

Voor jezelf beginnen: een nieuwe trend?

Zelfstandigen zonder personeel in een flexibiliserend arbeidsbestel

Inleiding

De kleine zelfstandige ondernemer mag zich tegenwoordig in een grote en nog steeds groeiende belangstelling verheugen. 'Voor jezelf beginnen' wordt van diverse kanten aanbevolen en aangeprezen, en in korte tijd is de afkorting zzp'er voor zelfstandige zonder personeel behoorlijk ingeburgerd. De uiteenlopende waardering voor deze categorie komt in officiële en alledaagse taal naar voren. Zzp'ers worden ook aangeduid als starters, vrije jongens, *self-employed*, zelfstandige werknemers en schijn-zelfstandigen, of met de woordgrap werkgemers.

In 1999 is, onder grote belangstelling van de pers, de Vereniging van Zelfstandigen zonder Personeel opgericht. Deze organisatie is vooral gericht op de bouw, waar het aantal eenmansbedrijfjes sterk groeit. In vakbondskringen is de belangstelling voor het binden van ondernemers die zonder personeel werken groot, met name bij De Bouw- en Houtbond FNV. Ook FNV Bondgenoten richt zich op de organisatie van zelfstandigen zonder personeel. Overheidsinstanties houden zich met deze kleine zelfstandigen bezig omdat via hen de arbeidsparticipatie verhoogd kan worden en zij hen als potentiële 'banenmotor' beschouwen. Eén van de pijlers van het beleid van de Europese Unie is de bevordering van het ondernemerschap door de overgang van de positie van werknemer naar die van kleine ondernemer gemakkelijker te maken. Bij al deze aandacht wordt de indruk gewekt, dat deze nieuwe zelfstandigen de werkzame bevolking een ander aanzien zullen geven.

De vraag staat hier centraal of er inderdaad sprake is van een dermate snelle groei van zelfstandige ondernemers zonder personeel dat de Nederlandse arbeidsverhoudingen hierdoor ingrijpend zullen veranderen. Voorts wordt op de vraag ingegaan in hoeverre de zelfstandigen zonder personeel beschouwd moeten worden als toekomstige werkgevers, die nieuwe werkgelegenheid creëren.

Om deze vragen te beantwoorden, gaan we eerst in op de positie van zelfstandige ondernemers zonder personeel in het veld van arbeidsverhoudingen, alsmede op de historische ontwikkeling van de zelfstandigen in Nederland. Hierbij wordt voortgebouwd op eerder onderzoek (Wijmans 1987).

Vervolgens wordt aan de hand van statistische gegevens de ontwikkeling van het aandeel van zelfstandigen met en zonder personeel in de beroepsbevolking nagegaan. Drie sectoren waarin de groei van de zelfstandigen zonder personeel het meest evident is, worden nader geanalyseerd aan de hand van empirisch materiaal, waarbij gebruik gemaakt wordt van zowel recent wetenschappelijk onderzoek (Van der Meer 1998, Meijer & Van Uxem 1998, Evers & Bouman 1999) als journalistiek materiaal. De grote belangstelling voor de motieven en omstandigheden waaronder mensen een zaakje voor zichzelf beginnen, maakte dat ik gebruik kon maken van vele interviews in dagbladen en andere periodieken (Mesters 1999, Bezemer 1999, Gilissen 1998).

De positie van zelfstandigen: algemene opmerkingen en historische trends

Wie denkt voor antwoorden op vragen omtrent de positie van zelfstandigen zonder personeel bij het studieveld van de arbeidsverhoudingen terecht te kunnen, wordt teleurgesteld. Dat is niet verwonderlijk als bedacht wordt dat deze zelfstandigen buiten de definities van het veld van de arbeidsverhoudingen vallen. Er zijn op dit gebied weliswaar uiteenlopende theoretische perspectieven aan te treffen, maar over de kern van het studieterrein bestaat brede consensus: het gaat bij arbeidsverhoudingen om relaties tussen werkgevers en werknemers, hun organisaties en de overheid (Van Voorden, Nagelkerke & De Nijs 1992; Albeda & Dercksen 1989, 11). Zelfstandigen zonder personeel zijn werkgevers noch werknemers en spelen dan ook geen formele rol in de arbeidsarena van collectieve arbeidsverhoudingen, die door organisaties van werkgevers en werknemers en de overheid gedomineerd wordt.

Bij deze zelfstandigen zijn productie- en verwantschapsverhoudingen vaak nauw met elkaar verknoot en de bindingen in de arbeidssfeer niet geheel verzakelijkt. In veel gevallen gaat het niet om een werkende eenling, maar betreft het een familiebedrijf of anders gezegd een zelfstandige met meewerkende gezins- of familieleden. Deze 'echte' zelfstandige koopt zelf in, bewerkt, maakt, repareert, onderhoudt contacten en verkoopt.

Deze ondernemers in het kleinbedrijf worden met de waarden zelfstandigheid, betrokkenheid met product en klant, vakmanschap en ijver geassocieerd. Ze hebben sterke bindingen met het vak, andere producenten en cliënten. Ze worden daarom wel als 'niet-vervreemd' getypeerd.

De kansen voor zelfstandigen zonder personeel op handhaving en groei en de obstakels hierbij kunnen slechts in relatie tot andere categorieën zelfstandige ondernemers worden begrepen.

Hun resistentie, het vermogen om zich in veranderende omstandigheden van de vraag- en aanbodstructuur te handhaven, kan voorts niet los worden gezien van de ontwikkelingen en strategieën van grote ondernemingen, werknemers en hun organisaties, consumenten en overheid.

Tegenover de 'economies of scale' van grote bedrijven staan schaalvoordelen van het ondernemerschap zonder personeel of managementstructuur, die zijn verbonden met het ontbreken van transactiekosten. Met de werwing, training en onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden en ontslag van personeel zijn allerlei kosten gemoeid, die deze ondernemers niet hoeven op te brengen (Williamson 1985). De nadelen van het ontbreken van personeel zijn eveneens evident: het gebrek aan mogelijkheden tot vervanging en tot specialisatie door arbeidsdeling, en de nauwe grenzen aan de eigen productiviteit. De zelfstandigen zonder personeel worden daarom ook wel als 'marginaal' aangeduid en geassocieerd met vroegere stadia in de economische ontwikkeling en met de 'informele sector'. De kleinste zelfstandigen kunnen ook onderscheiden worden naar de kwaliteit van het arbeidsmarktsegment waarop zij opereren. Zo kunnen zij, volgens het model van de dubbele arbeidsmarkt, als professionals tot het primaire deel van de arbeidsmarkt worden gerekend of als schijn-zelfstandigen tot het secundaire deel.

De positie van de zelfstandige die geen of nauwelijks gebruik maakt van arbeid van anderen in loondienst is derhalve dubbelzinnig. Aan de ene kant staat hij model voor het echte ondernemerschap: een presterend, dynamisch maatschappelijk element, waarvan groei tot werkgeverschap verwacht wordt. Hiertegenover bestaat het beeld van de outsider, die steeds de kans loopt door de insiders, de gevestigden tot buitenstaander bestempeld (vgl. Elias & Scotson 1976). Het onderscheid tussen insiders en outsiders wordt gewoonlijk op werknemers toegepast, met name op grond van vast of flexibel contract. De geschiedenis van de zelfstandigen toont dat het onderscheid ook op hen van toepassing is: in tijden van recessie, wanneer grote aantallen nieuwkomers toestromen, gaan dezen voor het gevestigde midden- en kleinbedrijf en politici als outsiders gelden, gepaard met pogingen om hen uit te sluiten. Dat gold voor de crisisperiode in de jaren tussen de wereldoorlogen (Wijmans 1988, 16). Werkloosheid bracht velen tot het

starten van een zaakje. Vooral in de detailhandel breidde het aantal ondernemingen zich sterk uit. De kleine winkel of kraam was toevluchtsoord voor degenen die ontslagen waren of zich niet konden handhaven in het zelfstandig ambacht.

Het streven van gevestigde winkeliers naar uitsluiting van de nieuwkomers, de 'lompbourgeoisie', resulteerde in een Program tot Ordening, Sanering en Bescherming van het Middenstandsbedrijf. De toewijzing van een vestigingsvergunning kon volgens dit plan alleen geschieden als de maatschappelijke behoefte aan het nieuwe bedrijf was aangetoond. De invloed van dit voorstel van de gevestigde zelfstandigen was zo groot, dat alle politieke stromingen zich achter de vergaande eisen tot regulering ter uitsluiting van nieuwkomers stelden. Talrijke wetten zagen het licht, waaronder de Vestigingswet Kleinbedrijf van 1937. Hierdoor ontstond een splitsing tussen gevestigde zelfstandigen en nieuwkomers, de outsiders.

In de naoorlogse hoogconjuncturele periode is het kleinbedrijf weinig resistent tegen aantasting van zijn positie gebleken. In 1947 bedraagt het aantal zelfstandigen nog ruim 22 procent van de Nederlandse beroepsbevolking, in 1960 is dit percentage nog maar zeventien, zoals tabel 1 laat zien. Hierbij moet worden opgemerkt, dat de percentages vanwege verschuivingen in telwijzen op lange termijn slechts als indicaties moeten worden beschouwd. Voor de vier meest recente jaren geldt dat niet.

Tabel 1 *Aandeel van zelfstandigen in de totale Nederlandse beroepsbevolking, in procenten*

1947	22,5
1960	17,0
1975	12,2
1984	10,1
1994	12,4
1995	12,2
1996	12,1
1997	12,2

Bron: Wijmans 1987, 201; CBS 1995, 1998 c, 1999

Tussen het einde van de jaren zestig en het midden van de jaren zeventig tekent zich in Nederland en in andere landen een scherpe daling af van het aantal zelfstandigen in verhouding tot het aantal werknemers. In deze periode van hoogconjunctuur vermindert het aandeel van de zelfstandigen tot nog slechts een-tiende van de Nederlandse beroepsbevolking. De zaken

waar minder dan tien mensen werken, moeten dit verlies alleen dragen. Bedrijven met meer dan tien werknemers nemen in deze periode in Nederland zelfs in aantal toe. Er vindt dus concentratie plaats ten koste van de kleintjes.

In de jaren tachtig daarentegen is het kleinbedrijf, en met name het bedrijf zonder personeel, de enige bedrijfscategorie die in getal stijgt. Er vindt deconcentratie en versnippering van bedrijven plaats. Deze trend van schaalverkleining doet zich in verschillende sectoren in ongelijke mate voor. De groei van de zelfstandigen zonder personeel betreft vooral de zakelijke dienstverlening en de handel, niet de industriële en transportsector (Wijmans 1987, 202).

Het overheidsbeleid van deregulering en flexibilisering van de jaren negentig verruimt de mogelijkheden om voor zichzelf te beginnen, maar brengt voor veel zelfstandigen ook nieuwe problemen. Er vindt deregulering plaats op het gebied van vestigingseisen en ontslag. Arbeidstijden en winkelsluitingstijden worden verruimd. De verruiming van de sluitingstijden tast met name de positie van winkeliers zonder vast personeel aan. Zij beschikken echter niet over een belangenorganisatie die zich daartegen adequaat kan verzetten. De oorspronkelijke middenstandsorganisaties die ook de zelfstandigen zonder personeel vertegenwoordigden, zijn gewijzigd in organisaties van werkgevers in het midden- en kleinbedrijf. Het kleinbedrijf zonder continu personeel is daardoor niet meer vertegenwoordigd in organen van de neo-corporatistische overlegstructuur, zoals de SER. Tegelijkertijd is er grote sympathie bij de overheid voor starters als middel tot verhoging van de arbeidsparticipatie. Groeperingen die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt, met name allochtonen, werklozen en arbeidsgehandicapten, worden met maatregelen gestimuleerd zelfstandig te gaan ondernemen, zoals het starterskrediet en de aanvulling van het inkomen van de starter tot bijstandsniveau.

Het aandeel van zelfstandige ondernemers in de totale Nederlandse bevolking verschilt thans nauwelijks van dat van een kwart eeuw geleden: rond de twaalf procent. In 1997 is volgens het CBS bijna een-achtste (12,2%) van de werkzame personen zelfstandig. Dat aandeel bedroeg in 1994 een fractie meer (12,4%) (CBS 1998c, 31).

Zelfstandigen zonder personeel: recente ontwikkelingen

Het aantal zelfstandigen is de afgelopen jaren dus wel absoluut, maar niet in relatieve zin gestegen. Is er dan wel sprake van groei van het aantal

zelfstandigen zonder personeel? Hoe heeft deze categorie zich ten opzichte van het totale aantal bedrijven ontwikkeld?

Bedrijven zonder personeel zijn volgens het CBS bedrijven met uitsluitend meewerkende eigenaren, firmanten, zelfstandige beroepsbeoefenaars of meewerkende gezinsleden, of bedrijven met uitsluitend ingeleend personeel. Volgens de meest recente gegevens bedraagt het aantal zelfstandige ondernemingen in 1998 in Nederland bijna 665.000. Daarvan functioneren 314.000 als zelfstandigen zonder personeel (CBS 1998a, 31). Het verrassend grote aantal ondernemingen zonder personeel is in relatieve zin vrij constant. Bijna de helft van het totaal aantal bedrijven in Nederland bestaat zonder werknemers. De laatste vijftien jaar is de groei van het aantal zelfstandigen zonder personeel in absoluut opzicht aanzienlijk geweest. Maar het totaal aantal bedrijven toonde van 1983 tot 1998 eveneens een flinke aanwas. Over de hele periode 1983-1998 zien we derhalve dat het aandeel van de bedrijven zonder personeel met nog geen half procent is toegenomen.

Tabel 2 *Bedrijven zonder personeel in Nederland, absoluut en naar aandeel van het totaal bedrijven*

	Totaal bedrijven	Bedrijven zonder werkn.	Aandeel bedr. zon- der werkn. in %
1983	394.740	184.735	46,8
1984	391.870	183.465	46,9
1985	399.330	187.410	46,9
1986	398.300	184.820	46,4
1987	399.265	185.845	46,5
1988	402.640	190.680	47,4
1989	411.660	191.255	46,5
1990	423.270	196.470	46,4
1991	438.380	204.435	46,6
1992	448.900	204.980	45,7
1993	459.215	207.060	45,1
1994	607.590	312.525	51,4
1995	605.235	300.200	49,6
1996	620.135	305.730	49,3
1997	646.260	303.530	47,0
1998	664.610	313.700	47,2

Bron: CBS 1998a, 29-31; CBS 1998b, 2

De grootste verandering in de verhouding tussen het totaal aantal bedrijven en die zonder personeel doet zich volgens de CBS-gegevens voor in 1994. Dit is echter deels toe te schrijven aan een andere telwijze. Als we voor de zuiverheid alleen naar de cijfers vanaf 1994 kijken zien we een daling van het aantal zelfstandigen zonder personeel ten opzichte van het totale aantal bedrijven. Terwijl het totale aantal van 1994 tot 1998 groeide met netto tegen de zestigduizend bedrijven, maakten de bedrijfjes zonder personeel in deze periode een netto groei van niet meer dan ruim duizend door. De voornaamste groei ging naar de kleine werkgevers: ondernemingen met één tot tien werknemers stegen in deze periode met bijna vijftigduizend in getal.

Er dient echter een vraagteken gezet te worden bij de betrouwbaarheid van deze cijfers. De zelfstandige zonder personeel wordt in het statistisch materiaal ondergewaardeerd. De CBS-informatie steunt vooral op enquêtes en het Algemeen Bedrijfsregister, dat geen volledige registratie kent en onder meer gebruik maakt van de registers van de Kamers van Koophandel. Bij een aantal activiteiten is geen inschrijving bij de Kamer van Koophandel verplicht. Dat geldt met name voor de vrije beroepen, zoals huisartsen, fysiotherapeuten en advocaten. Niet geënuquêteerd zijn eenheden die zich niet of slechts gedeeltelijk in het Handelsregister moeten inschrijven, zoals in de gezondheidszorg, het onderwijs en financiële en research-instellingen. Bij de kleinste bedrijven wordt bovendien veel minder vaak geënuquêteerd (CBS 1998a, 18). Voorts opereren bedrijven zonder personeel minder in de formele sector met een duidelijk juridisch omschreven status. Reden dus om aan te nemen, dat de zelfstandigen zonder personeel, zeker in bepaalde sectoren in de cijfers ondervertegenwoordigd zijn. Bovendien worden door CBS en Kamers van Koophandel degenen die voor slechts één opdrachtgever werken als free-lancers en niet als zelfstandigen gezien, wat overigens ook niet altijd een duidelijk criterium is.

Van de categorieën zelfstandigen zonder personeel is van de bedrijven in de landbouw verreweg het omvangrijkst. Als we de boeren niet meerekenen, moet nog steeds geconstateerd worden dat er recent geen snelle algemene groei van het totale aantal zelfstandigen zonder personeel in de cijfers is terug te vinden. Bedroeg het aandeel van de bedrijven zonder geregistreerde werknemers buiten de landbouw in 1996 41.2%, in 1998 ligt dat percentage op 40.7.

Op ruime afstand van de agrarische sector komt de branche van zakelijke dienstverlening: ruim zestigduizend bedrijven. Computerservice en informatietechnologie vormen subcategorieën in deze branche die - wellicht verrassend - weinig numeriek gewicht in de schaal leggen: ruim vijftigduizend. Dan volgt direct de branche waartoe de detailhandel, reparatie-inrich-

tingen en overige handel gezamenlijk gerekend worden. Op flinke afstand volgt de bouwnijverheid met zo'n 25.000 ondernemingen zonder personeel.

Gezondheidszorg en welzijn tellen thans tegen de 16.000 geregistreerde zelfstandigen zonder personeel, zo'n duizend meer dan in de industrie. In de categorie overige dienstverlening worden ruim 12.000 zelfstandigen zonder personeel geteld. Dan komt pas het vervoer met tegen de tienduizend bedrijven zonder werknemers. Nog niet de helft van deze vervoersbedrijven houdt zich bezig met vervoer over land: de 'eigen rijders'. De horeca telt iets minder dan tienduizend zelfstandigen zonder personeel. Dan is er nog de kleine categorie van eenpersoonsbedrijven, zo'n drieduizend, die activiteiten ontplooiën voor financiële instellingen.

Als we naar de ontwikkeling van deze branches in de laatste vier jaar kijken, kunnen we in sommige branches wellicht groeispongen waarnemen die zouden kunnen verklaren waarom de indruk is ontstaan van een stormachtige groei van het aantal zelfstandigen zonder personeel in het algemeen.

Tabel 3 Aantal bedrijven zonder personeel naar branche, 1994 1996 en 1998, en relatieve groei 1994-1998

	1994	1996	1998	% groei 1994-98
landbouw	101.285	94.660	88.055	-13,1%
zakelijke dienstverlening en verhuur	51.800	55.905	62.705	21,1%
detailhandel, groot-handel, reparatie	67.405	62.000	61.760	-8,4%
bouwnijverheid	17.270	20.925	25.285	46,4%
gezondheids- en welzijnszorg	14.445	15.385	15.795	9,3%
industrie	14.470	13.835	14.550	0,5%
overige dienstverlening	10.545	11.270	12.350	17,1%
vervoer	9.560	9.165	9.780	2,3%
horeca	13.120	8.995	9.135	-30,4%
activiteiten t.b.v. financiële instellingen	2.685	3.080	3.195	19,0%

*berekend op grond van CBS (1998a, 1998b).

Opvallend is de verscheidenheid van de ontwikkelingen in de verschillende branches. Aan de ene kant is er een bijzonder forse groei van het aantal zelfstandigen zonder personeel in de bouwnijverheid, waar tussen 1994 en 1998 het aantal bijna verdubbelde (46%) en in de dienstverlening, met

name de zakelijke, die met ruim een-vijfde toenam. In dezelfde korte periode is in de gezondheids- en welzijnszorg het aantal geregistreerde zzp'ers met een-tiende toegenomen. Aan de andere kant is het aantal ondernemers zonder werknemers in de landbouw afgenomen. Nog meer - met bijna een-derde - is hun aantal gekrompen in de sector hotels, restaurants en cafés. Hier heeft waarschijnlijk strengere (toepassing van de) wetgeving een rol gespeeld.

De detailhandel kent eveneens steeds minder vestigingen zonder personeel en heeft haar eerste plaats in het zzp-klassement moeten afstaan aan de zakelijke dienstverleners. De kleinste winkeliers hebben de verruiming van de winkeltijden met een numerieke knieval aan het grootwinkelbedrijf moeten bekopen.

We richten ons thans specifiek op de ontwikkelingen in drie sectoren, waar de zelfstandigen zonder personeel flink in aantal zijn gegroeid: de bouw, de gezondheidszorg en de zakelijke dienstverlening.

Bouwnijverheid

Waarom is juist in de bouwnijverheid zo'n sterke groei aan te treffen? De Europese Unie heeft de institutionele condities gecreëerd voor verdere liberalisering van de markt. In de bouw in heel Europa verschijnen transnationaal opererende bedrijven voor grote infrastructurele projecten. Dit gaat gepaard met de verlenging van productieketens en de uitbreiding van onderaanneming. De uitbesteding van het werk neemt toe. Grote bouwbedrijven verrichten steeds minder direct uitvoerende werkzaamheden. In het licht van de transactiekostentheorie van Williamson (1985) kan worden begrepen dat bedrijven kostenvoordelen bereiken door elementen van het werk niet zelf uit te voeren. In Noord-Italië functioneren thans tal van bedrijfjes die volledig afhankelijk zijn van een contract met één groot bedrijf (Cremers 1999, 57). Hoofdaannemers gaan graag met zelfstandigen zonder personeel in zee:

Since the self-employed are paid solely for the work they do, the contractor does not have to bear the costs of the unproductive time of delays relating to bad weather or to interruptions resulting from materials not delivered (Drucker, geciteerd door Van der Meer 1998, 51).

Dit houdt een risicoverschuiving in van hoofdonderneming naar deze onderaannemers zonder personeel.

Deze situatie is bevorderlijk voor het ontstaan van quasi-bedrijven: netwerkstructuren die zich ontwikkelen tussen hoofdaannemer, onderaannemers en uitvoerders. Onzekerheden door ziekte en arbeidsongeschiktheid

in de bouwnijverheid zijn groter dan in andere branches, waardoor het verschijnsel van de 'zelfstandige werknemer' zich hier in relatief hoge mate voordoet.

Hierbij is het opvallend, dat de bouwnijverheid ontwikkelingen vertoont die modern geacht worden maar reeds in de vorige eeuw bestonden. Veel bedrijven waren verzamelingen van kleinere semi-autonome eenheden. Deze eenheden stonden elk onder het gezag van een meester-ambachtsman, om wie zich het overige personeel en de leerlingen groepeerden. Vaak besliste de ploegbaas over het aannemen van nieuwe werknemers en leidde hen ook zelf op. Het was niet uitzonderlijk als zij door hem werden betaald (Van Doorn 1963, 29). Zo was er sprake van grotere bedrijven die in hun structuur leken op een samenwerkingsverband van kleine zelfstandigen. Deze figuratie van arbeidsverhoudingen vertoont sterke overeenkomst met het systeem van uitbesteding, waarbij onderaannemers en koppelbazen een hoofdrol spelen. In het haven- en vooral het bouwbedrijf zijn deze zelfstandige tussenpersonen nooit helemaal verdwenen.

Gezien de snelle groei van de zelfstandigen zonder personeel is het niet verwonderlijk dat juist in de bouwnijverheid uitgebreid onderzoek gedaan is naar de motieven voor het functioneren als zelfstandige zonder personeel (EIB 1998). Zij hebben doorgaans vele jaren in de bouw gewerkt. Tegen de zestig procent noemt spontaan de zelfstandigheid, 'meer vrijheid om naar eigen inzicht te kunnen werken' als motief. Meer dan een kwart (28%) zegt niet meer in loondienst te willen werken. Voor een-tiende was dit ook onmogelijk vanwege werkloosheid. Faillissement kan hieraan worden toegevoegd. Dreigend ontslag was voor een-achtste van de ondervraagden voor deze beslissing verantwoordelijk. Ook de antwoordcategorie 'de uitnodiging van de werkgever om zelfstandig te werken' (6%) moet waarschijnlijk in het licht van een negatieve keuze worden geplaatst.

Hoe men deze onderzoeksgegevens ook interpreteert, de gevolgtrekking dringt zich op dat velen niet uit louter vrije wil of plezierige vooruitzichten het werknemerschap voor de zelfstandigheid heeft ingeruild. De objectieve of subjectieve onmogelijkheid om de afhankelijke arbeidsrelatie voort te zetten vormt een belangrijke reden om voor zichzelf te beginnen.

Ook uit de gegevens van afzonderlijke interviews blijkt, dat onvrede met de werkgever een belangrijke reden is om de overgang naar zelfstandigheid te maken. Zo motiveert bijvoorbeeld een voeger zijn stap. De aannemer waar hij vroeger werkte, vond hem veel te kritisch, een pietje precies. Nu als zelfstandige doet hij zijn werk met liefde en die liefde kon hij in loondienst niet uiten (Evers & Bouman 1999, 16). Door samen met andere kleintjes voor kleinere aannemers te werken, proberen deze zelfstandigen zonder personeel ook feitelijk onafhankelijk te blijven, aangezien met een

hoop kleine aannemers in het bestand het niet fnuikend is als er één weg valt. Een timmerman die voor zichzelf begonnen is zit evenals de meesten van zijn collega-geïnterviewden in een informeel samenwerkingsverband om grotere projecten te kunnen uitvoeren. Ook hij wil geen personeel. Zijn vrouw doet de administratie en is mede-eigenaar, zodat hij in geval van faillissement niet alles kwijt raakt (Evers & Bouman 1999, 13). Zo tracht men op allerlei wijzen zekerheid te verkrijgen en toch van de autonomie te genieten: 'Ik ben iemand die gewoon wil timmeren' (Evers & Bouman 1999, 10).

Veranderde regelgeving en wetswijzigingen zijn van grote invloed op de afweging voor zichzelf te beginnen. De gestegen productie in de bouw door nevenbedrijven en zelfstandigen zonder personeel is mede het gevolg van de verruiming in de Vestigingswetgeving, het Europese Mededingingsbeleid en wijzigingen in de Ziektewet. Omdat de eenmansbedrijfjes niet meebetalen aan dure collectieve bedrijfstakingen, zijn ze aanmerkelijk goedkoper voor de opdrachtgever. Ze betalen niet mee aan de VUT, pensioenregelingen en scholingsafspraken. In de bouw kosten deze regelingen ongeveer een kwart van het bruto-salaris dat de werkgever uitbetaalt. Maar ze moeten zelf wel verzekeringen en pensioenen regelen.

De groei van het aantal kleine zelfstandigen in de bouw kan niet los worden gezien van de strategie van de grotere werkgevers om met een kernbestand te werken. De toenemende risico-afwenteling en de legale verruiming van mogelijkheden tot uitzendwerk in 1998 vormen voor Van der Meer (1998, 96) aanleiding om van 'kantelende verhoudingen' te spreken.

Gezondheidssector

In de gezondheidssector zijn zelfstandige vestigingen en maatschappen van artsen, vroedvrouwen en fysiotherapeuten van oudsher een veel voorkomend verschijnsel. Maar thans kiezen ook andere categorieën voor zelfstandigheid in de vorm van een maatschap of een vennootschap onder firma. In ziekenhuizen, in de thuiszorg en in verpleeghuizen bestaat gebrek aan personeel. In deze situatie beginnen juist veel verpleegkundigen, ziekenverzorsters en kraamhulpen voor zichzelf. Ze blijven vaak in dezelfde soort instellingen werkzaam.

'Voor het ziekenhuis zijn wij niet duurder, maar ikzelf hou wel meer geld over'. De maatschap probeert in meer ziekenhuizen tegelijk te werken. 'Het is belangrijk dat je met meerdere partijen een contract hebt; daar kijkt de fiscus naar' (Bruinsma 1999). De zelfstandigen brengen geen of geringe overheadkosten in rekening en zijn niet gebonden aan een CAO. Ook genieten ze fiscale voordelen. De zelfstandige die 1225 uur aantoon-

baar werkt, kan recht doen gelden op een aanzienlijke belastingaftrek. Starters incasseren drie jaar lang startersaftrek.

Bij het oprichten van maatschappen voor gespecialiseerde verpleegkundigen op intensive care is een bureau betrokken, dat onder meer hulpverleners in de gezondheidszorg uitzendt. Het bureau heeft met de categorale vakbond Nu '91 een aparte CAO afgesloten voor tweehonderd hulpverleners. De lonen zijn hoger dan de officiële CAO toestaat.

In de gezondheids- en welzijnszorg rijzen uiteenlopende bemiddelingsorganisaties als paddestoelen uit de grond. Maatschappen kunnen bemiddelingsbureaus worden. Er zijn coöperaties van zelfstandigen, die administratie, bijscholing en werk leveren. Ook werkgevers richten dergelijke coöperaties op. Grote uitzendbureaus staan te springen om de bemiddelingstaken over te nemen.

Er ontstaan in de gezondheids- en welzijnssector verhoudingen die niet altijd even duidelijk zijn. De Stichting Kinderopvang Tholen bijvoorbeeld zoekt vrouwen die voor zichzelf willen beginnen. Een huiskamer is voldoende. Deze stichting opereert met een franchise-constructie. De vrouwen dienen te functioneren als zelfstandige ondernemers, maar blijven onder de paraplu van de stichting. De aspirant-ondernemers krijgen een kinderopvangopleiding en worden geschoold in het ondernemerschap. Vragen die rijzen naar aanleiding van deze constructie betreffen rechten bij ziekte van de franchise-nemer en de verdeling van verantwoordelijkheden. Wat gebeurt er bijvoorbeeld als er klachten zijn over de kwaliteit van de kinderopvang? Onduidelijke gezagsverhoudingen tussen de werkgever (de stichting) en de franchise-nemer zijn hier in het geding.

Flexibilisering, zoals het werken in wisselende teams, continue reorganisaties en bezuinigingen maken het werk voor veel werknemers onaantrekkelijker. Een bemiddelaarster zegt: 'Steeds meer hulpverleensters willen zo niet meer werken. Zij stellen hun eigen normen aan kwaliteit en die liggen hoger' (Bruinsma 1999). Een verpleegkundige die zelfstandig is geworden: 'Als ik nu in een ziekenhuis werk, kom ik puur voor de patiënt en voor mijn vak. Dat is het leuke. Geen gezeur over personeelsproblemen, geen frustraties met werkoverleg'. Ontevredenheid over de werkdruk en de onmogelijkheid om aan aangeleerde professionele standaarden te voldoen zijn in de gezondheidszorg vaak motieven om voor zichzelf te beginnen. De oprichtster van een bemiddelingsbureau voor vrijgevestigden stelt: 'Steeds meer hulpverleners gaan weg uit het reguliere circuit vanwege de hoge werkdruk'. Er wordt door de zelfstandigen vaak minder hard gewerkt. 'In het ziekenhuis had ik op de kortverblijf-afdeling de zorg voor veertig patiënten. Na zestien uur was je op. Nu werk ik 35 uur per week'. Ontevredenheid over de arbeidssituatie bij een RIAGG deed een psychiater be-

sluiten voor zichzelf te beginnen. Te grote werkdruk en het niet kunnen waarmaken van verantwoordelijkheden door het werken in teamverband noemt ook zij als belangrijkste redenen (Evers & Bouman 1999, 58).

Hoeveel zorgverleners zijn ingeschreven bij bemiddelingsbureaus is onbekend. Een aanzienlijk deel van hen werkt een te beperkt aantal uren om te voldoen aan de definitie van zelfstandige die de fiscus hanteert. Duidelijk is in elk geval dat de statistische gegevens de tendens in de richting van zelfstandigheid juist in deze sector onvoldoende weergeven.

Zakelijke dienstverlening

De sector van de zakelijke dienstverlening kent vele thuiswerkers en freelancers, die voor eigen rekening werken en van wie de één wel en de ander niet in de statistieken terecht komt als zelfstandige. Een tektschrijfster bijvoorbeeld werkt parttime in loondienst, maar schrijft verder thuis teksten voor een vijftal opdrachtgevers. Als zodanig is ze niet bij de Kamer van Koophandel ingeschreven. Ze hoeft geen grote investeringen te doen. Het enige dat ze nodig heeft is een computer. Van Internet ('gewoon een feest') maakt ze ook een veelvuldig en goedkoop gebruik (Evers & Bouman 1999, 55). In korte tijd is op dit gebied veel veranderd, zoals uit het volgende voorbeeld naar voren komt. Een echtpaar drijft op een bovenwoning in Amsterdam-West een typebureau. Zij begon er in 1975 mee. Inmiddels is hij zo'n beetje 'de hoofdverantwoordelijke'. Hij heeft eerder freelance gewerkt als marktonderzoeker, maar dat ging mis. Begin jaren tachtig is hij overgestapt van de schrijfmachine naar de computer. Computer en printer kostten toen twaalfduizend gulden. 'Voor een klein typebureau was dat een gruwel' (Bezemer 1999). De moderne technologie maakt het erg gemakkelijk om thuis een zaak op te starten met niet meer dan een computer, een fax, e-mail en een modem. De meeste startende mini-ondernemers beginnen de zaak gewoon thuis. Een belangrijke oorzaak van de groei van de eenpersoonszaken in deze branche is kortom gelegen in technologische ontwikkelingen, die het niveau van de noodzakelijke investeringen hebben doen dalen.

Ook deregulering heeft de drempels verlaagd. Met name in de zakelijke dienstverlening zijn vaak geen diploma's meer nodig. Velen melden hun bedrijfsactiviteiten thuis niet, omdat dat in deze sector niet verplicht is. Een startende ontslagen ex-lerares heeft zich wel laten inschrijven bij de Kamer van Koophandel. Na mededeling van ontslag gaat zij direct naar de Kamer van Koophandel 'om een BTW-nummer en een starterspakket aan te vragen, 65 gulden inschrijfgeld moest ik betalen, een bankrekening op de zaak openen en een naam bedenken. Dat was snel gebeurd' (Van der Horst 1997, 33). 'Als je een loodgietersbedrijf begint, moet je allerlei

diploma's op tafel leggen. Hierbij niet. Zelfs geen ondernemersdiploma. Er is niks geregeld. Dus toen ik begon, ben ik gewoon maar uitgegaan van het netto-salaris dat ik bij mijn baas kreeg'. Op de vraag naar gemis aan zekerheid van een baan bij een werkgever, antwoordt ze: 'maar welke zekerheid heb je nog bij een baas? Mijn man heeft inmiddels drie faillissementen achter de rug. Ik bedoel maar'.

Vaak is de start van een eigen zaak eerder een keuze uit noodzaak dan uit luxe. Een man die voor zichzelf begonnen is als administrateur heeft als belangrijkste motief dat hij zijn werk kan aanpassen aan zijn ziekte. Bovendien acht hij de kans dat een werkgever hem nog aanneemt klein (Evers & Bouman 1999, 26). Juist deze thuiswerkende, van een uitkering gebruik makende zelfstandige is groei-gericht en hoopt dat hij binnen afzienbare tijd enkele mensen in dienst zal hebben.

Opvallend is dat het in veel gevallen niet om alleen-werkers blijkt te gaan. Wat dat betreft zien we het familiebedrijf weer opkomen. Een voorbeeld. De man is grafisch ontwerper, de vrouw werkt als desktoppublisher zijn schetsen uit op de computer. Als voordelen noemen zij het kunnen indelen van de tijd ('soms schenk ik 's middags een portje voor haar in'), de werkcontacten die om de hoek liggen (drukker, boekhouder) en het scheppen van de eigen werkomgeving. 'We houden veel van muziek; ik vind het zo'n kick dat ik de hele dag mijn eigen smaak kan horen'. De investeringen vinden ze laag, mede omdat huishoudelijke kosten vaak tevens als zakelijke uitgaven tellen: het meubilair was goedkoop, omdat die tegelijk voor de bedrijfsruimte was, zodat deze ook nog eens als aftrekpost van de belastingen kon dienen. En de kwaliteit van het werk is beter dan bij uitbesteding. Vroeger, toen hij de uitvoering moest uitbesteden, was het eindresultaat wel eens niet helemaal wat hij wilde (Bezemer 1999).

Als we de portretten van zelfstandigen zonder personeel in de zakelijke dienstverlening als geschetst door Evers en Bouman (1999) de revue laten passeren, blijkt de meerderheid in netwerken van familieleden, vrienden en andere zelfstandigen te functioneren. Een deel doet dat in het kader van een maatschap. Een enkeling maakt gebruik van een door de plaatselijke overheid opgericht netwerk. Maar het merendeel moet het vooral hebben van informele netwerken. Wanneer men op groei gericht is, wordt dat zelden vertaald in het streven naar vast personeel. Een communicatie-adviseur streeft naar groei van de werkzaamheden door samenwerking met andere zelfstandigen, met wie hij een netwerk-organisatie vormt en met wie hij in één gebouw kantoor wil houden.

Een bouwkundig tekenaar benadrukt eveneens het belang van samenwerking: 'de sfeer' waarin hij als zelfstandige werkt met andere zelfstandigen, die elkaars problemen en risico's kennen (Evers & Bouman 1999, 32).

Vaak houden deze zzp'ers een parttime-baan aan vanwege de sociale zekerheid, zoals de computerspecialist die een eigen bedrijfje heeft opgericht en met zijn zoon samenwerkt. Ook door uitkeringen of partners verwerft men sociale zekerheid. Maatschappen en informele netwerken voorzien niet alleen in een vangnet, maar maken ook een vorm van arbeidsdeling mogelijk. Volkomen solerende zelfstandigen zonder personeel lijken nauwelijks te bestaan.

Zelfstandigen zonder personeel als potentiële werkgevers?

Beginnende ondernemers mogen zich verheugen in de warme aandacht van de overheid, omdat zij als (potentiële) werkgevers worden beschouwd. De betekenis van starters voor het scheppen van werkgelegenheid in de hooftaanigheid van werkgever wordt in het algemeen echter overschat. Ook al start men fulltime, dan gebeurt dit toch meestal zonder vast personeel. De overgrote meerderheid, zo'n 85 procent van de starters, begint zonder werknemers en tracht deze situatie te continueren. Het gemiddeld aantal werkzame personen bij startende bedrijven ligt rond de anderhalf. Een deel komt nooit aan het werkgeverschap toe omdat het bedrijf na enkele jaren niet meer bestaat. Slechts één op de twaalf starters blijkt als 'snelgroeiend' te kunnen worden gekwalificeerd (Meijer & Van Uxem 1998, 10-11). Deze minderheid heeft in de regel bij de start al personeel en beschikt meestal over ervaring met management.

In het algemeen is er een positieve samenhang tussen oprichting en opheffing: branches met een hoog oprichtingspercentage vertonen ook een hoog opheffingspercentage, zoals de computerservicebureaus. Meer dan een-vijfde van de startende bedrijven overleeft het eerste jaar niet. Circa veertig procent bestaat na de eerste vijf jaar niet meer. De groothandel en de zakelijke dienstverlening vertonen de grootste 'omloopsnelheid'. De bouwrijverheid kent de grootste overlevingskansen voor starters (CBS 1998c, 10).

Vooraf zaken van allochtonen blijken vaak geen lang leven beschoren te zijn. Terwijl bijvoorbeeld onder Turken het zelfstandig ondernemerschap in tien jaar verdrievoudigd is, overleeft de helft van de door Turken gestarte bedrijven geen twee jaar.

Zo kunnen we zelfstandige ondernemers - en meer specifiek de starters - verdelen in twee categorieën. Aan de ene kant staat een relatief kleine categorie ondernemers die georiënteerd is op groei en winst en die de onderneming snel wil omzetten van klein naar middelgroot en van middelgroot naar groot. Slechts tien tot twintig procent van het ondernemers-

bestand heeft zo'n duidelijke groei-oriëntatie. Ook in dit opzicht zijn ondernemers ongelijk verdeeld over de verschillende sectoren. Zij zijn vooral te vinden in de industrie en de zakelijke dienstverlening (Nootboom 1987). Aan de andere kant staat de veel grotere groepering ondernemers zonder groei-oriëntatie. Zij zijn sterk vertegenwoordigd in traditionele sectoren als ambacht, detailhandel en horeca. Ze zijn meer gericht op het product: kwaliteit, techniek en productieproces. Hun houding en activiteiten kunnen gezien worden als reactie op standaardisatie, grootschaligheid, technologisering en bureaucratisering. Overheidsregulering en papierwerk komen bij deze categorie als belangrijkste probleem naar voren (Pompe, Bruyn & Koek 1986, 74; Van den Tillaart 1987). Dit speelt vooral bij allochtonen. Een starter van Pakistaanse afkomst werkt met zijn zoon als partner, die daarnaast in loondienst is. Geld is geleend van het netwerk van vrienden. Van de starterssubsidies is geen gebruik gemaakt. 'We hadden geen zin in die rompslomp. Daar krijg je een dik hoofd van' (Mesters 1999).

De wet Flexibiliteit en Zekerheid, die op 1 januari 1999 van kracht is geworden, heeft dergelijke problemen vergroot. Oproep- en uitzendkrachten moeten volgens deze wet in vaste dienst worden genomen als zij langere tijd bij dezelfde werkgever werken. Voor zelfstandigen met personeel is het er door deze wet niet eenvoudiger op geworden. Juristen als Vergouwen (1999, 41) vragen zich dan ook af of de spelers op de arbeidsmarkt de spelregels nog kunnen overzien. In ieder geval dwingt de wet tot een punctuele en uitgebreide administratie. En dat is waar de startende zelfstandige voor terugschrikt. Reden om geen werknemers in dienst te nemen en het liefst met andere zelfstandigen in zee te gaan. Een zelfstandige van Turkse afkomst die een architectenbureau heeft opgericht, zit eigenlijk te springen om een gespecialiseerde werknemer, maar hij is bevreesd voor een vast dienstverband, vanwege 'de moeilijke regelgeving en het onduidelijke overheidsbeleid. Dit verandert steeds. Je hebt een jurist nodig om het te regelen' (Meijer & Van Uxem 1998, 49).

De onderzoeken en interviews onder recente starters en hun bemiddelars geven een trend aan: zelfstandigen beginnen meer dan vroeger een bedrijfje op parttime-basis (Meijer & Van Uxem 1998, 7). Naast het voor zichzelf werken heeft de starter of haar of zijn partner nog een (deeltijd)baan in loondienst. Voorts kan naast de tijd die voor het eigen zaakje nodig is, nog tijd aan studie en opleidingen worden gespendeerd. Veel zelfstandigen zonder personeel starten met een zakelijke partner. Vaak is dit een levenspartner, een broer of zus, zoon(s) of dochter(s), maar het kan ook een ex-collega zijn. Het komt ook voor dat men bij een kennis in dienst treedt, die bereid is via loondienst de start van een eigen bedrijfje

mogelijk te maken. Zoals hierboven voor afzonderlijke branches is opgemerkt, blijken de zelfstandigen zonder personeel steeds te functioneren in allerlei netwerken.

Hiertegenover staat de zelfstandige als potentiële groeier naar een bedrijf met een vast personeelsbestand en een managementstructuur. Op grond van uiteenlopende arbeidsoriëntaties en arbeidssituaties kan men zo een ideaaltypisch onderscheid maken tussen twee soorten zelfstandigen die zonder personeel beginnen. In de praktijk treft men allerlei combinaties van kenmerken en tussenvormen aan:

zzp'er zonder groei-oriëntatie	zzp'er met groei-oriëntatie
- thuiswerkend of thuis kantoorhoudend geen vaste arbeidsplaats buitenshuis	- arbeidsplaats buitenshuis
- aanvullende uitkering	- geen uitkering
- onduidelijke juridische positie	- duidelijke juridische positie
- niet als zelfstandige geregistreerd	- als zelfstandige geregistreerd
- met familieleden en kennissen als partners	- partners zonder affectieve bindingen
- parttime zelfstandige	- voltijds zelfstandige
- parttime in loondienst	- geen loondienst
- deel diensten leverend tegen andere diensten	- diensten alleen voor betaling, vaste normen
- informele netwerken, bemiddeling	- formele netwerken
- werkgeverschap mijndend	- strevend naar werkgeverschap
- op inhoudelijke activiteiten gericht	- op management gericht

Conclusies

Mensen die beginnen met een eigen zaak behoren meestal tot de categorie zelfstandigen zonder personeel. Dezen worden als ondernemers tot het midden- en kleinbedrijf gerekend. Hun zelfstandigheid in combinatie met

het zelf werken zonder gebruik te maken van personeel plaatst hen echter in een aparte positie: ze zijn noch werkgevers, noch werknemers. Dat heeft tot gevolg dat ze institutioneel een buitenstaanderspositie in het bestel van de collectieve arbeidsverhoudingen innemen. Enerzijds worden ze als kern van de zelfstandige middenlagen beschouwd, anderzijds als pseudo-werknemersgroepering met de kenmerken van outsiders. De positie van outsider werd zichtbaar in de crisis in de jaren dertig, toen velen het starten van een winkeltje of kraam verkozen boven werkloosheid. De wetten die toen als sluitingsmaatregelen op instigatie van gevestigde zelfstandigen tegen nieuwkomers van kracht werden, zijn thans object van deregulering.

Zelfstandigen zonder personeel vormen geen nieuwe groepering in de arbeidsarena. Zij hebben steeds een belangrijk deel van het zelfstandig kleinbedrijf uitgemaakt. Bijna de helft van het totaal aantal bedrijven staat op naam van een zelfstandige zonder personeel. Het grote aantal ondernemingen zonder personeel is relatief vrij constant. Er is flinke absolute groei, maar hun aandeel is per saldo niet echt groter geworden. Er kan niet worden gesproken van een ongekeerde nieuwe trend, die de arbeidsverhoudingen fundamenteel doet kantelen.

Net zo min als het midden- en kleinbedrijf als eenheid beschouwd en behandeld kan worden, zo kunnen de zelfstandigen zonder personeel over één kam geschoren worden. Opvallend is de verscheidenheid van de ontwikkelingen van hun positie in verschillende sectoren. Het aantal zelfstandigen zonder personeel in de landbouw volgt de algemene trend in die sector en neemt snel af. Daling zien we ook in de horeca. De achteruitgang van het aantal zelfstandigen zonder personeel in de detailhandel kan niet los worden gezien van deregulering.

Hoewel vraagtekens gezet moeten worden bij de betrouwbaarheid van de statistische gegevens, is het duidelijk dat het aantal zelfstandigen zonder personeel in de bouw, de zakelijke dienstverlening en de gezondheids- en welzijnszorg snel toeneemt.

In deze sectoren bevorderen deregulering en lage toegangsdrempels qua investeringen de groei van de aantallen zelfstandigen zonder personeel. In de bouw is deze groei niet los te zien van de flexibilisering in de vorm van uitbesteding. De groei sluit aan bij arbeidsverhoudingen die traditioneel, vóór de collectivisering van arbeidsverhoudingen, bestonden. Dat geldt ook voor de gezondheidszorg, waar het werken in zelfstandige verbanden als maatschappen al lange tijd veel voorkwam. Dat dit nu wordt uitgebreid tot meer beroepsgroepen in een situatie van nijpend personeelsgebrek, wijst wel op diepgaande veranderingen op de arbeidsmarkt.

In tijden van hoogconjunctuur plegen de kleinste zelfstandigen in getal af te nemen, terwijl voltijdse, vaste banen vermeerderden. Dat is in de laat-

ste jaren van deze eeuw niet het geval en dit wijst op een nieuwe trend, die manifester zal zijn bij economische teruggang.

De groei van de aantallen zelfstandigen zonder personeel in een aantal uiteenlopende sectoren moet geplaatst worden in de context van groei van a-typische banen in een flexibiliserend arbeidsbestel. Het zelfstandig ondernemen is vaak nauwelijks te onderscheiden van flexibele loonarbeid. Het houden van een filiaal, het werken op franchise-basis, het optreden als zelfstandige in een maatschap, de deelname aan een coöperatie, het werken als freelancer, het ondernemen via een bemiddelingsbureau, combinaties van loonarbeid, voor eigen rekening werken met aanvullende uitkeringen: het zijn allemaal werkvormen die steeds minder gemakkelijk van elkaar kunnen worden onderscheiden, ook in statistisch opzicht. Temeer is dit het geval wanneer zij in gecombineerde vorm plaatsvinden. In die zin zien we ook een regeneratie van arbeidssituaties uit het verleden. De traditionele categorie 'meewerkende gezinsleden' is bijvoorbeeld in de zakelijke dienstverlening weer helemaal terug van weggeweest.

De posities van zelfstandigen zonder personeel zijn dus niet alleen verschillend van die van de (kleine) werkgevers, ze verschillen ook onderling. Daarbij valt het verschil op tussen degenen die geen groeimogelijkheden en -oriëntatie hebben en degenen die streven naar doorstroming tot de rijen van zelfstandigen met personeel en een bedrijf met managementstructuur. In de euforie aangaande de starters wordt het potentiële werkgeverschap overschat. De meerderheid kan en wil geen werkgever zijn. Zij zijn vaak tot zelfstandig ondernemen wegens ontslag of onvrede met de werksituatie gedwongen. Voortdurende reorganisaties, wisseling van werk door flexibilisering en grote werkdruk maken dat velen het voor zichzelf beginnen als een alternatief zien voor een onbevredigende arbeidssituatie. Aldus moet onderscheid gemaakt worden tussen zelfstandigen die starten zonder personeel en de instelling van een groeiërgichte ondernemer hebben, en degenen voor wie het werken voor eigen rekening een alternatief vormt voor niet beschikbare of onbevredigende loonarbeid.

Onderzoeksvragen omtrent de toekomst van zelfstandigen zonder personeel en hun kansen op continuering en groei, kunnen alleen gedifferentieerd naar branche en in relatie tot het functioneren van informele netwerken adequaat worden beantwoord: welke samenwerkingsverbanden ontwikkelen zich om met name informatieproblemen het hoofd te bieden?

Als bij een recessie de aantallen zelfstandigen zonder personeel in hoog tempo toenemen, is het waarschijnlijk dat de roep om buitensluiting vanwege oneerlijke concurrentie - bijvoorbeeld via certificering en heffingen - luider wordt. Arbeidsverhoudingen kunnen kantelen, maar er zijn grenzen.

* Met dank aan Kea Tijdens, George Evers, Johan Heilbron en Nico Wilterdink voor hun commentaar op het oorspronkelijke paper.

Literatuur

- Albeda, W. & W. Dercksen, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*. Alphen aan den Rijn: Samsom, 1998.
- Beer, P. de, 'De arbeidsmarkt van de toekomst', ESB-dossier, *Economisch Statistische Berichten*. 29 april 1999.
- Bezemer, M., 'Thuiswerken is een weelde, Bedrijfjes aan huis zijn goed verstopt', *Amsterdams Stadsblad*. 10 februari 1999.
- Bruinsma, J., 'Hulpverleners hebben zaakjes voor elkaar', *de Volkskrant*, 6 maart 1999.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Bedrijven in Nederland 1995*. Voorburg/Heerlen 1996.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Bedrijven in Nederland*. Voorburg/Heerlen 1998a.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Demografie van bedrijven*. Uitdraai *Bedrijven 1983-1998*. Voorburg/Heerlen, 1998b.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Sociaal-Economische Maandstatistiek*. Voorburg/Heerlen nov. 1998c.
- Centraal Bureau voor de Statistiek, *Sociaal Economische Maandstatistiek*. Voorburg/Heerlen, april 1999.
- Cremers, J., 'Bouwen zonder grenzen', *Zeggenschap*. 1, 1999, 56-59.
- Doom, J. van, *Sociale ongelijkheid en sociaal beleid*. Utrecht: Bijleveld, 1963.
- EIB, *De zelfstandigen zonder personeel in de bouw*. Amsterdam: EIB, 1998.
- Elias, M., *De ommezwaai. Kwaliteit boven carrière: de keuze voor ander werk*. Amsterdam: Balans, 1989.
- Elias, N. & J. Scotson, *De gevestigden en de buitenstaanders*. Utrecht/Antwerpen: Spectrum, 1976.
- Evers, G. & M. Bouman, *Een zelfstandig portret. Zelfstandigen aan het woord over hun onderneming*. Hoofddorp: TNO Arbeid, 1999.
- Evers, G. & H. de Haan & P. Smulders, *Zelfstandigen in de Europese Unie en de Verenigde Staten. Groei, kwetsbaarheid en overheidsbeleid*. Hoofddorp: NIA/TNO, 1998.
- Gilissen, M., 'De "werkgemer" komt', *Aaneen*, 7, nov. 1998.
- Heyrman, P., *Middenstandsbeweging en beleid 1918-1940*. Leuven: Universitaire Pers, 1998.
- Horst, A. van der, 'Eigen Baas', *HP/De Tijd*. 3 januari 1997, 30 ev.
- Jurik, Nancy, 'Getting Away and Getting By: The Experience of Self-employed Homeworkers', *Work and Occupations*. vol. 25, nr. 1, febr. 1998.
- Meer, Marc van der, *Vaklieden en werkzekerheid. Kansen en rechten van insiders en outsiders op de arbeidsmarkt in de bouw en nijverheid*. Amsterdam: Thela Thesis 1998.
- Mesters, B., 'Veel allochtone ondernemers beginnen gewoon', *de Volkskrant*, jan. 1999.
- Meijer, J.N. & F.W. van Uxem, *Starten in de praktijk. Ervaringen van 12 starters*. Zoetermeer: EIM, 1998.

- Nooteboom, B., 'Doen en laten van het MKB'. In: *Op maat van het midden- en kleinbedrijf, Preadviezen WRR*. Den Haag: Staatsuitgeverij, 1987.
- Pompe, J.H., M. Bruyn & J.V. Koek, *Ondernemen in internationaal vergelijkend perspectief*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen, 1986.
- Tillaart, H.J.M. van den, *Zelfstandig ondernemen: Het blijft een zaak van maatwerk*. Nijmegen: Instituut voor Toegepaste Sociologie, 1987.
- Uxem, F.W. van & J. Bais, *Het starten van een bedrijf. Ervaringen van 2000 starters*, Zoetermeer: EIM, 1996.
- Vergouwen, M., 'Arbeidsrecht wordt conjunctuurgevoelig', *Zeggenschap*, 1, 1999.
- Voorden, W. van, A. Nagelkerke & W. de Nijs, *Macht in banen. Arbeidsverhoudingen in theorie en beleid*. Rotterdam: Stenfert Kroese, 1982.
- Wijmans, L., 'Van vakman tot typiste. Automatisering en vrouwenarbeid in de grafische sector', *Tijdschrift voor politieke economie*, 1986, p. 60-80.
- Wijmans, L., *Beeld en betekenis van het maatschappelijke midden. Oude en nieuwe middengroepen van 1850 tot heden*. Amsterdam: Van Gennep, 1987.
- Wijmans, L. & C. Koning, *De toekomst van het midden- en kleinbedrijf als beleidscategorie, MKB-Cahiers 4*. Den Haag, MKB, 1988.
- Williamson, *The Economic Institutions of Capitalism*, New York: Free Press, 1985.
-