruk ook hier niet afgeboekt op het conto van de tijdsautonomie. De tijdsautonomie wordt, net als in de bouw, gezien als het op één na grootste voordeel van het werken als zzp-er, vergeleken met een baan in loondienst.

De zzp-er in de zakelijke dienstverlening werkt als regel vanuit het eigen huis. Welke gevolgen heeft dit voor hun arbeidsomstandigheden en in welke mate achten deze zzp-ers de arbeidsomstandighedenregelgeving op hen van toepassing? In de zakelijke dienstverlening leven drie op de vier zzp-ers de Arbowet normaal of in sterke mate na. Eén kwart leeft de wet slechts in beperkte mate na of is er niet van op de hoogte (Vossen en Bouwmeester 2002: 51). Opnieuw een kwart van deze laatste groep is laks met de naleving omdat ze de regels niet kennen. Het kostenaspect (geld, concurrentievermogen en tijd) speelt een veel geringere rol en is ook minder uitgesproken dan in de bouw waar het bijna de helft van de redenen voor niet-naleving uitmaakt.

De kwestie van de arbeidsomstandigheden is verbonden met de vraag naar het zich al dan niet verzekerd hebben voor de risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Gelet op het feit dat de zzp-ers in de zakelijke dienstverlening gemiddeld genomen ouder zijn dan die in andere sectoren en op het feit dat de zakelijke dienstverlening niet als een sector met een hoog risico wordt ingeschat, is de verwachting dat slechts weinigen zich zullen hebben verzekerd voor de risico's van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Dat blijkt ook het geval. Slechts één op drie zzp-ers in de zakelijke dienstverlening is aanvullend verzekerd voor arbeidsongeschiktheid. Wettelijke aansprakelijkheid is daarentegen wel meestal afgedekt. Voor ziekte is het percentage nog wat lager (Vossen en Bouwmeester 2002: 45, 48; EIM 2002: 35-36). De voornaamste reden van niet-verzekeren is het kostenaspect, hetgeen de samenhang verklaart tussen verzekeren en de bijdrage aan het gezinsinkomen van de zzp-er. Een en ander contrasteert duidelijk met de voorzieningen voor de oude dag: bijna tweederde van de zzp-ers in de zakelijke dienstverlening heeft hiervoor voorzieningen getroffen (Vossen en Bouwmeester 2002: 52; EIM 2002: 30-31).

Het percentage tussen 1999 en 2001 gestopte zzp-ers in de zakelijke dienstverlening bedraagt 10, hetgeen iets hoger is dan het gemiddelde over alle sectoren (7%). Over hun motieven zijn geen gegevens voorhanden. Het ligt in de rede dat persoonlijke omstandigheden, in het bijzonder de gemiddeld hoge leeftijd van de zzp-er in de zakelijke dienstverlening, hun steentje hebben bijgedragen. Gelet op de sterke groei van het aantal zzp-ers in deze sector is ook daarin mogelijk een oorzaak aanwijsbaar voor het iets hogere percentage gestopten. Net als we al konden constateren voor de bouw is ook voor de zakelijke dienstverlening niet bekend onder welke omstandigheden de nog

functionerende zzp-ers overwegen hun bedrijf op te geven, noch wat zij in dat geval zouden doen (nieuw bedrijf, terug in loondienst, dan wel geheel stoppen).

*interviews*

In onze vraagstelling hebben we ook hier weer aansluiting gezocht bij het eerdere onderzoek, en er daarnaast voor gezorgd dat in het bijzonder de motivationele aspecten van het zzp-schap tot recht konden komen. Daarin, ten slotte, schuilt een deel van de meerwaarde van dit onderzoek.

Tabel 10 bedrijfsvoering: zakelijke dienstverlening

Thema:	Uitkomsten dit onderzoek	Uitkomsten eerder onderzoek
-Gemiddeld aantal uren p.w.	40	40
-Zelfbepaald? (aantal keren ja)	9	nb
-Tijdsdruk? (aantal keren ja)	9	ja
-Tijdsautonomie motief starten of blijven? (aantal keren ja)	13	ja
-Bij drukte: personeel?	nee	nee
-Bij drukte: samenwerken?	ja	ja
-Naast zzp-schap nog ander werk? (aantal keren ja)	1	één op de vijf
-Naast bedrijf andere inkomsten? (partner, aantal keren ja)	10 ja	ongeveer één op twee nb
-Gebruik van fiscale voordeel regelingen?	1	nb
-Motief om te starten/blijven? (aantal keren ja)	ja	nb
-Financiële administratie in eigen beheer?		
-ARBOWET van toepassing? (aantal keren ja)	-	overwegend
-Motief start/blijven? (aantal keren ja)	5	nb
-Ao-verzekerd? (aantal keren ja)	4	één op de drie
-Ziekteverzekering? (aantal keren ja)	2	één op de vier
-Wanneer stoppen?	zo laat mogelijk	nb
-Indien tekort aan werk: buffer? (aantal keren ja)	12	ja
-Bij slechte gezondheid: stoppen? (aantal keren ja)	1	nb
-Bij slechte gezondheid: terug naar loondienst? (aantal keren ja)	4	nb
-Indien bedrijfseconomisch geen toekomst bedrijf: stoppen? (aantal keren ja)	1	nb
-Indien bedrijfseconomisch geen toekomst: terug in loondienst? (aantal keren ja)	4	nb

### Toelichting:

Het aantal uren per week bedraagt zo'n veertig. Daarin wijkt onze populatie niet af van het eerdere onderzoek en dat geldt ook voor de spreiding in het aantal uren. Twee zzp-ers werken zo'n 20 uur per week, één 32 uur, één tussen 35 tot 40 uur, de rest ligt daarboven. De meesten bepalen zelf wanneer ze werken, hoewel daarbij moet worden aangekend dat bij nogal wat mensen die 'ja' zeggen de toevoeging 'enigszins' hoort. Het is voor slechts weinig zzp-ers zo geweest dat de tijdsautonomie een reden was bij de start maar daar staat tegenover dat het inmiddels voor de meerderheid onder hen wel een reden is om zzp-er te blijven. De meesten werken regelmatig onder tijdsdruk. Dat wordt niet als hinderlijk ondervonden ("het hoort erbij", "dat weet je van te voren") behalve als de druk "onvoorspelbaar" is (hetgeen bij een drietal zzp-ers voorkomt).

Bij drukte wordt niet (op één persoon na) overwogen om personeel in te huren. Naast kosten, rompslomp en risico's wordt tevens gesteld dat het aannemen van personeel het "karakter" van het bedrijf zou veranderen en daar wordt geen prijs op gesteld. Samenwerking wordt wel overwogen en is bij een aantal ook gerealiseerd. Hetzelfde beeld als bij de bouw dus: geen personeel, wel samenwerking. Ons onderzoek wijkt hier niet af van eerdere bevindingen.

Slechts één van de door ons ondervraagde zzp-ers heeft naast het eigen bedrijf nog een nevenactiviteit. Het gaat dan wel om een minimale tijdsbesteding, namelijk 24 uur op jaarbasis in verband met het volgen van een aantal (commisariaats-)vergaderingen. De betrokkene doet dit sinds 1996. In deze tijdsbesteding is geen verandering opgetreden over de jaren heen. De conclusie is dat we in onze populatie niet met 'hybride' zzp-ers te maken hebben. Dat is opvallend omdat in eerder onderzoek werd gevonden dat ongeveer 20% van de zzp-ers in de zakelijke dienstverlening 'hybride' was. Kennelijk zijn 'onze' zzp-ers stevig in hun markt genesteld. Het valt niet uit te sluiten dat onder starters meer hybride zzp-ers worden gevonden.

In de meeste gevallen wordt het huishoudinkomen niet alleen door de zzp-er verzorgd. In drie gevallen werkt de partner mee, in zeven gevallen werkt de partner in loondienst. Deze uitkomsten wijken af van eerder onderzoek maar de vraagstelling doet dat ook: in het onderzoek van Vossen en Bouwmeester is gevraagd naar een bijdrage van '80% of meer' in het huishoudinkomen. Niet uit te sluiten is daarom dat daarin tevens een partnerbijdrage moet worden meegerekend maar uitsluitel daarover valt niet te geven. Het is voor drie zzp-ers in ons onderzoek belangrijk geweest dat de partner een (loon-) inkomen had; daarzonder hadden ze het niet aangedurfd met het zzp-schap te starten. Een vergelijkbare conclusie valt te trekken met betrekking tot de fiscale voordeelregelingen voor zelfstandigen. Alle zzp-ers in onze populatie maken er gebruik van. Twee melden dat deze regelingen bij het besluit te starten een rol hebben gespeeld, zij het geen doorslaggevende. Eén respondent geeft aan dat het bij de start van doorslaggevende betekenis is geweest. Tien van de twaalf zzp-ers hebben de financiële administratie in eigen beheer, vier onder hen echter niet alles (belasting, jaarstukken). Twee hebben het uitbesteed ("niet leuk", "geen gedonder met fiscus"). Dat men het grosso modo zelf wil doen heeft voornamelijk te maken met de eigen expertise terzake.

Geen enkele van de door ons bevraagde zzp-ers acht de Arbeidsomstandighedenwet van toepassing. Dat is een opmerkelijk verschil met de uitkomsten van eerder onderzoek. We troffen dit verschil ook al aan bij onze bespreking van de bouw. In twee gevallen melden de respondenten dat hun beslissing geen personeel aan te trekken met arbeidsomstandigheden te maken heeft gehad. Hun beperkte ruimte thuis is de oorzaak. Het werken aan huis is overigens überhaupt de reden dat de zzp-ers de wet niet van

toepassing vinden. Dat wordt niet als nadeel gezien, eerder als voordeel. Men kan de werkplek thuis inrichten zoals men wil. Voor een aantal is dit (“vrijheid”) zelfs zo belangrijk dat een inbreuk erop hun besluit zzp-er te blijven mede zou beïnvloeden. In tegenstelling tot de bouw blijkt in de zakelijke dienstverlening de meerderheid (zeven van de twaalf) zzp-ers ook niet verzekerd voor beroepsaansprakelijkheid. Uit de antwoorden op de desbetreffende vraag komt naar voren dat men dit amper van belang vindt, en er soms ook niet van op de hoogte was. Arbeidsomstandigheden scoren dus niet hoog bij deze zzp-ers. Dat blijkt ook het geval bij de mate van verzekerd zijn voor de risico’s van ziekte en arbeidsomstandigheden. Onze scores komen hierbij overeen met de scores uit eerder onderzoek. De oudedagsvoorziening is beter geregeld. Niettemin hebben vijf van de twaalf respondenten hiervoor geen aanvullende regeling getroffen. Een relatie met leeftijd is er niet, wel een relatie met ook het niet verzekerd zijn voor de andere risico’s. Bijna de helft van de zzp-ers in de zakelijke dienstverlening, dus, is voor geen enkel risico verzekerd.

Des te interessanter de vraag naar de omstandigheden en overwegingen bij het stoppen met het bedrijf. Acuut zijn deze overwegingen overigens niet, ook niet in de huidige periode van economische teruggang waarin wij onze respondenten ondervroegen. Alle respondenten stellen over een buffer te beschikken om een eventueel tijdelijk tekort aan werk op te vangen. Ook hier zal de samenstelling van de groep respondenten een rol spelen (bijvoorbeeld het ontbreken van zzp-ers in de ICT in ons bestand), evenals het feit dat de zzp-ers over een in de tijd redelijk stabiele set opdrachtgevers beschikken. Aan stoppen hebben de meeste nog niet gedacht, en voorzover er een jaar wordt genoemd is dat een enkele keer 65 en iets vaker 70. Uit de toelichting op de antwoorden komt naar voren dat men het zelfstandig werken nog steeds de moeite waard vindt en daarom ook niet aan stoppen denkt. Waar dat wel het geval is wordt gezondheid genoemd als overweging, ook al is men op dit moment nog goed gezond.. Slechts twee personen willen eerder ophouden, één van 53 jaar en één van 31 jaar. De eerstgenoemde wil overigens niet compleet stoppen maar vanaf z’n 55<sup>ste</sup> gaan minderen. Hij heeft hiertoe een voorziening afgesloten. De tweede wil nog drie jaar verder; dan heeft haar partner z’n studie afgesloten en hoeft zij niet meer te werken.

Op de vraag of men ‘ooit’ zou overwegen over te stappen naar loondienst wordt door negen van de twaalf zzp-ers ontkennend geantwoord. Eén heeft geen mening, twee antwoorden met ja, met als reden de zekerheid respectievelijk het betrokken blijven bij het vak. In geval van gezondheidsproblemen met als mogelijke consequentie arbeidsongeschiktheid dan het wel moeten opgeven van het bedrijf, en in geval van bedrijfs-economische redenen blijken de antwoorden overeenkomstig. Het grootste deel wil zzp-er blijven, eventueel met een ander bedrijf (acht respondenten), drie overwegen in die gevallen een terugkeer in loondienst en één respondent zal stoppen (en heeft voldoende financiële reserves om zich dat te kunnen permitteren). Er is geen herkenbaar verband met leeftijd bij de beslissing al dan niet als zzp-er door te gaan, dan wel terug te keren in loondienst. Per saldo is er geen sprake van averechtse risicoselectie in die zin dat de slechtste risico’s terug zullen keren en de betere aan het zzp-schap zullen vasthouden. De meeste zullen blijven en hun gezondheid is nog steeds goed. Als criterium blijft daarom alleen leeftijd over en dat biedt geen uitsluitel. Het risicoprofiel is gemiddeld.

#### 6.2.1 *Zakelijke dienstverlening: bedrijfsvoering, sector- en persoonsprofiel in samenhang*

We lopen kort de negen, aan de Startnotitie ontleende, vragen na die aan het begin van hoofdstuk 5 zijn opgesomd:



### **Motivatie zzp-schap**

#### 1. *Kostenvoordelen zzp-schap voor opdrachtgevers een zzp-er?*

Noch de zzp-ers noch hun opdrachtgevers geven aan dat kostenvoordelen de motivatie voor de keuze van het zzp-schap beïnvloeden. Hoewel in eerder onderzoek van soms felle concurrentie wordt gesproken geven onze respondenten te kennen dat prijzen als concurrentiemiddel weinig gewicht in de schaal leggen. Dat sluit aan bij het recente CPB-onderzoek (Kox 2002) waarin wordt aangegeven dat de meeste processen weinig gestandaardiseerd zijn, weinig arbeidsdelig zijn, kleinschalig worden uitgevoerd en voor de opdrachtgever vaak moeilijk te beoordelen. Concurrentie op basis van vertrouwen, snelheid, stiptheid, en maatwerk liggen daarom voor de hand en worden zowel door de zzp-er als diens opdrachtgever ook onderkend en onderstreept.

#### 2. *Reguleringsvoordelen?*

Gemiddeld genomen maken de zzp-ers in de zakelijke dienstverlening geen extreme uren. Er is tijdsdruk maar daar kunnen de meeste goed mee omgaan. Alleen wanneer de tijdsdruk door onvoorspelbare eisen plotseling piekt wordt het een probleem. Niettemin scoort tijdsautonomie hoog in de waardering van de zzp-er van de voordelen van de zelfstandigheid en hoewel het weinig als motief voor het starten wordt genoemd keert het als motief om te blijven regelmatig terug. Opnieuw opvallend is het niet van toepassing geacht worden van de Arboret en de consequenties die een wel van toepassing verklaren volgens onze respondenten heeft voor de voortzetting van hun bedrijf. Opgemerkt moet worden dat daarbij voor de betreffende ondernemers niet de kosten tellen, als wel de “vrijheid”. Voor de dynamiek in de populatie, daarom, zou een aanscherping van de Arboret wel degelijk gevolgen kunnen hebben.

#### 3. *Welke dynamiek, in het bijzonder met betrekking tot de beslissing met het zzp-schap te stoppen?*

De zzp-er in de zakelijke dienstverlening is al geruime tijd bezig. De zzp-er met het jongste bedrijf bezit dit toch al weer vier jaar. Bekend is dat de meeste uitval uit het zzp-schap optreedt gedurende de eerste drie jaar en daarom is de stabiliteit van onze populatie geen verrassing, evenmin als het feit dat deze zzp-ers het zzp-schap noch als een opstap naar loondienst zien noch overwegen de weg terug naar loondienst in te slaan. De ‘pull-factoren’ van het zzp-schap (autonomie, vrijheid, direct contact met klanten) wegen zwaar en worden gekoesterd. Slechts onder extreme omstandigheden (zie punt 7, hieronder) wordt een eventuele terugkeer naar loondienst voor sommigen actueel.

### **Inkomensrisico's en risicoselectie**

#### 4. *Dekking inkomensrisico's?*

Net als in eerder onderzoek blijkt de mate van verzekerd zijn voor inkomensrisico's aan de lage kant. Het arbeidsongeschiktheidsrisico voor de gehele sector is niet hoog en kennelijk delen onze respondenten die mening: slechts één op de drie zzp-ers is hiervoor verzekerd. Bij de ziektekosten ligt dit nog lager. De kosten worden als belemmering genoemd. We mogen echter aannemen dat de ervaring ook een rol zal spelen. Onze zzp-ers zijn al vele jaren in bedrijf, zijn nog steeds goed gezond en zullen ook daarom een misschien onterecht optimisme aan de dag leggen met betrekking tot deze risico's. Dit optimisme ligt mogelijk ook ten grondslag aan de geringe geneigdheid zich voor beroepsaansprakelijkheid te verzekeren. En verder heeft bijna de helft van de zzp-ers in de zakelijke dienstverlening geen aanvullende voorziening getroffen voor de

oude dag. Debet daaraan is onder meer of men een werkende partner heeft, en dat is in ruwweg vier van de vijf situaties ook het geval. Een relatie tussen verzekerd zijn en leeftijd hebben we niet gevonden. Onze populatie is wat ouder dan die in de bouw en dat gaat over het geheel genomen weer wel samen met een geringere mate van verzekerd zijn, maar binnen de populatie zzp-ers in de zakelijke dienstverlening vinden we geen leeftijdseffect. Globaal bezien, daarom, loopt de zzp-er in deze sector wat minder gevaar dan in de bouw en neemt wat meer risico. Los van de kosten nemen wij aan dat het de ervaring is die dit gedrag kan verklaren. In hoeverre een en ander als 'prudent' kan worden gecategoriseerd is een vraag die we niet zonder meer met 'ja' kunnen beantwoorden.

5. *Kiezen met name goede risico's voor het zzp-schap?*

De gemiddeld leeftijd in de zakelijke dienstensector als geheel ligt laag. Slechts 30% is 45 jaar of ouder. Dat wijkt fors af van de zzp-er in de zakelijke dienstverlening want die is in drie op de vier gevallen 45 jaar of ouder (Vossen en Bouwmeester 2002: 25; Korver, Lagerveld en Minderhoud 2003: 21). De gemiddelde leeftijd onder onze respondenten was 49 jaar. Waar leeftijd een indicatie is voor kansen op de arbeidsmarkt zou er in ons geval eerder sprake van 'slechte' dan van 'goede' risico's zijn. Opvallend aan onze populatie is het opleidingsniveau, dat niet van dat in de bouw blijkt af te wijken. Waar hoge opleiding samengaat met een sterke positie geldt voor onze populatie eerder dan hun risicoprofiel op dit punt 'gemiddeld'is. Hun gezondheid is goed (er zijn geen wao-geschiedenissen), enkelen hebben een korte ww-geschiedenis, die echter al van jaren her stamt. Op deze punten is het risicoprofiel tamelijk goed. Net als bij de bouw is het antwoord op de vraag naar 'goede' risico's dus afhankelijk van het gewicht dat we aan de verschillende factoren toekennen. Leeftijd is onzer inziens een kandidaat voor het zwaarste gewicht; mocht dat juist zijn dan is het risicoprofiel over het geheel genomen gemiddeld te noemen.

6. *Is de zzp-er duurder uit met private verzekeringsarrangementen?*

Het antwoord op deze vraag verschilt niet van dat bij de bouw. Kortheidshalve verwijzen we daarnaar.

7. *En bij naderende ziekte en arbeidsongeschiktheid?*

Wat men met het bedrijf zal doen in het geval van gezondheidsproblemen en arbeidsongeschiktheid en wat men zal doen als het bedrijf economisch niet meer te handhaven is leidt onder onze respondenten tot gelijke reacties. De meeste (bijna twee op de drie) zullen als zzp-er doorgaan, met dit of met een andere bedrijf. Voor hen is een terugkeer in loondienst niet aan de orde. Eén op de drie overweegt een terugkeer in loondienst. Een relatie met leeftijd is niet vaststelbaar. Zowel betere als slechtere risico's zullen, met leeftijd als criterium, eventueel terugkeren maar nogmaals; het gaat om een minderheid. Van averechtse selectie bij de terugkeer naar loondienst kan daarom niet worden gesproken.

### Consequenties voor het stelsel van sociale zekerheid

#### 8. *Welke effecten op de houdbaarheid van het sociale zekerheidsstelsel?*

Gelet op de leeftijdsopbouw van de beroepsbevolking als geheel en van het leeftijdsprofiel in de sector, is de gemiddelde leeftijd van de zzp-er in de zakelijke dienstverlening hoog. Alleen al dat feit zorgt ervoor dat van een vertrek van voornamelijk goede risico's uit loondienst naar het zzp-schap niet kan worden gesproken. Ook de gegevens over een eventuele terugkeer naar loondienst laten geen terugkeer van slechte risico's zien. Eerder is het risicoprofiel bij terugkeer gemiddeld te noemen. Op deze gronden concluderen we dat de houdbaarheid van het sociale zekerheidsstelsel niet in het geding is.

### Sectorale verschillen

#### 9. *Waarom zo populair in bepaalde sectoren?*

De groei van het aantal zzp-ers in de zakelijke dienstverlening is vanaf midden jaren tachtig stormachtig geweest. Dat komt door de groei in de zakelijke dienstverlening als geheel, die onmiskenbaar een inhaalslag heeft gemaakt. Het effect daarvan zal naar verwachting niet verdwijnen, maar wel verminderen. De groei in met name het zzp-schap staat in direct verband met het karakter van de markt. Reputatie en vertrouwen spelen in de zakelijke dienstverlening een grote rol. Vele diensten zijn moeilijk te standaardiseren en vereisen maatwerk met slechts weinig licht tussen de geleverde dienst en de persoon van de dienstverlener. Dat werkt kleinschaligheid in de hand, nog versterkt door het feit dat de financiële toetredingsdrempels in de zakelijke dienstverlening laag zijn. Kortom, de zakelijke dienstverlening leent zich uitstekend voor het zzp-schap. Alleen indien de sector erin slaagt de diensten te objectiveren (benchmarks, vastleggen van kennisproducten en -processen) en te standaardiseren (kwaliteitskeur, certificering) is te verwachten dat de premie op groot-schaligheid zal toenemen.

## 6.3 Bedrijfsvoering: detailhandel

### *Resultaten eerder onderzoek*

De zzp-er in de detail werkt gemiddeld zo'n veertig uur per week. Er is echter een forse spreiding. Twee derde werkt 36 uur of meer, eenderde minder. Hoeveel meer dan 36 uur is niet bekend, onze invulling van een gemiddelde van 40 uur is dan ook niet meer dan een ruwe schatting (afgeleid uit Vossen en Bouwmeester 2002: 32). Tijdsdruk wordt regelmatig gemeld (EIM 2002: 21), maar ook hier geldt dat niet ten koste gaat van het gevoel van tijdsautonomie waar de zzp-ers in de detail, evenals in de bouw en de zakelijke dienstverlening, zeer aan hechten. De drukte wordt niet bestreden met personeel, eerder wordt – in één op de vier gevallen ook daadwerkelijk – samenwerking gezocht (EIM 2003a; EIM 2002: 29). Gelet op de tamelijk volledige werkweek ligt het niet voor de hand dat de zzp-er in de detail er nog een baantje naast heeft. Dat komt dan ook in slechts één op de elf gevallen voor (EIM 2002: 26). Minstens twee op de drie zzp-ers verdient niet alleen het huishoudinkomen, inkomsten van de partner vullen dit dan voor een groter of kleiner deel aan (Vossen en Bouwmeester 2002: 31).

De Arboret wordt door zeven van de tien zzp-ers nageleefd. Van de overigen stelt verreweg het grootste deel de regels niet te kennen (hetgeen naleving in principe niet uitsluit overigens). De zzp-er in de detail is slecht verzekerd voor het arbeidsongeschiktheids- en ziekte-risico. Voor het eerste is slechts 22 procent verzekerd, voor het tweede nog iets minder (Vossen en Bouwmeester 2002: 45, 48; zie ook EIM 2002: 31). Wel is er een duidelijke samenhang met het gezinsinkomen: hoe groter de bijdrage aan

dit inkomen, hoe eerder men zich ook verzekert (Vossen en Bouwmeester 2002: 46, 49).

Het aantal stoppers is verhoudingsgewijs hoog. In de periode tussen 1999 en 2001 bedroeg dit 18% van het totaal aantal stoppers dat door het EIM (2002: 9) op 7% is berekend. De gemiddeld hoge leeftijd is daar mogelijk debet aan, evenals in de foodsector de mogelijke druk van het grootbedrijf. Over de stopmotieven zelf zijn echter geen kwantitatieve gegevens voorhanden. Van de stoppers geeft overigens meer dan de helft te kennen weer met een ander bedrijf verder te willen gaan. Dat ligt ook voor de hand want ook in deze sector wordt het zzp-schap door de bank genomen zeer positief ervaren.

#### *Interviews*

We presenteren eerst onze onderzoeksuitkomsten, in vergelijking met het eerder verrichte onderzoek, en lichten de resultaten vervolgens toe.

Tabel 11 bedrijfsvoering: detailhandel

Thema:	Uitkomsten dit onderzoek	Uitkomsten eerder onderzoek
-Gemiddeld aantal uren p.w.	57	40
-Zelfbepaald? (aantal keren ja)	11	nb
-Tijdsdruk? (aantal keren ja)	5	ja
-Tijdsautonomie motief starten of blijven? (aantal keren ja)	9	ja
-Bij drukte: personeel?	nee	nee
-Bij drukte: samenwerken?	weinig	weinig
-Naast zzp-schap nog ander werk? (aantal keren ja)	-	één op de elf
-Naast bedrijf andere inkomsten? (partner, aantal keren ja)	8 ja	2 op 3 nb
-Gebruik van fiscale voordeel regelingen?	1	nb
-Motief om te starten/ blijven? (aantal keren ja)	nee	nb
-Financiële administratie in eigen beheer?	4	zeven op tien
-Arbowet van toepassing? (aantal keren ja)	4	nb
-Motief start/blijven? (aantal keren ja)	2	2 op 10
-Ao verzekerd? (aantal keren ja)	4	1 op 6
-Ziekteverzekering? (aantal keren ja)		
-Wanneer stoppen?	zo laat mogelijk	nb
-Indien tekort aan werk: buffer? (aantal keren ja)	6	nb
-Bij slechte gezondheid: stoppen? (aantal keren ja)	1	nb
-Bij slechte gezondheid: terug naar loondienst? (aantal keren ja)	6	nb
-Indien bedrijfseconomisch geen toekomst: stoppen? (aantal keren ja)	1	nb
-Indien bedrijfseconomisch geen toekomst: terug in loondienst? (aantal keren ja)	5	nb

Onze respondenten maken lange weken en niemand heeft er een baantje naast. De meeste zitten rond de zestig uur of daarboven. Onze telling wijkt fors naar boven af van het eerder berekende gemiddelde. Vermoedelijk is dit laatste eerder te laag ingeschat dan dat het eerste te hoog is weergegeven. Bij normale openingstijden moeten immers de vele administratieve verplichtingen (prijzen, omprijzen, btw, omzet) van de zzp-er worden geteld, evenals de contacten met leveranciers, het bijhouden en eventueel bijbestellen van voorraden enz. De tijdstippen voor de meeste van de bijkomende werkzaamheden, en veelal ook de openingstijden, worden door de zzp-er zelf bepaald. Dat beïnvloedt ook de tijdsdruk: er moet wel veel, maar niet perse veel tegelijk. Bovendien zijn vijf van onze respondenten hun bedrijf gestart met hun partner, en ook dat draagt bij aan de verhoudingsgewijs lage score op de vraag naar tijdsdruk. De tijdsautonomie is niet echt in de bedreigde sector beland; de meeste zzp-ers noemen deze autonomie een blijfactor. Aan personeel wordt niet gedacht, en ook samenwerking wordt slechts drie keer genoemd. Deze uitkomst komt overeen met de uitkomst van ander zzp-onderzoek (EIM 2002) en van onderzoek naar samenwerking in de sector als geheel (EIM 2003a).

Twee op de drie ondernemers hebben een partner die aan het huishoudinkomen bijdraagt. Dat is in overeenstemming met eerder onderzoek. Echter, zes van de zzp-ers hebben een partner met inkomsten uit loonarbeid terwijl er daarnaast ook ondernemers zijn met een partner in het bedrijf. Uit de antwoorden blijkt dat nogal wat zzp-ers hier hun bijdragen hebben geïdentificeerd met de bijdragen van het bedrijf. Dat overschat de eigen bijdrage en onderschat de bijdrage van de partner. De meeste zzp-ers hebben hun inkomenspositie in het geval van arbeidsongeschiktheid en ziekte niet afgedekt. Slechts twee zzp-ers hebben een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Hoewel in lijn met eerder onderzoek blijft dat laag en datzelfde geldt, in iets mindere mate, voor de ziekteverzekering. Het beeld is echter geheel anders als het gaat om een aanvullende voorziening voor de oude dag. Acht van de twaalf respondenten hebben zo'n voorziening. Er is geen relatie met leeftijd, en ook niet met de duur van de bedrijfsuitoefening. De kosten (en dus de verhouding tot de inkomsten uit het bedrijf) spelen de hoofdrol. De kwestie privaatspubliek is geen groot punt. Een paar zzp-ers prefereren privaat omdat dat meer maatwerk toelaat, anderen prefereren een publieke voorziening (indien die er zou zijn) omdat dat minder tijdrovend is.

Vier zzp-ers achten de Arbowet van toepassing, de overigen denken daar anders over. Ten opzichte van eerder onderzoek zien we dus ook hier een veel geringere relevantie van de wet –althans volgens onze respondenten. De vrijheid ten opzichte van de bepalingen in de wet beïnvloeden de beslissing om te blijven van één op elke drie zzp-ers in de detail. Dat is dus, opnieuw, aanzienlijk. Overigens moeten we ook hier de kanteekening plaatsen dat 'niet van toepassing' en 'niet nageleefd' twee verschillende kwesties zijn. Dat wordt ook geïllustreerd door het feit dat drie op de vier zzp-ers in de detail zich wel voor het risico van beroepsaansprakelijkheid hebben verzekerd.

Net als in de bouw en de zakelijke dienstverlening zijn de zzp-ers in de detail geen vroege stoppers –voorzover ze dat zelf kunnen beïnvloeden. De helft heeft een buffer als het werk tijdelijk wat minder is. De andere helft heeft de vraag niet beantwoord, mogelijk omdat de vraag geïnterpreteerd is in termen van werkvoorraad (wat in veel detailzaken niet voorkomt) en niet in termen van financiën, bezuinigingsposten en dergelijke (zoals bij de zes respondenten die wel antwoord gaven). Naar loondienst wil men niet terug. Alleen als het bedrijf een gezondheidsrisico wordt dan wel geen inkomsten meer genereert overweegt een aantal ondernemers terug te keren naar loondienst. Er is hier geen verband met leeftijd van de respondent, echter wel met de leef-

tijd van het bedrijf: hoe langer men het bedrijf heeft hoe minder men geneigd is loondienst in overweging te nemen. De oudste respondent (een 72-jarige tabakshandelaar) is de enige die op de desbetreffende vragen steeds antwoord met 'stoppen'. Voor de overigen is dat niet aan de orde.

### 6.3.1 *Detailhandel: bedrijfsvoering, sector- en persoonsprofiel in samenhang*

In deze subparagraaf gaan we in op de negen vragen uit de Startnotitie, zoals beschreven aan het begin van hoofdstuk 5.

#### **Motivatie zzp-schap**

##### 1. *Kostenvoordelen zzp-schap voor opdrachtgever en zzp-er?*

De opdrachtgever voor de detaillist is de klant. Uit onze data blijkt dat de klant eerder op de kwalitatieve aspecten (service, snelheid) let dan op de prijs. De prijs is voor de detaillisten onder onze respondenten veelal een gegeven. Ze houden zich aan het gebruik in hun branche en gelet op het feit dat de meeste zich hebben gespecialiseerd is prijsconcurrentie met het grootbedrijf minder aan de orde. Ten opzichte van de kleine bedrijven met personeel zou dat een kostenvoordeel op kunnen leveren, maar dat is ook een kwestie van wat we meten. Gelet op de lange uren is het uurtarief voor de detaillist in het algemeen niet hoog en daar nog eens op besparen is voor de meeste daarom niet mogelijk.

##### 2. *Reguleringsvoordelen?*

Het niet hebben van personeel heeft ook gevolgen voor de toepassing van de Arbeidsomstandighedenwet. Voor twee op de drie zzp-ers geldt dat ze deze wet op hen niet van toepassing achten. Dat houdt ons inziens niet in dat de wet niet wordt nageleefd. Detaillisten verrichten ook lichamelijke arbeid: tillen, bukken, lang staan. Wet of niet, de detaillisten moeten daar een modus voor vinden en doen dat natuurlijk ook. Het kosteneffect is moeilijk in te schatten. Voor de zzp-er is de vrijheid (meer dan de kosten) om de zaak naar eigen normen in te richten wel van belang. Een aantal citeert deze vrijheid, net als de tijdsautonomie, als een blijffactor en dus als een niet-financieel reguleringsvoordeel.

##### 3. *Welke dynamiek, in het bijzonder met betrekking tot de beslissing met het zzp-schap te stoppen?*

De leeftijd waarop men het bedrijf is begonnen verschilt. Sommige zzp-ers waren al in de vijftig toen ze begonnen, weer anderen in de dertig. Gemiddeld genomen heeft men het bedrijf al vrij lang en de regel is in deze sector dat leeftijd van het bedrijf positief samenhangt met het besluit door te gaan met dit of een ander bedrijf, ook als de situatie verslechtert in termen van gezondheid of economisch perspectief. Terugkeer in loondienst is daarom vooral te verwachten indien men het bedrijf, verhoudingsgewijs, nog niet zo lang uitoefent.

#### **Inkomensrisico's en risicoselectie**

##### 4. *Dekking inkomensrisico's?*

Net als in de zakelijke dienstverlening zien we in de detail dat slechts weinigen zich verzekeren voor de risico's van arbeidsongeschiktheid en ziekte. Het is te duur, is ook hier het punt. Een verband met leeftijd, dan wel met de leeftijd van het bedrijf, is er niet. Een aanvullende ouderdomsvoorziening wordt daarentegen weer veel meer aangetroffen, zij het dat ook hier geen verband bestaat met de leeftijd van respondent dan wel bedrijf. Kosten, ten opzichte

van het bedrijfsinkomen en een enkele keer mede tegen de achtergrond van de positie van een partner in loondienst, zijn ook hier de verklarende factor. Voor beroepsaansprakelijkheid zijn de meeste, net als in de bouw, verzekerd. Alleen de zakelijke dienstverlening springt er op dit punt negatief uit.

5. *Kiezen met name goede risico's voor het zzp-schap?*

Qua leeftijd behoren deze zzp-ers tot de oudsten onder de respondenten in de drie sectoren. Er is echter meer spreiding bij de start, zodat de gemiddelde leeftijd van 35 jaar slechts betrekkelijk informatief is. Op één na zijn geen gezondheidsproblemen geconstateerd, terwijl twee van onze respondenten lang werkloos zijn geweest voor de aanvang van het bedrijf. Het opleidingsniveau is ten opzichte van de sector hoog, in vergelijking met de respondenten uit de andere sectoren echter niet. Er is, dit alles in ogenschouw nemend, geen aanleiding te menen dat er een averechtse selectie (goede risico's vertrekken uit loondienst, slechte blijven achter) is opgetreden.

6. *Is de zzp-er duurder uit met private verzekeringsarrangementen?*

De meeste zzp-ers in de detail zijn inderdaad deze mening toegedaan. Van de mogelijkheid het ziekterisico publiek te verzekeren is geen gebruik gemaakt. Dat men hiervoor onder voorwaarden had kunnen opteren is niet doorgedrongen, een bevinding die we ook in de andere sectoren tegenkwamen. De kosten van een privaat arrangement worden niet steeds als nadeel gezien: enkelen (bijvoorbeeld de juwelier en diens behoefte aan goede veiligheidsverzekeringen) prijzen de mogelijkheid maatwerk te regelen via een privaat arrangement.

7. *En bij naderende ziekte en arbeidsongeschiktheid?*

Meer dan de helft wil niet terug naar loondienst indien gezondheid of bedrijfsresultaat het doorgaan met het bedrijf zouden beletten. Men wil dan toch verder, zo nodig met een ander bedrijf. Er is hier een duidelijk verband met de leeftijd van het bedrijf. Hoe hoger die is hoe meer men aan zelfstandigheid wil vasthouden. Degenen die een terugkeer naar loondienst zouden overwegen onder deze omstandigheden zijn daarom korter met hun bedrijf bezig geweest.

### **Consequenties voor het stelsel van sociale zekerheid**

8. *Welke effecten op de houdbaarheid van het sociale zekerheidsstelsel?*

De meeste zzp-ers hebben hun bedrijf al geruime tijd. Hun beroep op de sociale zekerheid is via de weg van de loonarbeid weinig waarschijnlijk. Ze overwegen die stap niet en hun leeftijd maakt een succesvolle overstap ook niet waarschijnlijk, in ieder geval niet in de sector zelf waar een jonge werknemerspopulatie het beeld van de werkgelegenheid bepaalt. Niettemin overweegt een deel van de zzp-ers een terugkeer als het met het bedrijf dan wel hun gezondheid echt niet meer gaat. Het gaat dan zowel om jongeren als om ouderen: niet alleen de in leeftijd slechtere risico's zullen terugkeren. Van een eenduidige averechtse selectie is daarom opnieuw geen sprake. De consequenties voor de houdbaarheid van de sociale zekerheid zijn beperkt. Er is echter wel aanleiding om aandacht te vragen voor de factor van de leeftijd van het bedrijf, of, in meer algemene zin, voor 'starters' vergeleken met 'gevestigden'. De laatste keren niet terug, de eersten onder omstandigheden wel. In ons onderzoek treffen we voornamelijk 'gevestigden' aan en van hen zal het gevaar voor de sociale zekerheid niet komen. Aandacht voor beginners en hun effect op de sociale zekerheid is echter geen overbodige luxe en zou in toekomstig onderzoek meer gewicht mogen krijgen (Dirks et al 2003).



### Sectorale verschillen

#### 9. *Waarom zo populair in bepaalde sectoren?*

In de detailhandel overheerst het kleinbedrijf, inclusief het verschijnsel van het ‘meewerkende familielid’. Onder onze respondenten vinden we een aantal mensen die een lopende zaak hebben overgenomen, dan wel hebben aangepast. Dit verklaart mede de uitkomst dat een aantal zzp-ers het bedrijf via of met hun partner, de familie of kennissen zijn gestart. Dat is misschien een ‘traditionele’ motivering om een zaak te beginnen maar wel een invloedrijke. Andere zzp-ers kiezen voor een nis in de markt; dat zijn de zzp-ers die meer dan anderen ook groei van hun markt rapporteren. Hier is het dus minder het sociale netwerk van de ondernemer dat de doorslag geeft als wel de situatie op de markt. Beide tezamen, en beide zijn ‘pull-factoren’, verklaren de trek naar de detail. Beide, bovendien, komen overeen met de per branche wisselende vooruitzichten in de detailsector als geheel: op sommige plekken groei, op andere stagnatie of krimp. Het leidt, afsluitend, ook tot een verklaring voor het feit dat van groei van het aantal ondernemingen in detail en in zzp-schap binnen de detail geen sprake is. De markt staat over het geheel genomen weinig toe, en dat zal ook de neiging tot overname of voortzetting beïnvloeden. Dat wordt in het enkele voorkomende geval ook gerapporteerd: men wil het bedrijf wel overdragen aan een zoon of dochter maar is er niet zeker van of dat wel een reëel perspectief is.

## 6.4 Zzp-ers in drie sectoren: een vergelijking

In onderstaande tabel zijn de resultaten van de persoons-, sector- en bedrijfsvoeringsprofielen samengepakt. Ook hier zijn de resultaten van het onderzoek nu (de interviews) vergeleken met de uitkomsten, voorzover aanwezig, van eerder onderzoek. We presenteren eerst de tabel, daarna volgt een toelichting.

Tabel 12 personen, sectoren, bedrijfsvoering

	Bouw		Zakelijke dienstverlening		Detail	
	Nu	Eerder onderzoek	Nu	Eerder onderzoek	Nu	Eerder onderzoek
Zzp-ers over:						
-Gemiddeld aantal uren p.w.	50	50	40	40	57	40
-Zelfbepaald? (aantal keren ja)	5	nb	9	nb	11	nb
-Tijdsdruk? (aantal keren ja)	9	ja	9	ja	5	ja
-Tijdautonomie motief starten of blijven? (aantal keren ja)	9	ja	13	ja	9	ja
	nee	nee	nee	nee	nee	nee
-Bij drukte: personeel?	ja	ja	ja	ja	beperkt	beperkt
-Bij drukte: samenwerken?	1	nee	1	1 op 5	-	1 op 11
-Naast zzp-schap nog ander werk? (aantal keren ja)	5	nee	10	1 op 2	8	2 op 3
-Naast bedrijf andere inkomsten? (partner, aantal keren ja)	ja	nb	ja	nb	ja	nb
-Gebruik van fiscale voordeelregelingen?						
-Motief om te starten/blijven?	1	nb	1	nb	1	nb

	Bouw		Zakelijke dienstverlening		Detail	
(aantal keren ja)	nee	nb	ja	nb	nee	nb
-Financiële administratie in eigen beheer?						
	3	overwegend	-	overwegend	4	7 op 10
-Arbowet van toepassing? (aantal keren ja)	4	nb	5	nb	4	nb
-Motief start/blijven? (aantal keren ja)						
	9	overwegend	4	1 op 3	2	2 op 10
-Ao-verzekerd? (aantal keren ja)	7	overwegend	2	1 op 4	4	1 op 6
-Ziekteverzekering? (aantal keren ja)						
	rond zestig jaar	nb	zo laat mogelijk	nb	zo laat mogelijk	nb
-Wanneer stoppen?	9	ja	12	ja	6	nb
-Indien tekort aan werk: buffer? (aantal keren ja)	1	nb	2	nb	1	nb
-Bij slechte gezondheid: stoppen? (aantal keren ja)	6	nb	4	nb	6	nb
-Bij slechte gezondheid: terug naar loondienst? (aantal keren ja)	-	nb	3	nb	1	nb
-indien bedrijfseconomisch geen toekomst bedrijf: stoppen? (aantal keren ja)	5	nb	4	nb	5	nb
-Indien bedrijfseconomisch geen toekomst: terug in loondienst? (aantal keren ja)	30	10	22 (86)	laag	nvt	nb
-Aantal opdrachtgevers per jaar	3 à 4	nb	7 à 8	nb	nvt	nb
-Gem. aantal opdrachtgevers op een gegeven moment	informeel	informeel	informeel	informeel	informeel of nvt	nb
-Acquisitie	50%	17%	5 op 12	1 op 3	5 op 12	1 op 3
-Lid branchevereniging	ja enigszins	ja enigszins	lichte groei stabiel	fors beperkt	licht licht	licht nb
-Groei markt	ruim	nb	tamelijk ruim	ruim	redelijk	nvt
-Groei concurrentie	vast	vast	vast	vast	vast	nvt
-Tarief sector	weinig	weinig	weinig	onduidelijk	weinig	weinig
-Tariefgrondslag						
-Tariefconcurrentie	kenmerkend	kenmerkend	regel	regel	meestal	regel
-Concurrentie op kwaliteit, service, snelheid	nee	nb	vrijwel niet	segment	één-kwart	nb
	nee	nb	nee	nee	één-kwart	nb
-Niche						
-Innovatie	42	41	49	52	52	50
	36	34	36	42	35	39

	Bouw		Zakelijke dienstverlening		Detail	
-Gemiddelde leeftijd						
-Idem bij start bedrijf	MBO-plus	LBO-plus	MBO-plus	hoog	MBO	LBO-plus
-Opleidingsniveau	8	vaak	Nee	nb	Nee	nb
	4	minder vaak	Ja	nb	Ja	nb
-Motief start: push	nee	nee	Nee	nee	Nee	nee
-Motief start: pull	goed	nb	Goed	nb	Goed	nb
-Opstap naar loondienst?						
-Gezondheid bij start	2, kortdurend	nb	50%	nb	2, lang	nb
	1	nb	nee	nb	1	nb
-Ww uitkering gehad?						
-Wao uitkering gehad?	10	99 op 100	11	6 op 7	9	2 op 3
	2	1 op 100	1	1 op 7	3	1 op 3
-Aantal mannen						
-Aantal vrouwen						

#### Toelichting:

Zzp-ers maken lange uren, langer dan de gemiddelde werknemer. Alleen al dat gegeven verklaart waarom wij zo weinig 'hybride' zzp-ers hebben gevonden, zzp-ers dus die hun bedrijf combineren met een betrekking elders. Meestal bepalen ze hun uren en tijdstippen zelf en ze koesteren dat ook. Alleen in de bouw zien we dat de uren nogal eens extern worden bepaald: meer dan de helft van de bouwondernemers heeft de tijden niet zelf in de hand. Tijdsdruk wordt regelmatig gemeld, in het bijzonder in de bouw en de zakelijke dienstverlening. Overigens is men hier niet alleen maar negatief over: tijdsdruk kan ook als een uitdaging worden ervaren om het werk efficiënt te organiseren en af te maken. Opmerkelijk is dat noch de lange uren, noch de tijdsdruk de ondernemers op het spoor zetten van het aannemen van personeel. Samenwerking wordt indien echt nodig geprefereerd boven het aannemen van personeel, hoewel hierover vaker de wens wordt uitgesproken dan dat de samenwerking ook echt gerealiseerd zou zijn. De meeste doen het zelf af, ook als het druk is en er wat meer uren moeten worden gemaakt.

Zoals ook uit eerder onderzoek is gebleken zijn nogal wat zzp-ers mede afhankelijk van inkomsten buiten het bedrijf. Het gaat dan in alle gevallen om inkomsten van de partner. Deze inkomsten compenseren althans gedeeltelijk de financiële onzekerheid waarvan de meeste zzp-ers gewag maken. Ook de fiscale voordelen van het zelfstandig ondernemer zijn tellen: alle zzp-ers in ons onderzoek maken gebruik van de regelingen, hoewel het slechts voor enkelen een motief is geweest om met het bedrijf te starten of aan te houden. Opmerkelijk is dat een aantal ondernemers niet precies weet van welke regelingen ze gebruik maken. Ze verwijzen daarvoor naar hun administrateur. Met name in de bouw en in de detail wordt de financiële administratie uitbesteed. Zowel tijd als gebrek aan expertise worden als reden opgevoerd.

De Arboret wordt door de meeste zzp-ers niet van toepassing geacht. In de zakelijke dienstverlening komt ze niet voor, in de bouw in een kwart van de gevallen en in de detail in een derde van de gevallen. Dat de detail hoger scoort dan de bouw is opmerkelijk, maar wordt misschien verklaard door het feit dat in de bouw het eigenlijke werk als regel buitenshuis wordt verricht en dan valt onder de daar geldende regels. Mede hierdoor neemt de zzp-er gemiddeld genomen ook aan dat de overhead voor hen een

minder grote kostenpost vormt dan voor bedrijven met personeel. Het niet van toepassing zijn van de Arboret is echter wel een factor van enig gewicht bij het doorgaan met de onderneming.

Zoals verwacht is –gelet op het risicoprofiel van de sectoren als geheel– het aandeel zzp-ers in de bouw dat aanvullend verzekerd is voor arbeidsongeschiktheid aanzienlijk: drie op de vier bouwondernemers bezit zo'n verzekering. In de detail komt dit bijna niet voor, in de zakelijke dienstverlening iets meer. De kostenfactor, mede verbonden aan de leeftijd van de mensen, is hier de meest verklarende factor. Een bijna vergelijkbaar beeld treffen we aan bij de verzekering tegen ziekte, zij het dat hier de detail en de zakelijke dienstverlening van plaats gewisseld hebben. Ook hier vormen de kosten de bottleneck. Wanneer de verzekering uitbetaalt als daar reden voor is, is bij de meeste verzekerden niet bekend. Gebrek aan kennis over de sociale zekerheid is ook in eerder onderzoek regelmatig geconstateerd en dit onderzoek is daar geen uitzondering op. Het kostenvoordeel dat men inboekt omdat men bij niet-verzekeren uiteraard ook geen premies betaalt wordt door de respondenten niet als motief opgevoerd voor het starten of hebben van een eigen bedrijf. Overigens merken met name oudere zzp-ers nogal eens op dat hun oudedagsvoorziening, naast het inkomen van de partner, bij een onverhoopte calamiteit ingezet kan worden. Ongeveer de helft van de zzp-ers in de drie sectoren, beschikt, naast hun AOW-rechten, over extra voorzieningen voor de oude dag.

Een buffer voor als het werk even wegvalt is een voorziening waar de meeste zzp-ers over zeggen te beschikken. In de zakelijke dienstverlening beschikt iedereen over een buffer, in de detail één op de twee zzp-ers en de bouw zit daar precies tussenin. Opgemerkt moet worden dat deze 'buffer' zo ongeveer elk niet gedekt risico moet afdekken: zowel dat van de financiële onzekerheid als van ziekte en arbeidsongeschiktheid als van een tegenvallende werkvoorraad. De vraag is daarom gerechtvaardigd of de buffer wel even stevig is als het woord suggereert.

De zzp-er houdt zich niet echt bezig met de vraag naar het stoppen. 'Zo laat mogelijk', is de teneur van de antwoorden. De vragen die we dienaangaande hebben gesteld worden door de meeste ondernemers als niet erg actueel ervaren. Het gaat om hypothetische situaties eerder dan om verwachte. Zo hebben we de vraag naar gezondheidsproblemen twee keer gesteld: één keer met als achtergrond dat ziekte zou kunnen leiden tot arbeidsongeschiktheid en één keer met als achtergrond dat gezondheidsproblemen kunnen leiden tot het onmogelijk worden om door te gaan met het bedrijf terwijl men niet beschikt over de financiële middelen om het tot aan het pensioen uit te zingen. De wat hogere scores bij het 'terug naar loondienst' zijn hieruit verklaarbaar. Opmerkelijk zijn echter niet deze scores maar het feit dat steeds ongeveer de helft van de mensen aangaf met zelfstandig ondernemen door te willen gaan. Van belang is hier natuurlijk ook dat vrijwel alle ondernemers aan hebben gegeven dat hun gezondheid goed is. Speculeren over ziekte en arbeidsongeschiktheid is voor hen dan ook niet meer dan dat: speculeren, niet rekenen. Loondienst is voor de meeste ondernemers een soort allerlaatste instantie. Het wordt niet gepercipieerd als een mogelijke verzekering tegen slechte tijden, maar als een optie als alle andere opties verlopen blijken. De antwoorden op de vragen naar de relatie tussen bedrijfseconomische redenen en stoppen of loondienst moeten in dezelfde geest worden gelezen. En nogmaals, de gegeven antwoorden golden vragen waarvan de ondernemers veelal vonden dat er thema's in behandeld werden die ze weinig waarschijnlijk achtten, cq waar ze niet vaak stil bij hebben gestaan. Het is in dit verband natuurlijk ook relevant dat de gemiddelde leeftijd van de bedrijven van de door onderzochte zzp-ers vrij hoog is: in de bouw gemiddeld

zes jaar, in de zakelijke dienstverlening gemiddeld dertien jaar en in de detail gemiddeld zeventien jaar. Het gaat hier steeds om ononderbroken periodes. In elk geval bij de zakelijke dienstverlening en de detail overbruggen de periodes dus conjuncturele pieken en dalen zonder dat een en ander tot het stoppen met het bedrijf heeft geleid, cq tot een combinatie van het bedrijf met een baan in loondienst. Men is wel eens slecht weer tegengekomen, en heeft dat gewoon doorstaan. Uit eerder onderzoek is verder bekend dat in het bijzonder in de bouw het starten van een eigen bedrijf verhoudingsgewijs vaker is ingegeven door slechte ervaringen met een werkgever en de voorkeur voor een eigen bedrijf is ook hier verklaarbaar. Ook is het hier op z'n plaats te wijzen op een uitkomst die we eerder bij de persoonprofielen zijn tegengekomen, namelijk het feit dat geen enkele ondernemer het zzp-schap als een opstap ziet naar werknemerschap. Het antwoord op de vraag naar de mate waarin hier, met het oog op een terugkeer naar werknemerschap, risicoselectie optreedt is te beantwoorden door enerzijds te wijzen op het feit dat bij eerdere kansen daarop –tijdens conjunctureel slechtere periodes- een dergelijke selectie niet heeft plaatsgevonden (men heeft het bedrijf gewoon aangehouden) en anderzijds te verdisconteren dat onze respondenten geen gezondheidsproblemen rapporteren en deze ook niet verwachten.

## 6.5 Analyse

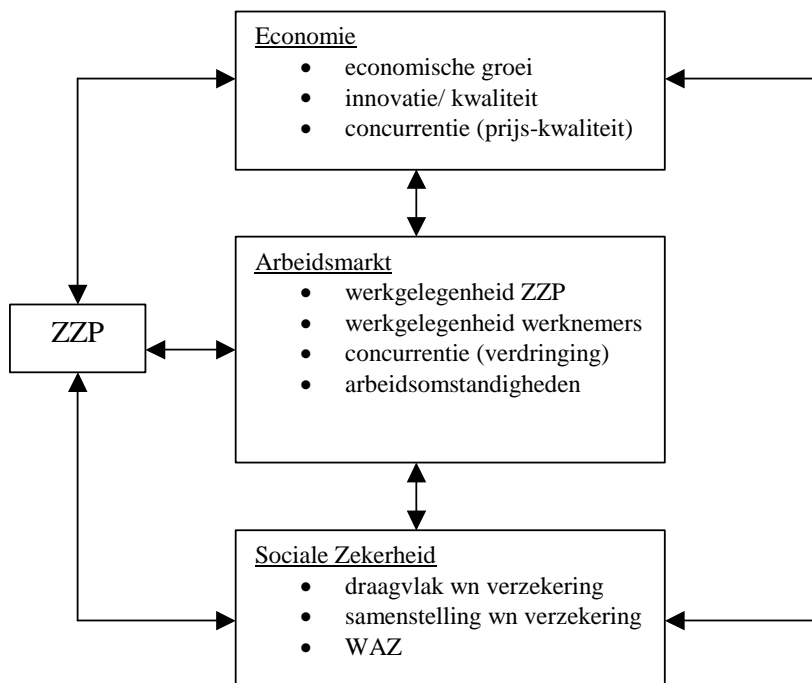
In deze paragraaf introduceren we een analytisch model om de relaties tussen sectorprofiel, persoonprofiel en hun interactie nogmaals in kaart te brengen. Het model bevat de wederzijdse relaties van en tussen zzp-schap aan de ene kant, de economie, de arbeidsmarkt en de sociale zekerheid aan de andere kant. In theorie bestaan die relaties en het is zinvol die te schetsen. Tevens nemen we in de schets de vragen, met betrekking tot motieven, inkomensrisico's en risicoselectie, gevolgen voor de sociale zekerheid en sectorale verschillen, mee die in de offerte in bijlage 1 zijn weergegeven<sup>19</sup>. Daarna kwantificeren we enkele effecten uit het model. Met behulp van een en ander zal in de dit hoofdstuk afsluitende paragraaf de vraagstelling van het onderzoek als geheel worden beantwoord<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Ibid. p. 15-16.

<sup>20</sup> Ibid. p. 5.

Grafisch ziet het model er als volgt uit:



We lopen de getoonde relaties bloksgewijs na:

#### 1. Zzp en economie

De vragen in dit verband zijn of het zzp-schap door economische groei wordt bevorderd en omgekeerd; of het zzp-schap wordt bevorderd door innovatieve ontwikkelingen en omgekeerd, en of de concurrentievoorwaarden van de zzp-er ten opzichte van andere deelnemers aan de markt de zzp-er in de kaart spelen of niet. Ook speelt hier de vraag naar de eventuele toename van de concurrentie als gevolg van de toetreden zzp-ers en de gevolgen daarvan voor prijzen en kwaliteit.

Het zzp-schap is de laatste 15 jaar in absolute aantallen sterk gestegen. Als aandeel van de totale beroepsbevolking is het aandeel zzp-ers echter constant en zit zo rond de 5%. Er is in 1993 een forse groei van het aantal zzp-ers te constateren; dat kan echter niet aan de conjunctuur worden toegeschreven. In dat jaar is de SBI'93 ingevoerd en de forse groei is het gevolg van deze invoering. Dat economische groei –en meer in het algemeen de conjunctuur- het zzp-schap oproept kan daarom niet worden gesteld, een conclusie die ook wordt bevestigd door het beeld dat uit de interviews naar voren is gekomen. De economische groei beïnvloedt uiteraard de werkgelegenheid en het zzp-schap als onderdeel daarvan. Maar of het 'juist' het zzp-schap bevordert kan niet worden vastgesteld. Of de zzp-er op zijn beurt aan de economische groei heeft bijgedragen is afhankelijk van waarmee we de zzp-er vergelijken. Indien we er van uit mogen gaan dat, gelet op de tamelijk hoge leeftijd van de zzp-er ten opzichte van de beroepsbevolking als geheel en op de tamelijk hoge leeftijd van onze respondenten- de kans op een

baan niet groot is dan volgt daaruit dat de bijdrage aan de economische groei positief moet worden ingeschat. Vergelijken we de zzp-er daarentegen met het alternatief van een baan in loondienst dan is de uitkomst ongewis. Dat laatste kan voor de bouw een factor zijn: de gemiddelde leeftijd in de bouw is lager dan in de andere onderzochte sectoren, ook onder onze respondenten. Dat beïnvloedt de mogelijkheid om als werknemer aan economische groei bij te dragen, een effect dat nog wordt versterkt door het feit dat de bouwwereld de laatste jaren moeite heeft gehad aan voldoende werknemers te komen. Over de drie sectoren tezamen luidt onze voorzichtige conclusie dat het zzp-schap bijdraagt aan groei, maar dat het effect niet 'hard' is.

Of innovativiteit bijdraagt aan de groei van het zzp-schap lijkt in elk geval voor de zakelijke dienstverlening duidelijk. ICT-bedrijfjes zijn de laatste tien jaar alom gestart en, in het meeste recente verleden, deels weer opgedoekt. In de cijfers over de groei van de zzp-ers vinden we in de zakelijke dienstverlening daarvan de sporen, zij het dat het niet mogelijk is deze uit te splitsen naar ICT-bedrijfjes en andere zakelijke dienstverleners. Dat het effect heeft gehad is echter wel waarschijnlijk. In de bouw, ook een sterke groeier in het laatste decennium, en de detail is van een met de ICT vergelijkbare sprong geen sprake. De groei in de bouw is door andere factoren bepaald: de groei in een deel van de markt en de substitutie van werknemerschap door zzp-schap. Opmerkelijk is echter dat de gevolgen van de zzp-er voor de innovatie, de omgekeerde relatie dus, niet optreden met een kleine uitzondering voor de detail. In de zakelijke dienstverlening, noch in de bouw vinden we geen aanwijzingen voor innovatief ondernemen. Over het geheel bezien dus blijft van de relatie weinig over.

Is er sprake van meer concurrentie, mét daarbij gevolgen voor de prijs-kwaliteitsverhoudingen? Uit ons onderzoek blijkt dat niet. In de sector waarvan uit eerder onderzoek bleek dat daar de concurrentie het meest speelde – de zakelijke dienstverlening – rapporteren onze respondenten met betrekking tot de concurrentie dat die in hun perceptie stabiel is gebleven en voor sommigen zelfs licht is afgenomen. In de andere twee sectoren, de bouw en de detail, is een lichte toename van de concurrentie geconstateerd. In geen van de gevallen was in dat verband sprake van een aanpassing van prijzen en tarieven, dan wel van kwaliteit. De tarieven zijn amper een concurrentiefactor, en op kwaliteit wordt inderdaad geconcurrereerd maar niet bespaard. De concurrentievoorwaarden zijn een belangrijk punt. In het verleden is, onder meer vanuit het MKB, gewaarschuwd voor de mogelijke negatieve effecten van de andere concurrentiepositie van de zzp-er. Dat heeft met reguleringsaspecten te maken, maar ook met tarieven en de kostenaspecten van het (niet) verzekerd zijn. In eerder onderzoek, waarvan de resultaten door ons huidige onderzoek kunnen worden onderschreven, is vastgesteld dat het met de verstoring van de concurrentieverhoudingen nogal meevalt. We hebben gezien dat de andere concurrentievoorwaarden als motief niet belangrijk zijn, hoewel moet worden opgemerkt dat het niet van toepassing zijn van de Arboret wel een rol speelt in de beslissing zzp-er te blijven. Daarbij moet echter wel bedacht worden dat voorzover de zzp-er niet of amper beschikt over een eigen werkruimte het precies dat aspect is waardoor hun arbeidsomstandigheden in hoofdzaak worden bepaald. De meeste zzp-ers hanteren gebruikelijke tarieven. Wat kostenvoordelen kunnen zijn moet bovendien worden vergeleken met eventuele kostennadelen. Omdat de zzp-ers niet met personeel willen werken kunnen ze noch de voordelen van arbeidsdeling, noch schaalvoordelen incasseren. Over het geheel bezien kunnen we stellen dat het niet zozeer de concurrentievoorwaarden zijn die de zzp-er tot beginnen en blijven motiveren. De motivering is veel intrinsieker: autonomie speelt daarin een hoofdrol, naast de mogelijkheid om met klanten en opdrachtgevers een vertrouwensrelatie op te bouwen.

## 2. *Zzp en arbeidsmarkt*

De vragen zijn hier naar de relatie tussen werkgelegenheidsontwikkeling en zzp-schap, naar de schepping van arbeidsplaatsen voor anderen van zzp-ers, naar de verdringing van arbeidsplaatsen door zzp-ers en naar de werkgelegenheidsgevolgen voor zzp-ers van arbeidsomstandigheden.

Hierboven is reeds gewezen op de samenhang in de ontwikkeling van de totale werkgelegenheid en van het aantal zzp-ers. Verhoudingsgewijs lopen deze parallel. Groei van de totale werkgelegenheid schept uiteraard markten, direct doordat er extra vraag naar bedrijfsmiddelen en productiefactoren ontstaat, en indirect uit de besteding van het door de werkgelegenheid gegenereerde inkomen. Het directe effect uit zich in de groei van de zakelijke markten, de indirecte in die van de finale markten. In die zin heeft de gunstige werkgelegenheidsontwikkeling een positief effect op de kansen voor zzp-ers. Het ligt echter in de rede de herkomst van dit effect eerder toe te rekenen aan de economische groei dan aan die van de werkgelegenheid op zich. De relatie is dus: economie-werkgelegenheid en economie-zzp, en niet: arbeidsmarkt-zzp of omgekeerd. Voor dit laatste is het beter te kijken naar de werkgelegenheidscreatie door het zzp: nemen zzp-ers personeel in dienst?

Uit eerder onderzoek is gebleken dat dit slechts sporadisch voorkomt. Dat geldt ook voor het huidige onderzoek. De zzp-er streeft niet zozeer naar uitbreiding van het bedrijf, eerder naar het vinden van de juiste maat om, eventueel in samenwerking met anderen maar zonder personeel in te huren, de markt te bedienen. Voor het scheppen van additionele werkgelegenheid is het zzp-schap niet het aangewezen kanaal. Ook van verdringing is geen sprake. Dit kwam hierboven bij het thema 'zzp en economie' en het onderwerp concurrentievoorwaarden al ter sprake. Verdringing, inclusief de verdringing als gevolg van reguleringsvoordelen en het niet of slechts beperkt van toepassing zijn van de arbeidsomstandighedenwet, is niet het punt. Alleen bij de bouw zien we dat er mogelijk sprake is van substitutie: de werknemer wordt zzp-er. Dat leidt echter niet tot verlies van arbeidsplaatsen in de bouw, eerder tot openstaande vacatures. Samenvattend: economische groei trekt zowel werkgelegenheid aan als zzp-schappen. Een indirect effect (zzp-ers nemen mensen in dienst) treedt daarentegen niet op.

## 3. *Zzp en sociale zekerheid*

De vragen betreffen hier het draagvlak van de sociale zekerheid, de risicoselectie in samenhang met de inkomensrisico's van de zzp-er, en de betekenis van de WAZ in hetzelfde verband.

Om met het laatste te beginnen: de betekenis van de WAZ is gering. Mensen betalen premie, maar vrijwel niemand maakt gebruik van de betreffende uitkeringen. Dat geldt ook voor ons huidige onderzoek: de WAZ is geen factor<sup>21</sup>. Geen van de respondenten rept over de WAZ bij de vragen over het 'wat te doen' bij arbeidsongeschiktheid. Het is noch een 'push' (de WAZ heeft invloed op het beginnen van een eigen bedrijf) noch een 'pull' (de WAZ is een overweging bij het besluit het bedrijf al dan niet op te doen) factor.

De vragen over draagvlak, risicoselectie en inkomensrisico's hangen direct met elkaar samen. Bij risicoselectie immers denken we aan de kans dat de betere risico's uit de werknemersstatus vertrekken en dat de slechtere risico's uit het zzp-bestand weer een

<sup>21</sup> Het zou ons verbazen als het voorstel de WAZ af te schaffen vanuit kringen van zzp-ers op weerstand kon rekenen.



poging zullen doen de werknemersstatus te bemachtigen. In beide gevallen, mocht zich dit voordoen, wordt het draagvlak van het sociale zekerheidsstelsel aangetast. In het eerste geval omdat goede risico's vetrekken, in het tweede omdat slechte risico's terugkeren. Noch in ons, noch in eerder onderzoek vinden we materiaal dat dit zou staven. Het is juist dat de toetreders tot het zzp-schap goed gezond zijn en redelijk tot goed zijn opgeleid. Daar staat tegenover dat de gemiddelde leeftijd van de zzp-populatie, ook van onze respondenten, aan de hoge kant is. Waar aan de ene kant het risico 'goed' is, slaat aan de kant van de leeftijd de balans eerder door naar 'slecht'. Verder is gebleken dat voorzover onze respondenten al langer een eigen bedrijf uitoefenen ze in het verleden op die tijdstippen dat het economisch slechter ging geen aanstalten hebben gemaakt terug te keren naar het werknemerschap. Dit sluit ook aan bij de motivationele kant van de zaak: de sociale zekerheid is voor zzp-ers en voor onze respondenten wel een probleem, maar noch een reden het zzp-schap te staken noch om het uit de weg te gaan. Het is een zorg, geen motief. Dat laatste blijkt ook de geringe kennis van zaken over de regelingen van de sociale zekerheid. Hier is met name een taak weggelegd voor meer voorlichting, gericht op deze specifieke groep participanten.

Men is zich bewust van de inkomensrisico's en leunt op partners en op de oudedagsvoorziening, inclusief de mogelijkheden daar via de FOR verder aan te bouwen. Men rekent echter niet op de sociale zekerheid, tenzij men zich daarvoor natuurlijk (en vrijwel steeds particulier) heeft bijverzekerd. Dat treffen we aan, met name in de bouw, en in mindere mate in de zakelijke dienstverlening en de detail. Daar is de gemiddelde leeftijd en dus het persoonsgebonden risico hoger en het werkgerelateerde ao-risico lager dan in de bouw.

## 6.6 Gekwantificeerde effecten met betrekking tot de sociale zekerheid

In deze paragraaf wordt ingegaan op de gevolgen van het zzp-schap op de sociale zekerheid. Eerder is al een beschrijving gegeven van de groep zzp-ers, terwijl in hoofdstuk 4 is ingegaan op de motieven. Dit zijn effecten die zich afspelen op microniveau. We zullen deze effecten gebruiken om te zien welke gevolgen het zzp-schap heeft op het sociale zekerheidsstelsel op macroniveau.

Er kunnen zich potentieel twee typen effecten voordoen van zzp-ers op het stelsel van de sociale zekerheid:

### 1. *Draagvlak effect*

Een toename van het aantal zzp-ers ten koste van werknemerschap kan leiden tot een versmalling van het draagvlak van de werknemersverzekeringen omdat steeds minder werknemers de benodigde premie moeten opbrengen. Zzp-ers die starten vanuit loondienst, stappen voor de werknemersverzekeringen (WAO, WW) uit het publieke bestel en dragen derhalve geen premies meer bij. Ook voor de VUT kan dit tot een premiedruk leiden omdat de lopende VUT uitkeringen dan ten laste van minder premiebetalers komen. Ook kan het geval zijn dat zzp-ers juist weer toetreden als het economisch wat minder dreigt te gaan en aldus netto profiteren van de sociale zekerheid (hoewel voor de WW een referte-eis geldt).

Tot slot kan de uitbouw van zzp-schap naar een bedrijf met werknemers leiden tot meer premiebetalers en minder uitkeringen.

## 2. *Risicoselectie effect*

Niet alleen de omvang van het draagvlak voor de sociale zekerheid wijzigt door de uittrede van zzp-ers, het is ook mogelijk dat de groep die uittreedt lagere risico's heeft dan de groep werknemers die achterblijft. Dit betekent dat de groep werknemers die achterblijft per saldo gemiddeld hogere risico's heeft en de premies voor werknemersverzekeringen zullen stijgen. Een dergelijk toegenomen premiedruk kan voor achtergebleven werknemers (die nu steeds hogere lasten dragen) ook weer een reden zijn om over te stappen naar het zelfstandig ondernemerschap.

In hoeverre treden bovengenoemde potentiële effecten in de tijd op? We zullen een aantal van deze effecten trachten te kwantificeren. Naast informatie uit de literatuur en de interviews, zijn aanvullende analyses uitgevoerd op het ZZP-panel<sup>22</sup>. Daarbij gaan we ook in op verschillen tussen de sectoren die in dit onderzoek nader bestudeerd worden.

### 1. *Draagvlak effect*

Iedere werknemer die zzp-er wordt, betekent een versmalling van het draagvlak. Niet iedere werknemer, namelijk 72% start als zzp-er vanuit loondienst. In de bouw ligt dit op 88%, in de detailhandel op 69% en in de zakelijke dienstverlening 75%. Zo'n 5% start uit een uitkeringssituatie (bouw 3%, detailhandel 5% en zakelijke dienstverlening 8%), hetgeen uiteraard een positief effect heeft op de sociale zekerheid.

Voor het draagvlak van de sociale zekerheid is het ook de vraag of er sprake is van verdringing of dat de opengevallen plek ingenomen wordt door een nieuwe werknemer. Hierover zijn geen gegevens. Het ligt voor de hand dat, ceteris paribus, in sectoren als de bouw waar de werkzaamheden van de zzp-er dicht aanliggen tegen die van de werknemer, de opengevallen plek niet ingenomen wordt door een nieuwe werknemer. Bij andere sectoren lijkt dit minder het geval.

Met betrekking tot de terugkeer naar werknemerschap kunnen een aantal zaken vastgesteld worden:

Verreweg de meeste zzp-ers zijn niet van plan om terug te keren in loondienst. Slechts 15% (dit percentage verschilt weinig tussen sectoren, in tegenstelling tot de verwachting ligt de bouw zelfs op 13%) wil na een aantal jaren als zzp-er terug in loondienst. Voor 23% in 1999 was het ondenkbaar dat er een periode aanbreekt waarin geen werk is. In 2001 was dit gedaald tot 14%. Mocht er toch een periode zonder werk aanbreken dan gaat slechts een derde van de zzp-ers werk in loondienst zoeken. Andere opties zijn: genieten van vrije tijd en uitrusten, afwachten of tijd besteden aan acquisitie en marketing. Financieel wordt een dergelijke periode meestal overbrugd door de financiële reserves, terwijl een vijfde ook terug kan vallen op een partner met inkomen. Voor het starten en stoppen als zzp-er is de invloed van conjunctuur als motief gering.

De potentie van zzp-ers om bij te dragen aan de werkgelegenheidsgroei is gering. Zo'n 82% van de zzp-ers is niet van plan de komende jaren personeel in dienst te nemen. In de bouw is dit eveneens 82%, in de detailhandel en de zakelijke dienstverlening 80%. Toch is er sprake van enig effect. 14% van de zzp-ers uit de eerste meting die in de tweede meting ook ondervraagd zijn, heeft inmiddels personeel in dienst. In werkelijkheid zal dit percentage iets lager liggen omdat er panel-uitval is door bedrijfsbeëindiging. In 60% van de gevallen heeft men één werknemer in

<sup>22</sup> In 1999 (1.024 respondenten), 2001 (596 respondenten) en 2002 (307 respondenten) is door TNO Arbeid panelonderzoek gedaan onder zzp-ers. De resultaten van deze onderzoeken zijn de input voor deze paragraaf.

dienst, in 22% van de gevallen gaat het om twee werknemers en 8% om drie werknemers. Het aannemen van personeel doet zich relatief vaak voor in de horeca.

Samengevat is de kans op overgang van zzp-schap naar werknemerschap gering en wordt deze in geringe mate beïnvloed door de conjunctuur. Het risico van een ver-smalling van het draagvlak voor de sociale zekerheid in economisch gunstige tijden en een verbreding in economisch slechte tijden is gering. Daarnaast is er een gering werkgelegenheidseffect van zzp-ers dat het draagvlak vergroot.

## 2. *Risicoselectie effect*

De vraag is in hoeverre de groep die vanuit een werknemerspositie het stelsel van sociale zekerheid verlaat een groep is met gunstige risico's. Het gaat dan om risico's om werkloos of arbeidsongeschikt te worden. In de eerste plaats kan gekeken worden naar objectieve kenmerken als leeftijd, geslacht en het hebben van een partner. We maken daarbij een onderscheid naar sector en of men uit loondienst zzp-er geworden is.

	Bouw	Detailhandel	Zakelijke dienstverlening	Totaal
Gem. leeftijd	43	43	45	45
Gem. leeftijd bij start	34	32	35	34
% Ouder dan 45	39	47	49	50
Idem uit loondienst	37	48	49	48
% Vrouw	18	58	29	33
Idem uit loondienst	15	54	28	29
% Partner	88	80	77	81
Idem uit loondienst	88	85	80	83

De gemiddelde leeftijd van respondenten uit de eerste meting van het zzp-panel is 45. Teruggerekend is de gemiddelde leeftijd bij start als zzp-er 34. Grote sectorale verschillen doen zich hierbij niet voor. Bedacht moet worden dat het effect van risico-selectie een rol speelt over de gehele periode waarover de zzp-er geen werknemer meer is. Gezien het feit dat zzp-ers niet snel weer terugkeren in loondienst zullen de perioden op latere leeftijd (met hogere risico's op arbeidsongeschiktheid) per saldo juist gunstig uitpakken voor het publieke stelsel van de sociale zekerheid. Zzp-ers zijn gemiddeld ouder dan werknemers, waar 31% ouder dan 45 is. Zzp-ers zijn vaker van het mannelijk geslacht en hebben vaker een partner. Van de 81% die een partner heeft, heeft 45% een partner in loondienst.

Zzp-ers hebben gezien hun leeftijd dus een hogere kans om werkloos of arbeidsongeschikt te worden. Het lijken juist de ongunstige risico's die zzp-er zijn. Dit effect wordt enigszins gecompenseerd doordat men minder vaak vrouw is, een risicofactor voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Ook heeft men vaker een partner. Dergelijke personen worden minder vaak arbeidsongeschikt.<sup>23</sup>

Er kan echter ook sprake zijn van een selectie-effect op basis van moeilijk waarneembare kenmerken als gezondheid of arbeidsmarktkansen. Met het zzp-panel is dit niet goed na te gaan. Wel is duidelijk dat 5% start uit een uitkeringssituatie waarbij men werkloos of arbeidsongeschikt is.

Het directe risicoselectie-effect zal dus naar verwachting gering zijn. Ook het effect dat het uitreden van gunstige risico's zal leiden tot een grotere premiedruk en daarmee uitrede van nieuwe gunstige risico's (uitholling van het sociale zekerheidsstelsel) zal zich niet voordoen. In de eerste plaats zijn er onvoldoende aan-

<sup>23</sup> Zie M. Copinga-Roest en R.M.K.P. Selten, WAO'ers en hun partners, ESB 27-6-2003.

wijzingen dat zzp-ers die uitgetreden zijn een gunstig risico hebben. Ten tweede vormen financiële motieven als kostenvoordelen in de vorm van lagere premies voor de werknemersverzekeringen zelden een motief om zzp-er te worden. Uit de interviews wordt duidelijk dat men sowieso weinig kennis heeft van de sociale zekerheid. De conclusie is dus dat het stelsel van werknemersverzekeringen niet bedreigd wordt door uittrede van zzp-ers.

In eerder onderzoek (Westhof et al, 2001) is aandacht besteed aan de vergelijking van bruto-netto-trajecten van zzp-ers en werknemers. In de vergelijking zijn betrokken premies voor de werkloosheidwet (werknemers), voor de WAZ (zzp-ers) en voor particuliere bijverzekering van het WAO-risico (zzp-ers en werknemers met een bruto jaarinkomen van 40.000 euro of meer<sup>24</sup>). Premies voor ziektekostenverzekeringen zijn moeilijk te verwerken. De premie voor de zzp-er is afhankelijk van het belastbaar inkomen en schommelt dus op en neer, al naar gelang de aftrekposten. Voor werknemers met een bruto-inkomen onder de ziekenfondsgrens geldt dat de werkgever een deel van de premie betaalt. Bij de aftrekposten is rekening gehouden met de aftrekmogelijkheden voor zzp-ers en met de pensioenpremies van de werknemers.

Westhof et al berekenden vier varianten, steeds uitgaande van een gelijk bruto-inkomen van de werknemer en de zzp-er en oplopend van 14.000 tot 90.000 euro. De varianten zijn: aftrek laag - niet particulier bijverzekerd; aftrek hoog – niet particulier bijverzekerd; aftrek laag – wel particulier bijverzekerd; en aftrek hoog – wel particulier bijverzekerd. De uitkomst is dat het verschil wordt gemaakt door de kosten van het particulier bijverzekerden, en veel minder door de aftrek. De zzp-er heeft een hoger besteedbaar inkomen dan de werknemer met een gelijk bruto-inkomen bij niet-particulier bijverzekerden en een lager besteedbaar inkomen dan de werknemer met een gelijk bruto-inkomen bij wel particulier bijverzekerden. De voordelen, respectievelijk de nadelen van de zzp-er vlakken af naarmate het bruto-inkomen hoger ligt (o.c.: 32). Opmerkelijk is dat de verschillen niet afnemen in het geval dat de werknemer met een hoog inkomen zich particulier voor het WAO-risico bijverzekert (o.c.: 37). Wel vinden we steeds een ‘knik’ in het plaatje bij het overschrijden van de ziekenfondsgrens voor de werknemer. De zzp-er heeft dan vergelijkenderwijs een hoger inkomen (dan wel een kleiner inkomensnadeel) als gevolg van het wegvallen van de werkgeversbijdrage aan de ziektekostenpremie (ziekenfonds) van de werknemer. Er zijn, kortom, specifieke ondernemersrisico’s waarvoor de zzp-er zich al dan niet zal bijverzekerden. De in ons onderzoek naar voren springende oorzaak voor niet-verzekerden, namelijk de kostenfactor, wordt door de modelvergelijking van Westhof et al onderschreven. De invloed hiervan op het besteedbaar inkomen is aanzienlijk. Voor kleinere inkomens (in het model van Westhof et al ruwweg de bruto-inkomens tussen 14.000 en 30.000 euro) komen de kosten van verzekering neer op gemiddeld 10% van het bruto inkomen.

Een minderheid van de zzp-ers verzekert zich tegen inkomensderving door ziekte. Niettemin is het lastig een collectieve regeling (zoals voor werknemers) te vergelijken met een private zoals voor de zzp-ers. De voorwaarden waaronder dezen zich verzekerden zijn sterk verschillend, afhankelijk van de persoonlijke situatie van de verzekerde (er is daarnaast ook sprake van een opslag voor ‘anti-selectie’, dwz dat de verzekeraar er rekening mee houdt dat de kleine groep die zich verzekert de gemiddeld slechtere risico’s herbergt), de sector waarin deze werkt, de

---

<sup>24</sup> Dit is, in 2001, het maximum uitkeringsloon onder de WAO.

hoogte van de gewenste uitkering, het aantal wachtdagen (het feitelijk minimum is meestal een maand: de verzekeraar heeft weinig behoefte aan de administratieve rompslomp van een griepje) en de gekozen uitkeringsduur. Verder is de premie, net zoals bij autoverzekeringen en no-claim kortingen, gedragsafhankelijk: wie niet claimt betaalt op den duur minder premie. Het ziekteverzuim van zzp-ers is daarom niet geregistreerd (per definitie, omdat de verreweg grootste groep zzp-ers hoort tot de niet-verzekerden en niet op ziekteverzuim wordt geregistreerd) of onder-geregistreerd (wel verzekerden die op grond van premie-overwegingen hun 'no-claim' status willen behouden). Tegen de achtergrond van al deze overwegingen is een vergelijking met werknemers én vrijwel ondoenlijk én weinig informatief<sup>25</sup>. Onze conclusie is daarom: een goede inschatting van een selectie-effect door vergelijking van premies is voor het inkomensdervingsrisico in geval van ziekte niet mogelijk.

Blijft staan de vraag of de zzp-er minder ziekdagen kent dan de werknemer. Systematisch onderzoek naar deze vraag is er niet. Onze respondenten reppen weinig over het nemen van dagen voor ziekte en dat beeld wordt ook in ander onderzoek aangetroffen. Een recent onderzoek naar freelancers, zelfstandigen en zorgenden op basis van een persoonsgebonden budget in de gezondheidszorg (Groot et al 2003: 53) geeft een iets systematischer indicatie. Er blijkt dan dat een meerderheid van de freelancers en zelfstandigen geen enkele dag ziek rapporteert (voor dienstverleners aan mesen op basis van een persoonsgebonden budget zelfs ruim driekwart), terwijl dat bij werknemers in de zorg nog geen éénderde bedraagt. Eén tot en met vijf dagen ziek rapporteren nog eens één op de vier freelancers/zelfstandigen en één op de zes pgb-dienstverleners. Bij werknemers is dat ruim een derde. Het lijkt erop dat hoe persoonlijker de relatie tussen cliënt en dienstverlener is, hoe minder dagen men wegens ziekte afwezig meldt én het blijkt dat zelfstandigen inderdaad minder ziekte rapporteren dan werknemers. Plichtsbesef indien er geen vervanging is (de regel bij zelfstandigen) telt kennelijk, naats de persoonlijke banden tussen cliënt en zorgverlener, als een belangrijke reden om wegblijven wegens ziekte tegen te gaan. Welk gezondheidsrisico daarmee wordt genomen is natuurlijk een andere vraag. En welke invloed het niet verzekerd zijn voor ziektedagen (vgl. Groot et al, o.c.: 54) heeft, is hier evenmin uit af te leiden.

### 3. *De geïnterviewden*

Van onze respondenten zijn in totaal acht mensen vanuit een uitkeringssituatie (ww of wao) hun bedrijf gestart. Dat is 22%, een stuk hoger dus dan in de zzp-bestanden waarover we zojuist rapporteerden. De consequentie is dat we geen versmalling van het draagvlak constateren. Risico-selectie treedt evenmin op. De gemiddelde leeftijd nu is een stuk hoger dan die van de beroepsbevolking als geheel. Bij de start, overigens, was dat niet zo en was het leeftijdsprofiel eerder gemiddeld (35 jaar). Ook hier geldt dus dat risicoselectie op basis van leeftijd niet optreedt want dan zouden verhoudingsgewijs de zzp-ers juist jonger moeten zijn dan hun collega's uit de vergelijkbare beroepsbevolking. Het percentage vrouwen bedraagt

<sup>25</sup> Bron: telefonische informatie van een medewerker van Voogd&Voogd Verzekeringen. Overigens is het verschijnsel van 'no claim' op bescheiden schaal ook bij werknemers bekend, in het bijzonder bij werknemers van die organisaties (zoals DSM) die positieve arbeidsvoorwaardelijke prikkels hebben ingebouwd om het verzuim te beperken. Ziek melding impliceert dan het opgeven van toekomstige vrije dagen en om dat te voorkomen gaan werknemers er soms toe over om zich bij ziekte niet ziek te melden en in plaats daarvan een vrije dag op te nemen.

16%, een stuk lager dan in de beroepsbevolking als geheel en de helft van het percentage in de zzp-bestanden. Van onze zzp-ers kan twee derde rekenen op inkomsten van de partner. Aan terugkeer in loondienst wordt niet gedacht, tenzij de omstandigheden weinig keus laten. Hier wijkt het panel dus af van de geïnterviewden, een effect dat we toeschrijven aan de gemiddeld lange duur dat de door ons geïnterviewden al een eigen bedrijf uitoefenen. Als gevolg van gezondheid of bedrijfs-economische redenen zou in totaal ongeveer een kwart van de geïnterviewde zzp-ers een terugkeer overwegen (34 antwoorden ‘terug in loondienst’, naar aanleiding van 4 vragen terzake en dus in totaal 4\*36 mogelijke ja-antwoorden). Dat is iets lager dan in het zzp-panel. Van diegenen die terug zouden keren kon niet worden gesteld dat het de slechtere risico’s waren. Ook hier vonden we eerder gemiddelde dan slechte risico’s.

Samengevat zijn de negatieve gevolgen voor het stelsel van sociale zekerheid gering. Weliswaar is er sprake van enige versmalling van het draagvlak door overgang van werknemers naar zzp-schap, maar daar staat tegenover dat zzp-ers ook vanuit een uitkeringssituatie starten. In ons bestand was dat zelfs verhoudingsgewijs vaak aan de orde. Zzp-ers zorgen verder voor een zwak positieve bijdrage aan de werkgelegenheid waardoor het draagvlak voor de sociale zekerheid weer iets vergroot wordt. Het risico-selectie-effect doet zich, voor zover waarneembaar, niet voor.

## 6.7 Bruto-netto trajecten

We vergelijken een drietal inkomenssituaties op hun bruto-netto aspecten. We nemen als uitgangspunt het bruto-inkomen van een werknemer/alleenverdiener van respectievelijk 2500, 3500 en 5000 euro (vertaald in jaarbedragen respectievelijk 32.400, 45360 en 64.800 euro). Dat zijn in alle gevallen inkomens (ook voor werknemers) boven de ziekenfondsgrens. We hebben daarvoor gekozen omdat de verplichte verzekering via het ziekenfonds voor de zzp-er en de werknemer qua bovengrens sterk uiteenlopen (voor de werknemer net onder de 32.000 euro, voor de zzp-er juist boven de 19.000 euro) en een vergelijking daarom voor gelijke bruto-inkomens in de range tussen 19.000 en 32.000 euro niet goed mogelijk is. Verder is de ziektekostenverzekering voor zzp-ers bijzonder divers, zoals we boven (vgl. hierboven pag. 84-85) al aangaven. Het opgeven van een gemiddeld premiebedrag is daardoor weinig informatief. Bovendien zijn ook de belastingen wel gekoppeld aan inkomen en aan status (bijvoorbeeld zelfstandigheid), maar in het algemeen niet aan leeftijden etc. Om deze redenen blijft het inkomenscriterium centraal staan. Dat maakt het mogelijk om bij redelijk vergelijkbare bruto- en netto-inkomens die risico-factoren aan te wijzen waarvoor de zzp-er dan vergeleken met de werknemer niet verzekerd is en dus een risico neemt.

Voor de werknemerssituatie gebruiken we als bron het cpb-instrument *microtax* (mtax0204.xls). Voor de zzp-ers gebruiken we diverse bronnen: Westhof et al (2001), NIBUD (2003) en Wapperom en Warmerdam (2002), als mede telefonisch vergaarde informatie van verzekeraars. Ons uitgangspunt is steeds, in navolging van de *microtax* van het CPB, een werkende (alleenverdiener) met (2) kinderen. We vergelijken:

**Werknemer**

- Sociale zekerheid  
(inclusief pensioenvoorziening)
- Belastingen

**Zzp-er**

- Sociale zekerheid
- Belastingen  
(inclusief FOR en aftrek)

We gaan er daarbij van uit dat de zzp-er particulier is bijverzekerd voor arbeidsongeschiktheid (aannames: uitbetaling pas na 1 jaar, dekkingsperiode tot 62 jaar, gemiddeld risico, leeftijd rond 40 jaar, uitkeringspercentage 50% van bruto inkomen). De premie bedraagt in dat geval ongeveer 10% van het verzekerde bedrag. Voor dat laatste hebben we hieronder steeds 50% van het bruto-inkomen genomen. Indien de risico's bovengemiddeld zijn (inclusief leeftijd) loopt de premie uiteraard op. We hebben daarvan afgezien omdat het in het kader van een vergelijking van werknemers en zzp-ers belangrijk lijkt om te weten welke risico's een zzp-er, bij overigens redelijk vergelijkbare inkomenssituaties, neemt. We gaan er in dat verband vanuit dat de zzp-er in het bijzonder de lange termijn risico's zal willen afdekken. Vandaar het in onze berekening wel opnemen van het arbeidsongeschiktheidsrisico onder de aangegeven voorwaarden en de fiscale oudedagsreserve (FOR). Los daarvan bedraagt de jaarlijkse premie ongeveer 10% van het verzekerde bedrag. De zzp-er neemt hiermee een groot risico: het eerste jaar is niet gedekt, een situatie die voor de werknemer onder de ziektewet uiteraard niet geldt. Voor de FOR wordt aangenomen dat de zzp-er in alle situaties 10% reserveert. De bedragen voor de zelfstandigenaftrek liggen, inkomensafhankelijk, vast. De investeringsaftrek wisselt met de omvang van de investering. Wij zijn er hier vanuit gegaan dat bij een bruto-inkomen van 32.400 de zzp-er 2000 euro investeert, bij een inkomen van 45.360 euro 3000 en bij een inkomen van 64.800 euro de investering 4.000 euro bedraagt. De aftrek is bij deze bedragen steeds 26.5%.

I. *Bruto-inkomen 32.400*

## A Werknemer

Bruto-inkomen	32.400
Sociale lasten wn (-/-)	1.588
Belasting (-/-)	7.342
<hr/>	
Netto-inkomen	23.469

## B Zzp-er

Bruto-inkomen (a)	32.400
Sociale lasten (b) (-/-)	
	Waz 1.658
	AOV <u>1.620</u>
(c)	29.122

Belastingen: aftrekposten (-/-)	
Investeringsaftrek	570
FOR	3.240
Zelfstandigenaftrek	4.926
Premies waz, aov	<u>3.278</u>

Belastbaar inkomen	20.526
Belasting (38,4%) (-/-) (d)	7.964

## Heffingskortingen (+/+) (e)

Algemeen	1.766
Arbeidskorting (max.)	1.814

<hr/>	
Netto-inkomen: (c)-(d)+(e)	24.738



## II Bruto-jaarinkomen 45.360

## A Werknemer

Bruto-inkomen	45.360
Sociale lasten wn (-/-)	2.613
Belasting (-/-)	12.355
<hr/>	
Netto-inkomen	30.392

## B Zzp-er

Bruto-inkomen (a)		45.360
Sociale lasten (b) (-/-)		
	Waz	2.196
	AOV	<u>2.268</u>
(c)		40.896
Belastingen: aftrekposten (-/-)		
	Investeringsaftrek	795
	FOR	4.536
	Zelfstandigenaftrek	4.926
	Premies waz, aov	<u>4.464</u>
Belastbaar inkomen		30.639
Belasting (42%) (-/-) (d)	12.868	
Heffingskortingen (+/+) (e)		
	Algemeen	1.766
	Arbeidskorting (max.)	1.814
<hr/>		
Netto-inkomen: (c)-(d)+(e)		31.608

## III Bruto-jaarinkomen 64.800

## A Werknemer

Bruto-inkomen	64.800
Sociale lasten wn (-/-)	3.420
Belasting (-/-)	21.793

---

Netto-inkomen	39.588
---------------	--------

## B Zzp-er

Bruto-inkomen (a)	64.800
Sociale lasten (b) (-/-)	
	Waz 2.196
	AOV <u>3.240</u>

(c)	59.364
-----	--------

Belastingen: aftrekposten (-/-)	
Investeringsaftrek	1.060
FOR	6.480
Zelfstandigenaftrek	3.119
Premies waz, aov	<u>5.436</u>

Belastbaar inkomen	48.705
--------------------	--------

Belasting (52%) (d)	25.327
---------------------	--------

Heffingskortingen (+/+) (e)	
Algemeen	1.766
Arbeidskorting (max.)	1.814

---

Netto-inkomen: (c)-(d)+(e)	37.617
----------------------------	--------

Onze uitkomsten bevestigen het beeld dat al werd aangetroffen in Westhof et al (2001: 37, figuur 5.1, variant 3: aftrek laag, wel particulier bijverzekerd). Wel moeten we opmerken dat onze uitkomsten voor de zzp-er net wat hoger uitvallen. De voornaamste reden is dat Westhoff et al naast de bijverzekering voor de arbeidsongeschiktheid tevens die voor een aanvullende pensioenvoorziening (bovenop de FOR) in hun exercitie hebben betrokken. Daardoor neemt, uiteraard, het netto-inkomen van de zzp-er verhoudingsgewijs af.

De netto-inkomens van zzp-ers en werknemers wijken, bij gelijke bruto-inkomens, niet dramatisch van elkaar af. Een verlaging, of zelfs afschaffing, van de WAZ zou de uitkomsten nog dichter bij elkaar brengen. Niettemin, waar de werknemer voor werkloosheid en ziekte is verzekerd, is de zzp-er dat in ons voorbeeld dat niet en waar de werknemer bij wao op 70% mag rekenen komen wij voor de zzp-er (na verdiscontering van de waz-uitkering) wat lager uit.

## 6.8 Conclusie

De vraagstelling die dit onderzoek heeft geleid luidde:

***Welke is de invloed van omgevingskenmerken respectievelijk persoonsgebonden kenmerken en motieven op de keuze voor het zzp-schap?  
Welke zijn de gevolgen van deze keuze voor het aangaan en de dekking van risico's en het stelsel van sociale zekerheid?***

Zzp-ers zijn mensen met een grote en kenmerkende behoefte aan autonomie. Die behoefte is soms gevoed door eerdere ervaringen als werknemer maar zeker ook door het hebben van een eigen bedrijfje zelf. Autonomie smaakt kennelijk naar meer. Dat bepaalt tevens de omgang met hun marktomgeving. De omgeving is voor de zzp-er geen gegeven. De omgeving komt veelal op informele wijze tot stand en wordt op informele wijze uitgebouwd en onderhouden. Zzp-ers *scheppen* zich een omgeving die het hen toestaat hun autonomie verder vorm te geven. Hun markten zijn niet anoniem; het streven is gericht op het scheppen van een speciale band met hun klanten en opdrachtgevers. Wederzijds vertrouwen is in dat verband essentieel, evenals bereikbaarheid, toegankelijkheid en het leveren van maatwerk. Niet groei, omzet en inkomensmaximering zijn de drijfveren maar inhoudelijke en kwalitatieve overwegingen als zojuist geschetst. We vinden dit terug in alle drie onderzochte sectoren. De overeenkomsten tussen de zzp-ers in de sectoren zijn groter dan de verschillen. Die zijn er ook wel, maar niet doorslaggevend.

Het huidige onderzoek bevestigt de meeste bevindingen uit eerder onderzoek, zoals gerapporteerd in de voorgaande hoofdstukken van de deskresearch<sup>26</sup>. Dat geldt ook voor het chapter sociale zekerheid. Tot risicoselectie en het aangaan van niet te verantwoorden inkomensrisico's kan niet worden geconcludeerd. We vinden dat althans niet terug op het motivationele vlak. Sectoraal zit er enig verschil tussen de bouw aan de ene kant, de detail en de zakelijke dienstverlening aan de andere kant. De bouw is gemiddeld wat jonger en heeft meer werkgerelateerde risico's; de detail en de zakelijke dienstverlening zijn gemiddeld wat ouder en hebben wat minder werkgerelateerde risico's. Maar de verschillen zijn niet indrukwekkend; ook hier zijn de overeenkomsten opvallender. Het draagvlak van de sociale zekerheid lijdt niet onder de zzp-er. Eerder zou onze conclusie zijn dat we met de zzp-er een categorie mensen hebben die noch met de ondernemer noch met de werknemer goed is te vergelijken. Een eigen categorie dus waarvoor het de moeite waard is een eigen beleid te ontwikkelen<sup>27</sup>.

<sup>26</sup> Hierbij past de kanttekening dat onze populatie uit 'gevestigden' bestaat. Onze conclusies zijn daarom ook in eerste aanleg alleen van toepassing op zzp-ers die de kinderziektes, blijkens onderzoek met name optredend in de drie eerste jaren van de zelfstandigheid, al hebben overwonnen.

<sup>27</sup> Bijvoorbeeld in de vorm van het Duitse initiatief, sinds 1 januari 2003, van de 'Ich AG'. De Ich AG (de bv 'ik') neemt een boel verzekeringszorgen van de starter weg in de eerste drie (kritische) jaren van de zelfstandigheid. Bij de aanbevelingen (hoofdstuk 7) komen we op dit initiatief terug.



## 7 Conclusies en aanbevelingen

### 7.1 De vragen

In de Startnotitie wordt aandacht gevraagd voor twee vragen die in de bestaande onderzoeken nog niet afdoende beantwoord zijn:

- In hoeverre is er bij de overstap naar het zzp-schap sprake van risico-selectie? Prevaleert de behoefte aan vrijheid en het eigen baas zijn of is het vooral free riders gedrag, waarbij de goede risico's collectieve premies ontlopen? Wat zijn hiervan de eventuele consequenties voor het stelsel van sociale zekerheid?
- In hoeverre bepalen sectorale kenmerken de aantrekkelijkheid van het zzp-schap? Het is immers opvallend dat het zzp-schap een grote populariteit heeft in een beperkt aantal sectoren<sup>28</sup>.

Deze vragen zijn richtinggevend geweest voor dit onderzoek. Ze keren terug in de negen specifiekere vragen van de Startnotitie, waarop hierboven is ingegaan, en in de vraagstelling die in dit onderzoek als geheel is gehanteerd.

We hebben kunnen constateren dat van averechtse selectie en van meeliftersgedrag niet kan worden gesproken. Het risicoprofiel is gemiddeld (een hogere leeftijd, een redelijk opleidingsniveau, een goede gezondheid, weinig wao-voorgeschiedenissen en een iets gevarieerder beeld bij de ww-voorgeschiedenissen). De zzp-ers kiezen voor hun zelfstandigheid en vrijheid ook indien 'push'-motieven (zoals voorkomend in de bouw) de start mede hebben beïnvloed. 'Pull'-motieven hebben echter de overhand. De zzp-er ziet het zzp-schap niet als een tijdelijke parkeerplek of als een opstap naar loonarbeid.

Ook een terugkeer naar loonarbeid bij slecht weer ligt niet voor de hand. In de eerste plaats blijken de door ons geïnterviewde zzp-ers al lange tijd bezig te zijn met hun bedrijf. Ze hebben dus al slecht weer gekend en zijn desondanks gewoon doorgedaan. Ook op onze vragen naar doorgaan, terug naar loondienst dan wel stoppen indien de gezondheid of de bedrijfsresultaten daartoe nopen bleek een kleine meerderheid van zins met het bedrijf of met een ander bedrijf door te gaan. In de overwegingen daartomtrent kwam bovendien niet naar voren dat het de slechtere risico's waren die terugkeer noemden. In de bouw waren het eerder de jongeren (en dus ceteris paribus de betere risico's) die dit noemden, in de zakelijke dienstverlening was het beeld gespreid en in de detail waren het met name de zzp-ers met de verhoudingsgewijs jongste bedrijven die een terugkeer niet wilden uitsluiten.

Een en ander onderstreept het belang van twee zaken. In de eerste plaats het feit dat de zzp-er *ouder* is dan de gemiddelde werknemer en zelfs fors ouder dan de gemiddelde werknemer in de door ons bestudeerde sectoren. *Bij de vraag naar de arbeidspatiemogelijkheden van ouderen is het raadzaam het zzp-schap uitdrukkelijk in de beschouwing te betrekken.* In de tweede plaats is er het belang van de duur. Ook in ander onderzoek (het meest recent Dirks et al 2003) is erop gewezen dat 'de' zzp-er niet bestaat. Het is goed onderscheid te maken tussen de 'klassieke' ondernemer, de beginnende zzp-er en de gevestigden. De klassieke ondernemer is gericht op groei en uitbreiding, inclusief het aannemen van personeel. Veel klassieke ondernemers beginnen

---

<sup>28</sup> Startnotitie 'De economische betekenis van zzp-ers', Min SZW oktober 2002: 1.

als zzp-er maar ze zijn niet typerend voor het zzp-schap. De klassieke ondernemer is de ondernemer die nog het meest tegemoet komt aan het beeld van de homo economicus (Dirks et al, o.c.). De typische zzp-er staat met de klassieke ondernemer in duidelijk contrast. De beginnende zzp-er heeft uiteraard te maken met kinderziektes. Pas als de eerste drie of vier jaar zijn gepasseerd staat het bedrijf meestal stevig in de schoenen. Daarvòòr is de toekomst nogal ongewis. Bij de starters treffen we ook de meeste stoppers aan. Een kleine echo hiervan hebben we bij de detail opgemerkt, in het bijzonder bij de vraag naar de omstandigheden waaronder mensen loondienst weer zouden overwegen.

Echte starters, overigens, hebben we niet onder onze respondenten. Grosso modo horen ze bij de gevestigden. Groei en uitbreiding domineren niet, eerder de zorg voor een acceptabel inkomen en een grote gehechtheid aan de verworven zelfstandigheid en vrijheid. Daar komt bij dat de zzp-er het vertrouwde opzoekt: lokale of regionale markten, persoonlijke contacten, veel aandacht voor de kwalitatieve aspecten van de concurrentie. Dit zijn alle motivationele kwesties en juist op die hebben we in dit onderzoek de nadruk gelegd. De conclusie: de zzp-er die dat uit overtuiging is en dus niet streeft naar personeel is een eigenstandig type ondernemer die valt te positioneren precies tussen het werknemerschap en het klassieke ondernemerschap.

Wij hebben onderzoek gedaan in drie sectoren, twee groeiers (bouw en zakelijke dienstverlening) en één stagnerende (detail). Deze drieslag is gemaakt om de vraag naar de populariteit van het zzp-schap in sommige sectoren beter in het vizier te krijgen. We hebben gezien dat de sectoren inderdaad opmerkelijke verschillen aan de dag leggen met betrekking tot de aantrekkelijkheid van het zzp-schap. In de bouw blijken 'push'-motieven belangrijk. Eenmaal een tijdje bezig met een eigen bedrijf worden ook de bouwondernemers enthousiast over de eigen voordelen van het zzp-schap, in het bijzonder de vrijheid van werken en de zeggenschap over tijden. Bij de start echter worden deze ondernemers meer dan andere gemotiveerd door onvrede met hun voormalige werkgever(s). Dat leidt tot vertrek uit de sector als zodanig, dan wel tot het oppakken van het zzp-schap zoals bij onze respondenten. De groei in de bouwmarkt is dus deels afgetakt naar het zzp-schap, terwijl daarnaast werkgevers met nogal wat vacatures zitten. In de zakelijke dienstverlening is het veeleer het type transactie dat het zzp-schap in de kaart speelt. Ook hier is de markt het afgelopen decennium en zelfs al langer gunstig geweest maar het is toch het sterk persoonlijke karakter van de dienstverlening in deze sector dat het zzp-schap heeft bevorderd. Kleinschaligheid is met andere woorden een structuurkenmerk van de markt van zakelijke dienstverlening. Dat is het ook in de detail, maar de achtergronden verschillen. We hebben gezien dat in deze sector het sociale netwerk van de zzp-er belangrijk is geweest bij het starten van het bedrijf, en daarnaast, en voor een ander deel, de marktgroei in verschillende branches waar andere branches met teruggang dan wel stagnatie werden geconfronteerd. Tussen de sectoren bestaan dus wel degelijk verschillen in aantrekkelijkheid.

## 7.2 Aanbevelingen

Het bovenstaande leidt tot het opstellen van enkele aanbevelingen. De aanbevelingen hebben betrekking op onze bevindingen over de arbeidsomstandigheden van de zzp-er en diens kennis terzake, op de diversiteit binnen de groep zzp-ers, op het belang van het zzp-schap in het kader van het stimuleren van de arbeidsparticipatie in den brede en van ouderen in het bijzonder en ten slotte op het nut de zorg van recente initiatieven in Duitsland, de zogenaamde Ich AG.

1. *Meer inzicht in de betekenis van de regels rond arbeidsomstandigheden is wenselijk*

We hebben geconstateerd dat onze respondenten in nogal wat gevallen de Arboret niet van toepassing vonden. Dat steekt af bij eerder onderzoek, waarin niet naar het van toepassing zijn is gevraagd maar na naleving. De aandacht voor arbeidsomstandigheden heeft met het risico van de betreffende sector te maken. Waar dat hoog is, zoals in de bouw, worden ook de regels meer toegepast, dan wel overheerst een kostenmotief bij niet-toepassing, terwijl in andere sectoren regelmatig onbekendheid als reden wordt genoemd voor niet-toepassing dan wel het niet van toepassing zijn. Meer en op de sector of branche toegespitste informatie over de gevaren die men loopt en de risico's die men neemt is aan te bevelen, evenals vergelijkbare informatie over de rechten én de plichten die de zzp-er heeft op het vlak van arbeidsomstandigheden.

2. *Meer aandacht voor het zzp-schap van vrouwen*

Dit punt sluit aan bij het vorige, maar verdient ook aparte vermelding. De ene zzp-er is de andere niet. Onze respondenten zijn bijzonder omdat ze eigenlijk zonder uitzondering hun stek wel gevonden hebben. De startende zzp-er is echter een verhaal apart, en dat is hier niet aan de orde geweest, terwijl het wel degelijk belangrijk is (zie Dirks et al 2003). De startende zzp-er deelt in elk geval één kenmerk met onze respondenten: meestal is hij of zij tussen de dertig en veertig jaar. Het gaat dus om mensen in het 'spitsuur' van het leven, die veelal hun arbeidsactiviteiten in overeenstemming moeten brengen met de eisen van het gezinsleven en met die van de verdere loopbaan. Dat is bij onze respondenten slechts mondjesmaat aan de orde geweest. De meeste oefenen hun bedrijf immers al de nodige jaren uit en hebben hun keuzes gemaakt en hun afstemming wel gevonden. Bij de vraag naar succes- en faalfactoren spelen deze kwesties echter een vermoedelijk belangrijke rol en een ander zou ook een bijdrage kunnen leveren aan het opsporen van de factoren die ten grondslag liggen aan de nog betrekkelijk geringe participatie van vrouwen in het zzp-schap. Ook hier is meer en toegepast onderzoek geen overbodige luxe.

3. *Meer aandacht voor het zzp-schap als vorm van arbeidsparticipatie voor ouderen*

Het grootste deel van de zzp-ers is ouder dan 45 jaar en dus meer op leeftijd dan de gemiddelde bewoner in de beroepsbevolking. Dat roept de vraag op naar het precieze verband tussen leeftijd en zzp-schap (zijn er op grond van de vergrijzing in de nabije toekomst meer zzp-ers in aantocht?) en de vraag naar het *stimuleren* van het zzp-schap als een volwaardige vorm van arbeidsparticipatie, in het bijzonder voor maar niet beperkt tot ouderen. Bekend is dat de arbeidsparticipatie van ouderen in Nederland laag is, zeker in vergelijking met landen als Denemarken en Zweden. De positie van ouderen op de arbeidsmarkt is over het algemeen niet sterk. Werkgevers werven weinig onder ouderen en prefereren ook bij een krappe arbeidsmarkt eerder andere categorieën werkzoekenden zoals herintredende vrouwen en gedeeltelijk arbeidsongeschikten (Korver, Lagerveld en Minderhoud 2003: 16). Bij een verslechterende arbeidsmarkt is voorspelbaar dat de toch al niet sterke positie van ouderen verder onder druk komt te staan.

De positie van ouderen op de arbeidsmarkt heeft met tal van factoren te maken: de risico-afweging van werkgevers, de beeldvorming over ouderen, het ter beschikking staan van afvloeiingspaden (zoals VUT en flexibele pensionering) en de verwachtingen van werknemers zelf waarvan velen een leeftijd van rond de zestig jaar als spilleeftijd hanteren voor het zich terugtrekken uit de arbeidsmarkt (Henkens en van Solinge 2003). Het is geen boude veronderstelling dat in die gevallen waar zowel werkgevers als werknemers verwachten dat met het naderen van de leeftijd van zestig jaar het spel wel gespeeld is, de neiging om in de oudere werknemer te blijven investeren niet groot zal

zijn. Het afbreken van deze situatie zal niet eenvoudig zijn. Het fiscaal niet langer bevoordelen van VUT en andere vormen van vervroegde uittreding kan er toe leiden dat werkgevers hun oudere werknemers minder snel zullen lozen. Ontwikkelingen in de WW dragen daar ook toe bij. Aan de andere kant zullen deze zelfde ontwikkelingen ertoe kunnen leiden dat oudere werkzoekenden (in tegenstelling tot oudere werkenden) nog moeilijker dan voorheen een baan kunnen vinden.

De oudere zzp-er wijkt op een aantal punten af van de oudere werknemer. Juist de zelfstandigheid blijkt het aantrekkelijk te maken lang door te gaan. Een 'spilleeftijd' van zestig jaar is voor de zzp-er niet aan de orde en dus evenmin de angst dat de kosten verbonden aan het stimuleren van het zzp-schap eigenlijk verspilde moeite zijn. De kosten zouden kunnen bestaan in het aanleggen van een goede en makkelijke kennisinfrastructuur voor het zzp-schap, in het stimuleren van training in ondernemersvaardigheden bijvoorbeeld op het gebied van acquisitie en het maken van een ondernemingsplan, en in de ontwikkeling van vaardigheden voor de professionalisering van de bedrijfsvoering.

#### 4. *Meer aandacht voor administratieve lasten en rigiditeiten voortvloeiend uit wetgeving, CAO's en PBO's*

De meeste zzp-ers kiezen er doelbewust voor om geen personeel in dienst te nemen. In drukke tijden wordt nog liever een beroep gedaan op collega zzp-ers. Dit geeft eens te meer aan dat het in dienst nemen van personeel met teveel risico's, beperkingen en administratieve rompslomp gepaard gaat. Hoewel zzp-ers dus bij voorkeur geen personeel willen inschakelen, blijkt dat in een klein aantal gevallen (bij jongeren eerder dan bij ouderen, bij onze respondenten vrijwel niet, bij eerdere metingen –de Feijter et al 2001: 57; Korver et al 2003: 42, 115- steeds zo'n drie op elke tien zzp-ers) uiteindelijk toch personeel in dienst wordt genomen. Daarmee ligt een sluimerend potentieel voor werkgelegenheidsgroei bij de zzp-ers, zeker als de drempel laag genoeg ligt om een keer te experimenteren met het in dienst nemen van personeel. Door het opdoen van ervaringen in het werken met personeel kunnen negatieve percepties daarover mogelijk veranderen. Dat vergt uiteraard nog wel een substantiële vermindering van belemmerende regelgeving.

#### 5. *vergemakkelijk het snuffelen aan het zzp-schap*

De overstap van werknemerschap naar zzp-schap blijkt merendeels een definitieve. Verschillen tussen werknemers en zzp-ers qua wettelijke bescherming en inkomensbescherming zijn markant, waardoor een definitieve overgang wel als een grote stap wordt ervaren. Eenmaal aan de slag als zzp-er blijkt dat de ex-werknemer zich ook zonder vergaande bescherming redelijk goed staande weet te houden. Aan een terugkeer naar de status van werknemer en de daaraan verbonden zekerheden is dan nagenoeg geen behoefte meer. Toch kan het verlies aan zekerheden een aantal potentieel succesvolle zzp-ers ervan weerhouden het werknemerschap op te geven. Een aantal zzp-ers lost dit op door het zzp-schap (enige tijd) te combineren met een (deeltijd-) baan. Gegeven de belangrijke rol die zzp-ers kunnen vervullen in het kader van ouderenparticipatie en in het bijdragen aan marktdynamiek (waaronder het bedienen van nieuwe marktsegmenten, innovatie en extra concurrentiedruk) en anderzijds de aarzelingen bij het opgeven van het werknemerschap is het zinvol om de combinatie van werknemerschap en zzp-schap te vergemakkelijken. Daarmee kunnen werknemers snuffelen aan het zzp-schap, zonder meteen de voordelen van het werknemerschap op te geven.



Zowel activering, als risicobijdrage, als terugkeer in de oude uitkeringssituatie zijn in Duitsland ingevoerd met de zogenaamde Ich-AG<sup>29</sup>. Mogelijk is deze aanpak ook voor Nederland interessant.

---

<sup>29</sup> De Ich AG maakt het mogelijk voor mensen die de stap naar zelfstandigheid willen zetten om gedurende drie jaar een bijdrage te ontvangen van de overheid in de bestrijding van de kosten van ziekte, arbeidsongeschiktheid en ouderdom. Het eerste jaar is de bijdrage fors (600 euro maandelijks), in de twee daaropvolgende jaren steeds wat minder. Na drie jaar houdt de ondersteuning (die geen krediet is en dus niet hoeft te worden terugbetaald) op. De eerste drie jaar zijn voor de meeste starters de kritische jaren. Met daarnaast de mogelijkheden die de Duitse regering biedt om uitkeringsgelden te activeren (Überbrückungsgeld) en met de mogelijkheden voor starters om binnen een aantal jaren terug te keren in hun oude uitkeringssituatie, mocht de zelfstandigheid niet lukken, beschikt Duitsland over een arsenaal van stimuleringsmaatregelen dat het waard is op de voet te volgen.







## Literatuur

- Bosch, L., H. Bosselaar, W.S. Zwinkels, Zelfstandigen en armoede, in: Arm Nederland, de kwetsbaren, Tweede jaarrapport armoede en sociale uitsluiting, 1997.
- Bosch, L., H. Visee, F. Westhof, W.S. Zwinkels, Een baan als opstap voor een eigen bedrijf?, in: Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 4, 1999.
- Bosch, L.H.M., F.M.J. Westhof, (1998). Sociale zekerheid en ondernemerschap Zoetermeer: Economisch Instituut voor Midden- en Kleinbedrijf (EIM), 1998-28 p.
- Bosma, N.S., A.R.M. Wennekers en W.S. Zwinkels, (1999), Scanning the Future of Entrepreneurship, A Scenario Analysis for The Netherlands, EIM.
- Bosma, N.S., A.R.M. Wennekers, G. de Wit G, W.S. Zwinkels, (2000), Modeling Business Ownership in the Netherlands, EIM.
- Bosma, N.S., W.S. Zwinkels, (1998), Verklaring stijging aantal starters, EIM.
- Bosma, N.S., W.S. Zwinkels, M.A. Carree, (1999), Determinanten voor toe- en uittrekking van ondernemers, EIM.
- Brouwers, K.M.P., G.Th. Elsendoorn, F.M.J. Westhof, W.S. en Zwinkels,(2000), Changes in social security legislation: Impact on SME-behaviour, EIM.
- Brouwers, K.M.P., W.S. Zwinkels, (1999), De rol van de AA-accountant bij de privatisering van de sociale zekerheid in het MKB, EIM.
- Bruins, A., (2002), Doelstellingen van startende ondernemers, minirapportage, Zoetermeer, EIM.
- Copinga-Roest, M., R.M.P.K Selten, (2003), WAO'ers en hun partners, ESB 27-06-03.
- Dirks, F., M. Rosenbrand, N. Bosma, (2003), De overstap naar het ondernemerschap: levensloop, beweegredenen en obstakels, OSA, Den Haag en Zoetermeer.
- Dolmans, G., (2002), De zelfstandige zonder personeel in de bouw in, Amsterdam : Economisch Instituut voor de Bouwnijverheid (EIB).
- EIM, ING, RZO (1999), ZZP, Self-employed without personnel: Entrepreneur or employee.
- EIM (2003), Sectorscoop: Ondernemen in de Diensten 2003, Zoetermeer, EIM.
- EIM (2003a), Sectorscoop: Ondernemen in de Detailhandel 2003, Zoetermeer, EIM.
- El-Kasri, R. Los, H. (1997), Werk weegt te zwaar, Zelfstandig ondernemer continu in touw, Arbeidsomstandigheden (4).

Evers, G.E., (2000), Eigen baas zijn, Onderzoek naar zelfstandig ondernemers zonder personeel en hun bedrijf.

Evers, G.E., H.F. de Haan, P.G.W. Smulders, (1998), Zelfstandigen in de Europese Unie en de Verenigde Staten: groei, kwetsbaarheid en overheidsbeleid, Hoofddorp : NIA TNO.

EIM (2002), Zzp-ers in de tijd gevolgd, Zoetermeer, EIM.

Feyter, M. de, G. Evers, M. van Gent, (2001), Licht op groen; cijfers over het starten van een bedrijf op latere leeftijd, Hoofddorp, TNO Arbeid.

Groot, I., L. Kok, M. Aerts (2003), Zorgverleners zonder zekerheid: de arbeidsmarktpositie van freelancers in de gezondheidszorg en van werknemers voor mensen met een persoonsgebonden budget. Tilburg, OSA

Henkens, K., H. van Solinge (2003), Het eindspel. Assen: Van Gorcum/SMS.

Horst, K., E. van der, J. van Noort, T. Ravensbergen, Wolters, (2001), Strategic study, Exits, Zoetermeer, EIM.

Jansen, M., H.J. van Driel, W.S. Zwinkels, (2001), MKB en krapte op de arbeidsmarkt: onderliggende mismatches en hun oplossingen: strategische verkenning. Zoetermeer: Economisch Instituut voor Midden- en Kleinbedrijf (EIM).

Kerste, R.A.J.,M.J. Overweel, (2002), Waarom investeren jonge bedrijven? De achtergronden bij investeringsgedrag. Zoetermeer, EIM.

Kleinschalig Ondernemen 2002; structuur en ontwikkeling van het Nederlandse MKB (2002) Zoetermeer (EIM).

Kok, K. (2000), De bouwwerknemer van de jaren negentig, Amsterdam, EIB.

Koning, C, A., H.C. Kwaak, W. Visee, W.S. Zwinkels, (1998), Vergrijzing en MKB, De invloed van veranderingen in de demografische structuur tot 2020, EIM.

Kox, H.L.M., (2002), Growth challenges for the Dutch business services industry: International comparison and policy issues, Den Haag, CPB.

Korver, T., S. Lagerveld, K. Minderhoud, Zelfstandigheid komt met de jaren; tweede meting onder oudere zelfstandigen, Hoofddorp, 2003.

Lewin-Epstein, N., E., Yuchtman-Yaar, (1991), Health risks of Self-Employment, Work and Occupations, 18 (3).

Mandos, E, C. Kuiper, J. Bouwmeester, (2001), Vrouwelijke zelfstandigen en de combinatie van arbeid en zorg, eindrapport, Leiden: in opdracht van SZW.

Meijer, P.C.A., (2000), De ZZZP-er: de ondernemer van de toekomst Den Haag: Raad voor het Zelfstandig Ondernemerschap.

Meijer, J.N., F.W. van Uxem, (1998), Starten in de praktijk: ervaringen van twaalf starters, Zoetermeer: Economisch Instituut voor Midden- en Kleinbedrijf (EIM).

Meijer, P.C.A., P.J.M. Vroonhof, (2002), Zzp-ers onder het vergrootglas. Kengeltallen, spelers en behoefte aan dienstverlening, Raad voor het Zelfstandig Ondernemerschap.

Meijer, P.C.A., F.M.J. Westhof, J.A. de Muijnck, (2001), Concurrentie op wetgeving tussen werknemers en ondernemers met en zonder personeel: advies en vergelijkend onderzoek Den Haag: Raad voor het Zelfstandig Ondernemerschap.

Minderhoud, J., A. Korver, (2003), Van A tot Z; van arbeidsongeschiktheid naar zelfstandig ondernemen. Tweede meting onder zelfstandigen met een arbeidshandicap, Hooddorp, 2003.

Ministerie van Economische Zaken (2002), Ondernemerschapmonitor, Hersft 2002; Themaspécial over zelfstandigen zonder personeel, Min. EZ, Den Haag.

MKB Nederland. Zelfstandige zonder personeel, Delft, juni 1999.

Muijnck, .A. de, W.S. Zwinkels,(2002), Oudere werknemers in het MKB: een literatuurstudie naar de inzet van oudere werknemers in de MKB-onderneming, Zoetermeer, EIM.

NIBUD (2003), Geldboek voor ondernemers; een onderneming en uw privé-geldzaken. Utrecht, NIBUD

NIPO, Tabellenrapport Zelfstandigen zonder personeel, derde meting, Amsterdam 2002.

NIPO, Tabellenrapport Startende zelfstandigen van 45 jaar en ouder; twee jaar later, Amsterdam 2002.

Otten, R. (2001), De werksituatie van zelfstandigen zonder personeel in de meubel- en houtsector, FNV/Zbo, Woerden.

Programma Zelfstandigen Zonder Personeel (ZZP): eindrapport (2000), Den Haag : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

Startnotitie, 'De economische betekenis van zzp-ers', Ministerie van SZW, Den Haag, oktober 2002: 1.

Stigter, H.W., (1998), Bedrijven op weg naar volwassenheid: resultaten van de vierde peiling van het EIM-starterscohort. Zoetermeer: Economisch Instituut voor Midden- en Kleinbedrijf (EIM).

TZ-ARBO: hoe gaat u er als ondernemer mee om? Delft: Koninklijk Nederlands Ondernemersverbond (KNOV), 1994.

Verheul, M., A. Jaspers, M. Westerveld, A. Wilthagen, (2001), Zelfstandigen zonder personeel: regels en ervaringen; een onderzoek in de bouw, de kappersbranche en de IT, SDU Uitgevers, Den Haag (Sinzheimer cahiers 17).

Visee, H.C., W.S. Zwinkels, (1999), Van werknemer naar ondernemer, een hybride of directe start?, RIBES-paper 9956 (Rotterdam Institute for Business Economic Studies).

Vosse, J., (2000), Werken in het midden- en kleinbedrijf, Literatuurstudie in opdracht van SZW.

Vossen, M, J. Bouwmeester, (2002), Zelfstandigen zonder personeel en sociaal-economische voorzieningen: onderzoek onder zzp-ers in vijf sectoren, eindrapport Leiden: Research voor Beleid bv.

Vroonhof, P.J.M., J.C. van den Berg, P. Brouwer, M.J. Overweel, W.S. Zwinkels, (1999), Harmonisatie ondernemers- en zelfstandigenbegrip; effecten meerdere definities, Zoetermeer, EIM.

Vroonhof, P., M. Overweel, J. de Muijnck, (2001), Zelfstandigen zonder personeel: Waarheden en Mythes. Zoetermeer, EIM.

Wapperom, L, J. Warmerdam (2002), Zelfstandig ondernemen zonder personeel. Deventer, Kluwer.

Westhof, F., P. Vroonhof, J. de Muijnck, (2001), Inkomensverschillen door wetgeving, Een vergelijkend onderzoek naar de gevolgen van wet- en regelgeving voor werknemers, ondernemers met en ondernemers zonder personeel in dienst, Zoetermeer, EIM.

Zwinkels, W.S., M.H. van Lin, (2000), Tussenvormen op het spectrum werknemerschap-ondernemerschap, paper TvA-WESWA congres 12 oktober 2000.



## Bijlage A Interview-protocol

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil graag weten waarom mensen kiezen voor het starten van een eigen bedrijf zonder personeel, het zzp-schap, en welke invloed dit heeft op het gebied van sociale verzekeringen. Tevens willen ze graag weten of dit per branche verschilt en waarom dit zo is. In dit interview komen verschillende aspecten aanbod zoals de motieven voor zzp-schap, voor- en nadelen ten opzichte van werknemerschap, inkomensrisico's en brancheaspecten. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft gevraagd of TNO Arbeid dit onderzoek voor hen wil uitvoeren. Het interview zal ongeveer twee uur in beslag nemen. Uw gegevens zullen ten alle tijden vertrouwelijk en anoniem behandeld worden. Heeft u vooraf nog vragen?

### 1. Kennismaking:

1. Wat is de kernactiviteit van uw bedrijf?
2. In welke sector is uw bedrijf actief?
3. Wanneer bent u begonnen met het bedrijf?
4. Heeft u dit bedrijf alleen opgestart of tezamen met anderen?
5. Heeft u naast uw werk voor dit bedrijf nog andere betaalde werkzaamheden? Zo ja, is dit een baan in loondienst? Sinds wanneer heeft u deze baan?
6. Wat is de tijdsbesteding in uren voor het ene bedrijf en het andere?
7. Is dat veranderd in de loop van de tijd?
8. Als u de kans krijgt zou u dan fulltime voor uw eigen bedrijf willen werken? Waarom wel/niet? Zo ja, denkt dat u dit in de nabije toekomst kan realiseren?

### 2. Dynamiek instroom en risicoselectie

Ik wil nu verder ingaan op uw situatie voordat u uw eigen bedrijf startte en de motieven die u had om een eigen bedrijf te gaan starten.

9. Kunt u beknopt vertellen wat u vanaf het begin van uw loopbaan voor werk heeft gedaan?
10. Waarom heeft u een eigen bedrijf gestart? (checken op zowel pull en push factoren)
11. Waren er ook aspecten waardoor u twijfelde om een eigen bedrijf te starten. Zo ja, welke? (checken gezondheid, arbeidsmarktsituatie en positie)
12. Wat ervaart u nu als de voordelen van eigen ondernemerschap ten opzichte van het werken in loondienst?
13. Heeft u in uw loopbaan perioden van werkloosheid gekend?
14. Heeft u ooit een WAO- uitkering gehad?
15. Is uw zelfstandig ondernemerschap bedoeld als opstap naar een baan in loondienst?
16. Was u bekend met de markt voordat u uw eigen bedrijf startte (klanten, concurrenten, toeleveranciers etc.)?
17. Had uw een netwerk in de markt van u bedrijf (vrienden, familie, kennissen, zakenrelaties)?
18. Was de markt waarin uw bedrijf zich begeeft stabiel, groeiende of krimpend op het moment dat u uw bedrijf startte?
19. Was u bekend met eigen ondernemerschap door familie of vrienden in uw omgeving?
20. Op welke leeftijd begon u een eigen bedrijf?

21. Hoe was uw gezondheidssituatie op dat moment?
22. Overweegt u uw bedrijf nu uit te breiden qua personeel/mankracht?
23. Als u de kans krijgt gaat u dan in de nabije toekomst uitbreiden? Op welke manier (partner, in dienst nemen personeel, uitzendkrachten)?
24. Heeft u ooit overwogen om samenwerking te zoeken met partners of andere bedrijven?

### 3. *Reguleringsvoordelen*

De volgende vragen gaan over de mogelijke voordelen of nadelen van ondernemerschap. Ik zal een aantal keren vragen het eigen ondernemingschap te vergelijken met de situatie voor dat u het eigen bedrijf had, de situatie dat u nog voor een andere baas werkte.

25. Wat ervaart u als de belangrijkste voordelen van zelfstandig ondernemerschap ten opzichte van het werken in loondienst? (rangorde van vraag 12)
26. Wat ervaart u als de belangrijkste nadelen van eigen ondernemerschap ten opzichte van werken in loondienst? (rangorde)
27. Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week?
28. Kunt u het aantal uren dat u per week werkt zelf bepalen?
29. Kon u het aantal uren dat u per week werkte bepalen in uw baan als werknemer?
30. Was (het zelf bepalen van) de lengte van de werkweek een aspect dat van belang was om te kiezen voor het starten van een eigen bedrijf?
31. Is (het zelf bepalen van) de lengte van de werkweek een aspect om eigen ondernemer te blijven?
32. Kunt u zelf bepalen op welke tijdstippen van de dag u werkt?
33. Kon u zelf uw werktijden bepalen toen u nog in loondienst werkte?
34. Was (het zelf bepalen van) het tijdstip waarop u werkt een aspect dat van belang was bij de keuze om een eigen bedrijf te beginnen?
35. Is (het zelf bepalen van) het tijdstip waarop u werkt een aspect dat van belang is om eigen ondernemer te blijven?
36. Werkt u onder tijdsdruk?
37. Ervaart u dit als hinderlijk? Zo ja, op welke manier, en wanneer doet zich dit voor?
38. Wanneer u een te groot werkaanbod heeft, betreft u dan anderen bij het werk? Zo ja, op welke manier vindt dat dan plaats?
39. Is de Arbeidsomstandighedenwet op uw bedrijf van toepassing? Zo ja, op welke punten?
40. Verschillen de arbeidsomstandigheden met uw situatie als werknemer? Zo ja, op welke manier? (kantoorruimte, faciliteiten bij bedrijf aan huis, of opdrachten bij derden)
41. Is de Arbeidsomstandighedenwet van invloed op de keuze om wel of geen personeel in dienst te nemen?
42. Waren de arbeidsomstandigheden een aspect dat van belang was bij de keuze om een eigen bedrijf te beginnen?
43. Is/zijn (het zelf invulling geven aan) de arbeidsomstandigheden een aspect dat van belang is om eigen ondernemer te blijven?
44. Besteedt u uw financiële administratie uit of voert u deze in eigen beheer?
45. Waarom heeft u hiervoor gekozen?
46. Zijn er nog belemmeringen in uw bedrijfsvoering door bepaalde afspraken die in de CAO of in een PBO gemaakt zijn?

#### 4. *Kostenvoordelen*

Ik wil nu ingaan op een aantal mogelijke kosten- en concurrentievoordelen die u als zzp-er kunt hebben ten opzichte van andere ondernemers met personeel.

47. Met welke fiscale aftrekmogelijkheden bent u bekend en van welke heeft u gebruik gemaakt?(check op zelfstandigen aftrek, startersaftrek, meewerkaftrek, investeringsaftrek, FOR).
48. Speelden een of meerdere aftrekmogelijkheden een rol bij het besluit om een eigen bedrijf te starten. Zo ja, kunt u uitleggen waarom?
49. Wanneer u uw bedrijf vergelijkt met andere ondernemers (met personeel) denkt u dat u meer, minder of gelijke kosten aan overhead hebt? Waar zit hem dat in?
50. Waren de kosten voor overhead een aspect dat van belang was voor de keuze om een eigen bedrijf te beginnen?
51. Zijn de kosten voor overhead een aspect dat van belang is voor de keuze om eigen ondernemer te blijven?

#### 5. *Sectorale aspecten*

De volgende vragen zullen gaan over de markt en de branche waarin uw bedrijf opereert.

52. Voor hoeveel verschillende opdrachtgevers werkt u gemiddeld op jaarbasis (niet van belang bij detailhandel)?
53. Voor hoeveel verschillende opdrachtgevers werkt u zoal tegelijkertijd (niet van belang bij detailhandel)?
54. Bent u veelal gedetacheerd bij bedrijven of voert u opdrachten uit in eigen beheer (niet van belang bij detailhandel)
55. Hoe verwerft u uw opdrachten? Verwerft u deze altijd in concurrentie?
56. Hoe heeft u uw eerste opdrachten verworven?
57. Is er sprake van veel concurrentie? Zo ja, van welke partijen (van plaatselijk tot internationaal, zzp-ers, kleine of grote bedrijven)?
58. Hoe blijft u op de hoogte van mogelijke opdrachten (niet van belang bij detailhandel)?
59. Is er sprake van aanbestedingsprocedures? Zo ja, hoe gaat dat in zijn werk? (niet van belang bij detailhandel)
60. Bent u vrij in de tariefstelling of zijn er branchegebruiken en (CAO-) afspraken?
61. Is er een CAO-loon in uw sector? Hoe kijkt u hier tegenaan?
62. Hoe komt u tarief tot stand? Werkt u op basis van vaste prijs of op basis van een uurtarief of beide?
63. Hoe kijkt u aan tegen het ZZP tarief in uw sector (zijn ze ruim of niet)?
64. Zijn zij van invloed geweest op uw beslissing om zelfstandig ondernemer te worden?
65. Wordt er naast tarieven en prijzen nog op andere aspecten geconcurrereerd? Zo ja, op welke?
66. Kent u uw concurrenten?
67. Hoe staat het met de concurrentie toen u startte en hoe is deze nu?
68. Bent u bekend met de tarieven van uw concurrenten?
69. Waarom kiezen opdrachtgevers juist voor uw bedrijf?
70. Kiezen opdrachtgevers bewust voor u als zzp-er? Zo ja, waarom?
71. Past u tariefverlagingen toe om binnen te komen bij nieuwe klanten of nieuwe markten?

72. Heeft u het idee dat uw bedrijf opereert in een niche van de markt, wat betekent dat u een nieuwe dienst of product op de markt hebt gezet? Zo ja, hoe heeft u deze ontdekt?
73. Is innoveren -het met regelmaat op de markt brengen van nieuwe producten of invoeren van vernieuwende productieprocessen- van belang in uw branche?
74. Vindt u uw bedrijf innovatief?
75. Hoe zorgt u hiervoor?
76. Is de overstap van werknemerschap naar zzp-er makkelijk of zijn er branchespecifieke belemmeringen?
77. Bent u aangesloten bij een branchevereniging of een andere vorm van belangenafstemming en informatievoorziening. Zo ja, welke en waarom?
78. Heeft u een zelfstandigheidsverklaring (belastingdienst)?

#### 6. *Inkomensrisico's*

Ik wil het nu graag met u hebben over mogelijk risico's met betrekking tot uw inkomen. U kunt dan denken aan ziekte of arbeidsongeschiktheid, schadeclaims, te weinig werk etc.

79. Welke inkomstenbronnen zijn er in uw huishouden?
80. Zijn die van invloed geweest op uw keuze voor het zzp-schap?
81. Wanneer u een periode heeft waarin u minder omzet heeft kunt u dan terugvallen op andere inkomstenbronnen. Kunt u deze andere inkomstenbronnen eventueel vermeerderen (vrouw uren uitbreiden, langere werkweken maken bij werkgever)? Heeft u een buffer?
82. Bent u naast uw AOW verzekerd van een aanvullend pensioen?
83. Heeft u zich verzekerd voor arbeidsongeschiktheid? Waarom wel/niet?
84. Heeft u zich verzekerd voor inkomen tijdens ziekte? Waarom wel/niet?
85. Maakt u gebruik van de publieke of private verzekeringsarrangementen voor ziekte of WAO? Waarom?
86. In hoeverre vindt u deze keuzevrijheid van belang?
87. Heeft u zich verzekerd voor beroepsaansprakelijkheid?
88. Heeft u deze verzekeringen al vanaf de start? Zo nee, waarom niet?
89. Ervaart u het zelf kunnen regelen van uw eigen verzekeringen als een voor- of een nadeel ten op zichte van uw vroegere werknemerschap?
90. Ervaart u uw huidige verzekeringen pakket qua kosten als voordeliger of nadeliger ten opzichte van uw vroegere werknemerschap?
91. Waren de kosten voor deze voorzieningen een rol van betekenis bij de keuze om een eigen bedrijf te starten?
92. Is het belang dat u hecht aan deze arrangementen in de loop van de tijd verandert? Zo ja, voor welke verzekeringen en waarom?

#### 7. *Dynamiek: stoppen met het eigen bedrijf*

Tot slot wil ik u nog een aantal vragen stellen over beëindiging van uw werkzaamheden en een eventuele beëindiging van uw bedrijf.

93. Heeft u een idee wanneer u wilt gaan stoppen met werken?
94. Heeft u een idee wat u met uw bedrijf zou doen als u stopt met werken?
95. Stel er is sprake van onvoldoende werkvoorraad, kunt u deze dan opvangen?
96. Overweegt u ooit over te stappen naar loondienst en waarom wel/niet?
97. Stel u krijgt gezondheidsklachten die op de lange termijn mogelijk tot arbeidsongeschiktheid kunnen leiden. Zou u in dat geval de keuze maken om

te stoppen met zelfstandig ondernemersschap en geheel/gedeeltelijk terug gaan in loondienst?

98. Stel u zou uw bedrijf om bedrijfseconomische redenen moeten beëindigen en u kunt nog niet stoppen met werken. Zou u er dan de voorkeur aan geven om geheel/gedeeltelijk terug in loondienst te gaan of zou u door middel van het starten van een ander bedrijf eigen ondernemer blijven?
99. Stel u zou uw bedrijf om gezondheidsredenen moeten beëindigen en u hebt geen mogelijkheid om met pensioen te gaan. Zou u er dan de voorkeur aan geven om geheel/gedeeltelijk terug in loondienst te gaan, of zou u eigen ondernemer willen blijven door middel van het starten van een ander bedrijf, waarbij u geen last heeft van deze handicap?

#### 8. *Achtergrond*

Tot slot heb ik nog een aantal korte vragen over uw achtergrond.

100. Wat is uw leeftijd?
101. Wat is uw hoogst genoten opleiding waarvoor u een diploma heeft behaald?
102. Wat is het werk en denkniveau van uw huidige functie?
103. Heeft u nog suggesties/oplossingen voor knelpunten die u ervaart bij eigen ondernemerschap?

Heeft u zelf nog vragen?

Dit was het einde van het interview. Bedankt voor uw medewerking.