

Zzp'ers in beeld

Een inventarisatie in de agrarische sector

Anita van der Knijff

Gerben Splinter

Jelle Zijlstra (ASG)

Noen Jukema (PPO-AGV)







Rapport 2008-088

April 2009

Projectcode 40642

LEI Wageningen UR, Den Haag

Het LEI kent de werkvelden:

-  Internationaal beleid
-  Ontwikkelingsvraagstukken
-  Consumenten en ketens
-  Sectoren en bedrijven
-  Milieu, natuur en landschap
-  Rurale economie en ruimtegebruik

Dit rapport maakt deel uit van het werkveld Sectoren en bedrijven.

Het onderzoek is door LNV gefinancierd binnen het programma Economisch perspectiefvolle agroketens, thema Ondernemerschap tussen maatschappij en markt (BO-03-002).

Zzp'ers in beeld; een inventarisatie in de agrarische sector

A. van der Knijff (LEI), G.M. Splinter (LEI), J. Zijlstra (ASG) en

N. Jukema (PPO-AGV)

Rapport 2008-088

ISBN/EAN: 978-90-8615-31-76

Prijs € 22,50 (inclusief 6% btw)

104 p., fig., tab., bijl.

Dit rapport schetst een beeld van zzp (zelfstandige zonder personeel) in de agrarische sector. In deze inventariserende studie zijn de voor- en nadelen van deze relatief nieuwe vorm van arbeid beschreven en is ingezoomd op de kansen die zzp biedt voor bepaalde doelgroepen. Het rapport omvat ook kwantitatieve informatie over de inzet van zzp'ers in de land- en tuinbouw. Verder is een aantal inhoudelijke thema's uitgewerkt, waaronder werving van zzp'ers/opdrachten, regelgeving, certificering en sociale zekerheid. Het rapport is gebaseerd op een deskstudie en een praktijkinventarisatie.

This report sketches a picture of independent contractors in the agricultural sector. This inventory study describes the pros and cons of this relatively new form of labour and focuses on the opportunities which independent contractorship offers particular target groups. The report also contains quantitative information about the deployment of independent contractors in agriculture and horticulture. In addition, a number of themes have been examined in detail, including finding independent contractors/work, regulations, certification and social security. The report is based on a desk study and on inventory from farming practice.

Bestellingen

070-3358330

publicatie.lei@wur.nl

© LEI, 2009

Overname van de inhoud is toegestaan, mits met duidelijke bronvermelding.



Het LEI is ISO 9000 gecertificeerd.

Inhoud

	Woord vooraf	6
	Samenvatting	7
	Summary	15
1	Inleiding	23
	1.1 Aanleiding	23
	1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen	23
	1.3 Globale aanpak onderzoek	24
	1.4 Leeswijzer	25
2	Definitie zzp	27
	2.1 Verschillende definities in literatuur	27
	2.2 Definitie binnen context onderzoek	28
	2.3 Kernpunten	29
3	Achtergronden opkomst zzp	30
	3.1 Maatschappelijke context	30
	3.2 Agrarische context	32
	3.3 Kernpunten	33
4	Zzp'ers in cijfers	34
	4.1 Onderzoeksvraag en aanpak	34
	4.2 Aantal agrarische bedrijven met zzp'ers	34
	4.3 Aantal agrarische ondernemers werkzaam als zzp'er	37
	4.4 Opbouw arbeidskosten op land- en tuinbouwbedrijven	39
	4.5 Omvang hoeveelheid inleenarbeid op tuinbouwbedrijven	39
	4.6 Trends richting 2015	40
	4.7 Kernpunten	44
5	Zzp versus andere arbeidsvormen	46
	5.1 Onderzoeksvraag en aanpak	46
	5.2 Globale vergelijking diverse vormen van arbeid	46
	5.3 Voor- en nadelen zzp	50
	5.4 Kernpunten	54

6	Werving zzp'ers en opdrachten	55
	6.1 Onderzoeksvraag en aanpak	55
	6.2 Werving in algemene zin	55
	6.3 Werving in de agrarische praktijk	56
	6.4 Tips voor succesvolle(re) werving	58
	6.5 Kernpunten	60
7	Zzp: kansen voor bepaalde doelgroepen	61
	7.1 Onderzoeksvraag en aanpak	61
	7.2 Segmentatie zzp'ers	61
	7.3 Segmentatie opdrachtgevers	65
	7.4 Kansen voor bepaalde doelgroepen	66
	7.5 Kernpunten	67
8	Regelgeving en certificering	69
	8.1 Onderzoeksvraag en aanpak	69
	8.2 Verklaring arbeidsrelatie (VAR)	69
	8.3 Arbowet	74
	8.4 Informatievoorziening regelgeving	77
	8.5 Certificering en onderwijs	78
	8.6 Kernpunten	80
9	Sociale zekerheid en inkomensvoorzieningen	82
	9.1 Onderzoeksvraag en aanpak	82
	9.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid	82
	9.3 Zwangerschapverlof	88
	9.4 Werkloosheid/geen opdrachten	88
	9.5 Pensioen	91
	9.6 Kernpunten	94
10	Aanbevelingen	95
	Literatuur en websites	98
	Bijlagen	
	1 Enquête	101
	2 Opbouw arbeidskosten land- en tuinbouwbedrijven	103

Woord vooraf

Het aantal zelfstandigen zonder personeel, kortweg zzp'ers, is in Nederland de laatste jaren sterk toegenomen. Maatschappelijke trends die hiermee nauw verband houden zijn flexibilisering en individualisering. Maar ook het feit dat ondernemerschap steeds meer gezien wordt als een drager van de economische ontwikkeling heeft hiertoe bijgedragen.

In de agrarische sector doet het 'verschijnsel' zzp zich ook steeds vaker voor en zou daar mogelijk zelfs een grote vlucht kunnen nemen. Voldoende aanleiding voor het Ministerie van LNV voor een inventariserend onderzoek. In deze rapportage zijn de belangrijkste bevindingen beschreven.

De rapportage is opgesteld door Anita van der Knijff (LEI, projectleiding), Gerben Splinter (LEI), Jelle Zijlstra (ASG) en Noen Jukema (PPO AGV - tot 1 mei 2008). Daarnaast hebben ook Jeroen Hammerstein (LEI) en Ruud van der Meer (LEI) een bijdrage geleverd aan het onderzoek.

Het projectteam is bijgestaan door de volgende klankbordgroep: Gijs van Leeuwen (Ministerie van LNV), Dirk Anco Albada (NAJK), Peter Baltus (Projecten LTO Noord), Jan Fonk (Interpolis), Roel Masselink (PZO), Belkiz Tucus (Ministerie van SZW), Marjan van Noort (FNV Zelfstandigen), die halverwege is opgevolgd door Linde Gonggrijp (eveneens FNV Zelfstandigen).

Vanaf deze plaats wil ik alle leden van de klankbordgroep bedanken voor hun deskundige inbreng. Tevens wil ik alle zzp'ers, alle agrarische opdrachtgevers en alle overige stakeholders die meegewerkt hebben aan een enquête of een interview hartelijk danken voor hun medewerking.



Prof. dr. ir. R.B.M. Huirne
Algemeen Directeur LEI Wageningen UR

Samenvatting

Aanleiding

Vanaf 2000 groeit het aantal en aandeel flexwerkers op de arbeidsmarkt. De zelfstandige zonder personeel (zzp'er) is één van de verschijningsvormen waarin flexibele arbeid wordt aangeboden. Het Ministerie van LNV wil meer inzicht krijgen in het belang, de positie en het functioneren van zzp'ers binnen de agrarische sector.

Dit rapport bevat de weerslag van een inventariserend onderzoek dat Wageningen UR heeft uitgevoerd. Het onderzoek omvatte verkennende gesprekken, literatuurstudie, een enquête onder agrarische ondernemers, diepte-interviews met zzp'ers, opdrachtgevers en diverse stakeholders.

Definitie zzp

In de agrarische sector is zzp de meest gebruikte term voor zelfstandige ondernemers zonder personeel. Voor dit onderzoek geldt de volgende definitie: een zzp'er werkt voor eigen rekening en risico als zelfstandige of directeur-grootaandeelhouder, heeft geen personeel in loondienst of zakelijke partners en verkoopt vooral zijn eigen arbeid ten behoeve van primaire processen op agrarische bedrijven.

Achtergronden

De groei van zowel het aantal als het aandeel zzp'ers binnen het arbeidsbestel vanaf 2000 is voor een belangrijk deel te verklaren door het gunstige economische klimaat (stabiele groei tot 2008), maatschappelijke trends zoals toenemende individualisering en flexibilisering, en het positieve imago van ondernemerschap. De persoonlijke motieven om voor zzp te kiezen verschillen, maar zijn vaak positief van aard. Voor circa 95% is zzp een vrijwillige en bewuste keuze.

Specifieke ontwikkelingen in de agrarische sector die de opkomst van zzp'ers verklaren, zijn ontwikkelingen in de bedrijfsstructuur. Door schaalvergroting, mechanisering en automatisering neemt de vraag naar tijdelijke arbeidskrachten en inleenarbeid toe ten koste van vaste arbeidskrachten, en is er meer behoefte aan (technische) specialisten op deeltaken. Daarnaast spelen uiteraard ook kostprijsoverwegingen een rol (zie voor- en nadelen zzp).

Zzp'ers in cijfers

Het totaal aantal zzp'ers in Nederland is door EIM (2008) geschat op circa 250.000 met een bandbreedte van 200.000 tot 300.000. Deze schatting is gebaseerd op het aantal bedrijven zonder personeel in loondienst. Voor de agrarische sector is het aantal bedrijven zonder werknemers geen goede indicator voor het aantal zzp'ers, vanwege het grote aantal 'traditionele' eenmans-/familiebedrijven in de sector.

Andere databronnen leveren eveneens geen betrouwbaar beeld op van het aantal zzp'ers in de agrarische sector. Dat geldt ook voor het aantal agrarische ondernemers dat het eigen bedrijf combineert met zzp-activiteiten. Een enquête onder agrariërs die deelnemen aan het Informatienet van het LEI leverde onderstaand beeld op.

Bijna 30% van alle agrarische ondernemers heeft in 2007 één of meerdere klussen uitbesteed aan zzp'ers. Het betreft voornamelijk gewasverzorging (41%), oogstwerkzaamheden (38%) en dierverzorging (29%). Het aantal uur varieert sterk per bedrijf: van minder dan 100 uur op ruim 40% van de bedrijven tot 1.000 uur of meer op zo'n 10% van de bedrijven.

Ongeveer 14% van de respondenten combineert het eigen bedrijf met zzp-activiteiten voor andere bedrijven. Dit percentage is bij akkerbouwers hoger (16%) dan bij glastuinders (5%). De meeste agrarische ondernemers zijn als zzp'er actief binnen de agrarische sector. Een deel combineert dit met zzp-activiteiten in andere sectoren, zoals de bouw. Het aantal uren dat deze agrarische ondernemers per jaar aan zzp-activiteiten besteden, loopt sterk uiteen: 43% werkt minder dan 100 uur als zzp'er, bijna een kwart doet dit 500 tot 1.000 uur.

Extrapolatie van de enquêteresultaten naar de totale populatie levert de volgende schattingen op. Circa 10.000 tot 11.000 agrarische ondernemers (bedrijfshoofden) zijn naast hun bedrijf actief als zzp'er. De totale arbeidsinzet van zzp'ers op jaarbasis bedraagt circa 3.300 tot 3.500 arbeidsjaareenheden (aje's). Om dit in perspectief te plaatsen: het totaal aantal fulltime-equivalenten (fte's) aan inleenkrachten in de land- en tuinbouw bedroeg in 2006 ongeveer 38.100 (Verhoeven et al., 2006).

Profiel schets zzp'er en opdrachtgever

Aan de hand van een aantal kenmerken is een profiel schets op te stellen van agrarische zzp'ers. Deze kenmerken zijn: soort werk (productiewerk, specialist of (midden)kader), het aantal gewerkte uren (deeltijd of voltijd), leeftijd (< 30 jaar, 30-45 en >45 jaar) en wel/geen eigen agrarische onderneming. Op basis

van deze kenmerken zijn verschillende 'typen' zzp'ers te onderscheiden. De drie meest voorkomende typen binnen dit onderzoek zijn:

- a. potentiële of meewerkende bedrijfsopvolgers tot 30 jaar die in deeltijd als zzp'er productiewerk verrichten;
- b. ondernemers in de kracht van hun leven (30-45 jaar) met een agrarisch bedrijf en zzp-werk als neventak;
- c. oudere ondernemers (> 45 jaar) die hun bedrijf afbouwen of beëindigd hebben en in deeltijd of voltijd als zzp'er werken.

Bij het opstellen van een profielschets voor agrarische opdrachtgevers is niet gekozen voor een indeling aan de hand van harde criteria, maar voor een indeling op basis van houding ten opzichte van de arbeidsvorm zzp. Dit leidt tot de volgende driedeling:

- a. de overtuigde zzp-gebruiker huurt veel uren zzp-arbeid in voor meerdere activiteiten en ziet veel voordelen in deze vorm van inleenarbeid;
- b. de selectieve zzp-gebruiker schakelt beperkt zzp'ers in voor een beperkt aantal uren;
- c. de (on)bewuste niet-gebruiker heeft zzp nog niet ontdekt of werkt liever met vaste medewerkers of andere vormen van flexibele arbeid.

Voor- en nadelen zzp

Aan zowel opdrachtgevers als zzp'ers is gevraagd om vanuit hun eigen perspectief de voor- en nadelen van zzp te benoemen ten opzichte van andere arbeidsvormen, zoals arbeid in loondienst of andere varianten van inleenarbeid.

Opdrachtgevers in de agrarische sector noemen de volgende vier voordelen van het werken met zzp'ers: 1) lagere arbeidskosten door flexibele inzet van arbeid (alleen tijdens piekperioden), 2) geen financiële risico's bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en ontslag, 3) minder administratieve lasten en 4) een betere kwaliteit van het geleverde werk door meer betrokkenheid. Een nadeel volgens opdrachtgevers is dat zzp'ers door hun volle agenda's soms (te) beperkt inzetbaar zijn.

Voor zzp'ers in de agrarische sector zijn de belangrijkste motieven voor hun keuze: 1) de vrijheid om zelf werktijden, activiteiten en opdrachtgevers te kiezen en 2) de mogelijkheden om op die manier extra inkomsten naast het eigen bedrijf te verwerven. Als minpunt noemen zzp'ers dat het werken voor meerdere opdrachtgevers soms lastig te combineren is, zeker met een eigen agrarisch bedrijf.

Kansen voor doelgroepen

Zzp is een aantrekkelijke arbeidsvorm voor zowel kleinere als grotere bedrijven. Voor kleinere bedrijven met een beperkt aantal fte's is zzp een belangrijke optie om arbeidspieken op te vangen. Op zowel kleinere als grotere bedrijven zijn zzp'ers in te zetten voor bepaalde specialistische taken. Zzp is daarmee een uitgelezen kans voor ondernemers en potentiële bedrijfsopvolgers die onvolgende werk hebben op het eigen bedrijf. Daarnaast is er door de toenemende behoefte aan flexibele arbeid ook steeds meer ruimte voor voltijd-zzp'ers. Dit biedt perspectieven voor schoolverlaters met een agrarische of groene opleiding zonder agrarische achtergrond, die het werk en bijkomend ondernemerschap in de sector ambiëren. Ditzelfde geldt voor bepaalde groepen werknemers binnen of buiten de agrarische sector.

Om bovenstaande vraag-en-aanbodontwikkelingen door te vertalen naar de toekomstige omvang van zzp (aantal en fte's) blijft moeilijk. Heel bepalend hiervoor zal zijn in hoeverre zzp'ers kunnen concurreren met andere vormen van inleendarbeit (zoals uitzendkrachten, studenten/scholieren, seizoenarbeiders, agrarische bedrijfsverzorgers) en loonwerkers.

Werving van zzp'ers en opdrachten

Werving van nieuwe opdrachten en zzp'ers gebeurt hoofdzakelijk via het eigen netwerk (mond-tot-mondreclame). Internet en andere media zijn aanvullende bronnen. Hoewel werving via het eigen netwerk vaak succesvol is, zien velen er ook een beperking in: het succes hangt teveel af van toevalligheden. Vooral opdrachtgevers hebben daarom behoefte aan een goed gevulde database op internet met uitgebreidere (regionale) zoekfuncties en/of bemiddeling. De bestaande internetsites, zoals die van LTO ZZP, hebben weinig aanbod van zzp'ers, waardoor de kans op een geslaagde match klein is. Dit kan veranderen als dit soort sites een grotere naamsbekendheid krijgen.

Momenteel zijn de meeste opdrachten gebaseerd op mondelinge afspraken, waardoor onduidelijkheden en conflicten kunnen ontstaan. Een professionaliseringslag is daarom wenselijk. Het ontwikkelen van modelcontracten door belangenorganisaties kan dat bevorderen.

Regelgeving en informatievoorziening

De hoeveelheid regelgeving rond zzp is nogal omvangrijk (onder andere fiscale en sociale wetgeving en Arboregelgeving) en op een aantal punten ingewikkeld. Opdrachtgevers en zzp'ers ervaren de informatievoorziening over relevante wet- en regelgeving doorgaans als voldoende, met uitzondering van de Arboretge-

ving. Overigens laat de feitelijke kennis bij opdrachtgevers en zzp'ers nogal eens te wensen over.

Bij het aanvragen van een VAR (een Verklaring Arbeidsrelatie winst uit onderneming of een Verklaring Arbeidsrelatie directeur-grotaandeelhouder) blijken vooral startende zzp'ers moeilijkheden te ondervinden. De geïnterviewde zzp'ers in dit onderzoek zeggen weinig problemen te ondervinden bij het aanvragen van een VAR, maar spreken wel van een administratieve last. Daarom kiezen ze vaak voor een brede formulering van de werkzaamheden, waardoor met één VAR volstaan kan worden. Sommige zzp'ers besteden de aanvraag uit aan familie of een accountant.

De criteria voor de beoordeling van een VAR-aanvraag zijn op hoofdlijnen duidelijk. Een belangrijke uitzondering is het criterium 'geen gezagsverhouding'. Andere criteria (bijvoorbeeld minimaal drie opdrachtgevers) zijn daarentegen wel helder, maar het nut hiervan ontgaat de zzp'ers en opdrachtgevers. Bovendien is deze eis niet praktisch voor zowel opdrachtgevers als de zzp'ers, omdat zzp'ers hun inzet moeten spreiden en sommige klussen niet volledig kunnen aannemen. Dit is niet wenselijk.

Voor startende zzp'ers en parttime zzp'ers (zonder eigen agrarisch bedrijf) is het urencriterium van 1.225 uur in verband met een aantal belastingfaciliteiten, zoals zelfstandigenaftrek, moeilijk haalbaar.

Voor opdrachtgevers is het belangrijk dat de zzp'er in het bezit is van een VAR, omdat hij hiermee gevrijwaard wordt van loonheffing en werknemerspremies. Opvallend is dat agrarische opdrachtgevers zeker in drukke periode hiermee (te) makkelijk omgaan. Vaak doet een opdrachtgever alleen mondeling navraag naar het bezit van een VAR. Een kopie opvragen gebeurt vooral wanneer regelmatig of langdurig met dezelfde zzp'er(s) wordt gewerkt.

Certificering en onderwijs

In het huidige agrarische onderwijs is er nauwelijks specifieke aandacht voor zzp. Toekomstige zzp'ers zijn daarom vooral aangewezen op ondernemerschaponderwijs in brede zin. Certificering van zzp'ers en hun werkzaamheden staat eveneens nog in de kinderschoenen en is in de agrarische sector (nog) geen issue.

Sociale zekerheid en inkomensvoorzieningen

In de discussie over collectieve sociale verzekeringen voor zzp'ers, vinden voorstanders dat zzp'ers dezelfde rechten verdienen als gewone werknemers. Tegenstanders vinden de roep om collectieve voorzieningen betuttelend voor het 'vrije' beroep van zzp'er. Het kabinet liet eind 2008 weten collectieve be-

schermingsmaatregelen voor ondernemers niet nodig te vinden. Wel zijn eind 2008 door de overheid en het verbond van verzekeraars een paar maatregelen genomen waardoor de mogelijkheden voor zzp'ers om zich te kunnen verzekeren verbeteren.

Circa de helft van de zzp'ers - exacte cijfers over agrarische zzp'ers zijn niet beschikbaar - heeft geen inkomensvoorziening getroffen voor het geval van ziekte en/of arbeidsongeschiktheid. Redenen om niet verzekeren zijn: te hoge premies, eventuele uitkering wordt te laag geacht, eigen reserves. Daarnaast komt het ook voor dat (oudere) zzp'ers door de verzekeringsmaatschappij worden uitgesloten. Jongere zzp'ers daarentegen geven vaak geen prioriteit aan het afsluiten van een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid.

De meeste zzp'ers zijn voor hun oudedagsvoorziening naast AOW (eerste pijler) aangewezen op aanvullende pensioenproducten uit de derde pijler. Particuliere pensioenproducten worden vaak te duur gevonden. Agrarische zzp'ers vallen daarom vaak terug op het opgebouwde vermogen binnen het eigen bedrijf, zonder een pensioen af te sluiten. Ongeveer 30% van de zzp'ers heeft geen pensioenvoorziening geregeld. Exacte cijfers over agrarische zzp'ers zijn niet beschikbaar.

Het risico van het niet hebben van werk (leegloop) is inherent aan zzp, en is onverzekerbaar. Agrarische zzp'ers zien leegloop over het algemeen niet als een groot risico, omdat ze over het algemeen telkens goed in het werk zitten. Bovendien kan een deel van de zzp'ers terugvallen op de inkomsten uit het agrarisch bedrijf (bij combinatie met zzp) of inkomen van partner of andere familieleden. Zzp'ers die ook in de bouwsector werkzaam zijn, verwachten in economisch mindere tijden daar eerder moeite te hebben met het werven van nieuwe opdrachten dan in de agrarische sector.

Sinds juni 2008 hebben vrouwelijke zelfstandigen het recht op een zwangerschap- en bevallingsuitkering van minimaal zestien weken.

Aanbevelingen

Op basis van dit inventariserende onderzoek zijn enkele doelgroepspecifieke aanbevelingen gedaan.

Overheid

De hoeveelheid regelgeving rond zzp is omvangrijk en op sommige punten ingewikkeld. Heldere communicatie hierover moet aandacht blijven krijgen. Daarnaast loont het om regelgeving - bijvoorbeeld voorwaarden Verklaring arbeidsrelatie (VAR) - nog eens kritisch tegen het licht te houden voor vereenvoudiging

en het wegnemen van belemmeringen. Een andere aanbeveling is om regelgeving, met name voor sociale zekerheid en inkomensvoorzieningen, meer in te richten op het feit dat de beroepsbevolking in de toekomst steeds vaker zal switchen tussen zelfstandig ondernemerschap en loondienst.

Om het inzicht te vergroten in de arbeidsmarkt en het aandeel van zzp'ers (in deelsectoren) in het bijzonder, is het aan te raden om een registratiesysteem voor zzp'ers te ontwikkelen. Bijvoorkeur aan te sluiten bij een bestaand systeem, zoals de huidige inschrijvingsplicht bij de Kamer van Koophandel.

Agrarische (belangen)organisaties

Agrarische belangenorganisaties kunnen een belangrijke rol spelen in de bewustwording van agrarische ondernemers: over de voordelen van zzp boven andere vormen van arbeid, en het feit dat zzp een optie is voor het verwerven van neveninkomsten.

Het dienstenpakket van agrarische (belangen)organisaties is nog beter af te stemmen op zzp'ers. Vooral startende zzp'ers hebben behoefte aan ondersteuning bij juridische en administratieve zaken (onder andere aanvragen VAR, contracten met opdrachtgevers).

Op het terrein van bemiddeling is vooral behoefte aan een grote regionale databank, waarbij het mogelijk is om referenties van zzp'ers en opdrachtgevers op te vragen. Een persoonlijk bemiddelaar die kenmerken van de personen en bedrijven uit de databank kan toelichten, biedt mogelijk meerwaarde.

Onderwijsinstellingen

Op termijn kan voor bepaalde specialistische klussen en/of interim-functies de vraag naar gecertificeerde zzp'ers toenemen. De aanbeveling voor onderwijsinstellingen is om te kijken hoe vaardigheden van zzp'ers gebaseerd op langjarige praktijkervaringen via EVC-kwalificering (Eerder Verworven Competenties) vorm en inhoud te geven is.

Zzp is een uitgelezen kans voor jongeren zonder agrarische achtergrond, die het werk en ondernemerschap in de sector ambiëren. Agrarische onderwijsinstellingen kunnen hun programma's nog beter afstemmen op de competenties die gevraagd worden van toekomstige zzp'ers, zoals zelfstandigheid, klantgerichtheid, resultaatgerichtheid en communicatie.

(Toekomstige) zzp'ers

Zzp'ers kunnen zichzelf beter onderscheiden door specialisatie en het zoeken van nichemarkten. Specialistische arbeid rechtvaardigt vaak een hoger tarief. Een vertrouwde en gewaardeerde huisleverancier die snel inzetbaar is, is een uniek verkoopargument volgens vele zzp'ers en opdrachtgevers.

Zzp'ers en hun opdrachtgevers kunnen betere afspraken vooraf maken over de aan te nemen klus, de prijs en algemene voorwaarden.

Zzp'ers moeten zich sterker bewust zijn van de risico's van het ontbreken van een arbeidsongeschiktheidsverzekering en reservering voor hun pensioen. Ze doen er goed aan om deze risico's te verminderen.

Agrarische ondernemers/toekomstige opdrachtgevers

Agrarische ondernemers zijn zich vaak nog niet bewust van de voordelen van het werken met zzp'ers, daarom doen zij er goed aan om in hun netwerk te informeren naar ervaringen van andere agrarische ondernemers.

Vooraf agrariërs die een nieuwe richting met hun bedrijf willen inslaan, kunnen overwegen om als zzp'er de daarvoor benodigde competenties te ontwikkelen. Bovendien draagt het werken als zzp'er bij aan reflectie over de eigen bedrijfsstrategie en levert het inspiratie en nieuwe perspectieven op.

Summary

Focus on independent contractors; An inventory in the agricultural sector

Motivation

Since 2000, the number and proportion of flexible workers in the labour market has grown. The independent contractor is one of the forms in which flexible labour is supplied. The Ministry of Agriculture, Nature and Food Quality wishes to gain a better understanding of the importance, position and performance of independent contractors within the agricultural sector. This report sets out the results of an inventory study carried out by Wageningen University and Research Centre. The study comprised exploratory interviews, a literature search, a survey among agricultural entrepreneurs, in-depth interviews with independent contractors, clients and various stakeholders.

Definition of independent contractorship

In the agricultural sector, independent contractorship (in Dutch: *zelfstandige zonder personeel, zzp*) is the most commonly used term for independent farmers without employees. The following definition applies for the purposes of this study: an independent contractor works as a self-employed person or director/majority shareholder for his own profit and at his own risk, has no waged staff or business partners and primarily sells his own labour for the benefit of primary processes in farms.

Background

To a large extent, the growth in the number of independent contractors and their share of the labour force since 2000 may be explained by the favourable economic climate (stable growth up to 2008), trends within society such as increasing individualisation and flexibilisation, and the positive image of running one's own business. The personal motives for opting for independent contractorship vary, but are often positive in nature. For approximately 95%, independent contractorship is a voluntary and conscious choice.

Specific developments in the agricultural sector which explain the rise of independent contractors are changes to the structure of the industry. Through increases in scale, mechanisation and automation, the demand for temporary labour and hired labour is increasing at the expense of permanent workers, and

there is more demand for technical specialists for sub-tasks. In addition, production cost considerations naturally also play a role (see pros and cons of independent contractorship).

Independent contractors in figures

The total number of independent contractors in the Netherlands is estimated by EIM Business & Policy Research at approximately 250,000 (2008) with a bandwidth of 200,000 to 300,000. This estimate is based on the number of companies without waged staff. For the agricultural sector, the number of companies without employees is not a good indicator for the number of independent contractors, due to the large number of 'traditional' one-man/family businesses in the sector.

Other data sources do not provide a reliable picture of the number of independent contractors in the agricultural sector either. The same applies to the number of farmers who combine their own businesses with independent contractor activities. A survey among farmers participating in LEI's Farm Accountancy Data Network yielded the following picture.

Almost 30% of all farmers commissioned independent contractors to carry out one or more jobs in 2007. In most cases, these jobs were in crop tending (42%), harvest activities (38%) and animal husbandry (29%). The number of hours varied greatly from business to business: from less than 100 hours in over 40% of businesses to 1,000 hours or more in around 10% of businesses.

Roughly 14% of the respondents combined their own businesses with independent contractor activities for other businesses. This percentage was higher among arable farmers (16%) than greenhouse horticulturalists (5%). Most agricultural entrepreneurs are active as independent contractors within the agricultural sector. Some combine this work with independent contractor activities in other sectors, such as construction. The number of hours for which these agricultural entrepreneurs are engaged in independent contractor activities varies greatly: 43% work less than 100 hours as independent contractors, while nearly a quarter do so for between 500 and 1,000 hours.

Extrapolating the survey results to the total population yields the following estimates. Around 10,000 to 11,000 farmers (company heads) are active as independent contractors alongside their own businesses. The total annual labour deployment of independent contractors is approximately 3,300 to 3,500 annual labour units (ALUs). To put this into perspective: in 2006 the total number of full time-equivalents (FTEs) for hired labour in arable farming and horticulture was 38,100 (Verhoeven et al., 2006).

Independent contractor and customer profile

Using a number of characteristics, we can draw up a profile of independent agricultural contractors. These characteristics are: type of work (production work, specialist or (middle) management), number of hours worked (part-time or full-time), age (< 30, 30-45 and > 45) and whether or not the individual owns his/her own farm. Based on these characteristics, different 'types' of independent contractors may be differentiated. The three most prevalent types within this survey are:

- a. potential or participating business successors up to 30 years old who perform part-time production work as independent contractors;
- b. farmers in the prime of their lives (30-45 years) with their own businesses who also carry out independent contracting work as a secondary activity;
- c. older farmers (> 45 years old) who are running down or have terminated their businesses and are working as independent contractors either part-time or full-time.

In drawing up a profile of agricultural clients, the categorisation used was based on the independent contractor working form rather than on hard criteria. This leads to the following division into three categories:

- a. the confirmed user of independent contractors hires in many hours of independent contractor labour for multiple activities and sees many advantages in this form of hired labour;
- b. the selective user of independent contractors deploys independent contractors in a limited fashion for a limited number of hours;
- c. the non-user (conscious or otherwise) either has not yet discovered independent contractorship or prefers to work with permanent staff or other forms of flexible labour.

Pros and cons of independent contractorship

Both clients and independent contractors were asked to list the pros and cons of independent contractorship from their own perspectives compared to other forms of labour, such as employment or other variants of hired labour.

Clients in the agricultural sector listed the following four benefits of working with independent contractors: 1) lower labour costs due to the flexible deployment of labour (i.e. only during peak periods), 2) no financial risk in case of illness, incapacity for work or dismissal, 3) reduced administrative burden and 4) a better quality of work done due to greater commitment on the part of the independent contractor. A drawback cited by clients is that independent contractors sometimes only have limited availability due to their busy schedules.

For independent contractors in the agricultural sector, the most important motives for choosing this form of work were: 1) the freedom to choose their own working hours, activities and clients and 2) the opportunity to earn additional income alongside their own businesses. A drawback noted by independent contractors was that it can be hard to combine work for multiple clients, especially when running your own farm.

Opportunities for target groups

Independent contractorship is an attractive labour form for both large and small businesses. For smaller businesses with a limited number of FTEs, independent contractorship offers a useful option for coping with peaks in labour demand. In both large and small businesses, independent contractors can be deployed for particular specialist tasks. As such, independent contractorship offers an excellent opportunity to farmers and potential business successors who do not have enough work to do in their own businesses. In addition, due to the increasing demand for flexible labour, there is more and more scope for full-time independent contractors. This offers opportunities to school leavers who have completed farming or related courses but are not from farming families and who want to work and start their own businesses in the sector. The same goes for particular groups of employees within or outside the agricultural sector.

Extrapolating these supply/demand developments to predict the future scale of independent contractorship (number and FTEs) remains difficult. What will be very important here is the extent to which independent contractors are able to compete with other forms of hired labour (such as temps, students/school pupils, seasonal workers, agricultural relief workers) and waged labour.

Finding independent contractors and work

Finding new work and independent contractors is mainly done through a farmer's own network (word of mouth). Other sources are the Internet and other media. Although recruiting through one's own network is often successful, many also feel that it has a drawback: success depends too much on coincidences. Clients in particular would therefore like to have a well-filled internet database with more extensive (regional) search functions and/or a labour intermediation service. The existing internet sites, such as the LTO ZZP site, only have a limited supply of independent contractors, which means that the chances of a successful match are small. This could change if these sites become better known.

At the moment, most jobs are based on verbal agreements, which can lead to ambiguity and conflicts. A degree of professionalisation is therefore desirable. Developing model contracts for interest groups can help to promote this.

Regulations and information provision

There are fairly extensive regulations connected to independent contractorship (including fiscal and social legislation and health and safety regulations) which are also complex on a number of points. Clients and independent contractors generally regard the information provision about relevant legislation and regulations as adequate, with the exception of health and safety legislation. It may be added that the actual level of knowledge among clients and independent contractors often leaves something to be desired.

When requesting a VAR (Declaration of Independent Contractor Status or a Declaration of Independent Contractor Status for Directors and Major Shareholders), we find that new independent contractors in particular experience difficulties. The independent contractors interviewed in this study said they had few problems requesting a VAR, but they did regard this as an administrative burden. For this reason, they often chose to formulate their activities broadly, so that a single VAR would suffice. Some independent contractors have a family member or an accountant complete the application.

The basic criteria for assessing a VAR application are clear. An important exception is the 'not answerable to an employer' criterion. By contrast, other criteria (such as the requirement that an independent contractor have at least three clients) are clear, but their point is not clear to the independent contractors and clients. Moreover, this requirement is impractical for both clients and independent contractors, because independent contractors have to spread their workload and so are unable to take on some jobs completely. This is not desirable.

For new independent contractors and part-time independent contractors (without their own farms) the 1,225-hour criterion is difficult to achieve in connection with a number of tax facilities, such as self-employed person's allowance.

For the customer, it is important that the independent contractor is in possession of a VAR, because this releases him from liability for payroll levies and employers' contributions. What is striking is that, particularly in busy periods, agricultural clients are rather lax in this regard. Often, a customer will only enquire verbally about the independent contractor's possession of a VAR. A copy will typically be requested where the same independent contractors are used regularly or over a long period of time.

Certification and training

At present, hardly any specific attention is given to independent contractorship within agricultural studies. Future independent contractors must therefore rely mainly on business training in a broad sense. Certification of independent con-

tractors and their activities is also still in its infancy and is not yet an issue in the agricultural sector.

Social security and income provisions

In the debate about collective social insurance for independent contractors, proponents argue that independent contractors deserve the same rights as ordinary employees. Opponents regard the call for collective provisions as patronising to the 'profession' of independent contractor. At the end of 2008, the cabinet indicated that it regarded collective protection measures for farmers to be unnecessary. At the same time, the government and the insurers' federation did introduce several measures to improve opportunities for independent contractors to insure themselves.

Around half of all independent contractors - no exact figures are available for agricultural independent contractors - have not made any provision for income in case of sickness and/or incapacity for work. Reasons for not insuring themselves are: excessive premiums, potential benefits which are regarded as too low, having one's own reserves. In addition, older independent contractors in particular may be turned down by insurance companies. Young independent contractors, by contrast, often do not regard taking out insurance against incapacity for work as a priority.

In addition to AOW (general old-age insurance, the first pillar), most independent contractors are dependent for their old age provision on supplementary pension products from the third pillar. Private pension products are often regarded as too expensive. For this reason, agricultural independent contractors often fall back on the capital built up in their own businesses, without taking out a pension. Approximately 30% of independent contractors have not made any pension provision. Exact figures about agricultural independent contractors are not available.

The risk of not having work (idle capacity) is inherent to independent contractorship, and is uninsurable. Agricultural independent contractors generally do not regard idle capacity as a major risk, because they tend to have plenty of work. Moreover, some of the independent contractors can fall back on the income from their own farms (if they are combining this with independent contractorship) or on income from partners or other family members. In economically difficult times, those independent contractors who also work in the construction sector expect to have more trouble finding new work in construction than in the agricultural sector. Since June 2008, female self-employed persons have been entitled to maternity benefits for at least sixteen weeks.

Recommendations

Based on this inventory study, a number of target group-specific recommendations have been made.

Government

The quantity of regulations connected to independent contractorship is large and on some points complex. Clear communication on this issue must continue to receive attention. In addition, it is worth critically examining regulations - for example the conditions for the Declaration of Employment Status (VAR) - with a view to simplifying them and removing impediments. Another recommendation is to adapt regulations, particularly for social security and income provisions, to the fact that the future labour force will increasingly switch between self-employment and waged labour.

In order to improve our understanding of the labour market and in particular the proportion of independent contractors in different branches of the agricultural sector, it is recommended that a registration system for independent contractors be developed. This should preferably be coupled to an existing system, such as the current requirement for self-employed persons to register with the Chamber of Commerce.

Agricultural groups/interest groups

Agricultural interest groups can play an important role in raising awareness among farmers: about the benefits of independent contractorship compared to other forms of labour, and the fact that independent contractorship is an option for earning subsidiary income.

The service package of agricultural interest groups could be even better tailored to independent contractors. New independent contractors in particular need support in legal and administrative matters (including VAR applications and contracts with clients).

In the area of intermediation, there is a demand for a large regional database, which allows users to request references for independent contractors and clients. Having a staff member to explain the details of individuals and businesses generated by the database might offer added value.

Educational institutions

In the longer term, the demand for certified independent contractors for particular specialised jobs and/or interim positions may increase. The recommendation for educational institutions is to look at how to teach the skills required by independent contractors based on their extensive practical experience with non-formally acquired competencies (EVC).

Independent contractorship is an excellent opportunity for young people who are not from farming families and who would like to work and start businesses in the sector. Agricultural educational establishments could adapt their programmes even better to the competencies which will be required by future independent contractors, such as independence, customer-focus, results-focus and communication.

Current and future independent contractors

Independent contractors can differentiate themselves better through specialisation and finding niche markets. Specialist work often justifies a higher rate. Many independent contractors and clients regard a trusted and valued house supplier who is available at short notice as a unique selling point.

Independent contractors and their clients could make better agreements in advance about the job to be taken on, the price and general conditions.

Independent contractors need to be more aware of the risks of not having incapacity for work insurance and pension reserves. They would do well to reduce these risks.

Agricultural entrepreneurs/future clients

In many cases, agricultural entrepreneurs are not yet aware of the benefits of working with independent contractors, so they would do well to enquire after the experiences of fellow farmers.

Farmers planning to take their businesses into new directions in particular might consider developing the necessary skills as independent contractors. Moreover, working as an independent contractor can lead one to reflect on one's own business strategy and offers inspiration and new perspectives.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) blijkt dat vanaf het jaar 2000 het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie veel sterker is gestegen dan het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Het aantal zelfstandigen is eveneens vanaf 2000 sterk gestegen. Deze groep zelfstandigen is zeer divers en wordt in de praktijk met allerlei verschillende benamingen¹ aangeduid, waaronder zelfstandige zonder personeel (zzp'ers). Het totaal aantal zzp'ers in Nederland is door EIM onlangs geschat op 250.000 met een bandbreedte van 200.000 tot 300.000 (Vroonhof et al., 2008).

In de agrarische sector zijn de afgelopen jaren soortgelijke ontwikkelingen gaande; het aandeel vaste arbeidskrachten is gedaald en het aandeel tijdelijke arbeidskrachten is gestegen. Ook het belang van inleenarbeid is sterk toegenomen. De totale omvang van het ingeleende personeel in de primaire land- en tuinbouwsector wordt op circa 57.000 personen geschat, en in fte's (fulltime-equivalent) op circa 38.000 (Verhoeven et al., 2008). De meeste inleenkrachten zijn uitzendkrachten, en voor een belangrijk deel zijn dit Polen en andere Midden- en Oost-Europeanen.

De verwachting is dat de komende jaren - naast het dreigende tekort aan arbeidskrachten - de vraag naar flexibele arbeidskrachten in de agrarische sector, zowel in tijdelijk dienst als op inleenbasis, verder zal toenemen. Het is daarom van belang om te weten of zzp'ers hierin een rol kunnen spelen. Een duidelijk beeld over zzp in de agrarische sector ontbreekt echter, zowel kwantitatief als kwalitatief. Voldoende aanleiding om dieper in te zoomen op een aantal kennisvragen rond deze specifieke vorm van arbeid.

1.2 Doelstelling en onderzoeksvragen

De doelstelling van dit onderzoek is om antwoord te geven op onderstaande onderzoeksvragen van het Ministerie van LNV:

¹ De groep zelfstandigen wordt in de praktijk met allerlei verschillende benamingen aangeduid: eenmanszaken, micro-ondernemers, freelancers, self navigators, eenpitters, ik-BV's en zzp'ers (Boomen en Hoeflaken, 2008).

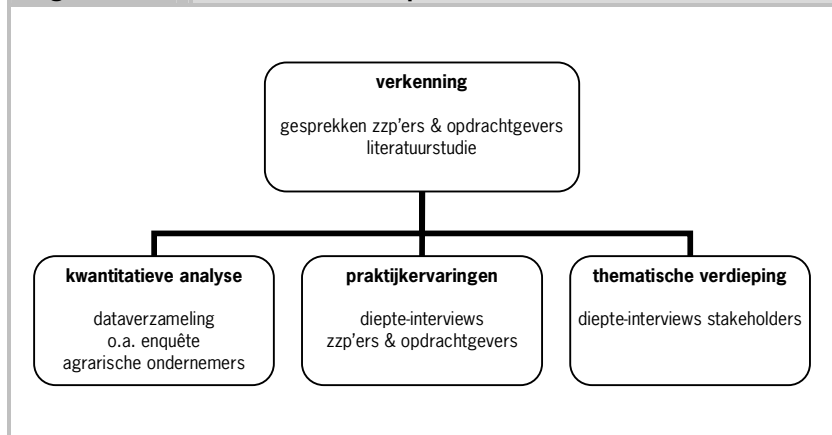
1. In welke sectoren, welke type en hoeveel arbeid (indicatief) wordt verricht door zzp'ers en hoe heeft zich dit de afgelopen jaren ontwikkeld (*zzp'ers in cijfers*)?
2. Voor welke groepen agrarische ondernemers liggen er aantrekkelijke mogelijkheden/voordelen om zzp'ers in te zetten voor bepaalde activiteiten/processen op het agrarisch bedrijf (*zzp versus andere arbeidsvormen*)?
3. Hoe vinden zzp'ers opdrachtgevers in de land- en tuinbouw en hoe vinden agrarische ondernemers zzp'ers? Welke verbeteringsmogelijkheden zijn er (*werving opdrachten en zzp'ers*)?
4. In hoeverre zijn er mogelijkheden voor jongeren die een landbouw- of tuinbouwbedrijf willen overnemen om zich in de aanloop hier naartoe, als zzp'er op de arbeidsmarkt te begeven? Zo ook voor zelfstandige agrariërs die op hun bedrijf onvoldoende emplooi hebben en eventueel als zzp'er aan de slag kunnen als alternatief voor een multifunctionele landbouw of een nevenfunctie als werknemer (*kansen voor bepaalde doelgroepen*)?
5. De arbeidsvoorziening in de vorm van zzp is gebonden aan een aantal regels: in hoeverre zijn deze regels bij aanbieders van werk en bij zzp'ers bekend? Welke verbeteringsmogelijkheden in de kennis en communicatie zijn er? Wat zijn de perspectieven van certificatie van zzp'ers voor zowel opdrachtgevers als zzp'ers? En in hoeverre wordt in het agrarische onderwijs ingespeeld op het fenomeen zzp (*regelgeving en certificering*)?
6. Zzp'ers dienen zelf te voorzien in sociale zekerheid (arbeidsongeschiktheid/ouderdagsvoorziening/vakantie etc.). Zijn er voldoende toegesneden mogelijkheden (*sociale zekerheid en inkomensvoorzieningen*)?

1.3 Globale aanpak onderzoek

Met een *inventariserend onderzoek* is geprobeerd de verschillende onderzoeksvragen zo volledig mogelijk te beantwoorden. Hieronder is beknopt toegelicht welke aanpak is toegepast. Een aantal activiteiten zijn volgtijdelijk uitgevoerd en een aantal min of meer parallel. In figuur 1 is dit schematisch weergegeven.

Gestart is met een eerste verkenning van het verschijnsel zzp in de agrarische sector. Hiervoor zijn een aantal gesprekken gevoerd met zzp'ers, agrarische ondernemers en enkele andere stakeholders. In deze fase is ook themagewijs een literatuurstudie uitgevoerd. Tevens is het begrip zzp nader omschreven.

Figuur 1 **Schematische aanpak onderzoek**



Voor het beantwoorden van kennisvraag 1 is onder meer een enquête gehouden onder agrarische ondernemers die deelnemen aan het Informatienet van LEI. Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen 2 t/m 6 zijn diepte-interviews gehouden met zzp'ers, opdrachtgevers en stakeholders. De diepte-interviews zijn zoveel mogelijk op locatie gehouden. Een aantal interviews is telefonisch afgenomen. De geïnterviewde zzp'ers en opdrachtgevers zijn geworven via een door www.ltozzp.nl aangeleverde adressenlijst en uit het eigen netwerk van de onderzoekers. De overige stakeholders zijn in overleg met de klankbordgroep benaderd. In totaal zijn elf zzp'ers, twaalf opdrachtgevers en zes overige stakeholders geïnterviewd. Verder zijn diverse personen en instanties voor enkele beknopte vragen geraadpleegd.

1.4 Leeswijzer

In dit rapport zijn de resultaten van het onderzoek beschreven. In hoofdstuk 2 is eerst het begrip zzp gedefinieerd. De opkomst van zzp is in hoofdstuk 3 in de maatschappelijke en agrarische context geplaatst. In hoofdstuk 4 is een kwantitatief beeld geschetst van zzp in de agrarische sector inclusief een doorkijkje richting 2015. De voor- en nadelen van zzp ten opzichte van andere arbeidsvormen zijn in hoofdstuk 5 beschreven. De werving van opdrachten en zzp'ers staat in hoofdstuk 6 centraal en in hoofdstuk 7 is dieper ingegaan op de kansen van zzp voor bepaalde doelgroepen. De regelgeving en informatievoorziening rondom zzp is in hoofdstuk 8 behandeld. Ook is in dit hoofdstuk ingegaan op

certificering van zzp en de mogelijke rol van onderwijsinstellingen hierin. In hoofdstuk 9 is het onderwerp sociale zekerheid en inkomensvoorzieningen nader toegelicht. Aan het einde van elk hoofdstuk zijn de belangrijkste kernpunten opgesomd. Het rapport is afgerond - hoofdstuk 10 - met doelgroepspecifieke aanbevelingen.

In het rapport zijn een aantal *boxen en quotes* opgenomen. In de boxen vertellen enkele geïnterviewde zzp'ers en opdrachtgevers over hun praktijkervaringen. Hierbij is hen ook de ruimte geboden persoonlijke standpunten naar voren te brengen. De korte quotes van opdrachtgevers en zzp'ers hebben veelal het karakter van een standpunt of constatering, en kunnen dus in tegenspraak zijn met bestaand beleid. Met het oog op de privacy zijn in de boxen fictieve namen gebruikt. De quotes zijn allemaal anoniem.

2 Definitie zzp

2.1 Verschillende definities in literatuur

De afkorting zzp staat voor zelfstandige zonder personeel. Een uniforme definitie van zzp ontbreekt echter. Dit komt doordat er verschillende visies bestaan op wat nu precies een zzp'er is. Bovendien speelt mee dat het begrip zzp nog niet wettelijke is afgebakend. Hierdoor hanteren verschillende instanties 'eigen criteria', waaronder de Belastingdienst (hoofdstuk 8). Het kabinet heeft onlangs toegezegd te bekijken of stroomlijning kan plaatsvinden in de definities die worden gehanteerd voor zelfstandigen (Donner, 2008).

Zzp'ers vertonen veelal zowel werknemers- als ondernemerskarakteristieken, die lastig in een heldere definitie zijn te duiden. Hieronder zijn ter illustratie twee definities van een zzp'er weergegeven:

- 1) Definitie LTO ZZP. Een zzp'er verricht arbeid op basis van 'aanneming van werk'. Aanneming van werk is: gedurende een bepaalde tijd uitvoeren van een bepaalde taak voor een bepaalde prijs. Hij/zij werkt voor eigen rekening en risico en werkt voor meerdere opdrachtgevers' (www.ltozzp.nl).
- 2) Definitie Economisch Instituut Midden- en kleinbedrijf (EIM). Een zzp'er werkt voor eigen rekening en risico als zelfstandige of directeur-groootaandeelhouder, heeft geen personeel in loondienst of zakelijke partners en verkoopt vooral zijn eigen arbeid (Vroonhof et al., 2008).

Aangezien het lastig is om een sluitende definitie op te stellen, heeft EIM naast een aantal vereiste kenmerken ook een aantal uitsluitende kenmerken benoemd (tabel 2.1).

Tabel 2.1 Relevante definitiekenmerken zzp'er	
Vereiste om als zzp'er beschouwd te kunnen worden	Reden om niet als zzp'er beschouwd te worden
Geen personeel in loondienst	
Voert bedrijf voor eigen rekening en risico	Resultaatgenieters, vrije beroepen, gezamenlijk eigenaarschap (CV, VOF, deel BV's)
Persoonlijke onderneming - IB, dus zelfstandige of dga, niet samen met één of meer anderen	Resultaatgenieters, vrije beroepen, gezamenlijk eigenaarschap (CV, VOF, deel BV's)
Verkoop eigen arbeid (kennis, ambacht, vaardigheden)	Verkoop producten/diensten
Bron: EIM	

2.2 Definitie binnen context onderzoek

In dit inventariserende onderzoek is zoveel mogelijk aangesloten bij de definitie van het EIM, omdat deze ook aansluit bij de beleidsmatige insteek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Aangezien het onderzoek zich richt op de agrarische sector is dit ook expliciet toegevoegd (box 2.1).

Box 2.1	Definitie zzp
Een zzp'er werkt voor eigen rekening en risico als zelfstandige of directeur-grotaandeelhouder, heeft geen personeel in loondienst of zakelijke partners en verkoopt vooral zijn eigen arbeid ten behoeve van primaire processen op agrarische bedrijven.	

Hoewel binnen dit onderzoek geprobeerd is zoveel mogelijk de bovenstaande definitie te hanteren, waren onderzoekers bij het raadplegen van databronnen en literatuur gebonden aan de daarin gehanteerde definities. Hetzelfde geldt voor de enquête onder de ondernemers van Informatienet (hoofdstuk 4), waar zij afhankelijk waren van de perceptie van deze ondernemers met betrekking tot zzp.

Tot slot nog enkele voorbeelden van zzp welke wel en niet in dit onderzoek zijn meegenomen, ter verduidelijking van de toevoeging '*arbeid ten behoeve van primaire processen op agrarische bedrijven*' aan de EIM-definitie. Tot de context van dit onderzoek wordt wel gerekend: de klauwkrabber, de melker, de P&O'er die actief is als zzp'er. Buiten de scope van dit onderzoek vallen bijvoorbeeld de volgende zzp'ers: de dierenarts, de klussenier en de financieel adviseur. Ook alle andere

vormen van inleendarbeid die regelmatig voorkomen op agrarische bedrijven, zoals burenhulp, agrarische bedrijfsverzorging, seizoensarbeid en uitzendkrachten, worden buiten beschouwing gelaten.

2.3 Kernpunten

- Een uniforme definitie van zzp ontbreekt. In dit onderzoek is ervan uitgegaan dat de volgende punten kenmerkend zijn voor een 'agrarische' zzp'er:
 - een zzp'er heeft geen personeel in loondienst;
 - een zzp'er werkt voor eigen rekening en risico;
 - een zzp'er voert een persoonlijke onderneming;
 - een zzp'er verkoopt zijn of haar eigen arbeid (kennis, ambacht, vaardigheden) ten behoeve van primaire processen op agrarische bedrijven.

3 Achtergronden opkomst zzp

3.1 Maatschappelijke context

3.1.1 Redenen opkomst zzp

Zzp staat volop in de belangstelling. Het economische tij en het gunstige ondernemingsklimaat, dat kenmerkend was voor de laatste jaren, verklaren onder meer de opkomst van zzp'ers. Dergelijke omstandigheden maken immers dat het risico voor een startende ondernemer relatief klein is en de kans op succes en overleving groter. Daarnaast wordt de opkomst van zzp veelal in verband gebracht met twee maatschappelijke trends, te weten flexibilisering en individualisering.

Flexibilisering is een trend die structurele invloed heeft op de maatschappij. De samenleving, en daardoor de economie, is in toenemende mate aan veranderingen onderhevig. Dit is een gevolg van sterkere internationale concurrentie, snelle veranderingen in de wensen van afnemers, technologische veranderingen die elkaar snel opvolgen en het kritischer en mondiger worden van consumenten. Flexibilisering heeft op verschillende manieren bijgedragen aan de opkomst van zzp'ers. Enerzijds is arbeid steeds flexibeler van aard geworden. Dat geldt voor de inhoud van de werkzaamheden, maar ook voor locaties en werktijden (Hessels en Vroonhof, 2003). Zzp'ers zijn flexibel en kunnen diensten op maat aanbieden aan de klant, wat betreft tijd, invulling en aanvullende service (Pleijster en Van der Valk, 2007).

De tweede structurele maatschappelijke trend is de individualisering van de samenleving. Individualisering heeft tot gevolg dat meer mensen de vrijheid willen om arbeid naar eigen inzicht in te richten en aan te passen aan persoonlijke omstandigheden. Een eigen bedrijf biedt vaak meer mogelijkheden om flexibel om te kunnen gaan met arbeid, dan een baan in loondienst. Voor werkgevers betekent dit dat productiefactoren flexibeler en efficiënter kunnen worden benut en er meer ruimte voor privé kan worden gecreëerd (Hessels en Vroonhof, 2003).

Het imago van ondernemerschap speelt ook een belangrijke rol in de opkomst van zzp'ers in de Nederlandse economie. Ondernemerschap wordt meer en meer geassocieerd met iets voor jezelf bereiken en durf. Zowel de politiek als de maatschappij in het algemeen accepteert en waardeert ondernemerschap, zeker voor zzp'ers, die zichzelf (hun arbeid) verkopen, is dat een belangrijke ontwikkeling (Pleijster en Van der Valk, 2007).

In het verleden werden zzp'ers nogal eens gezien als een bedreiging, in het bijzonder voor de bouwsectoren en het transportwezen. Zo werden zzp'ers beschouwd als veredelde beunhazen die met hun lage tarieven de traditionele ondernemer danig voor de voeten liep (Pleijster en Van der Valk, 2007). Ook 'schijnconstructies', waarmee ondernemers probeerden regelgeving omtrent gezagsverhoudingen te omzeilen droegen bij aan deze negatieve beeldvorming. Met de introductie van de Verklaring arbeidsrelatie (hoofdstuk 8) is het punt van onduidelijke arbeidsrelatie intussen (grotendeels) ondervangen. Mede daardoor is het beeld van de zzp'er sterk veranderd en worden zzp'ers steeds meer erkend als professionals.

3.1.2 Motieven zzp'ers

Uit recent onderzoek (Vroonhof et al., 2008) blijkt dat het overgrote deel van de zzp'ers (95%) hiervoor vrijwillig en bewust kiest. Het zelfstandig ondernemerschap erg aantrekkelijk vinden (55%) is het belangrijkste motief. Andere genoemde motieven zijn: het eens willen proberen (13%), het ontbreken van een alternatief om inkomen te verwerven (12%) en financieel erg aantrekkelijk (6%). Combinatie van zorgtaken, failliete werkgever, 'er in gerold', combinatie met ziekte en uit de hand gelopen hobby is voor een zeer kleine groep zzp'ers het startmotief.

Het merendeel (70%) van de zzp'ers was voorheen in loondienst. Circa 10% van de zzp'ers start vanuit een uitkeringssituatie. Voor hen is het ontbreken van een alternatief om inkomen te verwerven een belangrijk motief. Het gaat hierbij min of meer een gedwongen keuze.

Op basis van de beweegredenen om als zzp'er te starten, kunnen zzp'ers als volgt worden getypeerd (Hessels en Vroonhof, 2003; Vroonhof et al., 2008):

- Bewust zelfstandigen. Deze groep zzp'ers kiest bewust voor zelfstandigheid (meestal vanuit pullfactoren) en wil de bijkomende verantwoordelijkheden hiervoor zelf dragen.
- Gedwongen zelfstandigen. Deze groep zzp'er is 'tegen wil en dank' tot zzp gedwongen (meestal vanuit pushfactoren). Gedwongen door voormalige werkgever, door slechte positie op arbeidsmarkt, door wettelijke regelingen.
- Goudzoekers. Deze groep zzp'ers gaat voor de snelle winst. Tenminste, dat verwachten zij.

3.2 Agrarische context

In de agrarische sector hebben de volgende ontwikkelingen bijgedragen aan de opkomst van zzp: schaalvergroting, bedrijfsbeëindiging en verbrede landbouw.

Schaalvergroting en mechanisering

Agrarische bedrijven die opschalen, krijgen met een andere bedrijfsvoering te maken. De agrarische ondernemer is steeds minder vaktechnisch bezig. Zijn positie ligt meer en meer in het organiseren van werk, inkoop- en verkoopactiviteiten en strategieontwikkeling. Dit betekent dat er meer behoefte is om bepaalde specialistische activiteiten uit te besteden.

Bedrijfsbeëindiging en verbreding

In afgelopen jaren is de gemiddelde leeftijd van agrarische ondernemers toegenomen. Het fenomeen zzp'er biedt een goede 'oplossing' voor zelfstandige boeren en tuinders die hun bedrijf afbouwen of al gestopt zijn. In het verleden deden deze mensen vaak seizoensarbeid of probeerden als werknemer in een vaste baan aan de slag te gaan. Voor een zelfstandige die veel verantwoordelijkheid heeft gedragen is dat een enorme omschakeling. Daarom kiest deze groep er steeds vaker voor om als zzp'er aan de slag te gaan. Bijkomend voordeel hiervan is dat goede vakmensen behouden blijven voor de sector.

Ook is zzp een alternatief voor verbreders. Verbreding werd tot voor kort altijd op het erf gezocht, maar buiten het erf liggen eveneens kansen (Baltus, 2008). In hoofdstuk 7 is dieper ingegaan op zzp als kans voor bepaalde doelgroepen.

Box 3.1 Zzp-activiteiten groeien uit tot familiebedrijf

Arie heeft samen met twee zoons een dienstverlenend bedrijf voor de intensieve veehouderij. Het bedrijf is gespecialiseerd in het reinigen van pluimveestallen en het plaatsen van stalinrichtingen. De basis voor het bedrijf is gelegd door de oudste zoon van Arie. Deze is als zzp'er via een grote klus voor een pluimveehouder in het reinigen van pluimveestallen 'gerold'. Op een gegeven moment kon hij het aantal opdrachten niet meer aan en heeft hij gevraagd of zijn vader, beroepsbrandweercommandant en opzichter gemeentewerken, bij hem wilde komen werken. Later is ook de jongste zoon van Arie, die op de binnenvaart zat, in het bedrijf gekomen.

Het bedrijf heeft de laatste jaren een sterke groei doorgemaakt en is nog steeds groeiend. Gevolg is dat de vader en zoons zelf niet meer alle werkzaamheden kunnen rond zetten. Daarom is vanaf begin 2008 een aantal keer een beroep gedaan op zzp'ers. Vooralsnog gaat het veelal om kleine klussen van twee tot drie dagen. De verwachting is dat het bedrijf in de toekomst steeds meer en vaker zzp'ers in zal schakelen.

Hoewel alle drie de mannen voor lange of korte tijd buiten de agrarische sector hebben gewerkt, was de sector zeker geen onbekend terrein voor ze. Zo is Arie tot begin jaren '80 veeboer geweest. De agrarische sector bleef altijd trekken, wat de oudste zoon heeft doen besluiten om te starten als zzp'er en wat in de loop van de jaren geleid heeft tot het huidige familiebedrijf. Het is een stille wens van de oudste zoon om eenmaal boer te worden. Arie: 'Het zit in de genen.'

3.3 Kernpunten

- De opkomst van zzp hangt nauw samen met twee maatschappelijke trends, namelijk flexibilisering en individualisering. Andere stimulerende factoren zijn de gunstige economische omstandigheden in de afgelopen jaren en de waardering voor ondernemerschap.
- Het overgrote deel van de zzp'ers (95%) kiest hiervoor vrijwillig en bewust. Naast deze bewust zelfstandigen kunnen gedwongen zelfstandigen en goudzoekers onderscheiden worden.
- Specifieke ontwikkelingen in de agrarische sector die de opkomst van zzp'ers verklaren zijn ontwikkelingen in de bedrijfsstructuur, zoals schaalvergroting en mechanisering. Daarnaast is een toenemende belangstelling voor zzp waarneembaar bij potentiële bedrijfsopvolgers, bedrijfsbeëindigers en verbreders.

4 Zzp'ers in cijfers

4.1 Onderzoeksvraag en aanpak

In dit hoofdstuk staat de vraag centraal: *in welke sectoren, welk type en hoeveel arbeid (indicatief) wordt verricht door zzp'ers en hoe heeft zich dit de afgelopen jaren ontwikkeld?* Dikwijls wordt het aantal bedrijven zonder personeel in loondienst gebruikt als indicatie voor het aantal zzp'ers in een bepaalde sector of branche. Voor de agrarische sector is dit echter geen goede indicator vanwege het grote aantal 'traditionele' eenmans-/familiebedrijven.

Op zoek naar kwantitatieve informatie is een groot aantal databronnen geraadpleegd, waaronder: AB Nederland BV, Alfa Accountants en Adviseurs, Belastingdienst, CBS, Cumela, EIM, FNV Zelfstandigen, GIBO Groep, Kamer van Koophandel, LEI, Interpolis, LTO, Productschappen (onder andere akkerbouw, tuinbouw, vee), PZO en ZP Nederland. De oogst was echter zeer mager. Ook sectordeskundigen wilden zich desgevraagd vaak niet aan een expertschatting wagen. Uiteindelijk is daarom besloten een korte, schriftelijke enquête te houden onder deelnemers van het Informatienet van het LEI.

4.2 Aantal agrarische bedrijven met zzp'ers

Aandeel bedrijven

Uit een korte schriftelijke enquête¹ onder 1.140 deelnemers van het Informatienet van het LEI, met een respons van 360, blijkt dat bijna 30% van de agrarische bedrijven in 2007 één of meerdere klussen heeft uitbesteed aan één of meerdere zzp'ers (tabel 4.1). Kijkend naar de grotere sectoren dan blijkt dat dit percentage voor melkveebedrijven (21%) beduidend lager is dan het totale sectorgemiddelde. De andere grotere sectoren, zoals de akkerbouw, glastuinbouw en varkenssector scoren rond het gemiddelde. Gecombineerde bedrijven zetten daarentegen meer dan gemiddeld zzp'ers in.

¹ Voor een toelichting op de opzet van de enquête, de representativiteit, de respons en de verwerking van de enquête wordt verwezen naar bijlage 1.

Tabel 4.1	Aandeel (%) bedrijven dat in 2007 zzp'ers heeft ingeschakeld		
	Totaal aantal waarnemingen	Ja (%)	Nee (%)
Akkerbouwbedrijven	67	28	72
Glastuinbouwbedrijven	77	30	70
Melkveebedrijven	97	21	79
Varkensbedrijven	36	28	72
Gecombineerde bedrijven	18	50	50
Overige tuinbouwbedrijven	29	28	72
Overige landbouwbedrijven	34	47	53
Missing value	2		
<i>Totaal</i>	<i>360</i>	<i>29</i>	<i>71</i>

De enquêteresultaten zijn enigszins verrassend. De veronderstelling was dat het percentage bedrijven dat werkt met zzp'ers lager zou zijn. De volgende factoren kunnen van invloed zijn:

- een groot aantal agrariërs dat zzp'ers inzet, doet dit voor slechts een beperkt aantal uren. Hierdoor wordt deze zzp-inzet relatief makkelijk over het hoofd gezien of onderschat;
- ondernemers die zzp'ers inzetten, hebben mogelijk relatief vaker de enquête ingevuld dan ondernemers die geen gebruik maken van zzp'ers.

Aantal arbeidsuren

Op 105 bedrijven van de geënquêteerde bedrijven werden zzp'ers ingezet. Het aantal arbeidsuren dat door deze zzp'ers is verricht, loopt sterk uiteen (tabel 4.2). Op iets meer dan 40% van de bedrijven bleef de inzet van zzp'ers beperkt tot minder dan 100 uur. Op circa een derde van de bedrijven werd 100 tot 300 arbeidsuren verricht door zzp'ers. Op ongeveer 10% van de bedrijven werd 1.000 uur of meer door zzp'ers gewerkt. Dit is omgerekend meer dan 25 werkweken van 40 uur. Vanwege het geringe aantal waarnemingen per sector, in combinatie met de sterke spreiding in het aantal uren, is het moeilijk om per sector een betrouwbaar beeld te schetsen. Het enige opvallende punt dat uit de data naar voren springt, is dat op driekwart van de melkveebedrijven met zzp'ers de inzet van zzp'ers beperkt bleef tot maximaal 500 uur op jaarbasis.

Tabel 4.2	Indicatie aantal arbeidsuren verricht door zzp'ers op agrarische bedrijven in 2007					
	1-99	100-299	300-499	500-999	1.000 of meer	Totaal
Aandeel bedrijven (%)	41	33	2	13	11	100

Extrapolatie van enquêteresultaten naar de totale populatie¹ geeft een indicatie van het totaal aantal arbeidsuren verricht door zzp'ers op agrarische bedrijven op jaarbasis. Ervan uitgaande dat circa 29% van alle agrarische bedrijven (76.750) op jaarbasis gemiddeld 300 uur werk uitbesteed aan zzp'ers, komt dit overeen met circa 3.300 tot 3.500 aje's². Het totaal aantal fte's aan inleenkrachten in de land- en tuinbouw bedroeg in 2006 ongeveer 38.000 (Verhoeven et al., 2006).

Type werkzaamheden

Uit tabel 4.3 blijkt dat agrarische ondernemers uiteenlopende werkzaamheden uitbesteden aan zzp'ers. De geënquêteerde bedrijven zetten zzp'ers het meest in voor gewasverzorgingswerkzaamheden (41%), gevolgd door oogstwerkzaamheden (38%) en dierverzorging (29%). De bedrijven zetten zzp'ers slechts op beperkte schaal in voor administratieve werkzaamheden of voor leidinggevende taken. Binnen de categorie 'overig' zijn werkzaamheden in de bouwsector, onderhoud agrarische gebouwen, timmer- en schilderwerkzaamheden de meest genoemde klussen, gevolgd door onderhoud en reparatiewerkzaamheden aan machines. Ook is het reinigen en schoonmaken van stallen een aantal keren genoemd.

Glasbloemenbedrijven zetten de zzp'ers vooral in voor gewasverzorgingsactiviteiten en oogstwerkzaamheden. Dat geldt ook voor akkerbouwbedrijven, maar dan in omgekeerde volgorde qua belang. Daarnaast verrichtten zzp'ers vooral 'overige werkzaamheden' op akkerbouwbedrijven. Zzp'ers op melkveebedrijven houden zich vooral bezig met dierverzorging en overige activiteiten.

¹ Kanttekening hierbij is dat de enquête geen betrekking had op sommige bedrijfstypen (bijlage 1).

² Aje staat voor arbeidsjaareenheid, 1 aje komt overeen met 2.000 gewerkte uren op jaarbasis.

Tabel 4.3		Type werkzaamheden waarvoor zzp'ers ingezet werden in 2007 (meerdere antwoorden mogelijk)
		Aandeel bedrijven (%)
Gewasverzorging		41
Dierverzorging		29
Oogstwerkzaamheden		38
Automatisering techniek		14
Administratieve werkzaamheden		4
Marketing en communicatie		0
(Interim) bedrijfsleiding		2
Overig		38

4.3 Aantal agrarische ondernemers werkzaam als zzp'er

Aantal en aandeel zzp'ers onder agrariërs

In dezelfde enquête (bijlage 1) is aan de agrarische ondernemers gevraagd of ze zelf weleens werkzaamheden als zzp'er verrichten. Van de geënquêteerden zei circa 14% naast het eigen bedrijf ook actief te zijn als zzp'er (tabel 4.4). Bij de relatief grotere sectoren is dit percentage het hoogst onder akkerbouwers (16%) en het laagst onder glastuinders (5%). Ook voor deze cijfers geldt in grote lijnen dat ze hoger zijn dan vooraf verwacht. Mogelijk is er sprake van overschatting (paragraaf 4.2).

Tabel 4.4				Aantal en aandeel agrarische ondernemers die in 2007 naast hun eigen bedrijf ook werkzaamheden als zzp'er hebben verricht
Akkerbouwbedrijven	68	16		84
Glastuinbouwbedrijven	77	5		95
Melkveebedrijven	97	13		87
Varkensbedrijven	36	6		94
Gecombineerde bedrijven	18	28		72
Overige tuinbouwbedrijven	29	34		66
Overige landbouwbedrijven	34	12		88
Missing value	1			
<i>Totaal</i>	<i>360</i>	<i>14</i>		<i>86</i>

Ondanks het feit dat de enquête geen betrekking heeft op sommige bedrijfstypen (bijlage 1) is door extrapolatie van de enquêteresultaten een globale inschatting gemaakt van het aantal agrariërs dat naast het bedrijf ook actief is als zzp'er. Uitgaande van in totaal circa 76.750 agrarische bedrijven en een percentage van 14% zou dit ruwweg overeenkomen met zo'n 10.000 à 11.000 bedrijfshoofden.

Aandeel zzp'ers naar sector

Het merendeel van de agrarische ondernemers is als zzp'er actief binnen de agrarische sector al dan niet in combinatie met zzp-werkzaamheden buiten de sector (tabel 4.5). Ruim een derde van de agrarische ondernemers is als zzp'er uitsluitend buiten de agrarische sector werkzaam. Van de zzp'ers onder de akkerbouwers is het merendeel uitsluitend actief in de agrarische sector, terwijl bij melkveehouders juist de minderheid uitsluitend actief is in de agrarische sector.

Tabel 4.5 Indeling naar sectoren waarin agrarische ondernemers als zzp'er werkzaam waren in 2007	
	Aandeel ondernemers(%)
Agrarische sector	51
Agrarische sector en buiten agrarische sector	14
Buiten de agrarische sector	35

Ruim 4 op de 10 agrarische ondernemers als zzp'er actief, was in 2007 minder dan 100 uur werkzaam als zzp'er (tabel 4.6). Circa 75% van de agrarische ondernemers werkte minder dan 500 uur. Per subsector is de spreiding in het aantal uren door agrarische ondernemers en tevens zzp'er te groot om daar meer gedetailleerde uitspraken over te doen.

Tabel 4.6 Indicatie aantal uren verricht door agrarische ondernemers als zzp'er in 2007						
	1-99	100-299	300-499	500-999	1.000 of meer	Totaal
Aandeel zzp'ers (%)	43	25	6	22	4	100

4.4 Opbouw arbeidskosten op land- en tuinbouw bedrijven

Uit de opbouw van de arbeidskosten op agrarische bedrijven is een grove indicatie af te leiden van het belang van 'inhuurkrachten', waaronder zzp'ers. Hiervoor is gebruik gemaakt van het Informatienet van het LEI. Per bedrijfstype is de procentuele opbouw van de totale arbeidskosten (berekende en betaalde arbeidskosten) in kaart gebracht voor zowel het jaar 2002 als 2006 (bijlage 2). Onder de post 'arbeid inhuurkrachten' zijn alle vormen van arbeid samengebracht, waarvoor geen sociale lasten betaald moeten worden. Dit betreft onder andere: zzp'ers, uitzendkrachten en agrarische bedrijfsverzorgers.

Uit de figuren in bijlage 2 blijkt onder meer dat:

- in de periode 2002-2006 het aandeel van de kostenpost 'inhuurkrachten' op verreweg de meeste bedrijfstypen is toegenomen. De sterkste procentuele toename deed zich voor op de volgende type bedrijven: opengrondsgroenten-, glasgroenten-, fruitbedrijven, gecombineerde bedrijven, fokvarkens en gesloten varkensbedrijven;
- de kostenpost 'inhuurkrachten' in 2006 procentueel gezien het grootst is op de volgende type bedrijven: glasgroenten (33%), opengrondsgroenten (23%), pluimvee (18%), sierteelt onder glas (16%) en fokvarkensbedrijven (10%);
- in 2006 de kostenpost 'werk door derden' (in sommige gevallen 'concurrent' van zzp'er) procentueel het grootst is op de volgende type bedrijven: akkerbouw (15%), gecombineerde bedrijven (13%), melkvee (13%), glasgroenten (9%), overige graasdieren exclusief melkvee en kalveren (9%);
- aan de hand van de figuren geen harde conclusies zijn te trekken met betrekking tot zzp, omdat de post 'inhuurkrachten' een verzamelpost is. Wel is algemeen bekend dat op glastuinbouwbedrijven veel gewerkt wordt met uitzendkrachten (paragraaf 4.5).

4.5 Omvang hoeveelheid inleendarbeid op tuinbouwbedrijven

Eens in de twee jaar brengt Productschap Tuinbouw de Arbeidsmarktmonitor Tuinbouw uit. De monitor is gebaseerd op een enquête onder ongeveer 2.000 werkgevers en ongeveer 700 werknemers. In de monitor zijn onder andere gegevens opgenomen over de samenstelling van het personeelsbestand op tuinbouwbedrijven.

Het aantal inleenkrachten in de tuinbouw bedraagt volgens de meest recente monitor zo'n 35.000 (Kans, 2007). Hiervan is bijna de helft werkzaam in de glastuinbouw (tabel 4.8). Verreweg de meeste inleenaarbeid - op basis van de loonsom - werd geleverd door uitzendkrachten (84%). Het aandeel freelancers en zzp'ers is relatief gezien het hoogst in de bloembollen- (9%) en boomteelt (8%). In de paddenstoelen-, opengrondsbloemen- en glasgroenteteelt is dit percentage aanzienlijk lager. Over de hele tuinbouw bezien bedroeg het aandeel freelancers en zzp'ers in 2006 zo'n 4% van de loonsom.

Tabel 4.8 Indicatie aantal inleenkrachten en type inleenaarbeid (% loonsom) in 2006					
	Inleen- en uitzend krachten	Via een in- leenbedrijf (%)	Via een uit- zendbureau (%)	Freelancers en zzp'ers (%)	Collegiale inleen (%)
Bloembollen	7.670	10	77	9	4
Bloemen onder glas	1.078	2	94	4	0
Boomkwekerij	1.152	21	68	8	3
Fruitteelt a)	3.984	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.
Glasgroenten	16.437	15	83	1	0
Opengronds- bloemen	140	0	86	0	14
Paddenstoelen	787	9	91	0	0
Uitgangs- materiaal	2.005	0	98	2	0
Vollegronds- groenten	1.259	63	35	2	1
<i>Totaal</i>	<i>34.811</i>	<i>12</i>	<i>84</i>	<i>4</i>	<i>0</i>
a) Voor deze sector bestaat de herkomst van de inleenaarbeid voor de helft of meer uit de categorie overig. Verdere resultaten voor deze sector zijn daarom niet in de tabel meegenomen. Bron: Ecorys/Productschap Tuinbouw 2007.					

4.6 Trends richting 2015

Aan het einde van dit hoofdstuk volgt nog een korte terugblik, waarin ingezoomd wordt op de flexibilisering van de arbeidsmarkt, als opmaat naar een doorkijkje richting 2015.

Totaal Nederland

In het vierde kwartaal van 2007 werd de werkzame beroepsbevolking in Nederland op 7,3 miljoen persoon begroot (CBS, 2008). Ongeveer 5,7 miljoen personen hadden in 2007 een vaste baan en ongeveer 580 duizend werknemers hadden een flexibele arbeidsrelatie (tabel 4.9). Verder waren er circa 965 duizend zelfstandigen.

Uit tabel 4.9 blijkt dat in de periode 2001-2007 het aantal werknemers met een flexibele arbeidsrelatie het sterkst is gestegen. Ook het aantal zelfstandigen is in deze periode fors gegroeid. Het aantal werknemers met een vaste baan is, na een gestage daling van enkele jaren, sinds het begin van 2006 weer gestegen.

Land- en tuinbouw

Voor de primaire land- en tuinbouw zijn niet alle data beschikbaar voor het opstellen van een soortgelijk overzicht als tabel 4.9. Wel is te constateren dat het belang van niet regelmatige werkzame arbeidskrachten¹ de laatste jaren is toegenomen (tabel 4.10). In 2006 bedroeg het aandeel inleenarbeid in de totale werkgelegenheid in de land- en tuinbouw naar schatting zo'n 15% (tabel 4.11).

¹ Personen, die werkzaam zijn op basis van losse contracten voor bepaalde tijd, voor bepaald werk of gelegenheidswerk. Aantal personen is niet bekend, alleen het totaal aantal werkdagen.

Tabel 4.9		Aantal werknemers naar arbeidsrelatie en aantal zelfstandigen (x 1.000)							
		2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Mutatie '01-'07 (%)
Werknemers, totaal		6.168	6.177	6.124	6.018	5.998	6.132	6.294	2
w.v.	vaste arbeidsrelatie	5.669	5.712	5.674	5.569	5.518	5.602	5.715	1
	flexibele arbeidsrelatie	499	465	451	449	480	530	579	16
	w.v. uitzendkrachten	186	175	156	152	174	206	211	14
Zelfstandigen		852	858	878	901	919	942	965	13
<i>Totaal</i>		<i>7.020</i>	<i>7.034</i>	<i>7.002</i>	<i>6.919</i>	<i>6.917</i>	<i>7.074</i>	<i>7.259</i>	<i>3</i>

Bron: CBS.

Tabel 4.10		Aantal arbeidskrachten en aantal arbeidsjaareenheden naar dienstverband in de land- en tuinbouw			
		2005	2006	2007	2008 a)
<i>Arbeidskrachten</i>					
Totaal regelmatig werkzaam		235.765	225.179	224.074	226.739
w.v.	gezinskrachten	163.437	157.003	151.917	151.214
	nietgezinskrachten	72.328	68.176	72.157	75.525
Totaal niet regelmatig werkzaam		-	-	-	-
<i>Arbeidsjaareenheden</i>					
Totaal regelmatig werkzaam		159.683	151.719	150.993	150.652
w.v.	gezinskrachten	111.395	104.968	101.477	99.360
	nietgezinskrachten	48.288	46.751	49.516	51.292
Totaal niet regelmatig werkzaam		15.535	16.810	18.578	20.447
a) Voorlopige cijfers. Bron: CBS.					

Tabel 4.11		Omvang en samenstelling werkgelegenheid in de land- en tuinbouw in 2006 (x 1.000)	
		2006	Aandeel (%)
Personen			
Totaal		365,2	
w.v.	gezinsarbeid	169,1	46
w.v.	werknemers	138,7	38
	w.v. vast	96,6	
	w.v. tijdelijk	42,1	
w.v.	inleen	57,4	16
Fte's			
Totaal		247,8	
w.v.	gezinsarbeid	120,0	48
w.v.	werknemers	89,7	36
	w.v. vast	77,1	
	w.v. tijdelijk	12,6	
w.v.	inleen	38,1	15
Bron: Verhoeven et al. (2008).			

Trends

Vanaf 2012 zal de beroepsbevolking gaan krimpen, is de voorspelling. Daarnaast heeft de agrarische sector naar verwachting relatief meer last van vergrijzing dan

andere sectoren en zal de instroom bij het groene onderwijs nog verder dalen, terwijl vraag naar hoger (en technisch) opgeleid personeel zal toenemen.

De verwachting is dat de totale werkgelegenheid in de Nederlandse land- en tuinbouw richting 2015 om diverse redenen (onder andere toenemende concurrentie) zal dalen. EIM gaat uit van een daling van 11 tot 13%. Daarnaast is de verwachting dat als gevolg van schaalvergroting, mechanisering en automatisering, de vraag naar tijdelijke arbeidskrachten en inleenarbeid stijgt, ten koste van vaste arbeidskrachten. In tijdelijke arbeidskrachten wordt een groei voorzien van 10 tot 16%, en voor inleenarbeid van 7 tot 12% (Verhoeven et al., 2008).

Het doorvertalen van bovenstaande vraag-en-aanbodontwikkelingen in de toekomstige omvang van zzp (aantal en fte's) blijft lastig. In theorie zouden alle agrarische bedrijven bepaalde werkzaamheden aan zzp'ers kunnen uitbesteden. Bovenstaande trends laten in ieder geval duidelijk zien dat er kansen zijn voor zzp'ers. Dit geldt ook voor agrarische ondernemers die een eigen bedrijf met zzp combineren. Baltus (2008) 'durft' de stelling aan dat zzp kansen/mogelijkheden biedt voor circa 10 tot 20% van alle agrarische ondernemers. Voor potentiële bedrijfsopvolgers ligt dit percentage volgens hem beduidend hoger. Belangrijke vraag zal zijn in hoeverre zzp'ers kunnen 'concurreren' met andere vormen van (inleen)arbeid, zoals uitzendkrachten, studenten/scholieren, seizoenarbeiders, agrarische bedrijfsverzorgers (hoofdstuk 5). Dit geldt zeker in economisch mindere tijden.

4.7 Kernpunten

- Uit een schriftelijke enquête onder agrarische ondernemers blijkt dat:
 - bijna 30% van de agrarische bedrijven in 2007 één of meerdere klussen heeft uitbesteed aan één of meerdere zzp'ers;
 - zzp'ers vooral werden ingezet voor gewasverzorging (41%), oogstwerkzaamheden (38%) en dierverzorging (29%);
 - het aantal arbeidsuren per bedrijf verricht door zzp'ers sterk uiteen loopt; van minder dan 100 uur op iets meer dan 40% van de bedrijven tot 1.000 uur of meer op ongeveer 10% van de bedrijven;
 - circa 14% van de agrarische ondernemers het eigen bedrijf combineert met zzp-activiteiten, van de akkerbouwers was dit met 16% het hoogst en glastuinders met 5% het laagst;
 - het aantal uren dat agrarische ondernemers op jaarbasis aan zzp-activiteiten besteden, sterk uiteen loopt; van minder dan 100 uur op jaarbasis (43%) tot 500-1.000 uur (22%);

- agrarische ondernemers vooral zzp-activiteiten verrichten binnen de agrarische sector (51%), maar ook daarbuiten (35%) of gecombineerd (14%).
- Extrapolatie van de enquêteresultaten naar de totale populatie levert de volgende schattingen op:
 - de totale arbeidsinzet van zzp'ers op jaarbasis komt overeen met circa 3.300-3.500 arbeidsjaareenheden;
 - circa 10.000-11.000 agrarische ondernemers (bedrijfshoofden) zijn naast hun bedrijf ook actief als zzp'er.
- De flexibilisering van de arbeidsmarkt zet in de toekomst verder door. Hierdoor zal de vraag naar inleenarbeid richting 2015 met 7 tot 12% toenemen. De toekomstige omvang van zzp (aantal en fte's) is echter moeilijk te bepalen. In belangrijke mate zal bepalend zijn in hoeverre zzp'ers kunnen 'concurreren' met andere vormen van inleenarbeid (zoals uitzendkrachten, studenten/scholieren, seizoenarbeiders, agrarische bedrijfsverzorgers) en loonwerkers.

5 Zzp versus andere arbeidsvormen

5.1 Onderzoeksvraag en aanpak

Zzp is een relatief jonge arbeidsvorm (dagloners et cetera buitenbeschouwing gelaten). Dit roept de vraag op wat de voor- en nadelen van deze vorm van arbeid zijn. Dit hoofdstuk gaat in op de voor- en nadelen vanuit de optiek van de opdrachtgever, met de achterliggende onderzoeksvraag: *voor welke groepen agrarische ondernemers liggen er aantrekkelijke mogelijkheden om zzp'ers in te zetten voor bepaalde activiteiten/processen op het agrarisch bedrijf?* Ook gaat dit hoofdstuk in op de voor- en nadelen vanuit het perspectief van de zzp'er. Literatuurstudie en interviews met stakeholders, opdrachtgevers en zzp'ers vormen de basis voor dit hoofdstuk.

5.2 Globale vergelijking diverse vormen van arbeid

Ondernemers die werk aanbieden of personen die werk willen uitvoeren, hebben daarbij keus uit vele arbeidsvormen. In tabel 5.1 is een globaal overzicht (afgeleid van Zijlstra et al., 2008) van de mogelijkheden en de bijbehorende voor- en nadelen gegeven. Daarbij is uitgegaan van het gezichtspunt van de opdrachtgever die werk aanbiedt. Hierbij spelen twee aspecten een belangrijke rol. Allereerst de aard van het werkzaamheden en de arbeidsfilm (pieken en dalen). En ten tweede de vraag hoe de ondernemer wenst om te gaan met risico's van onder andere ziekte, arbeidsongeschikt en gedwongen ontslag; wil hij deze risico's zelf nemen of niet?

De aandacht voor deze risico's zijn sinds 1996 toegenomen door de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (Wulbz). Deze wet schrijft voor dat werkgevers het loon van zieke werknemers door moeten betalen; daarvoor werden zieke werknemers betaald uit collectief opgebracht ziekingeld. Ook de huidige rechtspositie van werknemers bij ontslag is zeker voor veel ondernemers in de agrarische sector met één of twee medewerkers reden om vooral geen vaste dienstverbanden aan te gaan.

Uit tabel 5.1 blijkt dat belangrijke voordelen van zzp voor de ondernemer zijn: flexibiliteit, deskundigheid en geen risico's bij ziekte, arbeidsongeschikt en beëindiging arbeidsrelatie.

Tabel 5.1 Vergelijkend overzicht met kenmerken van diverse categorieën arbeidskrachten		
Categorie arbeid	Voordelen	Nadelen
<p>1. <i>Medewerker in loondienst</i> (bepaalde of onbepaalde tijd van contract mogelijk)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zeer betrokken bij bedrijf - Investeren in opleiding, ervaring en motivatie loont - Lage kosten per uur wanneer medewerker volledig bezet is 	<ul style="list-style-type: none"> - Risico van ziekte en arbeidsongeschiktheid - Ontslag is lastig - Leegloop bij tekort aan werk - Salarisadministratie
<p>2. <i>Medewerker via payrollorganisatie</i> (in juridische zin in dienst van payrollorganisatie, maar exclusief werkzaam voor het bedrijf)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Zeer betrokken bij bedrijf - Investeren in opleiding en ervaring opdoen loont - Lage kosten per uur wanneer medewerker volledig bezet is - Beperkte administratieve belasting - Geen risico's bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, onenigheid en opzeggen 	<ul style="list-style-type: none"> - Leegloop bij tekort aan werk
<p>3. <i>Detachering</i> (bijvoorbeeld via Agrarische Bedrijfsverzorging voor een vast aantal uren per week)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Meer betrokkenheid bij bedrijf, doordat zelfde persoon langere tijd blijft - Investeren in kennis en vaardigheden loont - Geen administratieve belasting, uitsluitend rekening - Geen risico's bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, onenigheid en opzeggen 	<ul style="list-style-type: none"> - Vaste afspraak voor aantal uren per week (risico van leegloop bij tekort aan werk)

4. <i>Uitzendkracht</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibel: alleen inzetten bij tekort aan arbeid - Geen administratieve belasting, uitsluitend rekening - Geen risico's bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, onenigheid en opzeggen 	<ul style="list-style-type: none"> - Minder binding met bedrijf - Weinig invloed op keus medewerker - Vaak wisseling van medewerkers - Boete en naheffing sociale premies bij inschakeling van malafide uitzendbureaus
5. <i>Nederlandse zzp'er</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibel: alleen inzetten bij tekort aan arbeid - Deskundig en gemotiveerd, soms ook gespecialiseerd - Contract op maat te maken - Geen administratieve belasting, uitsluitend rekening - Geen risico's bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, onenigheid en opzeggen 	<ul style="list-style-type: none"> - Risico's van naheffing wanneer zzp'er geen VAR-verklaring heeft - Beperkte beschikbaarheid tijd
6. <i>Student/scholier/seizoensarbeider</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Los dienstverband mogelijk - Lage arbeidskosten - Geen risico's bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, onenigheid en opzeggen 	<ul style="list-style-type: none"> - Weinig kennis en ervaring - Enige administratieve belasting
7. <i>Buitenlandse uitzendkracht</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Meestal lagere arbeidskosten - Beschikbaarheid - Geen risico's bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, onenigheid en opzeggen 	<ul style="list-style-type: none"> - Taalproblemen - Risico van schijnconstructies en als gevolg daarvan boete en naheffing van sociale premies

8. <i>Buitenlandse zzp'er</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Meestal lagere arbeidskosten - Beschikbaarheid - Geen risico's bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, onenigheid en opzeggen - Veelal gemotiveerd 	<ul style="list-style-type: none"> - Taalproblemen
9. <i>Loonwerker</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibel: alleen inzetten bij tekort aan arbeid - Brengt vaak eigen hulpmiddelen mee - Geen administratieve belasting, uitsluitend rekening - Geen risico's bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, onenigheid en opzeggen - Ervaring in specialisme 	<ul style="list-style-type: none"> - Soms moeilijk in te plannen in toptijden rond bijv. zaaien en oogst - Weinig of geen invloed op kwaliteit en kennis personeel
10. <i>Burenhulp</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Meestal om niet - Meestal alleen beschikbaar in bijzondere omstandigheden en bij noodsituaties (bijv. rouwen, trouwen, ongelukken en overmacht) 	<ul style="list-style-type: none"> - Niet voor lange termijn beschikbaar - Geen betrouwbare overeenkomst - Bereidheid tot burenhulp neemt in meeste regio's af - Onduidelijke status rond fiscale behandeling met risico van naheffing sociale premies

5.3 Voor- en nadelen zzp

5.3.1 Voor- en nadelen volgens opdrachtgevers

Voordelen

In de literatuur worden de voordelen van zzp voor opdrachtgevers vooral in één adem genoemd met de opkomst van zzp, namelijk: behoefte aan flexibele inzet van arbeid (ook van specialisten) en het vermijden van financiële risico's als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid en ontslag (hoofdstuk 3).

Binnen dit onderzoek zijn twaalf agrarische ondernemers die in het verleden opdrachten hebben gegund aan zzp'ers geïnterviewd over hun redenen daarvoor, hun ervaringen met zzp'ers en de voor- en nadelen die zzp'ers opleveren in vergelijking met andere arbeidsvormen. De volgende vier voordelen van zzp zijn veelvuldig genoemd:

- lagere arbeidskosten door flexibele inzet van arbeid. De arbeidsinzet wordt afgestemd op de arbeidsbehoefte en daardoor wordt leegloop vermeden. De uurtarieven van een zzp'er liggen vaak wel iets hoger, maar rekening houdend met enige leegloop bij een vaste medewerker, zijn de totale kosten lager. Overigens vertonen de uurtarieven van zzp'ers veel variatie. Sommige ondernemers vinden Nederlandse zzp'ers te duur voor productiewerk. Dit is met name een veel gehoorde opmerking in de glastuinbouw. Andere ondernemers zeggen dat zzp'ers wat tarief betreft goed kunnen concurreren met uitzendkrachten en dat ze daarom - ook vanwege hun betere arbeidsmoraal - aantrekkelijke werkuitvoerders zijn;

Interviewquote opdrachtgever: 'Zzp'ers zijn de betere werknemers.'

- betere kwaliteit van het werk door continuïteit (langdurige aanwezigheid) en motivatie. Op deze punten is de zzp'er in het voordeel ten opzichte van een uitzendkracht. De opdrachtgever kiest bewust voor de zzp'er vanwege zijn persoonlijke capaciteiten. Uitzendkrachten wisselen vaak, waardoor nieuwe mensen ingewerkt of bijgepraat moeten worden. Bij zzp'ers hoeft dat niet. Verder zorgt hun ondernemende instelling en ervaring vaak voor meer betrokkenheid en daardoor een betere motivatie om kwaliteit te leveren;

Interviewquote opdrachtgever: 'Een zzp'er zoekt zelf werk op en gaat er 100% voor.'

- minder risico's als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid en ontslag;
- minder administratie. De opdrachtgever betaalt de rekening van de zzp'er, en daarmee is de kous af.

Twee andere argumenten (voordelen) die werden genoemd door opdrachtgevers zijn:

- nuttige arbeidsvorm om arbeidstekorten op te lossen;
- vakmanschap, omdat het vaak de betere vakmensen zijn die aan de slag gaan als zzp'ers.

Box 5.1 Het aangename werken met zzp'ers

Bart bezit een melkveebedrijf in Friesland. Door het jaar heen heeft hij drie à vier zzp'ers op zijn bedrijf. Ze komen vooral voor het invullen van melkbeurten, soms voeren ze daarnaast werk uit als schoonspuiten en klauwbekappen. Zelf melkt hij tien à twaalf keer per week, de overige melkbeurten voeren de zzp'ers uit. Eén van de zzp'ers melkt in de winter, een andere in de zomer en één melkt altijd op zondagmiddag. Schoonspuiten en klauwbekappen neemt af en toe een dag in beslag. Bart werkt al vijf à zes jaar met zzp'ers en gemiddeld maken ze circa zes uur per week op zijn bedrijf. Momenteel heeft Bart ook nog extra zzp'ers aan het werk voor de uitbreiding van zijn stal.

Hij ervaart zzp'ers als zeer betrokken, gemotiveerde en hardwerkende personen. Ze brengen ook kennis mee waar hij op zijn bedrijf zijn voordeel mee kan doen. Verder zijn ze flexibel in het omgaan met tijd. 'Niks geen administratieve rompslomp. Ze sturen een rekening die jij betaalt en klaar is Kees.' Hij vindt het financieel aantrekkelijk om uitsluitend arbeid te betalen op momenten dat je het echt nodig hebt. Op die manier heb je geen leegloopuren en dat is een groot voordeel ten opzichte van vaste medewerkers. Het voordeel tegenover AB'ers (en uitzendkrachten) is dat je weet wie je krijgt. Wanneer je bij AB een melker vraagt voor meerdere melkmalen per week, zul je vaak met meerdere wisselende personen te maken krijgen.

Nadelen

Het belangrijkste nadeel van zzp dat opdrachtgevers naar voren brengen is:

- de beperkte inzetbaarheid van een zzp'er. De zzp'er heeft niet altijd tijd, doordat hij meerdere klanten heeft (volle agenda) en sommige zzp'ers hun zzp-activiteiten combineren met een eigen bedrijf.

Andere nadelen die af en toe worden genoemd, zijn:

- zzp'ers zijn moeilijk te vinden;

- zzp'ers hanteren een vrij hoog uurtarief;
- zzp'ers hebben te weinig binding met het bedrijf.

De laatste twee punten staan overigens haaks op de hiervoor genoemde voordelen van zzp'ers.

5.3.2 Voor- en nadelen volgens zzp'ers

Voordelen

De wens om eigen baas te zijn en de vrijheid om zelf de eigen werkzaamheden in te delen, komen in de literatuur als de belangrijkste redenen naar voren om als zzp'er aan de slag te gaan (hoofdstuk 3). Dit sluit aan bij de resultaten uit de elf interviews die gehouden zijn voor dit onderzoek. Aan de zzp'ers is gevraagd wat voor hen de redenen zijn om te kiezen voor zzp, en welke voor- en nadelen ze ervaren. Een tweetal zeer vaak genoemde argumenten/voordelen door zzp'ers zijn:

- vrijheid om zelf het soort werk, de werktijden en de opdrachtgevers te kiezen. Hierbij worden begrippen genoemd als voorkeur voor bepaald type werk (bijvoorbeeld machinewerk), vakwerk en afwisselend werk;
- het is een goede financiële aanvulling op het inkomen uit het eigen bedrijf. Vooral potentiële bedrijfsopvolgers noemen dit argument vaak. Het is een 'makkelijke' manier om geld te verdienen en dat wordt vervolgens (deels) geïnvesteerd in het bedrijf dat men op termijn hoopt over te nemen.

Andere genoemde argumenten zijn:

- werken als zelfstandige en het zelf binnenhalen van opdrachten geeft meer voldoening dan werken in loondienst. Veel boerenzonen waarderen het ondernemende klimaat waarbinnen de zzp'er opereert;
- werken als zzp'er heeft voordelen boven het werken bij een loonwerker. Belangrijkste voordeel is dat de zzp'er zijn zzp-activiteiten beter kan afstemmen op de werkzaamheden op het eigen bedrijf. De pieken bij loonwerkers vallen vaak gelijk met de pieken op het eigen bedrijf. Voor veel agrarische ondernemers is dit een belangrijke reden om te zoeken naar zzp-klussen buiten de eigen sector of zelfs buiten de land- en tuinbouw;
- het opbouwen van een netwerk. Door contacten met verschillende bedrijven bouwt de zzp'er een netwerk op en doet hij ervaring op met diverse werkzaamheden en personen. Overigens hebben de geïnterviewde zzp'ers meestal niet meer dan drie tot vijf opdrachtgevers. Slechts enkelen hebben er meer. Het voordeel van een beperkte klantenkring is dat opdrachtgevers

en zzp'ers elkaar goed kennen. Hierdoor ervaart de opdrachtgever de zzp'er als iemand die thuis is op het bedrijf en 'weet wat men aan hem heeft'.

Box 5.2 Zzp aantrekkelijk voor opdrachtgever en zzp'er

In 1996 besloot Cees, vijftig jaar, zijn boomkwekerijbedrijf te beëindigen. Cees zag in het zzp een mooi alternatief om zijn kennis van het boomteeltvak bij andere ondernemers in te kunnen zetten. En omdat echte vakkennis steeds schaarser is, lag hier een kans.

Zo werkt Cees al enkele jaren in de maanden februari tot en met april als waardevolle kracht op het bedrijf van Daan. Hij voert daar vooral specialistisch werkzaamheden uit, zoals het enten van Salix. Maar hij doet ook andere klussen op het bedrijf van Daan en werkt hij voor gemiddeld vier andere bedrijven per jaar.

Cees: 'Ik vind het werken als zzp'er grandioos. De verdiensten zijn beter dan als werknemer. Daarnaast heb ik niet meer de zorgen die ik destijds als zelfstandig kweker had. Mijn werk is voldoende afwisselend en ik kom met verschillende mensen in contact.'

Ook Daan is tevreden. Naast het vakmanschap vindt hij vooral ook de gezelligheid van belang. Polen zijn wellicht een goedkoper alternatief zijn, maar hij vindt dat minder gezellig vanwege de taalbarrière. Daarnaast is voor hem ook flexibiliteit een zeer belangrijke factor. Volgens Daan willen andere opdrachtnemers (onder andere AB en Polen) graag volledig volgepland worden met werk, terwijl dit niet altijd voorradig is. Daan: 'Zij zijn weliswaar goedkoper in uurtarief, maar uiteindelijk dus minder flexibel.' Verder is het een prettige bijkomstigheid van het vakmanschap van Cees dat Daan makkelijk bepaalde werkzaamheden aan hem kan overdragen. 'Dat is niet bij elke medewerker het geval en daarom is de inzet van Cees als zzp'er extra waardevol', aldus Daan.

Nadelen

De belangrijkste nadelen die de geïnterviewden zzp'ers ervaren zijn:

- het deeltijd-zzp in combinatie met een eigen bedrijf is soms moeilijk te combineren. Drukke perioden op het eigen bedrijf vallen vaak samen met verzoeken van potentiële opdrachtgevers. Hierdoor moeten zzp'ers af en toe verkopen. Wat zij overigens niet graag doen, omdat niet iedere opdrachtgever hiervoor begrip heeft en de relatie tussen opdrachtgever en zzp'er hierdoor onder druk kan komen staan. Ook zzp'ers zonder eigen bedrijf hebben maar een beperkte arbeidscapaciteit en herkennen dit spanningsveld;
- de administratie. Concreet het bijhouden van urenregistratie en het verzenden van facturen. Dit vinden zzp'ers over het algemeen geen leuk werk. Sommigen laten dit over aan hun partner of ander familielid.

Andere nadelen incidenteel door zzp'ers genoemd:

- het zelf verzekeren tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid;
- het zelf zorgen voor een pensioenvoorziening;
- het zelf werven van nieuwe opdrachten en onderhandelen met opdrachtgevers.

Beweegredenen van zzp'ers actief buiten agrarische sector

Binnen dit onderzoek zijn bijna uitsluitend zzp'ers geïnterviewd die fulltime werkzaam zijn binnen de agrarische sector. Ook is met enkele zzp'ers gesproken die hun wortels hebben in de agrarische sector, maar vooral buiten deze sector actief zijn als zzp'er. Uit de gesprekken met deze personen bleek dat de keus voor niet-agrarische sectoren vaak te maken had met de volgende drie aspecten:

- zzp-activiteiten buiten de sector zijn makkelijker te combineren met het eigen bedrijf dan zzp-werkzaamheden in de agrarische sector;
- er is veel vraag naar zzp'ers vanuit andere sectoren, met name de bouw en het grondverzet;
- buiten de agro-sector kan er veelal een hogere uurtarief worden gehanteerd.

5.4 Kernpunten

- Opdrachtgevers in de agrarische sector noemen in vergelijking met andere arbeidsvormen de volgende vier voordelen van zzp: 1) lagere arbeidskosten door flexibele inzet van arbeid (alleen tijdens piektijden), 2) geen financiële risico's rond ziekte, arbeidsongeschiktheid en ontslag, 3) minder administratieve lasten en 4) een betere kwaliteit van werk door meer betrokkenheid. Een nadeel volgens opdrachtgevers is dat zzp'ers door hun volle agenda's soms (te) beperkt inzetbaar zijn.
- Voor zzp'ers in de agrarische sector zijn: 1) de behoefte aan vrijheid om zelf werktijden, activiteiten en opdrachtgevers te kiezen en 2) de mogelijkheid om op die manier (extra) inkomen te verwerven naast het eigen bedrijf, de belangrijkste redenen om als zzp'er aan de slag te gaan.

6 Werving zzp'ers en opdrachten

6.1 Onderzoeksvraag en aanpak

In het vorige hoofdstuk is naar voren gekomen dat het voor een agrarische ondernemer aantrekkelijk kan zijn om te werken met zzp'ers in plaats van met andere type arbeidskrachten. Maar: *hoe vinden agrarische ondernemers geschikte zzp'ers en hoe vinden zzp'ers opdrachtgevers in de land- en tuinbouw? En welke verbeteringsmogelijkheden zijn er?* Dit hoofdstuk gaat op deze onderzoeksvragen in aan de hand van literatuurstudie en praktijkervaringen van opdrachtgevers en zzp'ers.

6.2 Werving in algemene zin

Door TNO Arbeid (Evers, 2000) is onderzoek gedaan naar de wijze van klantenwerving (opdrachtenwerving) door zzp'ers. Meer dan de helft van zzp'ers noemt mond tot mondreclame als de meest gehanteerde manier om klanten te werven. Het plaatsen van advertenties en het versturen van brieven aan klanten zijn ook relatief vaak toegepaste methoden. Daarnaast zijn er zzp'ers die min of meer een vaste klantenkring hebben. Het opbouwen van een vast klantenbestand en andere vormen van netwerken zijn in de loop van de tijd steeds belangrijker geworden. Ditzelfde geldt voor vraag-en-aanbodsites op internet (box 6.1). De meest bekende agrarische site is die van LTO ZPP, sinds 2006 in de lucht. Sinds 2008 kunnen leden van FNV Zelfstandigen een jaar lang gratis adverteren op Marktplaats.

Box 6.1	Populaire vraag-en-aanbodsites
www.ltozpp.nl of www.boerzoektklus.nl (agrarisch)	
www.boerboer.nl (agrarisch)	
www.zzpnodig.nl	
www.vacaturekrant.nl	
www.marktplaats.nl	
www.careerjet.nl	
www.zzper.nl	

Een andere vorm van werving is bemiddeling. Veel bemiddelaars functioneren in feite als detacheringbureau. Bemiddeling of detachering wordt vooral bij grote opdrachten toegepast. Het nadeel is dat deze bemiddelingsbureaus vaak in de factureringssketen tussen opdrachtgever en zzp'er zitten, waardoor er veel aan de strijkstok blijft hangen en de fiscale zelfstandigheid van de zzp'er in gevaar komt. Het voordeel voor opdrachtgevers en zzp'ers is dat ze zelf minder tijd en energie hoeven te steken in werving.

6.3 Werving in de agrarische praktijk

6.3.1 Resultaten diepte-interviews opdrachtgevers en zzp'ers

In de diepte-interviews met zowel opdrachtgevers als zzp'ers, is uitvoerig ingegaan op het onderdeel werving van zzp'ers/werving van opdrachten. De belangrijkste bevindingen uit de interviews zijn hieronder puntsgewijs samengevat.

- Werving vooral via eigen netwerk

Uit de interviews met zzp'ers en opdrachtgevers blijkt dat werving van opdrachten en zzp'ers meestal gebeurt via mond-tot-mondreclame. Opdrachtgevers tippen andere opdrachtgevers op goede zzp'ers, en andersom. Daarnaast komt het soms ook voor dat zzp'ers op hun beurt weer andere zzp'ers uit hun eigen netwerk werven om gezamenlijk grotere opdrachten uit te voeren.

Het belangrijkste voordeel van werving via het eigen netwerk is dat je weet met wie je te maken hebt, of minimaal referenties van iemand kan achterhalen. Deze vorm van werving is minder anoniem in vergelijking met werving via advertenties op internet of papieren media.

- Werving via eigen netwerk buiten agrarische sector makkelijker

Zzp'ers die zowel in de agrarische sector werkzaam zijn als in de bouw, geven aan dat het verwerven van opdrachten via het eigen netwerk in de bouw over het algemeen iets makkelijker gaat dan in de agrarische sector. Simpelweg vanwege het feit dat je op een bouwplaats meer potentiële opdrachtgevers tegen het lijf loopt dan wanneer je de hele dag werkzaam bent op een agrarisch bedrijf.

- Werving via internet en regionale dagbladen aanvullend op eigen netwerk
Een minderheid van de geïnterviewde zzp'ers zegt dat voldoende werk vinden af en toe lastig is. Via advertenties op vraag-en-aanbodsites op internet, regionale dagbladen en vaktijdschriften proberen ze aanvullende opdrachten te werven.

Opdrachtgevers zeggen op hun beurt dat ze de indruk hebben dat 'goede zzp'ers snel vol zitten' en daarom min of meer noodgedwongen via internet of krant zzp'ers proberen te werven.

- Zzp'ers en opdrachtgevers hebben voorkeur voor 'vaste relaties'
De meeste zzp'ers hebben een vaste groep opdrachtgevers, waarvoor ze werken. Voor de meeste zzp'ers biedt deze vaste kring van opdrachtgevers voldoende potentie om voortdurend werk te hebben. Het aantal opdrachtgevers is veelal beperkt: drie tot vijf per jaar. Dit hangt deels samen met het feit dat een deel van de zzp'ers hun zzp-activiteiten combineren met een eigen bedrijf. Maar zowel zzp'ers als opdrachtgevers zeggen voorkeur te hebben aan min of meer vaste relaties. Het voordeel is dat opdrachtgever en zzp'er elkaar goed kennen. Hierdoor ervaart de opdrachtgever de zzp'er als iemand die thuis is op het bedrijf en 'weet wat men aan hem heeft'.

Box 6.2 **Voorbeeld advertentie opdrachtgever op website LTO ZZP**

Gezocht bedrijfsverzorger

Omschrijving opdracht: voor de periode augustus/september 2008 ben ik op zoek naar een bedrijfsverzorger die zelfstandig mijn bedrijf kan runnen. Hierbij horen voornamelijk de werkzaamheden melken en voeren. Ben je woonachtig in NW-Friesland en beschikbaar in de maanden augustus/september, neem dan contact op.

sector: rundveehouderij

provincie: Friesland

6.3.2 Resultaten telefonische interviews LTO ZZP

Door LTO ZZP is in 2008 een kleine telefonische interviewronde gehouden onder zzp'ers die adverteren op de website van LTO ZZP. Uit de belronde blijkt dat zzp'ers vooral het binnenhalen van opdrachten lastig vinden en 'het nee verkopen' aan opdrachtgevers als er al voldoende opdrachten zijn uit 'angst' de opdrachtgever voor de toekomst te verliezen.

Verder kwam naar voren dat slechts een beperkt aantal zzp'ers, die adverteerden op de website, ook daadwerkelijk een opdracht via de website heeft verworven. Ook de geïnterviewde zzp'ers en opdrachtgevers voor dit onderzoek, zeiden slechts een enkele keer tot een succesvolle match te zijn gekomen via de site van LTO ZZP. Zowel opdrachtgevers als zzp'ers wijten dit aan het geringe aanbod via de site (begin 2008 stonden circa tachtig zzp'ers geregistreerd op de website). Daar komt bij dat men toch vooral een opdrachtgever of zzp'er zoekt in de eigen regio.

Box 6.3 Voorbeeld advertentie zzp'er op website LTO ZZP	
<i>Ex-kweker zoekt passend werk</i>	
Gewenste opdracht:	kan aan een bedrijf plus personeel leiding geven. Maar ook techniek en transport, of een combinatie hiervan lijkt mij leuk. Mijn voorkeur gaat uit naar een opdrachtgever waar ik ook in de wintermaanden aan de slag kan.
Werkervaring:	man, ex-kweker van paprika's, zoekt passend werk, bij voorkeur in deze teelt, maar beslist geen noodzaak. Biedt flinke inzet en goed werktempo.
Opleiding:	tuinbouwschool. rijbewijs be-ce-de, en chauffeursdiploma goederenvervoer.
Persoonlijke eigenschappen:	eerlijk, integer
Gewenste sectoren:	glastuinbouw, boomteelt, vaste plantenteelt
Aangeboden diensten:	transport, personeel en organisatie, bouw
Gewenste regio:	Westland

6.4 Tips voor succesvolle(re) werving

Hoe succesvol werving via het eigen netwerk ook is, zowel opdrachtgevers als zzp'ers beschouwen het gebrek aan een betere 'marktplaats' toch als een ge-

mis, omdat het succes bij uitsluitend werven via het eigen netwerk teveel van toevalligheden afhangt.

Uit de gesprekken met opdrachtgevers en zzp'ers blijkt dat de meesten werving via een internetsite, zoals van LTO ZZP, op zich wel een goed middel vinden, maar dat vanwege het beperkte aanbod de kans op succesvolle werving minimaal is. Daarom is het belangrijk dat het aanbod vergroot wordt, bijvoorbeeld door nog meer reclame te maken voor de site. Op basis van de interviews is te concluderen dat de genoemde website vaak niet bekend is. Daarnaast zou het uitbreiden van de huidige website - gebaseerd op een advertentiestructuur - naar een databasestructuur, het gebruik van de website kunnen stimuleren. Verschillende geïnterviewden opdrachtgevers en zzp'ers zeggen namelijk meer gericht te willen zoeken op de site, bijvoorbeeld op sector, regio, type werk en periode.

Een klein aantal geïnterviewde opdrachtgevers zegt behoefte te hebben aan persoonlijke bemiddeling, en prefereert dit boven vraag-en-aanbodsites op internet. Zzp'ers zeggen over het algemeen geen behoefte te hebben aan bemiddeling, omdat ze meestal voldoende opdrachten via het eigen netwerk weten te werven. Voor startende zzp'ers die nog niet over een vaste klantenkring beschikken, biedt bemiddeling mogelijk ook een uitkomst. Een organisatie die hierin een rol kan spelen is AB. Wel blijft het aspect van gezagsverhouding (hoofdstuk 8) een belangrijk aandachtspunt bij bemiddeling.

Interviewquote zzp'er: 'Ik heb misschien wel belangstelling voor ondersteuning bij werving. Maar ook het gevoel: je bent zelf ondernemer, dan moet je ook zelf voor je werk zorgen.'

Een laatste opmerking hierover heeft niet zozeer betrekking op een succesvollere werving, maar wel op een verdere professionalisering bij het overeenkomen van een opdracht. Nu wordt vaak nog gewerkt zonder offertes en overeenkomsten, met het risico van onduidelijkheid en onenigheid. Het is voor zowel zzp'ers als opdrachtgevers raadzaam om vooraf goede afspraken te maken over de uit te voeren werkzaamheden, de prijs en algemene voorwaarden. Het ontwikkelen van modelcontracten door belangenorganisaties kan dit bevorderen. Overigens kunnen leden van LTO ZZP via het besloten deel van de website een voorbeeldovereenkomst (contract) en bijbehorende algemene voorwaarden downloaden.

6.5 Kernpunten

- Werving van nieuwe opdrachten en zzp'ers vindt hoofdzakelijk via het eigen netwerk/mond-tot-mondreclame plaats. Werving via internet en andere media is hooguit aanvullend.
- Hoewel werving via het eigen netwerk meestal succesvol is, wordt dit ook vaak als een beperking gezien, omdat het succes teveel van toevalligheden afhankelijk is. Vooral opdrachtgevers zeggen daarom behoefte te hebben aan een ruime internetdatabase met uitgebreidere zoekfuncties en/of bemiddeling.
- Uit de gesprekken met opdrachtgevers en zzp'ers blijkt dat de meesten werving via een internetsite, zoals die van LTO ZZP, op zich wel een goed middel vinden, maar dat vanwege het beperkte aanbod de kans op succesvolle werving te gering is. Het is aan te bevelen om de huidige website om te bouwen van een advertentie- naar een databasestructuur, waarbij te zoeken is op sector, regio, type werk en periode.
- Een professionaliseringslag bij het tot stand komen van overeenkomsten tussen zzp'ers en opdrachtgevers is wenselijk. Nu zijn de meeste opdrachten gebaseerd op mondelinge overeenkomsten. Het ontwikkelen van modelcontracten door bemiddelingsbureaus of belangenorganisaties kan dit bevorderen.

7 Zzp: kansen voor bepaalde doelgroepen

7.1 Onderzoeksvraag en aanpak

Binnen de groep zzp'ers die werkzaam is in de agro-sector zijn er grote verschillen. Dit hoofdstuk schetst hier een beeld van met de achterliggende onderzoeksvragen: *in hoeverre liggen er mogelijkheden voor jongeren die een land- of tuinbouwbedrijf willen overnemen om zich in de aanloop daar naartoe als zzp'er op de arbeidsmarkt te begeven? Zo ook voor zelfstandige agrariërs die op hun bedrijf onvoldoende emplooi hebben en eventueel als zzp'er aan de slag kunnen als alternatief voor een multifunctionele landbouw of een nevenfunctie als werknemer.* Hierbij is ook nagegaan welke segmenten te onderscheiden zijn binnen de groep zzp'ers die in de agrarische sector werkzaam is. De gehanteerde segmentatie is vooral gebaseerd op indelingen uit de literatuur in combinatie met specifieke kenmerken van agrarische zzp'ers en opdrachtgevers op basis van de interviews.

7.2 Segmentatie zzp'ers

Zzp'ers zijn op basis van bepaalde specifieke kenmerken in te delen in verschillende segmenten. Indelingen in de literatuur (Vossen en Bouwmeester, 2002; Hessels en Vroonhof, 2003; Pleijster en Van der Valk, 2007) zijn onder andere gebaseerd op de volgende kenmerken: 1) beweegredenen 2) hoeveelheid tijd 3) type arbeid en marktgerichtheid en 4) combinatie van kenmerken (onder andere leeftijd, opleiding, inkomen).

Met deze indelingen in het achterhoofd en in combinatie met de gesprekken met diverse stakeholders zijn de diepte-interviews met de elf zzp'ers geanalyseerd. Hieruit blijkt dat zzp'ers die werkzaam zijn in de agrarische sector, te typeren zijn aan de hand van de volgende drie kenmerken:

1. Type werk

Hierbij gaat het zowel om het soort werk als om het benodigde opleidingsniveau en het daarbij behorende uurtarief. Voor deze drie punten zijn drie vormen te onderscheiden:

- productiemedewerker
Voorbeelden hiervan zijn medewerkers die worden ingezet bij zaaien en oogsten. Deze categorie komt in de agrarische sector het meeste voor;
- specialist
Voorbeelden hiervan zijn gespecialiseerde medewerkers rond teelt (ent-specialist, groensnijder, ziektenzoekers, sorteerders, transporteur) en dierverzorging (melker, klauwverzorger, inseminator), maar ook vakspecialisten die worden ingezet voor stallenbouw en onderhoud van machines en installaties;
- (midden)kader
Voorbeelden hiervan zijn interim-bedrijfsleiders, personen die worden ingehuurd als voorman van een groep scholieren of seizoensarbeiders. Deze categorie komt in de agro-sector het minste voor.

2. Aantal bestede uren per week

Hierbij zijn twee groepen te onderscheiden:

- deeltijd
Dit betreft ondernemers die het werken als zzp'er combineren met het werk op hun eigen agrarische bedrijf. Binnen dat agrarisch bedrijf zijn ze zelfstandig ondernemer of ondernemen ze in een vennootschap in samenwerking met andere vennoten, in de meeste gevallen familieleden;
- voltijd
Zzp'ers die de gehele werkweek (36 uur of meer) besteden aan hun activiteiten als ondernemer die werk aanneemt.

3. Levensfase van een persoon

Op grond van levensfasen tijdens het werkzame leven van werkers in de sector zijn drie groepen te onderscheiden:

- jongeren tot circa 30 jaar. In de meeste gevallen betreft dit potentiële bedrijfsopvolgers, en een enkeling die niet opgegroeid is op een agrarisch bedrijf;
- ondernemers in de kracht van hun leven, leeftijdsklasse tussen circa 30 en 45 jaar. Meestal betreft dit óf agrariërs met zzp als neventak, óf bewust voltijd-zzp'ers;
- oudere ondernemers die het bedrijf langzaam afbouwen of al beëindigd hebben en ouder zijn dan circa 45 jaar;

De vierde vorm van segmentering op basis van beweegredenen is hierbij bewust achterwege gelaten, omdat zzp voor vrijwel alle agrarische zzp'ers een bewuste keuze is.

Box 7.1 Zzp een mooie aanvulling voor jonge bedrijfsopvolger

Erik is een jonge agrariër die samen met zijn ouders een melkveebedrijf runt. Op termijn zal hij het bedrijf volledig overnemen. Op dit moment kan hij echter nog niet zijn volledige arbeidsinzet kwijt op het bedrijf. Daarom is hij ook als zzp'er actief. Hiermee is hij direct na school begonnen en inmiddels doet hij dit al zeven jaar. Gemiddeld werkt hij zo'n 50 uur op het eigen bedrijf en ongeveer 25 uur als zzp'er.

Erik is ooit in de bouw begonnen als zzp'er, maar dit vond hij geen prettige werkomgeving. De laatste jaren heeft hij gemiddeld drie volle dagen in de week gewerkt voor een metaalbedrijf. Hij hield zich daar bezig met het bouwen van containers voor offshore. Daarnaast vulde hij nog drie dagen met allerlei klussen voor particulieren, zoals hekwerken plaatsen en bestraten. Sinds kort is hij gestopt met de werkzaamheden voor het metaalbedrijf. De claim om maar steeds te komen werken, maakte hem minder flexibel. Ook de mentaliteit bij het bedrijf veranderde en maakte het minder prettig om er te werken.

Gemiddeld is hij nu drie dagen met allerlei klussen bezig. Dit zijn overigens bijna allemaal klussen buiten de agrarische sector. Hij kiest hier bewust voor, omdat hij drukke momenten op het eigen melkveebedrijf veelal samen vallen met drukke momenten bij andere agrarische bedrijven. Dit gaat slecht samen. Hij schat in dat hooguit 10% van zijn klussen agrarisch gerelateerd zijn.

Voor Erik is het werken als zzp'er ook een leuke manier om geld te verdienen. Geld dat hij kan investeren in het eigen bedrijf. Daarnaast spreekt de flexibiliteit hem erg aan. Erik: 'Je doet veel contacten op en je kunt veel van je opdrachten zelf uitkiezen.' Diezelfde flexibiliteit is ook een nadeel. Ook opdrachtgevers verwachten van hem dat hij flexibel is, wat niet altijd goed te combineren is met het eigen bedrijf. Maar zijn eerste prioriteit ligt bij het melkveebedrijf; daar ligt zijn echte passie en zijn toekomst.

Het resultaat van deze indeling is dat iedere agrarische zzp'er te karakteriseren is aan de hand van deze drie kenmerken. De combinatie van drie klassen voor type werk, twee voor aantal uren per week en drie voor levensfase levert in totaal achttien segmenten op. Uit de waarnemingen en ervaringen binnen het onderzoek, is globaal af te leiden dat de volgende segmenten het meeste voorkomen:

1. jongeren tot circa 30 jaar die potentieel bedrijfsopvolger zijn en als zzp'er in deeltijd werken als productiemedewerker;

2. ondernemers in de kracht van hun leven (tussen circa 30 en 45 jaar) met een agrarisch bedrijf en hun zzp-bezigheden als neventak;
3. oudere ondernemers die het bedrijf langzaam afbouwen of al beëindigd hebben (ouder zijn dan circa 45 jaar) en die in deze levensfase in deeltijd of voltijd werken als zzp'er.

Bij de klassen twee en drie hierboven genoemd, is met opzet niet een omschrijving van het type werk genoemd. In de meeste gevallen betreft het ook hier werkzaamheden als productiemedewerker, maar dan vaak wel productiewerk waarin de werkervaring van de betreffende persoon benut wordt. Wellicht kan dit aangeduid worden als 'productiemedewerkerplus'. In een beperkt aantal gevallen betreft het technisch specialisten of midden(kader)functies.

Box 7.2 Schapenbedrijf combineren met melken als zzp'er

Frans, rond de 45, heeft een schapenhouderij in Gelderland en werkt daarnaast als zzp'er op meerdere melkveebedrijven als melker. Gemiddeld besteedt hij 30 uur per week aan zijn zzp en ongeveer even veel aan het eigen bedrijf. Hij werkt nu drie jaar als zzp'er, daarvoor was hij in loondienst. Omdat daar een neef in het bedrijf kwam, was er geen werk meer voor hem. Nu vindt hij zzp-werk veel interessanter omdat hij zelf kan bepalen wat voor werk hij gaat doen en wanneer.

Hij weet niet goed wat de invloed van de melkrobot zal zijn op de behoefte aan melkers. Hij denkt dat niet ieder bedrijf geschikt is voor een robot en dat er daardoor dus altijd nog koeien in melkstallen gemolken zullen worden. Het aanbod van mensen die willen melken neemt sterk af, merkt Frans in zijn omgeving. De meeste jongeren voelen er niet zo veel voor om twee maal daags die verplichting aan te gaan. En er zijn steeds minder studenten die voor dierhouderij kiezen, en dus worden er ook steeds minder jongeren opgeleid om de melkveehouderij in te gaan.

De indeling in drie segmenten is een sterke vereenvoudiging van de werkelijkheid. De indeling in achttien groepen biedt meer en betere mogelijkheden om de karakteristieke kenmerken van agrarische zzp'ers te omschrijven. Omdat dit onderzoek een verkennend karakter heeft, is niet nagegaan welke aantallen zzp'ers er voorkomen in de verschillende klassen. Dit kan een nuttig vervolgonderzoek zijn om nog meer inzicht te krijgen in diverse vormen van agrarische zzp'ers. Een probleem daarbij is dat agrarische zzp'ers nergens als zodanig geregistreerd zijn en dat het dus vrijwel onmogelijk is om inzicht te krijgen in het aantal zzp'ers binnen de verschillende segmenten. Hierin kan verbetering gebracht worden door bij de

inschrijving bij de Kamer van Koophandel toevoegingen aan te brengen waaruit is af te leiden of iemand werkt als zzp'er.

Box 7.3 Ex-akkerbouwer: veel relaxter dan met eigen bedrijf

Gert uit Drenthe is 54 jaar en sinds ongeveer 2,5 jaar fulltime actief als zzp'er op meerdere akkerbouwbedrijven. Als eigenaar van een akkerbouwbedrijf was hij de laatste 5 jaar ook al voor circa 60% van zijn tijd actief als zzp'er om geld bij te verdienen. Hij heeft zijn bedrijf verkocht omdat het qua omvang niet financieel rendabel was om het voort te zetten.

Hij werkt van april tot en met september circa 50 uur per week en van oktober tot en met maart doet hij het iets rustiger aan. In totaal is hij ongeveer 3 maanden per jaar vrij, met name in de wintermaanden. Het type werkzaamheden dat hij verricht hangt af van het seizoen. In het voorjaar worden met name zaai- en plantmachines bediend en in de zomer oogstmachines. In de wintermaanden helpt hij met sorteren van pootaardappelen en het transporteren van aardappelen van de ene naar de andere locatie. Op een biologische bedrijf verricht hij veel werkzaamheden die betrekking hebben op gewasverzorging (onkruid branden en schoffelen).

Gert: 'Je kunt je eigen tijd qua werken en vrije tijd indelen.' Hij heeft het nu relaxter dan toen hij een eigen bedrijf had, en veel meer werkzaamheden had. 'Verder is het sociaal gezien plezieriger om als zzp'er te werken dan in je eentje een bedrijf te runnen. Je hebt veel meer contact met andere mensen (opdrachtgever, overig personeel of andere zzp'ers).' Hij vindt dat hij in de kwaliteit van het werk er ook op vooruit gegaan is. Hij werkt graag met machines en daar kan hij nu veel uren aan besteden.

7.3 Segmentatie opdrachtgevers

In de literatuur wordt weinig aandacht besteed aan de kenmerken van opdrachtgevers van zzp'ers. Uit de interviews met opdrachtgevers blijkt dat globaal drie groepen te onderscheiden zijn op basis van hun houding ten opzichte van de inzet van zzp-arbeid:

1. de overtuigde zzp-gebruiker
Deze ondernemers huren veel zzp-uren in voor meerdere activiteiten, omdat ze veel voordelen zien van deze vorm van arbeid (hoofdstuk 5). Deze ondernemers kiezen zeer bewust voor deze vorm;
2. de selectieve zzp-gebruiker
Deze ondernemers schakelen beperkt zzp'ers in voor een beperkt aantal uren. De zzp'ers worden ingeschakeld uit nood ('ik kan niemand anders vin-

- den'), of omdat ze een zeer gewaardeerde specialist zijn voor dit werk (bijvoorbeeld de groensnijder en de klauwverzorger);
3. de niet-gebruiker
Deze ondernemers hebben het verschijnsel zzp-arbeid nog niet ontdekt of schakelen zzp'ers bewust niet in, omdat ze bijvoorbeeld liever werken met vaste medewerkers of met andere vormen van flexibele arbeid.

In dit onderzoek zijn vrijwel geen ondernemers uit de derde categorie 'de niet-gebruiker' geïnterviewd, omdat deze ondernemers niet tot de doelgroep behoren. Dit neemt niet weg dat ze wel veel voorkomen. Nog slechts een klein deel van de agrarische ondernemers werkt immers met zzp'ers (hoofdstuk 4).

Inzet zzp'ers in relatie tot bedrijfsgrootte

Uit de interviews komt naar voren dat het toenemen van de schaalgrootte van bedrijven, leidt tot meer belangstelling voor de inzet van zzp'ers. Daarmee lijkt bedrijfsgrootte misschien een alternatief voor het criterium 'houding ten opzicht van zzp-inzet' dat hierboven is gehanteerd. Houding ten opzicht van zzp'er is echter een veel directer criterium dan bedrijfsgrootte. Dat laatste is meer een indirect criterium. Verder zou het wel eens kunnen zijn dat zzp-inzet met name een aantrekkelijke vorm is voor bedrijven die in omvang groeien tussen één en drie à vijf medewerkers (paragraaf 7.4).

7.4 Kansen voor bepaalde doelgroepen

Er is een tendens gaande naar meer belangstelling voor het inzetten van zzp'ers op agrarische bedrijven. Dit heeft te maken met de toenemende behoefte aan flexibele arbeid (hoofdstuk 4). Maar het blijkt ook uit de interviews. Hoewel niet helemaal duidelijk is of dit komt door het geringere aanbod van personeel in het algemeen, door de grotere belangstelling van opdrachtgevers voor zzp'ers of door het grotere aanbod van zzp'ers; de trend is er. Zowel de gevraagde zzp'ers als hun opdrachtgevers zeggen vrijwel allemaal gunstige perspectieven te zien voor de inzet van zzp'ers in de toekomst.

Zzp lijkt met name goede perspectieven te bieden voor bedrijven die zich ontwikkelen van één ondernemer naar meer fte's. Deze bedrijven hebben te weinig werk om meerdere medewerkers een fulltime baan te kunnen geven en bovendien is er vaak sprake van een zeer ongelijkmatige arbeidsbehoefte over het jaar. In die fase zijn zzp'ers welkom om zowel arbeidspieken op te vangen of om gespecialiseerde taken uit te voeren. Daar komt bij dat door de inschakeling

van zzp'ers veel werkgeversrisico's (met name rond arbeidsongeschiktheid en ontslag) worden gemeden.

Op de grotere agrarische bedrijven, met meer dan tien medewerkers, zijn er vooral mogelijkheden voor de zzp'er als specialist. Gespecialiseerde taken die geen volledige werkweek vullen, lenen zich zeer goed om ingevuld te worden door zzp'ers. Zeker wanneer dat personen betreft met veel kennis en ervaring.

Voor een breed pallet arbeidskrachten zijn er mogelijkheden om binnen de agrarische sector te werken als zzp'er. De drie meest voorkomende segmenten (paragraaf 7.2) geven dit goed weer. Bovendien is er door een toenemende behoefte aan flexibele arbeid ook steeds meer ruimte voor voltijd-zzp'ers. Dit biedt kansen voor zowel schoolverlaters met een agrarische of 'groene' opleiding als voor werknemers binnen of buiten de agrarische sector.

7.5 Kernpunten

- Agrarische zzp'ers zijn te typeren aan de hand van drie karakteristieke kenmerken: type werk (productiewerk, specialist of (midden)kader), aantal bestede uren (deeltijd of voltijd) en levensfase (globaal: jonger dan 30, 30 tot en met 45 en ouder dan 45 jaar). Binnen de achttien klassen die zo ontstaan, zijn volgens de waarnemingen binnen dit onderzoek de volgende drie groepen zzp'ers de meest voorkomende:
 - jongeren tot circa 30 jaar die potentiële bedrijfsopvolger of al meewerken in vennootschap met ouder(s) en daarnaast als zzp'er in deeltijd werken als productiemedewerker;
 - ondernemers in de kracht van hun leven (tussen circa 30 en 45 jaar) met een agrarisch bedrijf en hun zzp-bezigheden als neventak;
 - oudere ondernemers (ouder dan circa 45 jaar) die het bedrijf langzaam afbouwen of al beëindigd hebben en die in deeltijd of voltijd werken als zzp'er.

- uit de gehouden interviews blijkt dat er onder agrarische ondernemers drie groepen zijn te onderscheiden op basis van hun houding ten opzichte van de inzet van zzp-arbeid:
 - de overtuigde zzp-gebruiker. Deze ondernemers huren veel uren zzp-arbeid in voor meerdere activiteiten, omdat ze veel voordelen zien van deze vorm van arbeid;
 - de selectieve zzp-gebruiker. Deze ondernemers schakelen beperkt zzp'ers in voor beperkt aantal uren;

- de bewuste niet-gebruiker. Deze ondernemers hebben het verschijnsel zzp-arbeid nog niet ontdekt hebben of zzp'ers bewust niet inschakelen, omdat ze liever werken met vaste medewerkers of met andere vormen van flexibele arbeid.
- er is een tendens gaande naar meer belangstelling voor het inzetten van zzp'ers op agrarische bedrijven. Zzp is voor groeiende bedrijven met een beperkt aantal fte's enerzijds een optie om arbeidspieken op te vangen en anderzijds een mogelijkheid voor invullen van bepaalde specialistische taken. Dit laatste geldt met name ook voor grotere bedrijven;
- de groeiende belangstelling voor zzp biedt vooral kansen voor bedrijfsbeëindigers en een 'nieuwe groep zzp'ers', namelijk schoolverlaters met een agrarische of 'groene' opleiding als voor werknemers binnen of buiten de agrarische sector.

8 Regelgeving en certificering

8.1 Onderzoeksvraag en aanpak

De termen zelfstandige zonder personeel (zzp'er), eigen baas en freelancer zijn in het dagelijks taalgebruik gemeengoed, maar juridisch hebben ze geen betekenis. Formeel bestaan er alleen ondernemers en werknemers. Toch is de arbeidsvoorziening in de vorm van zzp gebonden aan een aantal regels. Een van de onderzoeksvragen luidt dan ook: *in hoeverre zijn deze regels bij aanbieders van werk en bij zzp'ers bekend? Welke verbeteringsmogelijkheden in de kennis en communicatie zijn er? Wat zijn de perspectieven van certificatie van zzp'ers voor zowel opdrachtgevers als zzp'ers? En in hoeverre wordt in het agrarische onderwijs ingespeeld op het fenomeen zzp?*

In dit hoofdstuk is een overzicht geschetst van de belangrijkste regelgeving met betrekking tot zzp'ers. Informatie hieromtrent is hoofdzakelijk verzameld door literatuurstudie. Daarnaast zijn diverse praktijkervaringen opgetekend op basis van interviews met ondermeer zzp'ers, opdrachtgevers en belangenorganisaties binnen de agrarische sector. Verder zijn een aantal onderwijsinstellingen benaderd.

8.2 Verklaring arbeidsrelatie (VAR)

8.2.1 Introductie

Lange tijd is onduidelijk geweest welke wetgeving van toepassing is voor zzp'ers. Deze onduidelijkheid werd veroorzaakt doordat twee soorten wetgeving met elkaar botsten, namelijk de belastingwetgeving en de wetgeving voor werknemersverzekeringen (Boomen en Hoeflaken, 2008). In 2005 is deze patstelling met de introductie van de VAR-wuo (Verklaring arbeidsrelatie winst uit onderneming) en de VAR-dga (Verklaring arbeidsrelatie directeur grootaandeelhouder) doorbroken en oordeelt de belastingdienst *vooraf* over de fiscale kwalificatie van de te verwachten inkomsten voor een bepaald soort werkzaamheden.

In de praktijk zijn vier verschillende type VAR's te onderscheiden:

- VAR-loon, voor mensen in loondienst;
- VAR-row (resultaten uit overige werkzaamheden) voor mensen die tussen loondienst en zelfstandigheid in zitten;

- VAR-wuo (winst uit onderneming) voor zelfstandige ondernemers en freelancers;
- VAR-dga (directeur-groootaandeelhouder) voor ondernemers met een bv.

Voor zzp'ers is een VAR-wuo (of een VAR-dga) van belang. In de praktijk wordt doorgaans over de VAR gesproken. Hiermee wordt dan de VAR-wuo-verklaring bedoeld. In dit rapport is bij de praktijk aangesloten en dient met VAR te lezen als VAR-wuo-verklaring.

De criteria voor de beoordeling van de VAR zijn niet openbaar. Wel is bekend dat gelet wordt op volgende aspecten (Boomen en Hoeflaken, 2008):

- aantal opdrachtgevers (veelal minimaal drie);
- aantal uren;
- geen gezagsverhouding;
- wijze van presentatie (persoon/bedrijf);
- financiële risico dat gelopen wordt;
- traditie van de branche waarin gewerkt wordt;
- de wijze waarop opdrachten binnengehaald worden;
- de omvang van de praktijk.

Een VAR geldt in principe voor één kalenderjaar en is alleen geldig voor de soort werkzaamheden waarvoor deze is aangevraagd. Zelfstandigen die heel uiteenlopende werkzaamheden uitvoeren, moeten dus meerdere VAR-verklaringen aanvragen.

De VAR verzekert opdrachtgevers van vrijstelling van loonheffing en premies voor werknemersverzekering. Jarenlang leidde de situatie zonder de VAR tot grote onzekerheid bij opdrachtgevers en voelden zij het zwaard van eventuele naheffingen boven hun hoofd hangen. De VAR geeft opdrachtgevers dus duidelijkheid en is daarom voor hen van groot belang.

Voor de zzp'er is een VAR onder andere van belang in verband met de belastingwetgeving. Belastingtechnisch is het namelijk voordelig om erkend te worden als zelfstandig ondernemer. Om in aanmerking te komen voor een aantal belastingfaciliteiten, zoals de zelfstandigen- en startersaftrek, moet men minimaal 1.225 uur op jaarbasis als zelfstandige werkzaam zijn.

Overigens geldt voor het aanvragen van VAR geen strikt urencriterium. Wel dient men op het aanvraagformulier een indicatie te geven van het verwachte aantal 'werkuren' (klassenindeling). Het opgegeven aantal uren is samen met andere bovengenoemde aspecten een van de criteria op basis waarvan een

VAR-aanvraag wordt beoordeeld en bepalend voor welke type VAR wordt afgegeven.

8.2.2 Ervaringen in het algemeen

In diverse studies zijn praktijkervaringen met de VAR beschreven. Hoewel dit hoofdzakelijk studies buiten de agrarische sector betreft, zijn de meeste bevindingen van algemene aard en daarmee ook relevant voor zzp'ers in de agrarische sector.

Problemen bij aanvraag VAR

Uit onderzoek (Vendrik et al., 2007) in opdracht van het Ministerie van SZW blijkt dat vooral startende zzp'ers bij het aanvragen van een VAR moeilijkheden ondervinden. Zo werd het vragenformulier door de startende ondernemer nogal eens als een cryptogram ervaren, aldus ZP-Nederland (Anoniem, 2008a). Diverse belangenorganisaties hebben daarom in het verleden gepleit voor eenduidig beleid bij de belastingdienst en de toepassing van een gemakkelijk en duidelijk invulbaar aanvraagformulier voor de VAR. Inmiddels zijn een deel van de problemen ondervangen, aldus het Platform Zelfstandige Ondernemers (PZO). Zo is een verbeterde toelichting beschikbaar bij het aanvraagformulier voor de VAR en is het mogelijk om online een VAR-verklaring aan te vragen. Verder komen alle VAR-aanvragen centraal in behandeling bij de Belastingdienst in Winterswijk.

Gezagsverhouding en zzp'ers van buiten de Europese Unie

De laatste jaren zijn ook steeds meer zzp'ers van buiten de Europese Unie (EU) in Nederland actief. Voor deze zzp'ers (onder andere Bulgaren en Roemenen) gelden in principe dezelfde regels als voor zzp'ers uit de EU. Dit betekent dus dat er geen sprake mag zijn van een gezagsverhouding. In de jurisprudentie wordt de gezagsverhouding gedefinieerd als 'het hebben van zeggenschap over iemand anders werkinhoud en werkuitkomsten.' Dit is moeilijk te interpreteren en ook VAR biedt hierin geen uitsluit. Wanneer de Belastingdienst bij onderzoek ter plekke constateert dat er sprake is van een gezagsverhouding, blijft de opdrachtgever vrijwaard van naheffingen (tenzij er sprake is van te kwade trouw), maar moet vanaf dat moment wel heffingen betalen. Vooral productie- en oogstwerkzaamheden - zoals stekken, inbinden, bladplukken en oogsten - worden nogal eens beschouwd als arbeid waarbij sprake is van een gezagsverhouding.

Urencriterium

In de praktijk is er ook regelmatig kritiek op het urencriterium van 1.225 uur per jaar, hoewel dit los staat van de VAR (paragraaf 8.2.1). Met name voor starters die in het loop van het jaar starten als parttime zelfstandigen, is het urencriterium bijna per definitie niet haalbaar. Daarom pleiten belangenorganisaties voor wijzigingen. Zo stelt FNV Zelfstandigen een zelfstandige aftrek naar rato van het aantal uren voor (Anoniem, 2008b). PZO zegt in te zien dat een glijdende schaal voor het urencriterium moeilijk uitvoerbaar is en pleit voor afschaffing van het urencriterium inzake de MKB-winstvrijstelling en de Fiscale oudedagsreserve (FOR).

8.2.3 Ervaringen in de agrarische praktijk

In de interviews met zzp'ers en opdrachtgevers is de VAR een terugkerend onderwerp van gesprek geweest. Hieronder zijn puntsgewijs de belangrijkste bevindingen weergegeven.

- Alle zzp'ers in bezit van VAR

Alle zzp'ers beschikken over een of meerdere VAR-verklaringen. Bij het aanvragen van een VAR kiezen ze voor een ruime omschrijving van de te verrichtte werkzaamheden, waardoor vaak met één VAR volstaan kan worden. Door zzp'ers wordt het aanvragen van een VAR vooral als een administratieve last beschouwd, waaraan men het liefst zo min mogelijk tijd kwijt is. Sommige zzp'ers hebben daarom het invullen van het aanvraagformulier uitbesteed aan derden (familie of accountant).

Interviewquote zzp'er: 'Inschrijving bij Kamer van Koophandel zou voldoende moeten zijn om als zzp'er te kunnen starten. Aanvullende criteria (aantal opdrachtgevers enzovoort) zijn onzin, omdat deze in praktijk te omzeilen zijn.'

- Opdrachtgevers checken vooral mondeling of zzp'er over een VAR beschikt
Opdrachtgevers en zzp'ers bereiken veelal mondeling overeenstemming over het uitbesteden c.q. aannemen van bepaalde klussen. Meestal stelt de opdrachtgever geen schriftelijk contract op en vraagt ook geen kopie van de VAR bij de zzp'er op. Sommige opdrachtgevers geven te kennen dat zij erop vertrouwen dat zzp'ers hun zaakjes op orde hebben. Andere opdrachtgevers zeggen mondeling te checken of de zzp'er over een VAR beschikt.

Opdrachtgevers geven aan de 'papierwinkel' achterwege te laten, omdat het vaak gaat om kleine klussen van enkele dagen of voor klussen in een drukke pe-

riode. Opdrachtgevers die regelmatig of langdurig met dezelfde zzp'er(s) samenwerken vragen eerder kopieën op van de VAR-wuo en identiteitsbewijs.

Interviewquote opdrachtgever: 'Let op het aanwezig zijn van een VAR. In het verleden ben ik hiermee een keer 'in de fout ingegaan', en kreeg ik een vette naheffing van de belastingdienst.'

- Zzp'ers en opdrachtgevers plaatsen vraagtekens bij criterium van minimaal drie opdrachtgevers

Hoewel het aantal opdrachtgevers maar een van de aspecten is waar de Belastingdienst een VAR-aanvraag op beoordeelt, ervaren zzp'ers dit wel als een hard criterium. Diverse zzp'ers zeggen dat zij zich daarom genoodzaakt voelen meerdere opdrachten aan te nemen, ook wanneer zij soms de mogelijkheid hebben om voor één opdrachtgever meer dan één jaar te werken. Dit vinden zowel zzp'ers als opdrachtgevers niet wenselijk.

Voor zzp'ers die zzp-activiteiten combineren met een eigen bedrijf en een beperkt aantal uren buiten het erf ondernemen, is het soms gewoon lastig om te voldoen aan het criterium van minimaal drie opdrachtgevers. Zowel zzp'ers als opdrachtgevers zien het nut van dit criterium niet in.

- Criterium gezagsverhouding

De werkzaamheden die zzp'ers in de praktijk uitvoeren zijn zeer divers van aard. Ook is er veel variatie in de mate waarin klussen zelfstandig (individueel) of in teamverband worden uitgevoerd. Ter illustratie een aantal voorbeelden:

- het runnen van een nevenlocatie gedurende het hele jaar;
- het wekelijkse verzorgen van een vast aantal melkbeurten;
- het snoeien van fruitbomen;
- het vervoeren van bloemen naar de veiling;
- het reinigen en schoonspuiten van stallen in tweetallen;
- het onderhouden van machines;
- het uitvoeren van oogstwerkzaamheden in oogstseizoen in samenwerking met overige arbeidskrachten.

Uit deze voorbeelden blijkt dat in sommige situaties de vereiste dat er geen sprake mag zijn van een gezagsverhouding tussen opdrachtgever en opdrachtnemer, soms wat op gespannen voet staat met bepaalde werkzaamheden binnen de land- en tuinbouw. Dit geldt vooral als zzp'ers ingezet worden voor tijdelijke piekwerkzaamheden gedurende het productie- en/of oogstseizoen.

Zzp'ers en opdrachtgevers op hun beurt zeggen dat er 'gewoon' sprake is van aangenomen werk, namelijk het gedurende een bepaalde tijd uitvoeren van een bepaalde taak voor een bepaalde prijs.

Geen van de geïnterviewde opdrachtgevers heeft weleens met buitenlandse zzp'ers gewerkt. Praktijkervaringen van problemen met gezagsverhoudingen zijn dus niet te onderbouwen of te weerleggen op basis van de interviews.

Interviewquote opdrachtgever: 'In de praktijk draait de zzp'er gewoon mee in de productieploeg.'

8.3 Arboret

8.3.1 Introductie

Sinds 2004 vallen zzp'ers, net als andere zelfstandigen, onder bepaalde regels van de Arboret. In 2007 is er een aantal regels bijgekomen. Samengevat zijn voor zzp'ers momenteel drie artikelen uit de Arboret van toepassing: 1) voorkomen voor gevaar van derden, 2) algemene verplichting van werknemers en 3) het niet naleven van bepalingen.

Het ministerie van SZW (2008) zegt dat het in de communicatie naar zzp'ers benadrukt dat niet de Arboret van toepassing is, maar enkele bepalingen uit het Arboretbesluit. In het Arboretbesluit is voor zzp'ers opgenomen welke bepalingen van dat besluit op hen van toepassing zijn. Deze bepalingen betreffen ernstige arbeidsrisico's. Dit betekent dus dat voor iedereen die werkt dezelfde regels gelden voor gevaarlijke werkzaamheden met levensbedreigende risico's, ongeacht of er wel of geen sprake is van een gezagsverhouding. Tot deze risicowerkzaamheden worden gerekend:

- duikwerkzaamheden;
- werken met gevaarlijke stoffen (waaronder asbest en kwarts);
- werken op hoogte (waaronder werken met ladders en steigers);
- werken met machines (machineveiligheid);
- werken met liften;
- werken met mobiele arbeidsmiddelen (zoals heftrucks);
- vervoer van personen in werkbakken;
- werken met hijs- en hefwerktuigen;
- werken op bouwplaatsen.

Indien er sprake is van een gezagsverhouding zijn alle regels uit de Arbowetgeving van toepassing.

Bij overtreding van deze regels uit de Arbowetgeving kan de Arbeidsinspectie de zzp'er een boete opleggen. Het is daarom voor een zzp'er belangrijk om goed op de hoogte te zijn van de regelgeving. Informatie over arbowetgeving is verkrijgbaar op www.arboportaal.nl van het ministerie van SZW. Ook is er een brochure van de Arbeidsinspectie voor zzp'ers - De zelfstandige en de Arbowet - beschikbaar op de site van de Arbeidsinspectie, onder branchebrochures (ministerie van SZW, 2008).

Uit de Arbowetgeving vloeit ook aansprakelijkheid voort. Een zzp'er is zelf verantwoordelijk voor het naleven van de Arbowet. In tegenstelling tot werknemers kent een opdrachtgever geen zorgplicht ten opzichte van zzp'ers. Algemeen geldt dat aansprakelijkheidsituatie - dus niet alleen qua Arbowetgeving - tussen opdrachtgever en zzp'er anders is dan werkgever-werknemer. Op zzp'ers zijn namelijk de wettelijke bepalingen met betrekking tot arbeidsovereenkomsten niet van toepassing. Zij zijn dan ook niet gelijk te stellen met werknemers, stagiaires enzovoort. Er is sprake van een 'overeenkomst van opdracht'.

8.3.2 Ervaringen in het algemeen

De opvatting van FNV is dat zzp'ers zich niet of nauwelijks iets aantrekken van bepalingen uit de Arbowet. Vooral startende zzp'ers zouden meer nadruk leggen op omzet en continuïteit en minder op veiligheid. Ook heeft FNV geconstateerd dat veel zzp'ers onvoldoende op de hoogte zijn van de Arbowet. Deze onbekendheid met de wet blijkt ook uit de motieven van zzp'ers waarom ze de regels niet (of onvoldoende) naleven. Voor FNV is dit aanleiding om de leden beter voor te lichten (Stichting FNV Pers, 2007).

Uit onderzoek (Evers et al., 2002) van enkele jaren geleden blijkt dat zzp'ers in de praktijk vooral pragmatisch omgaan met hun arbeidsomstandigheden. Zo zijn zzp'ers in sectoren waar het arbeidsrisico relatief hoog is - zoals in de bouw, de industrie en de agrarische sector - zich terdege van de risico's bewust en nemen maatregelen in het geval van bezwarende arbeidsomstandigheden. Zzp'ers weten immers als geen ander dat als ze iets overkomt, dit vaak betekent dat er niet gewerkt kan worden. En niet kunnen werken betekent dikwijls geen inkomsten (hoofdstuk 9).

Uit hetzelfde onderzoek komt naar voren dat bijna tweederde van de zzp'ers regelmatig last heeft van werkdruk (tabel 8.1). Daarmee is werkdruk het grootste arbeidsrisico voor zzp'ers. 42% gaf aan dat het werk lichamelijk zwaar is.

Tabel 8.1 Knelpunten in de arbeidsomstandigheden (in %)	
Knelpunten	ja
Regelmatige werkdruk	64
Zwaar lichamelijk werk	42
Gezondheidsrisico's	32
Emotioneel zwaar	26
Werk met chemische stoffen	9
Agressief gedrag	7
Eentonig/saai	6
Bron: Evers et al. (2002).	

8.3.3 Ervaringen in de agrarische praktijk

Uit de interviews met zzp'ers en opdrachtgevers over het thema Arbo en aansprakelijkheid kwamen de volgende punten naar voren.

- Onbekendheid met Arbowetgeving

Opdrachtgevers en zzp'ers zijn nauwelijks bekend met de Arbowetgeving. Opvallend is dat opdrachtgevers denken dat zij beter op de hoogte zijn dan zzp'ers, omdat zij over het algemeen ook (vaste) medewerkers in dienst hebben en zodoende te maken met Arbowetgeving. Toch is ook de feitelijke kennis van opdrachtgevers vaak beperkt.

Interviewquote opdrachtgever: 'Ik ga er vanuit dat voor een zzp'er dezelfde Arbo-regels van kracht zijn als voor een gewone werknemer.'

- Eigen verantwoordelijkheid

Opdrachtgevers en zzp'ers nemen veelal een pragmatische houding aan ten opzichte van arbeidsomstandigheden en beschouwen dit als eigen verantwoordelijkheid.

Zzp'ers zijn zich vaak bewust van risicovolle arbeidsomstandigheden en anticiperen daarop door gebruik te maken van bijvoorbeeld beschermende kleding en andere beschermingsmiddelen. De zzp'ers die buiten de agrosector werkzaam zijn hebben vaak een VCA-cursus gevolgd. Een aantal zzp'ers zegt op opdrachtgevers op gevaarlijke omstandigheden te wijzen. Een zzp'er zegt weleens een bepaalde klus geweigerd te hebben om die reden.

Anderzijds gaf een aantal opdrachtgevers aan zo nu en dan een Arborisico-inventarisatie uit te voeren, om vervolgens met een plan van aanpak de veiligheid op de werkvloer zoveel mogelijk te garanderen. Daarnaast biedt het ISO-certificaat voor gecertificeerde bedrijven aanknopingspunten voor het thema Arbo.

- Wettelijke aansprakelijkheid

Een deel van de opdrachtgevers en zzp'ers heeft een aansprakelijkheidsverzekering afgesloten. Maar niet elke opdrachtgever en zzp'er staat stil bij de consequenties (onder andere wettelijke aansprakelijkheid) die uit bepaalde situaties kunnen voortkomen. Ook wordt dikwijls afgevraagd: wie is in bepaalde situaties verantwoordelijk en aansprakelijk: de opdrachtgever of de zzp'er?

Interviewquote opdrachtgever: 'Onlangs had ik een schadegeval van ruim 600 euro, veroorzaakt door een zzp'er. Ik heb dit niet op de zzp'er verhaald omdat ik ook in de toekomst graag met hem blijf samenwerken. Ik beschouw zo'n schadegeval als bedrijfsrisico.'

8.4 Informatievoorziening regelgeving

8.4.1 Ervaringen in agrarische praktijk

In de interviews met agrarische opdrachtgevers en zzp'ers is gevraagd naar ervaringen met informatievoorziening over relevante wet- en regelgeving. Hieronder zijn de belangrijkste bevindingen weergegeven.

- Informatievoorziening voldoende, maar kennis beperkt

Over het algemeen zeggen zzp'ers en opdrachtgevers de informatievoorziening over wet- en regelgeving als voldoende te ervaren. Maar de feitelijke kennis is op sommige punten nogal beperkt.

Opdrachtgevers en zzp'ers halen hun informatie bij verschillende bronnen, waaronder: Belastingdienst, Kamer van Koophandel, diverse ministeries, accountant/boekhouder, andere zzp'ers, vakbladen en internet.

- Opties voor betere informatievoorziening

Een deel van de zzp'ers en opdrachtgevers zegt dat de informatievoorziening beter kan. Hierbij is LTO diverse keren expliciet genoemd als partij die hierin een

rol kan spelen. Andere concrete suggesties zijn: een katern over het thema zzp bij één of meerdere vakbladen en aanvullende informatievoorziening via agrarische internetsites.

Interviewquote opdrachtgever: De overheid zou zzp'ers als normale beroepsgroep moeten beschouwen en deze beroepsgroep ook op een goede manier van informatie moeten voorzien over specifieke regelgeving.

8.5 Certificering en onderwijs

8.5.1 Introductie

Tijdens het EIM Beleidscafé 'zzp'ers: status aparte?' in juni 2008, werd de verwachting uitgesproken dat in de toekomst opdrachtgevers steeds vaker certificering van zzp'ers gaan eisen. Certificering vloeit voort uit het feit dat steeds meer opdrachtgevers gewaarborgde kwaliteit van dienstverlening verlangen. Zzp'ers zien vaak het nut niet in van een dergelijk certificaat en beschouwen certificering vooral als iets dat leidt tot verhoging van de administratieve lastendruk.

Certificering van zzp'ers en hun werkzaamheden staat nog in de kinderschoenen. Het vervolg van deze paragraaf beschrijft kort een aantal initiatieven voor certificatie. Hierin is ook kort aandacht voor EVC-kwalificering (Eerder Verworven Competenties) en zzp binnen het agrarische onderwijs.

Certificaat 'Erkend deskundige'

De Stichting Certificatie geeft het certificaat 'Erkend Deskundige' uit. Om in aanmerking te komen voor dit certificaat moet een zzp'er onder meer aan de volgende eisen voldoen:

- minimaal vijf opdrachtgevers hebben;
- in het bezit zijn van een aansprakelijkheidsverzekering;
- in het bezit zijn van een VAR;
- in het bezit zijn van een diploma vakbekwaamheid voor desbetreffende branche of een ander bewijsstuk.

Het certificaat is primair bedoeld om zzp'ers op een objectieve manier te toetsen en te certificeren. Meer informatie is verkrijgbaar via de website www.stichtingcertificatie.nl.

Veiligheidschecklist Zelfstandigen

De Veiligheidschecklist Zelfstandigen (VCZ) is een vragenlijst die de Stichting Certificatie gebruikt als doorlichting- en screeningsysteem voor zelfstandigen (waaronder zzp'ers). VCZ is bedoeld om de zzp'ers op kritische punten door te lichten op de zorg voor veilig, gezond en milieubewust werken. Voldoet de zzp'er aan de gestelde eisen, dan is een VCZ-certificaat te behalen. Een belangrijk kenmerk van VCZ is dat er een jaarlijks controle is of de certificaathouder (zzp'er) nog aan alle eisen voldoet. Meer informatie is te vinden op www.stichtingcertificatie.nl.

NEN 4400-3 (in ontwikkeling)

De Stichting Normering Arbeid denkt na over de mogelijkheden voor certificering van zzp'ers. Dit met het doel inleners- en ketenaansprakelijkheid bij opdrachtgevers zoveel mogelijk te voorkomen. De bedoeling is in aansluiting op NEN 4400-1 (voor in Nederland gevestigde ondernemingen) en NEN 4400-2 (voor buitenlandse ondernemingen die zich op de Nederlandse markt begeven) een NEN 4400-3 norm te ontwikkelen om zzp'ers te kunnen certificeren. Het ontwikkelen van een norm voor zzp'ers is echter complex. Het fenomeen zzp doet zich immers in veel vormen voor en voor een goede beoordeling van de situatie en de risico's die de opdrachtgever loopt, is veel afhankelijk van de feitelijke situatie waarin wordt gewerkt. Daarom heeft de werkgroep - onder andere FNV Zelfstandigen, LTO en PZO - die bezig was de mogelijkheden van normering te verkennen, besloten voorlopig een pas op de plaats te maken. De werkgroep wil eerst in contact komen met de Ministeries van Financiën en Sociale Zaken en Werkgelegenheid om meer zicht te krijgen op hun visie op het fenomeen zzp'ers alvorens te beslissen over de verdere ontwikkeling van een keurmerk voor zzp'ers (Moeleker, 2008).

Erkenning Verworven Competenties (EVC)

EVC-kwalificering is niet direct gekoppeld aan zzp, maar is een algemene methode om verworven competenties te erkennen. Het idee achter EVC is namelijk dat leren niet alleen gebeurt via het formele onderwijs, maar ook in andere situaties, zoals op de werkvloer. Met een EVC-certificaat is kennis en kunde op bepaalde terreinen inzichtelijk te maken. Er zijn EVC-certificaten op mbo- en hbo-niveau.

Agrarische onderwijs

In het huidige agrarische onderwijs is er nauwelijks specifieke aandacht voor zzp. Wel denken een aantal onderwijsinstellingen na over de vraag hoe zzp een

plek te geven in het huidige onderwijsaanbod. Hierbij zoeken ze vooral een koppeling met ondernemerschaponderwijs en denken ze bijvoorbeeld aan een leerarrangement zzp.

Toekomstige zzp'ers zijn daarom voorlopig min of meer aangewezen op het ondernemerschaponderwijs. De laatste jaren zijn door de overheid en het bedrijfsleven via het partnerschap Leren Ondernemen verschillende activiteiten ontwikkeld om ondernemerschap in het onderwijs te stimuleren, omdat het huidige onderwijs hier nog onvoldoende op ingericht is. Leren Ondernemen zet in op het ontwikkelen van een landelijk ondernemerscertificaat (mbo en ho) en het oprichten van Centres of Entrepreneurship (ho). Een van deze Centres of Entrepreneurship is DAFNE (Dutch agro-food Network of Entrepreneurship); een consortium van Wageningen UR, hogeschool van Hall Larenstein, HAS Den Bosch en CAH Dronten (Plasterk, 2008).

Een ander initiatief is afkomstig van de interdepartementale werkgroep Valorisatie. Deze werkgroep houdt zich onder meer bezig met het opzetten van basisfaciliteiten bij kennis- en onderwijsinstellingen om nieuwe/bestaande ondernemers te helpen bij het starten van een eigen bedrijf.

8.5.2 Ervaringen in agrarische praktijk

In de gesprekken met agrarische opdrachtgevers en zzp'ers is het onderwerp certificering slechts beperkt aan bod gekomen.

Slechts één zzp'er was in het bezit van het VCZ-certificaat (paragraaf 8.5.1). Enkele zzp'ers die ook regelmatig klussen in de bouw doen, waren in het bezit van een VCA-certificaat.

Ook voor opdrachtgevers is certificering niet echt een issue. Wel zegt een aantal opdrachtgevers eerst enkele zaken te controleren, waaronder de aanwezigheid van een VAR, alvorens met een zzp'er in zee te gaan.

8.6 Kernpunten

- De hoeveelheid regelgeving rond zzp is nogal omvangrijk (onder andere fiscale en sociale wetgeving en Arbo-regelgeving) en op een aantal punten ingewikkeld. Hierdoor is het voor zowel opdrachtgevers als zzp'ers moeilijk er een goed beeld van te krijgen.
- Opdrachtgevers en zzp'ers zeggen over het algemeen de informatievoorziening over relevante wet- en regelgeving als voldoende te ervaren. De feitelijke kennis laat echter op sommige punten nogal eens te wensen over.

- De VAR is van groot belang voor opdrachtgevers en vrijwaart ze van loonheffing en werknemerspremies. Opvallend is dat agrarische opdrachtgevers in de praktijk hiermee (te) makkelijk omgaan. Vaak doen ze alleen mondeling navraag naar het bezit van een VAR. De opdrachtgevers vragen vooral een kopie op wanneer ze regelmatig of langdurig met dezelfde zzp'er(s) werken.
- De criteria voor de beoordeling van een VAR-aanvraag zijn op hoofdlijnen duidelijk. Een belangrijke uitzondering is het criterium 'geen gezagsverhouding'. Andere criteria (bijvoorbeeld minimaal drie opdrachtgevers) zijn helder, maar daar zetten zzp'ers (en opdrachtgevers) wel vraagtekens bij over het nut daarvan. Bovendien zien zzp'ers het elk jaar opnieuw aanvragen van een VAR als administratieve last.
- Het urencriterium (minimaal 1.225 uur op jaarbasis als zelfstandige werkzaam zijn) is relevant voor een aantal belastingfaciliteiten, zoals de zelfstandigen- en startersaftrek. Voor startende zzp'ers en parttime zzp'ers is dit urencriterium moeilijk haalbaar. Voor agrariërs die een eigen bedrijf combineren met zzp vormt het urencriterium meestal geen probleem.
- Er bestaat nogal wat onduidelijkheid bij opdrachtgevers en zzp'ers over de Arbowetgeving, als deze al bekend is. Opdrachtgevers en zzp'ers zeggen op dit punt behoefte te hebben aan meer informatie. In de praktijk zegt men vooral pragmatisch om te gaan met arbeidsomstandigheden.
- Certificering van zzp'ers en hun werkzaamheden als zzp'ers staat nog in de kinderschoenen en is binnen de agrarische sector geen issue. Certificering kan daarentegen wel bijdragen aan een professionaliseringslag onder zzp'ers.
- In het huidige agrarische onderwijs is er nauwelijks specifieke aandacht voor zzp. Toekomstige zzp'ers zijn daarom vooral aangewezen op ondernemerschaponderwijs in brede zin.

9 Sociale zekerheid en inkomensvoorzieningen

9.1 Onderzoeksvraag en aanpak

Werknemers hoeven zich nauwelijks te bekommeren over verzekeringen voor werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, ziekte en oudedagsvoorziening. Deze verzekeringen zijn collectief geregeld en de premies worden automatisch van het loon ingehouden en afgedragen. Zzp'ers dienen daarentegen zelf voorzieningen te treffen voor ziekte/arbeitsongeschiktheid en pensioen (tabel 9.1). De vraag is: *zijn er voldoende toegesneden mogelijkheden voor zzp'ers? En hoe hebben zzp'ers dit de praktijk geregeld?*

Informatie hierover is hoofdzakelijk verzameld door literatuurstudie, aangevuld met informatie uit de diepte-interviews met zzp'ers, opdrachtgevers en belangenorganisaties binnen de agrarische sector. Het rapport 'Inkomensvoorzieningen en sociale zekerheid voor agrarische ondernemers' (Van der Meulen et al., in voorbereiding) belicht in bredere zin de inkomensvoorzieningen van ondernemers in de land- en tuinbouw.

Tabel 9.1 Overzicht sociale verzekeringen		
Volksverzekeringen (verplicht voor iedereen)	Werknemersverzekering (dus niet voor zzp'ers)	Overzicht mogelijke 'vrijwillige' verzeke- ringen voor zzp'ers
<ul style="list-style-type: none">- Algemene Ouderdomswet- Algemene Nabestaandenwet- Algemene Kinderbijslagwet- Algemene wet Bijzondere Ziektekosten	<ul style="list-style-type: none">- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen- Werkloosheidswet	<ul style="list-style-type: none">- Arbeidsongeschiktheidsverzekering- Pensioenvoorziening

9.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

9.2.1 Introductie

ringen die de kosten als gevolg van geneeskundige behandelingen en geneesmiddelen vergoeden. Deze verzekeringen gelden voor alle burgers. In de tweede plaats is er een sociale verzekering die het risico van loonderving wegens ziekte dekt. De loondervingsverzekering wegens ziekte is echter zodanig versoberd dat deze alleen nog van toepassing is op bepaalde groepen werknemers. Deze verzekering is geprivatiseerd, in die zin dat de werkgever verplicht is tijdens de eerste twee ziektejaren het loon van de zieke werknemer door te betalen. Daarnaast kunnen werknemers vanuit een ziekteperiode of direct naar aanleiding van een incident (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt raken.

Ziektekosten

De kosten van ziekte zijn voor alle burgers verzekerd door middel van de Zorgverzekeringswet (ZVW) en de Algemene wet bijzondere ziektekosten (AWBZ). De ZVW is per 1 januari 2006 ingevoerd in plaats van de ziekenfondsverzekering (ZfV) en de particuliere ziektekostenverzekering. Hierdoor hebben alle burgers dezelfde verzekering tegen de risico's van de kosten van ziekte.

De AWBZ is een volksverzekering die alle ingezetenen van Nederland beschermt tegen bijzondere kosten van ziekte. Het idee hierachter is dat alle Nederlanders verzekerd dienen te zijn tegen onder andere de hoge kosten van hospitalisering en verzorging in het geval van een chronische aandoening of handicap.

Loondoorbetaling tijdens ziekte

Zelfstandigen zijn niet verzekerd tegen het risico van loonderving wegens ziekte, tenzij ze hiervoor zelf een private verzekering hebben afgesloten. Zelfstandigen met een verleden als werknemer hebben de mogelijkheid vrijwel gelijk na hun overgang van werknemerschap naar zelfstandig ondernemerschap deze Ziekte-wetverzekering (ZVW) op vrijwillige basis voort te zetten. De zelfstandige dient dit binnen dertien weken - tot 1 november 2008 gold een periode van vier weken - na beëindiging van de verplichte verzekering te melden bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV). De UWV dient de zelfstandige zonder keuring te accepteren. De zelfstandige bepaalt vervolgens zelf de hoogte van het te verzekeren bedrag. Deze hoogte is wel gekoppeld aan de te verwachte hoogte van de winst.

Arbeidsongeschiktheid

Een arbeidsongeschiktheidsverzekering garandeert een inkomen als iemand door ziekte of ongeval niet meer kan werken. Werknemers zijn hiervoor verplicht verzekerd volgens de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA).

Tot medio 2004 waren zelfstandigen en vrije beroepsbeoefenaren verzekerd volgens de Wet arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zelfstandigen (WAZ). Na afschaffing van de WAZ zijn zelfstandigen niet verplicht verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Wel hebben ze de mogelijkheid om zelf een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV) af te sluiten, eventueel via een collectief.

Zelfstandigen die starten vanuit een dienstverband of uitkering op basis van werknemersverzekeringen, kunnen net als bij de ZW ervoor kiezen om de WIA op vrijwillige basis voort te zetten. Ook hiervoor geldt een aanmeldingstermijn van dertien weken na beëindiging van de verplichte verzekering (Donner, 2008).

Vangnetvoorziening

Zzp'ers die na 1 augustus 2004 zijn gestart, kunnen zich vanaf de start gedurende drie maanden melden voor de zogenaamde vangnetverzekering. Deze verzekering staat open voor zzp'ers die door een verhoogd arbeidsongeschiktheidsrisico niet in aanmerking komen voor een reguliere particuliere verzekering, of die daarbij te maken hebben met uitsluitingen of premieopslagen.

Daarnaast heeft het Verbond van Verzekeraars de leden van het Verbond in overweging gegeven de voorwaarden van de vangnetvoorziening te verruimen. Met name door de tijdelijke openstelling van de verbeterde vangnetvoorziening voor bestaande zelfstandigen, wordt tegemoet gekomen aan de positie van bestaande zelfstandigen die soms tegen problemen aanlopen bij het verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid. De beoogde inwerkingtreding van de tijdelijke openstelling van drie maanden is vanaf 1 november 2008 (Donner, 2008). Hiervoor is een gezamenlijke voorlichtingscampagne van de overheid en belangorganisaties van start gegaan om zelfstandigen bewust te maken van het arbeidsrisico en de mogelijkheden om dit af te dekken.

9.2.2 Ervaringen in het algemeen

Inkomensvoorziening

Circa de helft van de zzp'ers heeft geen inkomensverzekering voor geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid (Aerts, 2007; Vroonhof, 2008). De redenen hiervoor zijn onder meer dat ze de verzekering te duur vinden, de uitkering te laag of door uitsluitingen en voorwaarden te onzeker. Zzp'ers kunnen terugvalen op hun eigen reserves, maar velen werkt tijdens periode van ziekte zoveel mogelijk door.

Voortzetting ZW

Zelfstandigen met een verleden in loondienst maken nauwelijks gebruik van de mogelijkheid de ZW vrijwillig voort te zetten. De belangrijkste verklaring hiervoor is de onbekendheid van deze mogelijkheid. Daarnaast werd de korte periode van vier weken (dertien weken met ingang van 1 november 2008 - paragraaf 9.2.1) waarin dit geregeld moest worden, als een groot knelpunt ervaren. Vaak gaan zzp'ers pas nadenken over ziekte en arbeidsongeschiktheid op het moment dat de onderneming in rustig vaarwater terecht is gekomen en de opstartfase is afgesloten.

Uitsluitingen

Zzp'ers worden ook geconfronteerd met allerlei vormen van uitsluiting. Zo is een groot deel van de zelfstandigen die starten vanuit de WAO/WIA niet verzekerd, omdat ze op medische gronden geweerd worden door verzekeraars (Stichting FNV Pers, 2007). Mogelijk biedt voor deze groep zelfstandigen de verbeterde vangnetvoorziening met een tijdelijke openstelling een optie (paragraaf 9.2.1)

Discussie wel/geen collectieve voorzieningen

Het onderscheid dat binnen het sociale zekerheidsrecht wordt gemaakt tussen werknemers en zelfstandigen roept vragen op over de rechtvaardigheid van het sociale zekerheidsstelsel, aldus Aerts (2007). Zij wijst op de mogelijkheid voor het invoeren van een basisstelsel in de sociale zekerheid. In zo'n basisstelsel zouden de werknemers en de zelfstandigen dezelfde rechten hebben, maar kan het niveau van bescherming lager zijn dan de werknemers momenteel zijn gewend.

De FNV (Stichting FNV Pers, 2007) pleit eveneens voor een betaalbare mogelijkheid voor zzp'ers om zich te verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid. Dit kan zowel particulier als publiek, waarbij de voorkeur van de FNV uitgaat naar een publieke regeling.

Er zijn ook tegengeluiden: namelijk dat zzp'ers niet 'zielig' gevonden moeten worden. En met een collectieve arbeidsongeschiktheidsregeling en/of pensioenvoorziening wordt voorbij gegaan aan de keuzevrijheid, waar veel zzp'ers aan hechten. Illustratief hiervoor is dat 93% van de leden van PZO zegt tegen verplichte collectieve verzekeringen te zijn.

Het kabinet liet onlangs opnieuw weten niet te willen tornen aan het uitgangspunt van zelfstandig ondernemerschap, namelijk dat de ondernemer zelf verantwoordelijk is voor het inkomen en ook voor het treffen van voorzieningen voor ziekte/arbeitsongeschiktheid en pensioen (Donner, 2008).

Box 9.1***Zzp'er verdiept zich in verzekeringenkwestie***

Hans (gefingeerde naam) is zo'n 6 jaar geleden na de gedwongen verkoop van zijn glastuinbouwbedrijf in verband met woningbouw, aan de slag gegaan als zzp'er. Hij voert als zzp'er, naast zijn werk als bestuurder, sterk uiteenlopende klussen uit. Zo doet hij organisatie- en adviesklussen, onderhoudt hij websites en rijdt hij als vrachtwagenchauffeur voor een bloemenbedrijf.

Op het moment dat Hans als zzp'er startte, heeft hij zijn verzekeringen (arbeidsongeschiktheid, rechtsbijstand en aansprakelijkheid) ondergebracht bij dezelfde verzekeringsmaatschappij. Na enkele jaren is hij zich meer gaan verdiepen in de verzekeringenkwestie, heeft verschillende verzekeringsmaatschappijen benaderd en de mogelijkheden voor verzekering via een belangenorganisatie voor zzp'ers onderzocht. Ondanks dat hij via deze laatste organisatie ledenkorting kon krijgen, heeft hij hier toch van afgezien. Vooral omdat de verzekeringen dan ondergebracht worden bij een buitenlandse verzekeringsmaatschappij en hij bij voorkeur bij een Nederlandse verzekeringsmaatschappij is verzekerd.

Hoewel Hans bij dezelfde verzekeringsmaatschappij is gebleven, heeft hij wel verschillende verzekeringsvoorwaarden laten aanpassen. Zo is hij nu meer uitgegaan van het principe van een inkomensverzekering, waarbij een basisbedrag uitgekeerd wordt bij arbeidsongeschiktheid. Hij verwacht namelijk dat hij bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid bepaalde werkzaamheden (computer- en telefoonwerk) wel kan blijven uitvoeren en zo een aanvullend inkomen kan genereren. Wel realiseert hij zich dat dit in geval van volledige arbeidsongeschiktheid niet mogelijk is. Maar volgens hem speelt geld dan een minder belangrijke rol en gaat het vooral om de kwaliteit van leven. Door deze aanpassingen in voorwaarden is het premiebedrag verlaagd.

Daarnaast zijn vooral het type werkzaamheden van een zzp'er zeer bepalend voor de hoogte van de verzekeringspremie. Hans weet dit uit eigen ervaring. Toen hij naast adviseur ook aan de slag ging als chauffeur, verdubbelde zijn premie. Hans: 'Al met al zijn de premiebedragen zo hoog dat het uurtarief van een zzp'er voor met name productiewerkzaamheden in de glastuinbouw niet of nauwelijks kan concurreren met een personeelslid in loondienst.'

9.2.3 Ervaringen in de agrarische praktijk

Uit de diepte-interviews met opdrachtgevers en zzp'ers zijn over het thema inkomensvoorzieningen rondom ziekte en/of arbeidsongeschiktheid de volgende punten naar voren gekomen.

- Geen achtervang bij ziekte

Sommige zzp'ers zeggen het vervelend te vinden dat ze geen achtervang hebben bij ziekte. Een enkeling zegt dat het mooi zou zijn als een zzp'er net als een agrariër in geval van ziekte een beroep zou kunnen doen op organisatie als de AB, die dan een vervanger levert die de klus bij de opdrachtgever verder kan uitvoeren.

Interviewquote zzp'er: 'Als zzp'er moet je je bewust zijn van de risico's ten opzichte van ziekte en arbeidsongeschiktheid. Jonge mensen denken dat het lekker makkelijk en snel geld verdienen is. Dan worden ze ziek en verdienen ze niks en kunnen ze zo in de bijstand komen.'

- Arbeidsongeschiktheidverzekering geen vanzelfsprekendheid

Het is voor veel zzp'ers niet vanzelfsprekendheid om een arbeidsongeschiktheidverzekering af te sluiten. Hoge kosten weerhouden hen - met name jongeren - daar in veel gevallen van. Het vormen van een gezin is vaak een reden om alsnog een verzekering af te sluiten. Oudere zzp'ers daarentegen beschikken nogal eens over een buffer - uit een voormalige onderneming - als achtervang.

Interviewquote zzp'er: 'Als ik geen gezin had, zou ik me niet verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid.'

- Oudere zzp'ers en toegang tot verzekering

Voor oudere zzp'ers kan het een probleem zijn een arbeidsongeschiktheidsverzekering te verkrijgen (i.v.m. keuringen, uitsluitingen of beperkingen). Dit stelt een zzp'er die al tijdens het zelfstandig ondernemerschap een verzekering heeft afgesloten, die hij in overleg met zijn verzekeraar kon laten doorlopen.

- Uitsluitel van het sociale vangnet

Een aantal gesprekspartners vindt het vreemd dat er voor alle bevolkingsgroepen een sociaal vangnet is, maar dat zzp'ers slechts op de bijstand kunnen terugvallen.

Interviewquote zzp'er: 'Het is toch vreemd dat er voor bijna alle bevolkingsgroepen een sociaal vangnet is, maar dat zzp'ers alleen kunnen terugvallen op de bijstand.'

Interviewquote zzp'er: 'Een zzp'er is een zelfstandige en heeft daarom geen recht op een uitkering, maar loopt in het geval van een gezagsverhouding wel het risico op een naheffing. Geen rechten, dan ook geen plichten

9.3 Zwangerschapsregeling

De afschaffing van de WAZ in 2004 betekende een behoorlijke verslechtering voor de positie van zelfstandig werkende vrouwen die een kind krijgen. Hierdoor hadden zij geen recht meer op een zwangerschapsuitkering van zestien weken en moesten ze zich particulier verzekeren.

Op 4 juni 2008 is een nieuwe zwangerschapsregeling voor zwangere ondernemers in werking getreden; de Zelfstandig en Zwangerregeling (Z EZ-regeling). De belangrijkste reden voor deze regeling is de bescherming van moeder en kind. Vrouwelijke zelfstandigen hebben het wettelijk recht op een zwangerschaps- en bevallingsuitkering van minimaal zestien weken. De hoogte van de uitkering hangt in principe af van de winst die de ondernemer heeft gemaakt of het aantal uren dan dat zij als zelfstandige gewerkt heeft in het jaar vóór het jaar waarin de uitkering wordt uitgekeerd. Bij minder dan 1.225 uur heeft ze recht op een uitkering van maximaal het bruto wettelijk minimumloon per dag en bij minimaal 1.225 uur een uitkering van maximaal 100% van het bruto wettelijk minimumloon (Ministerie van SZW, 2007).

Binnen dit onderzoek is niet met vrouwelijke zzp'ers gesproken. Er zijn dus geen ervaringen vanuit de agrarische sector met de zwangerschapsregeling te melden.

9.4 Werkloosheid/geen opdrachten

9.4.1 Introductie

Het risico van het niet hebben van werk is inherent aan zzp, en dus niet verzekeraar. De term werkloosheid wordt in de wereld van de zzp'er dan ook niet vaak gebruikt, wel de term leegloop.

Iedere werknemer kan bij werkloosheid een beroep doen op de Werkloosheidswet (WW), en heeft onder bepaalde voorwaarden recht op een uitkering. De premie voor de WW wordt betaald door zowel de werknemer als de werkgever.

Een zzp'er draagt geen premies af en is niet verzekerd in geval van werkloosheid. De FNV (2007) pleit ervoor dat zzp'ers het recht houden om in loondienst opgebouwde arbeidsjaren te behouden, zodat ze daarop kunnen terugvallen als ze weer in loondienst gaan werken en binnen 26 weken worden ontslagen.

Zelfstandigen kunnen met tijdelijke financiële problemen in sommige gevallen een beroep doen op het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz). Om hiervoor in aanmerking te komen, gelden echter diverse voorwaarden en het verkrijgen van een Bbz-uitkering is dan ook geen vanzelfsprekendheid. De belangrijkste voorwaarde is dat het bedrijf (of zelfstandig beroep) na bijstandsverlening 'levensvatbaar' is, ofwel in stand te houden is. Op grond van de Bbz kan het inkomen maximaal een jaar worden aangevuld tot de bijstandsnorm (met de mogelijkheid tot verlenging met 24 maanden bij omstandigheden van externe aard). De uitkering is in principe een renteloze lening en moet binnen een periode van tien jaar worden terugbetaald.

9.4.2 Ervaringen in het algemeen

Zzp'ers zien werkloosheid niet als een groot inkomensrisico. Over het algemeen achten ze de kans klein dat ze de komende twee jaar ongewild langere tijd zonder werk komen te zitten. Deze positieve houding tegenover hun werkvoorraad is te verklaren door de mate waarin het huishouden van de zzp'er afhankelijk is van de inkomsten uit zzp. Uit onderzoek van EIM in 2002(b) blijkt dat bijna 40% van de zzp'ers financiële reserves achter de hand heeft (tabel 9.2). Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat geen werk voor circa een vijfde van de zzp'ers tot grote financiële problemen leidt.

Tabel 9.2 Overbrugging periode onvoldoende werk	
	Totaal vijf sectoren (%)
Reserves	38
Terugvallen op partner/familie	20
Pas uitgavenpatroon aan	20
Inkomen uit loondienst	18
Zoek werk via uitzendbureau	16
Sluit bedrijf	6
Inkomensondersteuning gemeente/ overheid	6
Lening aanvragen bij de bank	5
Zoek ander werk als zelfstandig	5
Anders	4
Weet niet/geen mening	1
Meerder antwoorden mogelijk: telt niet op tot 100%	
Bron: Evers et al. (2002).	

9.4.3 Ervaringen in de agrarische praktijk

Alle geïnterviewde agrarische zzp'ers zitten volop in het werk en hebben nooit lange perioden zonder werk gekend. In de situatie van leegloop kan een deel van de zzp'ers terugvallen op de inkomsten uit het agrarisch bedrijf.

Sommige zzp'ers maken zich wel zorgen over de opkomst van goedkopere zzp'ers uit het buitenland. De tarieven die deze zzp'ers kunnen rekenen staan niet in verhouding tot wat een Nederlandse zzp'er kan doen voor dat geld.

Een andere angst is economisch mindere tijden. Op zo'n moment vallen veel bedrijven eerder terug op het eigen vaste personeel. Zzp'ers zien dit vooral gebeuren in relatie tot hun inzet in de bouwsector.

Interviewquote opdrachtgever: 'Goede zzp'ers zitten altijd vol en zijn dan ook lastig te vinden.'

9.5 Pensioen

9.5.1 Introductie

Het stelsel van pensioenopbouw bestaat uit drie pijlers (tabel 9.3). De eerste pijler betreft de AOW, die voor alle ingezetenen toegankelijk is. Collectieve arbeidspensioenen vormen de tweede pijler. De derde pijler bestaat uit individuele pensioenvoorzieningen. De tweede en derde pijler zijn wezenlijk verschillend. Dat komt doordat pensioenafspraken in de tweede pijler gemaakt worden in het arbeidsvoorwaardenoverleg tussen sociale partners en neerslaan in collectieve, verplichte en solidaire regelingen. Derde pijlerpensioenen zijn individuele, niet-solidaire producten. Hooguit vrijwillig wordt in de derde pijler een collectiviteit gevormd.

Tabel 9.3 Pensioenopbouw werknemers en zelfstandigen in drie pijlers	
Werknemers	Zelfstandigen
Eerste pijler: AOW	Eerste pijler: AOW
Tweede pijler: collectief aanvullend pensioen	Tweede pijler: <ul style="list-style-type: none">- Vrijwillige voortzetting bij een bedrijfstakpensioenfonds- Verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds
	Verplichte aansluiting bij een beroepspensioenregeling
Derde pijler: individueel aanvullend pensioen: <ul style="list-style-type: none">- Lijfrente	Derde pijler: <ul style="list-style-type: none">- Lijfrente- Fiscale oudedagsreserve (alleen IB-ondernemers)

Voor zelfstandigen zijn zowel in de tweede als in de derde pijler mogelijkheden voor fiscaal gefacilieerde pensioenopbouw. Zo bestaat er in de tweede pijler voor alle zelfstandigen (dus ook de resultaatgenieters en de dga) die voorheen als werknemer deelnamen aan een pensioenregeling, de mogelijkheid van vrijwillige voortzetting van die deelname. Voor ex-deelnemers die aansluitend als IB-ondernemer starten, is vrijwillige voortzetting mogelijk gedurende maximaal tien jaar (waarvan de eerste drie jaar fiscaal gefacilieerd), voor andere ex-deelnemers gedurende maximaal drie jaar (eveneens drie jaar fiscaal gefac-

lieerd). De fiscale facilitering is mogelijk op basis van het laatstgenoten loon. Voor sommige zelfstandigen geldt, eveneens in de tweede pijler, de verplichte aansluiting bij een bedrijfstakpensioenfonds. Van deze mogelijkheid is gebruik gemaakt voor schilders en stukadoors (afbouw- en natuursteenbedrijf). Zo is iedereen die in de schildersector werkzaam is - werknemers maar ook ondernemers met en zonder personeel - verplicht aangesloten bij het bedrijfstakpensioenfonds voor het Schilders-, Afwerkings- en Glaszetbedrijf. Daarnaast geldt voor zelfstandigen in een aantal medische beroepsgroepen en beroepsgroepen als het loodswezen en kunstenaars, verplichte deelname aan een beroepspensioenregeling op grond van de Wet verplichte beroepspensioenregeling. Daarnaast hebben zelfstandigen, net als andere belastingplichtigen (inclusief werknemers), toegang tot de lijfrentefaciliteiten in de derde pijler.

De Ministeries van SZW en EZ vinden dat zelfstandigen in hoge mate zelf verantwoordelijk zijn voor het treffen van oudedagsvoorzieningen. Hier ligt alleen een rol voor de overheid als er duidelijke knelpunten zijn voor het zelf kunnen dragen of verzekeren van risico's, of als een bijzonder maatschappelijk belang aan de orde is. Ook moeten eventuele overheidsmaatregelen effectief en proportioneel zijn. Zij dienen een daadwerkelijke impuls voor de pensioenopbouw van zelfstandigen in te houden.

Het kabinet concludeert dat zelfstandigen binnen het huidige stelsel verschillende mogelijkheden hebben tot pensioenopbouw in de tweede en derde pijler en dat om die reden nadere overheidsmaatregelen niet direct nodig zijn.

FOR

Voor ondernemers geldt dat zij voor hun oudedagsvoorziening reserveringen binnen hun eigen onderneming kunnen maken met behulp van de Fiscale oudedagsreserve (FOR) en Lijfrenteaf trek. Een voorwaarde voor deelname is dat de ondernemer voldoet aan het urencriterium (hoofdstuk 8) en voldoende winst maakt.

Van behaalde winst mag een (jaarlijks bepaald) bedrag opzij worden gezet dat een zzp'er kan gebruiken als oudedagsvoorziening. Over dit bedrag hoeft de zzp'er geen belasting te betalen. De belasting over dit bedrag wordt later alsnog berekend. Het is dus geen vrijstelling in de zin van aftrekpost, het is uitstel van belasting (Anoniem, 2008c).

Particuliere pensioenverzekeringen

Het is mogelijk om met een privévoorziening het pensioen te verbeteren. Dit kan zijn door sparen of beleggen, of door een levensverzekering. Een relatief nieuwe mogelijkheid hiervoor is banksparen.

In aanvulling op de FOR en de daaruit opgebouwde lijfrentes treffen veel zelfstandigen additionele pensioenvoorzieningen.

9.5.2 Ervaringen in het algemeen

Ongeveer een derde van de zzp'ers heeft geen pensioenvoorzieningen getroffen (Vroonhof, et al., 2008). Veel zzp'ers onderschatten het grote belang van een goede pensioenregeling en zien op tegen de hoge kosten die hier aan zijn verbonden. Dat geldt zeker in de opstartfase van het zzp-bestaan waarin de inkomsten vaak nog erg onzeker en dikwijls laag zijn. Aan het pensioen wordt dan geen aandacht aan besteed en bungelt onderaan het prioriteitenlijstje.

Organisaties als FNV noemen dit een zorgelijke ontwikkeling, omdat de meeste zzp'ers geen groot bedrijfskapitaal opbouwen dat straks een pensioenbestemming kan krijgen. Hierdoor dreigt er een flink pensioengat te vallen en een nieuwe 'witte vlek' te ontstaan in het pensioenstelsel (Stichting FNV Pers, 2007).

Wanneer zzp'ers oog hebben voor pensioen, dan zijn ze geïnteresseerd in producten die maatwerk, keuzevrijheid en flexibiliteit combineren met transparantie en eenvoud. Concreet betekent dit dat zzp'ers de mogelijkheid willen hebben om de pensioenopbouw te concentreren in de jaren dat het goed gaat en er dus geld overblijft om te investeren in pensioen. Daarnaast willen zzp'ers de mogelijkheid hebben om hun pensioenbesparingen te kunnen benutten als financiële buffer voor slechtere tijden.

9.5.3 Ervaringen in de agrarische praktijk

De reden om geen pensioenvoorziening te treffen is dat veel zzp'ers in de agrarische sector deze te duur vinden. Tegelijkertijd zeggen gesprekspartners dat het niet nodig is in verband met de waarde van grond, spaargelden of het bedrijf.

Een aantal van de geïnterviewde zzp'ers zegt het pensioen te hebben geregeld door het afsluiten van een particuliere pensioenvoorziening.

Interviewquote zzp'er: 'Het is niet lastig dat ik als zzp'er buiten het vangnet van de sociale zekerheid val, maar het kost wel veel geld op deze manier. Dit verwerk ik in mijn tarieven. Die bepaal ik door onderweg goed te luisteren en bij andere boeren en zzp'ers te vragen wat zij rekenen. Via lijfrente heb ik een pensioenverzekering geregeld.'

9.6 Kernpunten

- Circa de helft van de zzp'ers heeft geen inkomensvoorziening getroffen voor het geval van ziekte en/of arbeidsongeschiktheid. Exacte cijfers over agrarische zzp'ers ontbreken. Redenen om niet verzekeren zijn: te hoge premies, eventuele uitkering wordt te laag geacht, eigen reserves. Daarnaast komt het ook voor dat zzp'ers door de verzekeringsmaatschappij zijn uitgesloten.
- Eind 2008 zijn een tweetal maatregelen genomen ter verbetering van de situatie van zzp'ers om zich te kunnen verzekeren:
 - de overheid heeft de periode verlengd van vier naar dertien weken, waarin zelfstandigen die starten vanuit een dienstverband of uitkering op basis van werknemersverzekeringen zich dienen aan te melden voor een vrijwillige voorzetting van de Ziektewetverzekering en de WIA (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA));
 - door de verzekeraars is tijdelijk een verbeterde vangnetvoorziening opgesteld voor bestaande zelfstandigen die problemen ondervonden om zich tegen arbeidsongeschiktheid te verzekeren.
- Vrouwelijke zelfstandigen hebben sinds juni 2008 het wettelijk recht op een zwangerschap- en bevallingsuitkering van minimaal zestien weken.
- De meeste zzp'ers zijn voor hun oudedagsvoorziening naast AOW (eerste pijler) aangewezen op aanvullende pensioenproducten uit de derde pijler. Ongeveer 30% van de zzp'ers heeft geen pensioenvoorziening geregeld. Voor hoeveel procent van de agrarische zzp'ers dit geldt, is niet bekend.
- Het kabinet ziet geen noodzaak tot het nemen van collectieve beschermingsmaatregelen voor het vergroten van de sociale bescherming van ondernemers, waaronder zzp'ers. Dit in tegenstelling tot sommige belangenorganisaties, die pleiten voor collectieve voorzieningen voor zzp'ers.
- Zzp'ers zien leegloop (werkloosheid) niet als een groot inkomensrisico, omdat ze over het algemeen goed in het werk zitten. Bovendien kan een deel van de zzp'ers terugvallen op de inkomsten uit het agrarisch bedrijf of partner/familie. In periode van economisch mindere tijden verwachten zzp'ers vooral in de bouwsector minder opdrachten te kunnen verwerven. Daarnaast zien sommige zzp'ers de opkomst van goedkopere zzp'ers uit het buitenland als een risicofactor.

10 Aanbevelingen

Ter afronding van dit inventariserende onderzoek zijn hieronder enkele doelgroepspecifieke aanbevelingen gedaan.

Overheid

1. De hoeveelheid regelgeving rond zzp is nogal omvangrijk (onder andere fiscale en sociale wetgeving en Arbo-regelgeving) en op een aantal punten ingewikkeld. Hierdoor is het voor zowel opdrachtgevers als zzp'ers moeilijk hier een goed beeld van te krijgen en laat de feitelijke kennis op sommige punten nogal eens te wensen over. Dit leidt tot de volgende drie aanbevelingen:
 - a) goede en heldere communicatie over relevante wet- en regelgeving vraagt blijvend de aandacht van de overheid;
 - b) aan te raden is om regelgeving rond zzp te vereenvoudigen en belemmeringen weg te nemen. Bijvoorbeeld door de voorwaarden die gesteld worden aan het verkrijgen van een VAR - en daarmee om erkend te worden als zzp'er - nog eens kritisch tegen het licht te houden;
 - c) aanbevolen wordt om regelgeving op het terrein van sociale zekerheid en inkomensvoorzieningen flexibeler te maken en beter af te stemmen op het feit dat in de toekomst de beroepsbevolking steeds vaker zal switchen tussen zelfstandig ondernemerschap en loondienst.
2. Deze inventarisatie heeft (opnieuw) uitgewezen dat er nauwelijks kwantitatieve data over zzp'ers zijn. Omdat deze vorm van arbeid in de toekomst naar verwachting aan belang zal toenemen, is het wenselijk om meer zicht te krijgen op dit deel van de beroepsbevolking. Een registratiesysteem voor zzp'ers kan hieraan bijdragen. Aan te raden is om aan te sluiten bij een bestaand systeem, bijvoorbeeld de huidige inschrijvingsplicht bij de Kamer van Koophandel.

Agrarische (belangen)organisaties

1. Agrarische ondernemers zijn zich enerzijds nog onvoldoende bewust van de voordelen van het inschakelen van zzp'ers boven andere vormen van arbeid, en anderzijds dat deze vorm van arbeid ook een optie is voor neveninkomsten. Het is daarom in het algemeen belang van de agrarische sector dat er een grotere bekendheid komt rondom zzp. Hier ligt in de eerste plaats een belangrijke rol voor belangenorganisaties van agrarische ondernemers.

2. Zzp'ers kunnen vooral in de opstartfase op een aantal punten beter ondersteund worden. Daarbij gaat het vooral om ondersteuning bij juridische en administratieve zaken (onder andere aanvragen VAR), het werven van eerste opdrachtgevers, het maken van heldere afspraken over aan te nemen werk en het verkrijgen van inzicht in eigen vaardigheden. De ervaring leert dat zodra de zzp'er enkele opdrachtgevers heeft, het verder vergroten van de groep opdrachtgevers veel minder inspanning kost. Na de opstartfase is meestal minder ondersteuning gewenst. Al zouden sommige zzp'ers het liefst altijd alle administratieve taken uitbesteden. Agrarische (belangen)organisaties kunnen met hun dienstenpakket nog beter kunnen inspelen op deze behoeften.
3. Agrarische (belangen)organisaties kunnen een rol spelen bij het bemiddelen tussen zzp'ers en hun opdrachtgevers via een grote databank met dichte landelijke dekking (de huidige site van LTO ZFP kent te weinig vraag en aanbod). Deze databank zal een hoge naamsbekendheid moeten hebben om dit te bereiken. De bemiddelingsfunctie is verder te verbeteren door meer inzicht te geven in kwaliteiten (referenties). Verder kan een persoonlijk bemiddelaar die kenmerken van de personen en bedrijven uit de databank kan toelichten, meerwaarde hebben. Ook de inschakeling van kennis van bemiddelende organisaties op het gebied van agrarische bedrijfsverzorging of uitzendbureaus kan het koppelen van zzp'ers en opdrachtgevers verbeteren.

Onderwijsinstellingen

1. Op dit moment staat certificering van zzp'ers en hun vaardigheden nog in de kinderschoenen en is binnen de agrarische sector (nog) geen issue. Dit neemt niet weg dat het voor een zzp'er belangrijk is om zijn vaardigheden aantoonbaar te kunnen maken om op die manier makkelijker bepaalde gespecialiseerde opdrachten (bijvoorbeeld interim-functies) te kunnen verwerven. Vandaar de aanbeveling aan onderwijsinstellingen om na te gaan wat de mogelijkheden zijn om dit via EVC-kwalificering (Eerder Verworven Competenties) vorm te geven, waarbij langjarige praktijkervaringen gekwalificeerd en aantoonbaar gemaakt kunnen worden.
2. Zzp is een uitgelezen kans voor jongeren die niet opgegroeid zijn op een agrarische bedrijf, maar toch het 'werk en ondernemerschap' in de sector ambiëren. Hiervoor zijn echter wel bepaalde competenties nodig van schoolverlaters, bijvoorbeeld competenties als zelfstandigheid, klantgerichtheid, resultaatgerichtheid en communicatie. Aan agrarische onderwijsinstellingen de uitdaging om dit te vertalen naar het onderwijs.

(Toekomstige) zzp'ers

1. Zzp'ers kunnen zichzelf onderscheiden (van met name productiepersoneel) door specialisatie en het zoeken van een eigen nichemarkt. Dit biedt de mogelijkheid tot het vragen van een hoger uurtarief. Een vertrouwde en gewaardeerde huisleverancier die snel inzetbaar is, is volgens vele zzp'ers en opdrachtgevers een uniek verkoopargument en daarmee eveneens een vorm van specialisatie.
2. Zzp'ers en hun opdrachtgevers kunnen betere afspraken vooraf maken over de aan te nemen klus, de prijs en algemene voorwaarden. Het hanteren van een modelcontract kan dit bevorderen. Nu wordt vaak nog gewerkt zonder offertes en overeenkomsten, met het risico van onduidelijkheid en onenigheid.
3. Zzp'ers kunnen zich bewuster zijn van de risico's die ze nemen wanneer ze geen arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten en wanneer ze niet reserveren voor hun pensioen. Ze doen er goed aan om deze risico's te verminderen en maatregelen te treffen.

Agrarische ondernemers/toekomstige opdrachtgevers

1. Agrarische ondernemers doen er goed aan om in hun netwerk eens te informeren naar de ervaringen van andere ondernemers met zzp'ers. De meeste agrarische ondernemers zijn namelijk nog onvoldoende bekend met deze arbeidsvorm en de bijbehorende voordelen: a) lagere arbeidskosten door flexibele inzet van arbeid (alleen tijdens piektijden), b) geen financiële risico's rond ziekte, arbeidsongeschiktheid en ontslag, c) minder administratieve lasten en d) betere kwaliteit werk door meer betrokkenheid.
2. Agrariërs die de ambitie hebben om een nieuwe richting in te slaan met hun bedrijf, kunnen overwegen tijdelijk te gaan werken als zzp'er bij andere bedrijven en op deze manier de daarvoor benodigde competenties verder te ontwikkelen. Bovendien draagt het werken op andere bedrijven of in andere sectoren bij aan reflectie op de eigen bedrijfsstrategie en levert het inspiratie en nieuwe denkbeelden op.

Literatuur en websites

Aerts, M.C.M., *De zelfstandige in het sociaal recht, de verhouding tussen juridische status en sociaal economische positie*, Amsterdam, 2007.

Anoniem a), *Belastingdienst dupeert zzp'er bij aanvragen VAR verklaring*, via www.zzp-nederland.nl (nieuwsitem 23 januari 2008).

Anoniem b), *Tien aanbevelingen overhandigd*, via www.frvzzp.nl (nieuwsitem 20 maart 2008).

Anoniem c), *Fiscale Oudedagsreserve*, via www.zzp-nederland.nl, 2008

Boomen, T. van den en W. van Hoeflaken, *Handboek Freelancen 2008/2009*. Amsterdam, 2008.

CBS, *Meer werknemers met een vaste arbeidsrelatie*. Webmagazine 7 mei 2008.

Donner, J.P.H., *Kabinetsreactie onderzoek motieven zelfstandig ondernemerschap*. Brief aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten Generaal. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 7 november 2008.

Evers, G.; Muijnck, de, J. en M. Overweel, M., *ZZP'ers in de tijd gevolgd*, EIM, Zoetermeer, 2002.

Hessels S.J.A. en P.J.M. Vroonhof, *Zelden Zo Populair: het ZZP-schap, zelfstandigen zonder personeel in de literatuur*, EIM, Zoetermeer, 2003.

Kans, K., I. Vossen, C. Jansen, *Arbeidsmarktmonitor tuinbouw 2006*. Ecorys/Productschap Tuinbouw, Rotterdam/Zoetermeer, 2007.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, *Eigen baas, een werkend alternatief*, Eindrapport van de projectgroep Stimulering Ondernemerschap SZW, 2006.

Meijer, P.C.A., Waard, C.A.C. de, en P.J.M. Vroonhof, *ZZP'er: ondernemer of werknemer, discussienota over het ondernemerschap*, EIM, ING, RZO, 1999.

Meulen, H.A.B. van der et al. (in voorbereiding). *Hoe voorzien landbouwers in hun sociale zekerheid?* LEI, Den Haag.

Plasterk, Ronald H.A., *Voortgangsrapportage Programma onderwijs en ondernemerschap*. Brief aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal. Ministerie van OCW, Den Haag, 19 november 2008.

Pleijster, F. en P. van der Valk, *Van onbemand naar onmisbaar, de economische betekenis van ZZP'ers nu en in de toekomst*, EIM, Zoetermeer, 2007.

Stichting FNV Pers, *De Dynamische Driehoek*, ZZP'ers en de FNV, 2007.

SZW, *Kabinet: zwangerschapsuitkering voor vrouwelijke zelfstandigen. Persbericht*. Ministerie van SZW, 30 november 2007.

Vendrig, J.P., P.J.M. Vroonhof, M. Folkeringa, M.J. Overweel, *Evaluatie Wet uitbreiding rechtsgevolgen Verklaring ArbeidsRelatie*. EIM, Zoetermeer, december 2007.

Verhoeven, W.H.J., M. Folkeringa, D.H. Grijpstra, P.M. de Klaver, M. Mooijbroek en P. de Wit, *Arbeidskrachten in het agrocluster nu en in de toekomst*. Deel 1: Vooruitblik tot 2016. EIM, Zoetermeer, oktober 2008.

Vossen, M. en J. Bouwmeester, *Zelfstandigen zonder personeel en sociaal-economische voorzieningen, Onderzoek onder zzp'ers in vijf sectoren*, Research voor beleid bv., 2002.

Vroonhof, P., H.Tissing, M. Swaters, A. Bruins en E. Davelaar, *Zelfstandigen zonder personeel*. EIM en Bureau Bartels BV, Zoetermeer, 10 oktober 2008.

Vroonhof, P.J.M.; Muijnck, de, J. en M. Overweel, *Zelfstandigen Zonder Personeel*. Waarheden en mythes, EIM, Zoetermeer, 2001.

Zijlstra, J., M. de Haan en A. Evers, *Cruciale beslissingen in de Nieuwe Realiteit - Hulpmiddelen voor de ondersteuning van besluitvorming op melkveebedrijven*, ASG-rapport 116, ASG-WUR, Lelystad, 2008.

Persoonlijke mededelingen

Baltus, P., LTO ZZP, 2008.

Moeleker, L, Stichting Normering Arbeid, 2008.

Websites

www.arboportaal.nl

www.belastingdienst.nl

www.cbs.nl

www.frvzzp.nl

www.ltozzp.nl

www.pzo.nl

www.stichtingcertificatie.nl

www.tuinbouw.nl

www.vzzp.nl

www.zzp-oke.nl

www.zzp-nederland.nl

Bijlage 1

Enquête

Uitzetten enquête

In de zomer van 2008 is een enquête gehouden onder 1.140 deelnemers van het Informatienet van het LEI, waarvoor een uitgebreide boekhouding wordt bijgehouden. Dit geldt voor alle 'grotere' bedrijfstypen (onder andere melkvee, varkens, glastuinbouw en akkerbouw), maar niet voor een aantal 'kleinere' bedrijfstypen (onder andere bloembollen, boomkwekerij en paddenstoelen).

Representativiteit en respons

In de periode van 1 juli t/m 11 augustus is het aantal retour gezonden enquêteformulieren in een apart bestand geregistreerd. Op 11 augustus waren dit er in totaal 362. Dit komt overeen met een respons van ruim 30% (tabel B1.1).

Tabel B1.1 Respons per bedrijfstype		
Bedrijfstype	Totaal	Respons (%)
Akkerbouwbedrijven	177	38
Glastuinbouwbedrijven	273	28
Melkveebedrijven	272	36
Varkensbedrijven	124	29
Gecombineerde bedrijven	95	19
Overige tuinbouwbedrijven	84	35
Overige landbouwbedrijven	115	30
<i>Totaal</i>	<i>1.140</i>	<i>31</i>

Verwerken enquête

Alle retour ontvangen enquêtes zijn verwerkt op volgorde van binnenkomst. Twee enquêtes zijn uiteindelijk niet verwerkt; een enquête was niet ingevuld en bij een enquête was het BIN-nummer doorgekrast, waardoor geen koppeling gemaakt kon worden met het Informatienet. Een aantal enquêtes was niet volledig ingevuld, maar zijn wel verwerkt. Vraag 2 is de meeste keren (5x) niet ingevuld. In totaal zijn 360 enquêtes verwerkt.

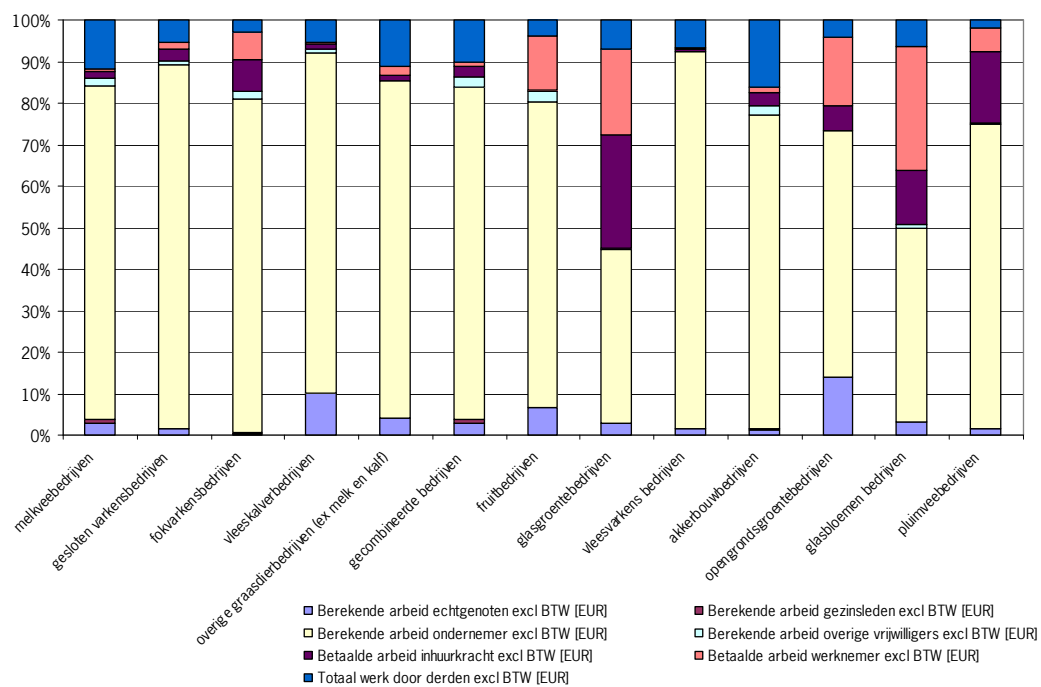
Analysetechnieken

Bij het analyseren van de enquêtes zijn verschillende analysetechnieken toegepast. Frequentietabellen zijn opgesteld om snel inzicht te geven in de basisuitkomsten. Daarnaast zijn een beperkt aantal kruistabellen samengesteld. De enquêteresultaten zijn verwerkt in paragraaf 4.2 en 4.3.

Bijlage 2

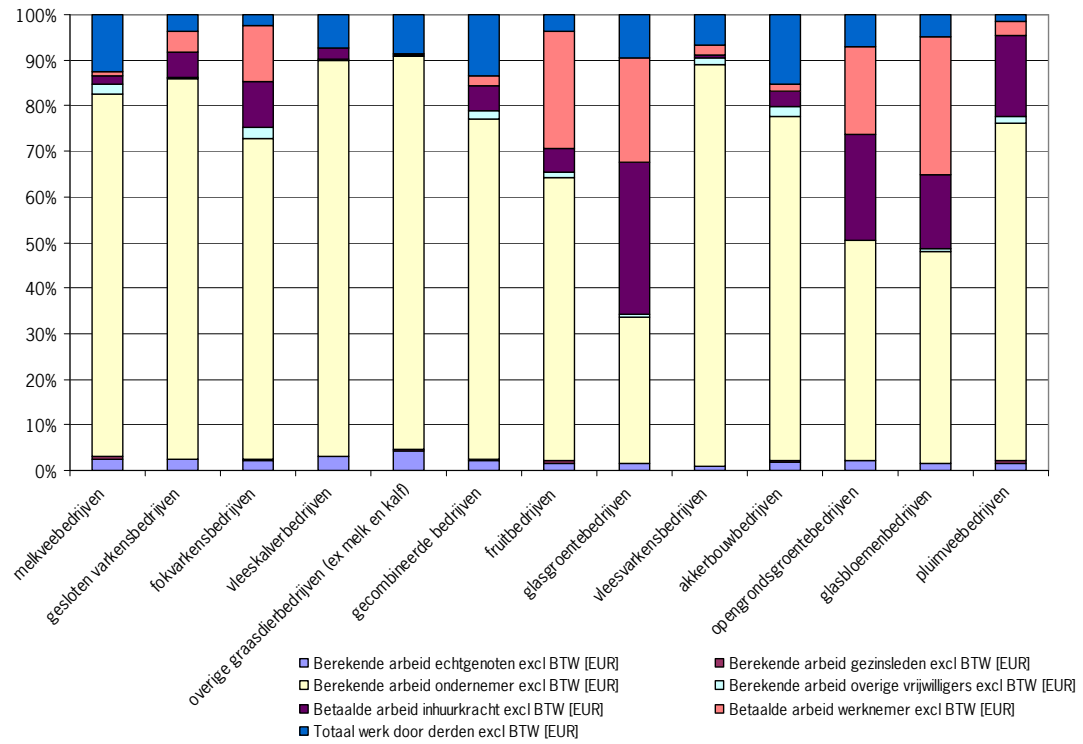
Opbouw arbeidskosten land- en tuinbouwbedrijven

Figuur B2.1 Opbouw berekende en betaalde arbeidskosten op agrarische bedrijven in 2002 (%)



Bron: Informatienet.

Figuur B2.2 Opbouw berekende en betaalde arbeidskosten op agrarische bedrijven in 2006 (%)



Bron: Informatienet.