

Zelfstandigen zonder personeel:

De zzp'er als uitdrukking van de nieuwe arbeidsverhoudingen

Leni Beukema en Ivo Kuijpers

Najaar 2009

De snelle groei van de veelbesproken groep zzp'ers, is typerend voor de veranderende verhoudingen in de wereld van de arbeid. In het afgelopen jaar, terwijl de donkere wolken van de crisis zich samenpakten, is hun aantal wederom gegroeid. Afhankelijk van de definitie lopen de schattingen uiteen van 650.000 tot een miljoen zzp'ers in 2009.¹ Van alle mensen die in de bouw werken is momenteel al 40 procent zzp'er, de IT zit daar vlak onder en de zorg gaat ook die kant op. Daarmee is het de snelst groeiende groep onder de werkenden. Zzp'ers zijn geen werknemer, want ze hebben geen baas en geen werkgever, want ze hebben geen personeel. Ze manifesteren zich niet alleen in sectoren waar vanouds zelfstandigen actief zijn, zoals de journalistiek en de bouw, maar ook in de zakelijke en financiële dienstverlening, in de zorg en in het onderwijs.

Tal van nieuwe bedrijven richten zich op de dienstverlening aan deze categorie.

Vakcentrales en werkgeversorganisaties kennen inmiddels eigen zzp-organisaties, facilitaire bedrijven ontwikkelen nieuwe vormen van ondersteuning, variërend van administratieve en juridische ondersteuning tot en met huisvesting, ABN AMRO biedt sinds begin december 2008 zijn opdrachten voor zzp'ers aan via een eigen online intermediair.

Het verschijnsel kan niet langer worden afgedaan als marginaal, conjunctuurgebonden of tijdelijk. Het feit dat steeds meer mensen vanuit positieve overwegingen kiezen voor een

¹ Zo geeft het CBS aan, dat in 1996 er bijna 400 duizend zelfstandigen zonder personeel waren, in 2008 waren dit er meer dan 640 duizend. Dit komt neer op een toename van 60 procent. Ook als aandeel van de werkzame beroepsbevolking was er sprake van een toename van de zelfstandigen zonder personeel. Maakten zij in 1996 nog 6 procent van de beroepsbevolking uit, in 2008 was dit al 9 procent.

Dick Pels baseert zich op cijfers van de Kamers van Koophandel en komt tot de volgende schets: Na de Tweede Wereldoorlog daalde het aantal zelfstandigen, dat in 1947 nog ruim 22% bedroeg, naar 10% van de beroepsbevolking in 1984, vooral als gevolg van de neergang van het traditionele kleinbedrijf. Het groeide naar het einde van de eeuw weer licht tot 12%, waarna de groei snel accelereerde. In 2007 nam het aantal zzp'ers toe met 90.000 (een groei van 7%), in 2008 met 100.000 (10% groei). Voor 2009 wordt dezelfde of zelfs een grotere toename verwacht. Volgens een schatting van de Kamers van Koophandel telde Nederland in mei 2008 850.000 zzp'ers. 70% van de 1 miljoen ondernemers is éénpitter. MKB Nederland verwacht dat dit aantal de komende jaren zal verdubbelen, zodat we hard op weg zijn naar 2 miljoen zzp'ers in 2010.

bestaan als zelfstandige vanwege de onafhankelijkheid, ontwikkeling van het eigen vakmanschap en tijdsautonomie (zie EIM, 2007) duidt eerder op een culturele dimensie.

Wie zijn de zzp'ers?

Zzp'ers zijn niet alleen te vinden onder hoogopgeleiden, ook lager geschoolden maken de stap naar het opzetten van een eigen bedrijf. Daarnaast kiezen steeds meer werknemers voor een combinatie van het, in hun ogen, zekere bestaan met een vast contract en de vrijheid en uitdaging van het zzp'er-schap.

De doorsnee leeftijd van de zelfstandige zonder personeel is hoger dan de gemiddelde leeftijd in de werkzame beroepsbevolking. In 2008 was een zelfstandige zonder personeel gemiddeld 44 jaar oud, terwijl een gemiddelde werkende 40 jaar was.

En tot slot groeit de groep mensen die het zzp'er-schap verkiezen boven een WW-uitkering, nadat ze hun baan zijn verloren. De groep zzp'ers kent dus een enorme diversiteit.

Wat maakt dat mensen kiezen voor het onzekere bestaan van de zelfstandige, in plaats van de zekerheid van een vaste baan? Zijn het vooral de verlokkingen van 'het grote geld' of is het ingewikkelder? Het EIM (2007, p. 67 e.v.) onderscheidt drie belangrijke drijfveren om voor het zzp'er-schap te kiezen. De eerste is het zzp'er-schap als redmiddel, waarbij gestart wordt vanuit een persoonlijke noodsituatie zoals ontslag, een sterke inkomensachteruitgang, etc. De tweede groep bestaat uit mensen die het zzp'er-schap als bevrijding zien: er is onvrede met de bestaande arbeidsrelatie en mensen kiezen voor het zzp'er-schap vanwege de vrijheid zelf beslissingen te nemen en verantwoordelijkheid te dragen. Tot slot onderscheidt het EIM de groep zzp'ers die hun keuze als bestemming ziet: het versterken van de ontplooiingsmogelijkheden via arbeid staat hoog op de agenda, met name als het gaat om creativiteit, vakmanschap etc. Hun vakmanschap levert zzp'ers de mogelijkheid om als individu creatief en autonoom om te gaan met de inhoud van het vak. Dat geldt voor hoveniers en verpleegkundigen, maar ook voor kenniswerkers die een communicatie- en/of trainingsbureau oprichten. Het vakmanschap bindt mensen ook in netwerken: je zoekt samenwerking met degenen met wie je je ook inhoudelijk verwant voelt.

Vakkundige en flexibele zzp'ers zijn een typisch antwoord op het tijdperk van klantgerichtheid en flexibel werken. Individualisering krijgt zo binnen het domein van de arbeid vorm. Daarnaast is zelfstandig zijn een waarde op zichzelf. Dat speelt volgens een bestuurder van FNV-Zelfstandigen vooral sterk bij groepen nieuwkomers in de Nederlandse samenleving:

“Marokkaanse jongens horen we regelmatig zeggen: het maakt me niet uit wat ik doe, als ik maar zelfstandig ben. Ik heb wel eens gezegd: geef de leiders binnen die jongerengroepen vier of vijf flappen en een scooter en meld ze dat ze aan de slag moeten gaan en blijven en dat ze een voorbeeldfunctie hebben. Stop daar energie in, dan zal dat een groot effect hebben.”

Het zzp'er-schap is een keuze vóór een bepaalde manier om het werk in te richten, maar is daarmee tegelijkertijd een afwijzing van de bestaande verhoudingen binnen arbeidsorganisaties. Een bestuurder van FNV Bondgenoten legt daarbij sterk de nadruk op het zzp'er-schap als bevrijding en legt de link met de manier waarop in veel organisaties leiding wordt gegeven:

“Dat gebeurt op een manier waardoor bijvoorbeeld jonge vrouwen dingen niet kunnen combineren, waardoor allochtonen vaak tegen hun zin in van alles moeten uitleggen. En dan gaan ze niet bij de pakken neerzitten. Ze zeggen gewoon: ‘ik ga het op mijn manier doen’. En het gebeurt soms ook uit het negatief, het is namelijk de enige manier om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. In sommige sectoren, zoals de ICT, zijn geen vaste contracten meer, die worden niet aangeboden.”

Gezag in plaats van macht

Door het zzp'er-schap dwingen werkenden in feite een andere stijl van leidinggeven af, zoals we die in het manifest hebben beschreven. Managers kunnen niet langer sturen langs traditionele hiërarchische lijnen. Zij moeten grotere zelfstandigheid voor de werkenden kunnen combineren met steeds hogere output eisen. Zij maken werkenden verantwoordelijk voor hun bijdrage aan de doelstellingen van de onderneming en betrekken hen daar dus ook bij. Dat betekent sturen op output in plaats van op input, op gezag in plaats van op macht.

De opkomst van het zzp'er-schap biedt mensen in de huidige crisistijd de mogelijkheid niet bij de pakken neer te gaan zitten als ze werkloos dreigen te worden. In kranten en tijdschriften wordt met grote regelmaat melding gemaakt van mensen die hun werkzame leven een nieuwe koers geven door voor zichzelf te beginnen. Hier gaat het om de keuze voor het zzp'er-schap als redmiddel. Toch past ook hier enige voorzichtigheid.

Zo zijn ervaringen in Tilburg, waar oudere werklozen de stap gezet hebben naar het zzp'er-schap.

“Ze hebben deze keuze niet als een positieve stap gemaakt, maar met de rug tegen de muur: dit of niks. Dus het is zeker niet alleen een halleluja verhaal. Niet iedereen is in staat om het vak te beheersen, een netwerk te onderhouden, het gevoel te hebben ‘ik ben ondernemer’ (en daar voel ik mij wel bij). Wat je moet voorkómen is

dat het mensen gaat uitsluiten en dat organisaties gaan verkruimelen.” (lid Baliegroep)

De opkomst van zzp’er-schap is een uitdrukking van een veranderende plaats van arbeid in het leven van mensen. Maar ook bedrijven dragen flink bij aan de opkomst van het zzp’er-schap. Een bedrijf bergt vaak verschillende arbeidsrelaties in zich: vaste mensen die de kernwaarden van het bedrijf vertegenwoordigen en in stand houden. Dat is belangrijk, één van de risico’s is dat managers denken dat je zonder die kernwaarden kunt. De tweede schil is die van op projectbasis aangetrokken en georganiseerde zelfstandigen en freelancers en de derde die van tijdelijke krachten, uitzendkrachten en payrollers. De klassieke werkgever – werknemerrelatie zie je alleen bij die kern terug. De anderen hebben een zeer tijdelijke en vlottende relatie met die werkgever.

De complexiteit in verhoudingen binnen arbeidsorganisaties neemt dus toe. Zo constateert één van de leden van de Baliegroep:

“Die payrollbedrijven zijn enorm in opkomst. En die nemen alle lasten van de werkgever over. Ze hebben vaak een juridisch werkgeverschap, maar het feitelijke ligt bij de werkgever en hoe moet je daarmee omgaan? Daar is heel veel verwarring over. Iemand is ziek, waar moet je aankloppen? Vraag je de payrollbedrijven: kun je dit oplossen? Vraag je het aan de werkgever? Maar die wilde juist niets met dit soort gedonder te maken hebben.”

De wirwar van arbeidsrelaties binnen organisaties draagt op deze manier het risico van desintegratie in zich. Het toenemend aantal zzp’ers kan dit nog versterken, doordat talentvolle mensen zich niet meer exclusief willen binden aan één organisatie. Zij behoren inhoudelijk tot de kern, maar zijn geen dragers meer van de kernwaarden van de organisatie. Dat stelt dan ook zeer hoge eisen aan het management, wiens centrale taak het wordt om die kernwaarden te bewaken, ook bij een sterk wisselend en divers bestand van werkenden.

Nieuwe arbeidsrelaties vragen niet alleen veel van werkenden zelf, maar ook van bedrijven die mensen die voor hen werken ondersteunen om proactief met hun eigen loopbaan om te gaan. In dat verband vraagt een hoogleraar, die we hebben gesproken aandacht voor de rol van een employability cultuur:

“Dat bedrijven in staat zijn om met zijn allen een norm te installeren, een klimaat waarin het gewoon is om ook aan je ontwikkeling te werken. Een voorbeeld daarvan is KPN. Daar is een leer- en ontwikkelsite gemaakt, dus KPN’ers krijgen allemaal € 1000,- budget en dat kunnen ze vrij besteden aan persoonlijke ontwikkeling.”

Arbeidsverhoudingen ter discussie, solidariteit onder druk

Zzp'ers stellen de huidige arbeidsverhoudingen fundamenteel ter discussie. Zij stappen uit de bestaande hiërarchische verhoudingen, maar zij stappen daarmee ook uit het opgebouwde collectieve stelsel van arbeidscontracten en sociale zekerheid. Dat heeft uitwerkingen naar de zekerheid van de zzp'er zelf én naar het collectieve stelsel. Bescherming tegen ziekte en werkloosheid moet de zzp'er individueel regelen. Uit een analyse van het Ministerie van Financiën van eind 2008² blijkt dat de totale lasten van de werknemer bijna de helft van het bruto inkomen beslaan, terwijl dit bij de zzp'er ongeveer een kwart is. Een kwart van het bruto-inkomen zou – wanneer de zzp'er in de positie van werknemer was- dus opgaan aan collectieve bescherming. Het is een individuele keuze van de zzp'ers om het besteedbaar inkomen van nu te verlagen voor verzekeringen voor slechtere tijden. Het is de vraag of het hier zomaar gaat om een volledig vrije keuze: zo'n 12 procent van de zzp'ers heeft een inkomen onder de armoedegrens. Bovendien bestaat de indruk dat veel zzp'ers minder investeren in hun financiële toekomst, mede omdat individuele regelingen veel duurder zijn dan collectieve regelingen. Anderzijds wordt door de snelle groei van zzp'ers de basis onder de collectieve regelingen danig versmald. De solidariteit waarop het stelsel van sociale zekerheid is gestoeld komt daarmee eveneens onder druk te staan. Al met al voldoende aanleiding voor bezinning op een nieuwe vormgeving van de arbeidsverhoudingen.

Bronnen

Born, A. van (2009), *The drivers of career success*, Proefschrift Universiteit Utrecht
EIM i.s.m. Rabobank en Conga (2007), *Van onbemind tot onmisbaar; de economische betekenis van ZZP'ers nu en in de toekomst*, Zoetermeer
Forum Marketing research (2008), *Complexiteit arbeidsrelaties. Onderzoeksrapportage in opdracht van de Belastingdienst*, ' Hertogenbosch

² In deze analyse wordt onder andere het bruto-netto-traject van een werknemer en een ondernemer vergeleken bij een inkomen/ winst van € 45.000,-. Een werknemer houdt daarvan aan besteedbaar inkomen ruim € 27.000,- over, een ondernemer bijna € 33.000,-. Dit verschil wordt grotendeels veroorzaakt doordat het belastbaar inkomen van de werknemer hoger ligt van dat van de ondernemer. De ondernemersfaciliteiten (ondernemersaftrek en MKB-winstvrijstelling) drukken namelijk het belastbaar inkomen van de ondernemer naar beneden. De belastingdruk van de werknemer is 25,8% van de totale lastendruk. De werknemer is daarvoor wel verzekerd tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Ook bouwt deze een pensioen op. De ondernemer heeft een aanmerkelijk lagere belastingdruk, namelijk 18,2% van de totale lastendruk. Deze is wel zelf verantwoordelijk voor reserveringen/ verzekeringen voor arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en pensioen (Ministerie van Financiën, 2008, p. 13/14)

Kösters, L. (2009), Sterke groei zelfstandigen zonder personeel. In: CBS, *Sociaaleconomische trends, 3e kwartaal 2009*

M&L, interview met Arjan van den Bron, 3 augustus 2009

Ministerie van Financiën (2008), Analyse fiscale definitief en consequenties arbeidsrelaties. *Kamerbrief 23-12-08*, Den Haag

Pels, D. (2009), *Op naar een economie van zelfstandigen*, Waterstof, krant van de Waterlandstichting, september 2009

Vroonhof, P. e.a. (2008), *Zelfstandigen zonder personeel*, EIM, Zoetermeer