

## ARTIKELEN

# De ontmythologisering van de zzp-trend

Ronald Dekker & Lian Kösters\*

*In dit artikel is onderzocht welke factoren van invloed zijn op groei en krimp van het aandeel zelfstandigen zonder personeel in de werkende beroepsbevolking. Op basis van deze analyse worden uitspraken gedaan over de waarschijnlijkheid van voortgaande groei in de toekomst. De factoren van groei en krimp zijn bepaald aan de hand van beschikbare literatuur en vertaald naar een multivariate analyse, waarin een set persoonskenmerken wordt gebruikt om de kans om zelfstandige zonder personeel te zijn te verklaren. Uit de analyse blijkt dat de kans om zelfstandige zonder personeel te zijn ten opzichte van de kans om werknemer te zijn met name samenhangt met leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Op basis van de analyse en de literatuur kan worden geconcludeerd dat de groep zelfstandigen zonder personeel zal groeien, maar niet tot een niveau waarbij het de standaard van werknemer op de Nederlandse arbeidsmarkt zal overnemen. Wel staat vast dat een steeds grotere groep werkenden te maken heeft met onder andere verlaagde inkomens- en werkzekerheid. Voor dit probleem wordt een aantal beleidsopties besproken.*

## Inleiding

In dit artikel worden de recente ontwikkelingen rond zelfstandigen zonder personeel besproken. De trends van de afgelopen vijftien jaar worden in kaart gebracht en geconfronteerd met de claims in het publieke debat, waarin de zzp-trend soms mythische proporties heeft aangenomen. Zo voorspelde MKB Nederland in 2008 bij monde van voorman Loek Hermans een aantal van 2 miljoen zzp'ers in 2010. Eenzelfde voorspelling, maar dan voor 2020, werd in 2010 gedaan door Nijnerode-hoogleraar Frank Kwakman. Deze claims, die zouden inhouden dat bijna 30 procent van de werkenden zelfstandige zonder personeel zou zijn, worden niet ondersteund door de feiten. In de meeste onderzoeken (Kösters, 2009; Dekker & Kösters, 2010; SER, 2010) kunnen hooguit bijna 700 duizend zelfstandigen zonder personeel worden geteld in de jaren 2008 en 2009. Zelfs wanneer de stijging die aan het eind van de jaren negentig begon, onverminderd doorzet, zou het aantal zelfstandigen zonder personeel uitkomen op ongeveer 850 duizend<sup>1</sup> in 2020, hetgeen neerkomt op een aandeel in de werkzame beroepsbevolking van iets minder dan 10 procent. In dit artikel wordt de ontwikkeling van het aandeel zelfstandigen zonder personeel geanalyseerd op basis van microdata tegen de achter-

\* Ronald Dekker is arbeidseconoom bij het multidisciplinaire instituut ReflecT van de Universiteit van Tilburg en is ook verbonden aan de vakgroep Economie van Innovatie van de TU Delft; Lian Kösters is werkzaam bij het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). E-mailadres: r.dekker@uvt.nl of l.kosters@cbs.nl

grond van een aantal autonome trends. Op basis van deze analyse kan een gekwalificeerde voorspelling worden gedaan over toekomstige ontwikkelingen. Met gebruikmaking van microdata uit de Enquête Beroepsbevolking (1996-2009) worden eerst een aantal kenmerken van de zelfstandige zonder personeel in kaart gebracht. Teneinde beter zicht te krijgen op de toekomstige ontwikkelingen, wordt vervolgens gekeken wat de determinanten zijn van een voortgaande groei van het aandeel zelfstandigen zonder personeel en welke factoren een negatieve invloed hebben op deze groei. Ten slotte wordt met een multivariate analyse in het artikel ingegaan op deze determinanten van groei en krimp en tevens op de mogelijke gevolgen voor het functioneren van de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid van een toenemend aandeel zelfstandigen zonder personeel.

### Zzp'er

De zelfstandige zonder personeel, bijvoorbeeld een slager of een bakker die zonder hulp van personeel zijn of haar zaak beheert, bestaat al heel lang. Aan het eind van de jaren negentig kwam hier een nieuwe groep bij. In die tijd gingen steeds meer werknemers hun beroep niet meer in loondienst uitoefenen, maar als eigen baas zonder personeel in dienst. Hun opdrachtgever was vaak hun voormalig werkgever waardoor ze eigenlijk een soort verkapte werknemers waren, ook wel schijnzelfstandigen. Zij werden zzp'ers genoemd. (Meijer et al., 1999; De Muijnck et al., 2001; Pleijster & Van der Valk, 2007; Aerts, 2007; CWI, 2008; Vroonhof et al., 2008). Over deze nieuwe zelfstandigen is reeds veel geschreven. Een heldere definitie over wat nu eigenlijk een zzp'er is, ontbrak echter nog waardoor verschillende bronnen er telkens iets anders mee bedoelden. In oktober 2010 bracht de Sociaal-Economische Raad (SER) op verzoek van het kabinet een advies uit over de positie van zzp'ers. In dit advies doet de SER een voorstel voor een objectieve en eenduidige definitie waarmee zowel de klassieke zzp'er als ook de nieuwe zzp'er, degenen die hun eigen arbeid aanbieden, ondergebracht kunnen worden (SER, 2010):

*Een zzp'er is een ondernemer die geen personeel in dienst heeft, waarbij voor de vaststelling of er sprake is van een ondernemer de volgende criteria gelden, zoals ook gehanteerd door de Belastingdienst in het kader van de inkomstenbelasting:*

- zelfstandigheid bij de inrichting van de eigen werkzaamheden en het uitvoeren daarvan;
- het voor eigen rekening en risico verrichten van werkzaamheden;
- het gericht zijn op en het perspectief hebben van het maken van winst;
- bekendmaking van het ondernemerschap;
- het streven naar meerdere opdrachtgevers.

In dit artikel is aangesloten bij de definitie van de SER waarbij zowel naar de klassieke zzp'ers als naar de nieuwe groep zzp'ers is gekeken (of een persoon zelfstandige is, wordt in de EBB bepaald door te vragen of men zich als zodanig beschouwt). Om verwarring over het begrip te voorkomen wordt steeds over zelfstandigen zonder personeel gesproken in plaats van zzp'ers. De gehanteerde definitie is als volgt:

*Een persoon met als (hoofd)baan het verrichten van arbeid voor eigen rekening of risico in een eigen bedrijf of praktijk, of in een zelfstandig uitgeoefend beroep en die daarbij geen personeel in dienst heeft.*

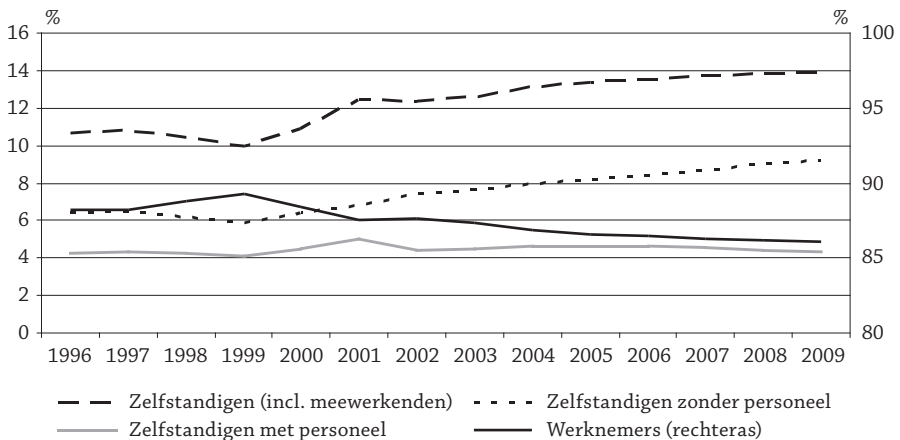
**Recente analyses**

*Ontwikkeling zelfstandigen zonder personeel*

De laatste jaren is er sprake van een opmars van uitbesteding (Abraham & Taylor, 1996; Donselaar et al., 2003). Hierdoor is met name het zelfstandig ondernemerschap in populariteit toegenomen. Halverwege de jaren negentig waren er nog 660 duizend zelfstandigen, in 2009 waren er ruim een miljoen, een toename van ruim 70 procent. Het waren vooral zelfstandigen zonder personeel die voor deze toename zorgden. Hun aantal liep in die periode op van bijna 400 duizend tot bijna 690 duizend. Het aantal zelfstandigen met personeel bleef in deze periode vrij constant en schommelde rond de 300 duizend. In deze periode kwamen er overigens ook een miljoen werknemers bij. De werkzame beroepsbevolking als geheel nam dus toe.

Als de absolute toename van het aantal zelfstandigen wordt afgezet tegen de toename van de totale werkzame beroepsbevolking, blijkt de sterkte van de groei mee te vallen. Het aandeel zelfstandigen was in 1996 bijna 11 procent en in 2009 bijna 14, een toename van ruim 3 procentpunten. Het aandeel zelfstandigen zonder personeel ging van ruim 6 naar 9 procent. Het aandeel zelfstandigen met personeel bleef vrijwel gelijk. Het aandeel werknemers ging van 88 naar 86 procent. Hoewel het aandeel zelfstandigen zonder personeel dus de laatste jaren is toegenomen, lijken ze nog niet de rol van de werknemer als standaard op de Nederlandse arbeidsmarkt te gaan overnemen. Bijna 9 van de 10 werkenden zijn nog altijd werknemer (Dekker & Kösters, 2010).

**Figuur 1** *Ontwikkeling aandeel werknemers en zelfstandigen in werkzame beroepsbevolking*



*Kenmerken van zelfstandigen zonder personeel*

In eerder onderzoek van Dekker en Kösters (2010) is gekeken naar kenmerken van zelfstandigen zonder personeel en welke kenmerken van invloed zijn op het zelfstandige zonder personeel zijn. Mannen, ouderen en hoogopgeleiden zijn vaker zelfstandige zonder personeel dan vrouwen, jongeren en laagopgeleiden. Ook zijn ze met name werkzaam in de dienstverlenende sectoren en hebben ze vaak een werkende partner. Door al deze factoren in samenhang te bekijken, bleek dat met name leeftijd, geslacht en opleidingsniveau belangrijke factoren zijn die de kans om zelfstandige zonder personeel te zijn, verklaren. Hoogopgeleide en oudere mannen zijn vaker zelfstandige zonder personeel dan vrouwen. De arbeidspositie van de partner bleek voor vrouwen belangrijker te zijn dan voor mannen. Vrouwen zijn relatief vaak zelfstandige zonder personeel wanneer ze een partner hebben. Dit effect wordt groter wanneer deze partner niet werkt en waarschijnlijk relatief vaak huishoudelijke of gezinstaken op zich neemt.

**Determinanten van groei en krimp***Welke determinanten kunnen groei en krimp van zelfstandigen zonder personeel bepalen?*

Teneinde beter zicht te krijgen op de toekomstige ontwikkelingen, wordt in deze paragraaf beschreven welke de theoretische determinanten zijn van een voortgaande groei van het aandeel zelfstandigen zonder personeel en welke factoren een negatieve invloed hebben op deze groei. De determinanten van groei van het aandeel zelfstandigen zonder personeel zijn in te delen in 'negatieve' factoren en 'positieve' factoren op respectievelijk het micro-, meso- en macroniveau van de individuele werkende, de onderneming en de arbeidsmarkt als geheel. Per niveau worden factoren besproken die bijdragen aan verdere groei van het aandeel zelfstandigen zonder personeel. Daarnaast moet worden opgemerkt dat er ook belangrijke remmende factoren te benoemen zijn op de ontwikkeling van het aandeel zelfstandigen. De twee belangrijkste zijn (on)zekerheid en transactiekosten.

*Microniveaufactoren*

De negatieve factoren die vaak op microniveau worden genoemd, zijn de geringe mogelijkheden tot zelfontplooiing, autonomie en creativiteit in veel werknemersrelaties (Smeaton, 2003; Van den Born, 2009), die er ook voor zorgen dat werken als werknemer niet altijd makkelijk te combineren is met andere activiteiten (Kösters, 2009). Verder is er de frustratie van mensen die maar geen baan vinden, omdat ze bijvoorbeeld te oud bevonden worden, die leidt tot een negatieve keuze voor het zelfstandig ondernemerschap. Positieve factoren zijn gedeeltelijk het spiegelbeeld van de negatieve factoren, mensen zien in het zelfstandig ondernemerschap kansen om aan de als knellend ervaren werknemersrelatie te 'ontsnappen'. Verder kan hier gewezen worden op het spreekwoordelijke 'gat in de markt'. Deze tegenstelling tussen negatieve en positieve keuze voor het zelfstandig ondernemerschap wordt in de Angelsaksische literatuur aangeduid met 'necessity entrepreneurship versus opportunity entrepreneurship' (Reynolds et al., 2002).

De behoefte aan zekerheid doet zich voelen in alle lagen van de bevolking van de hedendaagse risicomaatschappij (Beck, 1992). De risico's zijn echter niet gelijkmatig verdeeld en er zijn individuele verschillen in risico-aversie. Gemiddeld genomen is er in Nederland een sterke behoefte aan zekerheid, die zich onder meer uit in de hoge verzekeringsgraad. Door de macrotrends van globalisering en technologische ontwikkeling neemt de behoefte aan zekerheid eerder toe dan af (Blankemeijer & Sanders, 2009). Er ontstaat dus een groeiende spanning tussen de wens tot (externe) flexibilisering bij ondernemingen en de behoefte aan zekerheid bij werkenden. Dit is een belangrijke remmende factor op de verdere stijging van het aandeel zelfstandigen zonder personeel en kan in een krappe arbeidsmarkt zelfs leiden tot een daling van dat aandeel, omdat er meer banen beschikbaar komen voor zelfstandigen zonder personeel die dat uit 'necessity' zijn geworden.

### *Mesoniveaufactoren*

Op het niveau van ondernemingen, mesoniveau, kunnen ook factoren worden onderscheiden die samenhangen met twee typen keuzen: defensief of offensief. Ondernemingen die defensief reageren op gewijzigde omstandigheden kiezen voor kostenbesparing en numerieke, externe flexibilisering en outsourcing (Abraham & Taylor, 1996; Donselaar et al., 2003; De Muijnck et al., 2001) en zullen daarmee vaker een overeenkomst met een zelfstandige zonder personeel aangaan om het simpele feit dat deze inzet van arbeid goedkoper is en alleen betaald wordt bij daadwerkelijke inzet. Een meer offensieve reactie op de gewijzigde omstandigheden is het opzetten van een netwerkstructuur voor de onderneming waarbij naar behoefte gebruik kan worden gemaakt van de in het netwerk aanwezige expertise. De kostenvoordelen van de defensieve strategie spelen dan een ondergeschikte rol, maar er wordt ook een groter beroep op zelfstandigen zonder personeel gedaan. Op het mesoniveau van ondernemingen is dus de belangrijkste drijvende kracht achter een verdergaande stijging van het aandeel zelfstandigen te vinden. Er is een stijgende arbeidsvraag naar zelfstandigen, waarvan het twijfelachtig is of deze in een krappe arbeidsmarkt 'gematched' kan worden met voldoende arbeidsaanbod van zelfstandigen.

Een belangrijke remmende factor op het niveau van de onderneming wordt gevormd door transactiekosten. Het organiseren van een bedrijf met honderd arbeidsplaatsen gaat gepaard met meer transactiekosten, wanneer voor een groter deel van die mensen telkens opnieuw over arbeidsvoorwaarden moet worden onderhandeld. In een krappe arbeidsmarkt is het bovendien maar de vraag of de gewenste arbeidskrachten beschikbaar zijn wanneer het bedrijf deze wil inzetten. Dit is een belangrijke reden waarom een ruime meerderheid van de werkenden nog altijd een contract voor onbepaalde tijd heeft. De zekerheid die dit aan werknemers biedt, heeft ook voordelen voor werkgevers die met vaste contracten zekerheid hebben over de beschikbaarheid van (geschoolde) arbeidskrachten.

*Macroniveaufactoren*

Het gedrag van zelfstandigen zonder personeel, werknemers en ondernemingen speelt zich af tegen de achtergrond van de macrotrends van globalisering, technologische ontwikkeling en de groter wordende rol van kennis (Drucker, 1999). Algemeen wordt aangenomen dat dit voor ondernemingen leidt tot meer (en meer volatiele) concurrentie en daarmee tot een grotere behoefte aan flexibiliteit in die ondernemingen. Voor een deel wordt deze flexibiliteit 'extern' gerealiseerd door het aanhouden van een 'flexibele schil' van werknemers op flexibele krachten én zelfstandigen zonder personeel rond een kern van vaste medewerkers. Voorts leiden individualiseringsprocessen tot grotere behoefte aan autonomie en vrijheid bij individuele werkenden. Het behoren tot een groep (bijvoorbeeld een onderneming) wordt vaker als vroeger als een knellend keurslijf ervaren. Verder zullen een krappere wordende arbeidsmarkt, gecombineerd met de nog steeds grote behoefte aan zekerheid, een belangrijke rem zijn op de stijging van het aandeel zelfstandigen zonder personeel.

**Tabel 1** *Overzicht determinanten van groei en krimp zelfstandigen zonder personeel*

		<b>Determinanten van groei</b>		<b>Determinanten van krimp</b>
		<b>Negatieve/defensieve keuze</b>	<b>Positieve/offensieve keuze</b>	
Micro	Zelfstandige zonder personeel	Te weinig mogelijkheden voor zelfontwikkeling, autonomie en creativiteit in werknemersrelatie Kan geen (vast) werk vinden	Meer mogelijkheden voor zelfontwikkeling, autonomie en creativiteit (Smeaton, 2003) Kansen in de markt Betere combinatie van (betaald) werk en andere activiteiten	Onzekerheid transactiekosten
	Werkgever	Flexibilisering (extern, numeriek) Kostenreductie Outsourcing	Verschuiving naar meer kennisintensieve activiteiten	Onzekerheid transactiekosten
Macro		Flexibilisering	Technologie Individualisering	Krappe arbeidsmarkt

*Welke determinanten kunnen groei en krimp van zelfstandigen zonder personeel bepalen?*

De vraag is nu in hoeverre bovengenoemde determinanten de afgelopen jaren gezorgd hebben voor een groei van het aandeel zelfstandigen zonder personeel. Hiervoor is een multinomiale logistische regressie die voor een eerder onderzoek (Dekker & Kösters, 2010) is uitgevoerd op basis van persoonsgegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB), uitgebreid voor de periode 2001-2009. Het onderzoeksbestand bestaat uit ruim 2,8 miljoen waarnemingen verdeeld over negen jaren<sup>2</sup>. De analyse is tevens een uitbreiding op eerder onderzoek dat is gedaan naar de determinanten van zelfstandig ondernemerschap waarin vaak

alleen naar de populatie werkenden gekeken is (Smulders & Evers, 2000; Blumberg & De Graaf, 2004). Omdat persoonsgegevens zijn gebruikt, zijn met name de determinanten op microniveau van belang, waarbij moet worden opgemerkt dat de theoretische determinanten en motieven niet expliciet bevraagd worden in de EBB. De vraag is dan hoe deze microdeterminanten en motieven samenhangen met individuele persoonskenmerken. De persoonskenmerken die het meest direct samenhangen met de microdeterminanten en motieven zijn leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Zo wordt in diverse empirische studies verondersteld dat leeftijd een rol speelt bij onzekerheid. Aldrich et al. (1999) veronderstellen een monotoon negatief effect van leeftijd op baanonzekerheid, gebaseerd op de notie dat onzekerheid daalt met ervaring op de arbeidsmarkt. Muñoz de Bastillo & De Pedraza (2010) vinden significante maar verschillende effecten op subjectieve baanonzekerheid voor verschillende leeftijdsgroepen in verschillende Europese landen. Uit de literatuur blijkt ook dat vrouwen sterker de neiging hebben om onzeker te zijn in relatie tot werk (Muñoz de Bastillo & De Pedraza, 2010; Aldrich et al., 1999). De combinatie van (betaald) werk en andere activiteiten is gemiddeld genomen belangrijker voor vrouwen (Emslie & Hunt, 2009). Verder is het zo dat mensen met een hoger niveau van menselijk kapitaal (geoperationaliseerd op basis van opleidingsniveau, inkomen en/of ervaring) minder onzeker zijn en meer kansen zien in de markt. De voorkeuren voor autonomie lijken ook samen te hangen met leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Petrie & Roman (2004) hebben vastgesteld dat autonomie in werk hoger is voor mannen, voor ouderen en voor mensen met een hoger opleidingsniveau. Het bovenstaande suggereert dat de invloed van de determinanten op microniveau kan worden onderzocht door te analyseren in hoeverre persoonskenmerken als leeftijd, geslacht en opleidingsniveau de relatieve kans om zelfstandige zonder personeel te zijn, beïnvloeden.

In dit onderzoek is gekeken naar welke persoonskenmerken de afgelopen jaren de kans om tot de groep zelfstandigen zonder personeel te behoren, hebben vergroot. De analyse is tevens apart voor mannen en vrouwen uitgevoerd om de verschillen te bekijken. In de analyse zijn alle vier mogelijke arbeidsmarktuitskomsten voor personen die behoren tot de potentiële beroepsbevolking meegenomen, namelijk (1) persoon werkt niet, (2) persoon werkt als werknemer, (3) persoon werkt als zelfstandige zonder personeel en (4) persoon werkt als zelfstandige met personeel of meewerkend gezinslid. De resultaten in tabel 2 hebben betrekking op de kans om zelfstandige zonder personeel te zijn in vergelijking met de kans om werknemer te zijn. De overige twee categorieën zijn wel in de analyse opgenomen, maar worden niet in de resultaten weergegeven. Voor de interpretatie van de uitkomsten wordt gekeken naar de parameterschattingen. Deze geven het effect van de variabele op de relatieve kans om zelfstandige zonder personeel te zijn in vergelijking met de kans om werknemer te zijn (gecontroleerd voor de andere twee groepen). Deze analyse is vergelijkbaar met de analyse zoals die eerder is uitgevoerd door Van Es & Van Vuuren (2010). Belangrijk verschil is dat die analyse gebaseerd is op alle werkenden, terwijl deze analyse ook niet-participatie als mogelijke uitkomst in beschouwing neemt. Zodoende worden selectie-effecten in de schattingen voorkomen. Verder is in deze analyse gekozen voor het opnemen

van opleidingsrichtingen in plaats van bedrijfssectoren. De keuze tussen werknemerschap en het zelfstandig ondernemerschap is nauw verwant met de keuze voor een bepaalde sector, en de variabele die de sector meet is daarmee in onvoldoende mate exogeen in het econometrische model.

De resultaten laten zien dat in de onderzoeksperiode elk jaar de kans om tot de groep zelfstandigen zonder personeel te behoren ten opzichte van tot de groep werknemers weer iets groter werd. Dit effect begon bij vrouwen iets later, pas vanaf 2004. Voor vrouwen is het zelfstandig ondernemerschap dus meer recent een aantrekkelijke optie geworden. Het effect van de afzonderlijke jaren kan niet helemaal los worden gezien van de gunstige economische ontwikkelingen in de onderzoeksperiode. Het effect van 2009 suggereert dat het effect van de financiële crisis nog geen invloed heeft gehad op de verhouding tussen de kans om respectievelijk werknemer of zelfstandige te zijn. Met name leeftijd heeft, ook indien gecorrigeerd voor het jaar en andere factoren, een belangrijk positief effect gehad op de kans om zelfstandige zonder personeel te zijn. Hoe ouder iemand wordt, hoe vaker men 'kiest' voor het zelfstandig ondernemerschap. Dit hoeft niet per se te duiden op een positieve keuze, maar kan ook een negatieve keuze voor het ondernemerschap zijn, namelijk dat ouderen die hun baan verliezen vaak moeilijk aan een nieuwe baan komen en daarom uit noodzaak zelfstandige worden. Het effect van leeftijd geldt zowel voor mannen als vrouwen. Mannen zijn overigens wel vaker zelfstandige zonder personeel dan vrouwen. Alleenstaande of gescheiden mannen zijn over het algemeen vaker zelfstandige zonder personeel dan getrouwde mannen. Voor vrouwen is het juist andersom. Alleenstaande en gescheiden vrouwen zijn juist minder vaak zelfstandige zonder personeel dan getrouwde vrouwen. Voor getrouwde vrouwen speelt als groeideterminant wellicht mee dat zij op deze manier werk en privé beter kunnen combineren. Allochtonen zijn minder vaak dan autochtonen zelfstandige zonder personeel. Daarnaast geldt zowel voor mannen als vrouwen dat middelbaar en hoogopgeleiden vaker zelfstandig ondernemer zijn dan laagopgeleiden. Hier speelt wellicht mee dat de drang naar ontplooiing en creativiteit binnen het werk meer speelt bij hoog- dan bij laagopgeleiden, waardoor hoogopgeleiden vaker voor het zelfstandig ondernemerschap 'kiezen'. Daarnaast speelt hier ook mee dat voor hoogopgeleiden het verschil in inkomsten tussen het werknemerschap en het zelfstandig ondernemerschap gemiddeld vaak groter is dan voor laagopgeleiden. Ook de richting van de opleiding speelt een belangrijk effect bij de kans om zelfstandige zonder personeel te zijn ten opzichte van het werknemerschap. Met name agrarische opleidingen, sociale wetenschappen, communicatie en kunst en technische opleidingen hebben een sterk positief effect. Tot slot speelt nog de arbeidssituatie van een eventuele partner een rol bij de kans om zelfstandig ondernemer te zijn. Zo zijn mannen die een partner hebben die niet werkzaam is, vaker zelfstandige zonder personeel dan mannen die geen partner hebben. Voor vrouwen geldt dit ook en dat is opmerkelijk want je zou verwachten dat een werkende partner een bron van zekerheid vormt die het makkelijker maakt om zelfstandige te zijn. Daarnaast zijn vrouwen die een werkzame partner hebben juist minder vaak zelfstandige zonder personeel dan vrouwen die geen partner hebben.



**Tabel 2** *Invloed op het gegeven of een persoon zelfstandige zonder personeel is ten opzichte van werknemer (gecorrigeerd voor overige zelfstandigen en personen die niet werkzaam zijn)*

	Totaal		Mannen		Vrouwen		II
	n	B	n	B	n	B	
Leeftijd (ref.=15 tot 25 jaar)							
25 tot 35 jaar	506849	0,721 ***	243760	0,794 ***	263089	0,382 ***	
35 tot 45 jaar	688409	1,217 ***	336441	1,217 ***	351968	1,020 ***	
45 tot 55 jaar	639200	1,289 ***	317146	1,270 ***	322054	1,165 ***	
55 tot 65 jaar	508640	1,747 ***	255471	1,719 ***	253169	1,754 ***	
Geslacht (ref.=Vrouw)							
Man	1398338	0,410 ***	x	x	x	x	
Burgerlijke staat (ref.=Gehuwd)							
Voor de wet gescheiden	172855	0,020	68605	0,331 ***	104250	-0,332 ***	
Weduwe/weduwenaar	41262	-0,011	10367	0,000	30895	-0,114 *	
Nooit gehuwd geweest	950651	-0,020 **	513809	0,168 ***	436842	-0,337 ***	
Herkomst (ref.=Autochtoon)							
Westers allochtoon	226655	0,035 ***	106562	0,006	120093	0,077 ***	
Niet-westers allochtoon	159662	-0,182 ***	75057	-0,116 ***	84605	-0,263 ***	
Onderwijsniveau (ref.=Laag)							
Middelbaar	1169189	0,101 ***	580144	0,109 ***	589045	0,174 ***	
Hoog	705503	0,168 ***	375608	0,082 ***	329895	0,468 ***	
Onderwijsrichting (ref.=Leraren)							
algemeen	876508	0,582 ***	395847	0,540 ***	480661	0,748 ***	
Humaniora, soc. wetenschap, communicatie en kunst	131880	1,197 ***	58103	1,078 ***	73777	1,397 ***	
Economie, commercieel, management en administratie	408470	0,350 ***	202371	0,398 ***	206099	0,411 ***	
Juridisch, bestuurlijk, openbare orde en veiligheid	73309	-0,055 **	51009	-0,108 ***	22300	0,269 ***	
Wiskunde, natuurwetenschap en informatica	61544	-0,106 ***	41894	-0,147 ***	19650	0,079 *	
Techniek	458361	0,319 ***	417118	0,255 ***	41243	1,000 ***	
Agrarisch en milieu	76780	1,840 ***	63265	1,851 ***	13515	1,531 ***	
Gezondheidszorg, sociale dienstverlening en verzorging	500115	0,497 ***	60705	0,475 ***	439410	0,640 ***	
Horeca, toerisme, vrijetijdsbesteding, transport en logistiek	90017	0,184 ***	58392	0,163 ***	31625	0,335 ***	

Tabel 2 (Vervolg)

	Totaal		Mannen		Vrouwen		II
	n	B	n	B	n	B	
Arbeidssituatie mogelijke partner (ref.=Geen partner)							
Partner werkzaam	500763	-0,073 ***	338131	0,004	162632	-0,192 ***	
Partner niet werkzaam	1492595	0,157 ***	635717	0,148 ***	856878	0,168 ***	
Jaar (ref.=2001)							
2002	281690	0,104 ***	139798	0,135 ***	141892	0,036	
2003	293878	0,118 ***	145895	0,182 ***	147983	-0,013	
2004	341703	0,152 ***	169425	0,189 ***	172278	0,067 *	
2005	345314	0,174 ***	171163	0,230 ***	174151	0,054 *	
2006	348993	0,243 ***	173209	0,313 ***	175784	0,103 ***	
2007	322439	0,288 ***	159207	0,368 ***	163232	0,131 ***	
2008	319304	0,338 ***	157905	0,410 ***	161399	0,194 ***	
2009	306241	0,364 ***	152067	0,435 ***	154174	0,222 ***	

\* Significantieniveau  $p < 0,1$ \*\* Significantieniveau  $p < 0,05$ \*\*\* Significantieniveau  $p < 0,01$ *Wat betekent dit voor de groei van het aandeel zelfstandigen zonder personeel*

De resultaten van bovenstaande analyse suggereren dat de groei van het aandeel zelfstandigen zonder personeel nog wel enige tijd zal aanhouden. De belangrijkste reden daarvoor is dat als de gemiddelde leeftijd van de beroepsbevolking blijft stijgen, mensen gemiddeld steeds vaker zelfstandige zonder personeel zullen zijn. Een gelijksoortig maar kleiner effect is er van het stijgende opleidingsniveau. Als daarnaast de andere in dit artikel genoemde determinanten van de groei van het aantal zelfstandigen zonder personeel blijven doorspelen, dan zal het aandeel zelfstandigen zonder personeel in de werkende beroepsbevolking blijven stijgen. Dit laat onverlet dat de remmende factoren op deze groei, met name de risico-aversie en de hoge transactiekosten die samenhangen met de keuze voor het zelfstandig ondernemerschap, niet te verwaarlozen zijn. Dat leidt tot de conclusie dat de voorspelde stijging van het aantal zelfstandigen zonder personeel gematigd zal zijn, te meer omdat werkgevers in een krappe arbeidsmarkt er vanuit een transactiekostenmotief veel aan gelegen is om het werknemerschap aantrekkelijker te maken door het bieden van betere voorwaarden, maar ook door het bieden van mogelijkheden voor het combineren van arbeid en zorg en voor meer autonomie in de uitvoering van het werk. Zelfs als deze autonome trends bestendigen, zal de groei van het aandeel zelfstandigen zonder personeel in de komende tien, twintig jaar niet veel hoger zijn dan in de afgelopen vijftien jaar.

## Gevolgen voor arbeidsmarktbeleid

Ten slotte wordt in dit artikel ingegaan op de mogelijke gevolgen voor het functioneren van de arbeidsmarkt en het arbeidsmarktbeleid<sup>3</sup> van een toenemend aandeel zelfstandigen zonder personeel. Op basis van de analyse van de determinanten van groei en krimp en de conclusie dat de groei beperkt zal zijn, kan worden gesteld dat de instituties van de Nederlandse arbeidsmarkt en sociale zekerheid nog steeds voor een overgrote meerderheid van de Nederlandse werkenden relevantie heeft. Daarbij dient wel te worden aangetekend dat deze instituties een moeizame relatie hebben met werkenden die vaak en snel van arbeidsmarktstatus wisselen en soms meerdere werkkringen tegelijk hebben, met name zelfstandigen zonder personeel. Dat blijkt vooral uit de geringere inkomens- en werkzekerheid die deze mensen ondervinden. Werkzekerheid (WRR, 2007; Dekker et al., 2010) kan worden gedefinieerd als de zekerheid van het houden, vinden of creëren van betaald werk, nu en in de toekomst, gebaseerd op het eigen menselijk kapitaal en goed functionerende arbeidsmarktinstuties. Inkomenszekerheid is de daarmee samenhangende zekerheid van een voldoende en voldoende stabiel inkomen, mogelijk ook verkregen uit een sociale zekerheidsuitkering. De uitdaging voor het beleid en de instituties is erin gelegen om de werkenden, met een gering niveau van baanzekerheid, voldoende werkzekerheid en inkomenszekerheid te bieden, en daar zijn met name zelfstandigen zonder personeel, maar bijvoorbeeld ook werknemers met flexibele contracten mee geholpen. De statistische analyses in dit artikel suggereren dat een dergelijk beleid met name gericht zal moeten zijn op oudere werkenden, met name oudere werkenden die hun (vaste) baan als werknemer verliezen. Zij verliezen hun baanzekerheid en kunnen veel minder dan vroeger langdurig een beroep doen op sociale zekerheid.

Het huidige sociale zekerheidssysteem is maar beperkt toegankelijk voor zelfstandigen zonder personeel. Waar werknemers met flexibele contracten vaak nog wel gedeeltelijk pensioen en sociale zekerheidsrechten opbouwen, is deze 'bescherming' voor zelfstandigen zonder personeel grotendeels afwezig. In het SER-advies over zelfstandigen zonder personeel (SER, 2010) staat een compleet overzicht van de rechten en plichten van werknemers versus zelfstandigen. In de bijlage staat een selectie hiervan. In het bijzonder zijn er verschillen te zien in de sfeer van inkomenszekerheid bij ouderdom, werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Zelfstandigen nemen geen deel aan de collectieve regelingen voor werkloosheid en arbeidsongeschiktheid en de tweede pijler van de pensioenvoorziening. Wel komen ze, zoals alle ingezetenen, in aanmerking voor de minimumvoorzieningen van de WWB en de AOW. Daarnaast vallen zelfstandigen niet onder het vigerende ontslagrecht (Bekker et al., 2011; Posthumus & Wilthagen, 2010).

De inkomenszekerheid voor zelfstandigen is dus slechts gegarandeerd op het bestaansminimum. Verder zijn werknemers doorgaans ongeveer 35 procent van hun brutoloon kwijt aan verplichte premies voor onder andere pensioen en arbeidsongeschiktheid. Voor zelfstandigen is dit slechts 11 procent van hun bruto-inkomen (Leufkens et al., 2011). Veel zelfstandigen zonder personeel (40%) sparen niet voor aanvullend pensioen en de hoeveelheid die wordt

gespaard is in de recente crisis gedaald (De Vries et al., 2010). Verder heeft maar de helft van het aantal zelfstandigen zonder personeel een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Deze 'onderverzekering' ten opzichte van werknemers is goed te verklaren uit het feit dat ruim de helft van de zelfstandigen zonder personeel minder dan € 80.000 omzet heeft en het zich daarom nauwelijks kan veroorloven om pensioen op te bouwen en zich te verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid. (SERMagazine, 2009). Daarbij komt nog dat sommige zelfstandigen (met name die met gezondheidsproblemen en/of risicovol werk) soms grote problemen kennen om geaccepteerd te worden voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering (SER, 2010).

Het is de vraag of er voor zelfstandigen zonder personeel ook inkomenszekerheid voor wat betreft het werkloosheidsrisico geboden zou moeten worden. De gangbare opvatting, ook onder zelfstandigen zonder personeel zelf (Dekker, 2010), is dat dit het 'ondernemersrisico' is en dus geen verzekering behoeft. Maar niet uit te sluiten valt dat een aantal zelfstandigen zonder personeel die zelfstandig zijn wegens gebrek aan passende banen (necessity entrepreneurship) hiervoor wel belangstelling zouden hebben. Gezien de analyses in dit artikel geldt dit met name oudere voormalige werknemers met een lager opleidingsniveau. Zij hebben gemiddeld meer moeite dan hoogopgeleiden om als zelfstandige voldoende werkzekerheid te creëren en zouden dus gebaat zijn bij een goed aansluitende sociale zekerheid voor wat betreft het werkloosheidsrisico.

Naast de lacunes in de inkomenszekerheid is ook meermalen vastgesteld dat onderinvestering in scholing, belangrijk voor inzetbaarheid en werkzekerheid, een probleem kan zijn voor zelfstandigen zonder personeel. Een significante groep zelfstandigen zonder personeel zou graag meer aan scholing doen. Ter illustratie: 44 procent van de zelfstandigen zonder personeel die aan scholing doet, geeft minder dan € 500 aan scholing uit en dit is niet voldoende om voor belastingaftrek in aanmerking te komen (Van den Berg et al., 2009). Naast het hierboven gememoreerde geldgebrek kan ook tijdgebrek hier een rol spelen. Anders gezegd, een zelfstandige zonder personeel waar het slecht mee gaat, heeft geen geld voor opleiding en een zelfstandige zonder personeel waar het goed mee gaat, heeft geen tijd voor opleiding. In verband met het tijdgebrek wordt hier ook wel geargumenteed dat dit de verantwoordelijkheid voor de zelfstandige zonder personeel zelf moet zijn. Gegeven de bevinding dat met name relatief hoogopgeleide mensen zelfstandige zonder personeel worden en dat opleidingen juist voor deze groep het best renderen, is het zorgelijk dat voor een steeds groter wordende groep zelfstandigen maar mondjesmaat in scholing wordt geïnvesteerd.

Er zijn dus duidelijke lacunes aan te wijzen met betrekking tot inkomens- en werkzekerheid van zelfstandigen zonder personeel in vergelijking met werknemers met een vast contract. Datzelfde geldt, met name op het gebied van scholing, voor werknemers met een flexibel contract. Bij een voortgaande groei van de zelfstandigen zonder personeel en andere flexibelen is dit potentieel een probleem voor duurzame inzetbaarheid en werkzekerheid voor een steeds grotere groep werkenden op de Nederlandse arbeidsmarkt. Het is belangrijk dat dit probleem hoog op de beleidsagenda komt te staan en in dat verband is het nuttig dat verschillende zzp-organisaties nu in de SER, het hoogste niveau van de polder-

instituties, meepraten. Voor het PZO (Platform Zelfstandige Ondernemers) is een zetel beschikbaar gesteld door werkgeversorganisatie VNO-NCW en de FNV heeft hetzelfde gedaan voor FNV-ZZP. De zelfstandige zonder personeel en de daarmee samenhangende beleidsuitdagingen worden dus met de doelgroep besproken.

## Conclusies

Zelfstandigen zonder personeel zijn een groeiend en onvervreemdbaar onderdeel van de Nederlandse arbeidsmarkt geworden. De onderzoeksresultaten van dit artikel laten zien dat de afgelopen jaren ieder nieuw jaar de kans om zelfstandige zonder personeel te worden ten opzichte van werknemer, toenam. Met name mannen, ouderen en hoogopgeleiden zijn vaker zelfstandig ondernemer dan werknemer. De groei van de zelfstandigen zonder personeel is er voorlopig nog niet uit, maar dat betekent niet dat het zelfstandig ondernemerschap nu de norm wordt op de Nederlandse arbeidsmarkt. Wel betekent de groei van het aandeel zelfstandigen zonder personeel dat een groeiend aantal werkenden te maken krijgt met significant lagere aanspraken op inkomenszekerheid en scholing. Dat is niet in alle gevallen problematisch. Vooral zelfstandige professionals die hun schaarse talenten als zelfstandige zonder personeel duur kunnen verkopen, zijn heel wel in staat om hun eigen werkzekerheid goed te onderhouden. Maar de groep zelfstandigen zonder personeel die dit niet kan, is beduidend groter en dat vraagt om een adequate beleidsrespons.

Die beleidsrespons kan in tenminste drie verschillende richtingen worden gezocht. Ten eerste kunnen maatregelen genomen worden tegen zogenaamde 'schijnzelfstandigheid'. Bedrijven die hun werknemers ontslaan en ze daarna als zelfstandige weer in dienst nemen en zodoende alle risico's op deze 'schijnzelfstandigen' afwentelen, moeten hierop worden aangesproken. Een ander voorbeeld van dergelijk beleid is de verplichting voor de 'nieuwe' postbedrijven om tenminste 80 procent van hun personeel een 'normaal' arbeidscontract te geven in plaats van de nu gebruikte 'overeenkomst van opdracht'. Voor 'echte' zelfstandigen is een tweede richting voor beleid het deels 'repareren' van de lacunes in de sfeer van inkomenszekerheid. Mogelijkheden daarvoor zijn het ontwikkelen van nieuwe collectieve arrangementen voor deze doelgroep of het toegankelijk maken van de bestaande werknemersregelingen voor zelfstandigen zonder personeel. In beide gevallen moet worden nagedacht over de reikwijdte en het verplichte karakter van dergelijke regelingen voor de doelgroep van zelfstandigen zonder personeel. Welke risico's moeten worden gedekt en tot op welke hoogte? Een andere vraag is of zelfstandigen zonder personeel verplicht kunnen of moeten worden om aan een dergelijke regeling deel te nemen. Ten derde moet naast de inkomensrisico's ook naar een beleidsoplossing worden gezocht die iets doet aan de onderinvesteringen in scholing. Hierbij kan worden gedacht aan uitbreiding van de aftrekbaarheid van scholingskosten, maar ook aan de vorming van een fonds waaruit individuele zelfstandigen (en wellicht ook andere flexwerkers) kunnen putten. Vanuit de hoek van de vakbeweging zijn voorstellen gedaan voor een

bovensectoraal (nationaal?) scholingsfonds met individuele trekkingsrechten voor werknemers. Het verdient aanbeveling om te onderzoeken of zelfstandigen zonder personeel en andere flexwerkers met voorkeur gebruik zouden kunnen maken van een dergelijk fonds, omdat deze groep door het kortetermijnperspectief van hun relatie met de opdracht-/werkgever veelal niet door die opdracht-/werkgever financieel ondersteund wordt voor scholing.

## Noten

- 1 Dit getal is gebaseerd op een lineaire extrapolatie naar 2020 van de volumeontwikkeling van zelfstandigen zonder personeel tussen 1996 en 2009.
- 2 Personen worden voor de EBB gedurende vijf peilingen gevolgd, ieder met een tussenperiode van drie maanden. Een persoon kan daarom maximaal vijf keer voorkomen in het bestand. Ze worden echter allemaal als losse waarnemingen beschouwd.
- 3 Het CBS doet gezien haar taakomschrijving geen uitspraken over beleidsconsequenties van ontwikkelingen in de samenleving. Om die reden is deze paragraaf geschreven door Ronald Dekker. Hetzelfde geldt ook, voor zover deze beleidsaanbevelingen worden aangehaald, voor de conclusies.

## Literatuur

- Abraham, K.G. & Taylor, S.K. (1996). Firms' use of outside contractors: Theory and evidence. *Journal of Labor Economics*, Volume 14(3), 394-424.
- Aerts, M.C.M. (2007). *De zelfstandige in het sociaal recht. De verhouding tussen juridische status en sociaal-economische positie* (reeks Monografieën Sociaal Recht). Deventer: Kluwer.
- Aldrich, J., Kramer, C., Lange, P., Levine, R., Rattliff, J., Stephenson, L. & Zechmeister, E. (1999). *Job Insecurity and Globalization: Evidence from Europe, Paper prepared for delivery at the 1999 Annual Meeting of the American Political Science Association*. Durham: Duke University, Department of Political Science.
- Beck, U. (1992). *Risk Society: Towards a New Modernity*. Londen: Sage.
- Bekker, S., Dekker, R. & Posthumus, M. (2011). Self-employed in the Netherlands: in need for more securities? In R. Blanpain & F. Hendrickx (red.), *Labour Law between Change and Tradition. Liber Amicorum Antoine Jacobs* (pp. 221-232). Londen: Kluwer Law International.
- Berg, N. van den, Mevissen, J.W.M. & Tijsmans, N. (2009). *Zzp'ers en hun marktpositie. Onderzoek naar de mate waarin zzp'ers investeren in en ondersteuning (kunnen) krijgen bij het behouden en vergroten van hun marktpositie*. Den Haag: RWI/Regioplan.
- Blankemeijer, R. & Sanders, J. (2009). *Hiaten in de sociale zekerheid verzekerd: handleiding voor de praktijk*. Deventer: Kluwer.
- Blumberg, B.F. & Graaf, P.M. de (2004). Zelfstandig ondernemerschap in Nederland. Determinanten van instroom en uitstroom. *Mens en Maatschappij*, 79(1), 43-65.
- Born, J.A. van den (2009). *The drivers of career success of the job-hopping professional in the new networked economy*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- CWI (2008). De zzp'er lijkt ineens overal. Werken voor jezelf is ook een optie. *Arbeidsmarkt Journaal*, 2/2008, 7-9.

- Dekker, F. (2010). Self-Employed without Employees: Managing Risks in Modern Capitalism. *Politics & Policy*, 38(4), 765-788.
- Dekker, R. & Kösters, L. (2010). Zzp'ers in Nederland: de baanzekerheid voorbij? *Socialeconomische Trends*, 4/2010, 7-14.
- Dekker, R., Muffels, R.J.A. & Wilthagen, A.C.J.M. (2010). Werkzekerheid in plaats van baanzekerheid? Het Nederlandse arbeidsmarktbeleid in dynamisch perspectief. In R. Batenburg & P. de Beer (red.), *Arbeid in crisis?* (pp. 63-77). Den Haag: Boom Lemma.
- Donselaar, P., Erken, H. & Klomp, L. (2003). *Innovatie en productiviteit. Een analyse op macro-, meso- en microniveau*. Den Haag: Ministerie van Economische Zaken.
- Drucker, P.F. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. New York: Harper Collins.
- Emslie, C. & Hunt, K. (2009). 'Live to Work' or 'Work to Live'? A Qualitative Study of Gender and Work-Life Balance among Men and Women in Mid-Life. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 151-172.
- Es, F. van & Vuuren, D. van (2010). Een decompositie van de groei van het aandeel zelfstandigen in de beroepsbevolking. *TPEdigitaal*, 4(3), 126-148.
- Kösters, L. (2009). Sterke groei zelfstandigen zonder personeel. *Socialeconomische Trends*, 3/2009, 7-10.
- Leufkens, K., Lok, R. & Otten, F. (2011). Het inkomen van flexwerkers en zelfstandigen zonder personeel. *Socialeconomische Trends*, 1/2011, 29-36.
- Meijer, P.C.A., Vroonhof, P.J.M. & Waard, C.A.C. de (1999). *Zelfstandige zonder personeel: ondernemer of werknemer. Discussienota over het ondernemerschap*. Diemen: Grafisch Bedrijf Papyrus BV.
- Muijnck, J.A. de, Overweel, M.J. & Vroonhof, P.J.M. (2001). *Zelfstandigen zonder personeel: waarheden en mythes*. Zoetermeer: EIM.
- Muñoz de Bustillo, R. & Pedraza, P. de (2010). Determinants of Job Insecurity in Five European Countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16(1), 5-20.
- Petrie, M. & Roman, P.M. (2004). Race and Gender Differences in Workplace Autonomy: A Research Note. *Sociological Inquiry*, 74(4), 590-603.
- Pleijster, F. & Valk, P. van der (2007). *Van onbemind tot onmisbaar. De economische betekenis van zzp'ers nu en in de toekomst*. Zoetermeer: EIM.
- Posthumus, M.A.C. & Wilthagen, A.C.J.M. (2010). Zzp-ers en de transitionele arbeidsmarkt, In: Halem, A. van (red.), *De opkomst van de zzp-er* (pp. 27-35). Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Reynolds, P.D., Bygrave, W.D., Autio, E., Cox, L. & Hay, M. (2002). *Global entrepreneurship monitor: 2002 executive report*. Kansas City: Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership.
- SER (2010). *Zelfstandigen zonder personeel in beeld; Een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel*. Den Haag: SER.
- SERMagazine (2009). *Zelfstandigen zonder personeel stellen nieuwe eisen aan sociale zekerheid*. Den Haag: SER.
- Smeaton, D. (2003). *Employment Transitions of Older Workers: The Role of Flexible Employment in Maintaining Labour*. Bristol: The Policy Press.
- Smulders, P.G.W. & Evers, G.E. (2000). Wie wordt zelfstandige en wie werknemer en wat zijn de effecten? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 16(4), 320-334.
- Vries, N. de, Bangma, K. & Vroonhof, P. (2010). *Een kwestie van ondernemen. Zzp-ers in de crisis*. Zoetermeer: EIM.
- Vroonhof, P., Tissing, H., Swaters, M., Bruins, A. & Davelaar, E. (2008). *Zelfstandigen zonder personeel*. Zoetermeer: EIM.
- WRR (2007). *Investeren in werkzekerheid*. Den Haag: WRR.

## Bijlage

**Tabel 3** *Belangrijke rechten en plichten van werknemers en zelfstandigen (zonder personeel)*

<b>Risico</b>	<b>Werknemer</b>	<b>Zelfstandige (zonder personeel)</b>
Arbeidsongeschiktheid Wet werk en inkomen naar vermogen (WIA)	Premies voor werkgever en werknemers fiscaal aftrekbaar, behalve het deel van de WGA-premie dat de werkgever verhaalt op de werknemer	Vrije keuze via private markt Premies aftrekbaar van de belasting Vrijwillige voortzetting collectieve verzekering binnen dertien weken na transitie van werknemerschap naar zelfstandig ondernemerschap Alternatieve vangnetverzekering
Werkloosheid	Werkloosheidswet (WW) Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW)	Geen wettelijke voorziening Startfaciliteit voor startende zelfstandige ondernemer vanuit WW Herleving WW-rechten na beëindiging activiteiten zelfstandig ondernemer binnen bepaalde herlevingstermijn
Ouderdom	1e pijler: Algemene ouderdomswet (AOW) 2e pijler: Collectief aanvullend pensioen (afhankelijk van pensioenregeling) 3e pijler: Individueel aanvullend pensioen (afhankelijk van opbouw in de 2e pijler: jaar-/reserveringsruimte)	1e pijler: gelijk aan werknemer 2e pijler: afhankelijk van sector: – Vrijwillige tijdelijke voortzetting bij een bedrijfstakpensioenfonds – Verplichte voortzetting bij een bedrijfstakpensioenfonds – Verplichte aansluiting bij een beroepspensioenregeling 3e pijler: gelijk aan werknemer Fiscale oudedagsreserve (FOR)