

6 ONDERNEMENDE WERKENDEN

Werner Liebrechts en Erik Stam¹

6.1 INLEIDING

In de meeste westerse economieën is ondernemerschap het mechanisme bij uitstek om nieuwe waarde te creëren en uiteindelijk een hoger welvaartsniveau te realiseren. Vaak wordt dan gedacht aan ondernemers die een bedrijf starten om toekomstige goederen of diensten te ontwikkelen of een bestaand bedrijf verder uitbouwen. Toch is het niet terecht om deze ondernemersrol alleen toe te schrijven aan personen die voor eigen rekening en risico kansen benutten (Knight 1921; Jensen en Meckling 1976). Ook werknemers kunnen door middel van ondernemend gedrag een belangrijke rol spelen in de economie. In dat geval spreekt men van ondernemende werknemers of *intrapreneurs*. Ondernemende werknemers dragen op eigen initiatief bij aan de ontwikkeling van nieuwe bedrijfsactiviteiten. Dit type ondernemers zou wel eens belangrijker kunnen zijn voor de welvaart in economisch ontwikkelde landen dan zelfstandigen (Stam 2013a), die vaak wel voor eigen rekening en risico werken, maar niet noodzakelijkerwijs ook nieuwe goederen of diensten ontwikkelen. De situatie in Nederland, waarbij een snelgroeiend aantal zelfstandigen (zonder personeel) niet gepaard is gegaan met een toename van innovatie, wordt ook wel aangeduid als de Nederlandse ondernemerschapsparadox (Stam 2013b). Gemiddeld genomen zijn ondernemende werknemers ambitieuzer qua banengroei dan zelfstandige ondernemers (Bosma et al. 2011).² Ook dragen zij bij aan de innovatieve capaciteiten en daarmee het concurrentievermogen van bedrijven van iedere omvang (Carrier 1994).

In deze bijdrage zetten we uiteen hoe het in Nederland is gesteld met het ondernemerschap in bredere zin, rekening houdend met zowel zelfstandig ondernemers als ondernemende werknemers. Hoe heeft dit zich ontwikkeld over de tijd en waarom. De nadruk ligt op de gevolgen van veranderingen in het overheidsbeleid. We beargumenteren dat er sprake is van vervagende grenzen tussen ondernemerschap en werknemerschap. Enerzijds zijn er ondernemers die dagelijks hetzelfde werk verrichten als zij gedaan zouden hebben als werknemer. Anderzijds zijn er werknemers die ondernemend actief zijn voor een of meer werkgevers. Van werknemers wordt meer en meer gevraagd om zich bezig te houden met bedrijfsactiviteiten die het concurrentievermogen vergroten.

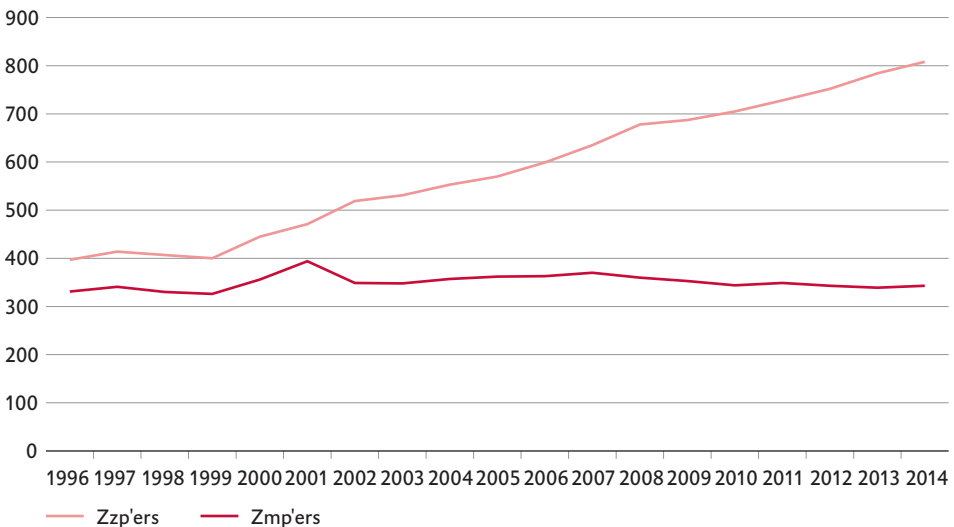
Uiteindelijk komen we tot de conclusie dat de traditionele dichotomie tussen werkgevers en werknemers een reliek uit het verleden is, die niet goed meer past bij een toekomstgericht beleid voor werk en nieuwe waardecreatie in Nederland. Het ontwikkelen van een perspectief op ondernemerschap van alle werkenden

lijkt hiervoor een adequatere basis. Concreet betekent dit dat een transitie naar een meer ondernemende economie (Thurik et al. 2013) ook een beleidsvisie op het stimuleren van ondernemende werknemers vergt. Omdat veel beleidsinstrumenten een tegengesteld effect hebben op de twee typen ondernemende activiteiten, vereist het vormgeven van deze visie een nauwkeurige balanceeract.

6.2 ZELFSTANDIGE ONDERNEMERS EN ONDERNEMENDE WERKNEMERS IN NEDERLAND

Figuur 6.1 laat duidelijk zien hoe sterk het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) is toegenomen in een kleine twintig jaar tijd: van 397.000 in 1996 naar 808.000 in 2014. Dat is meer dan een verdubbeling in deze periode. Het aantal in 2014 komt neer op ruim 11% van de werkzame beroepsbevolking. Het aantal zelfstandigen met personeel (zmp'ers) daarentegen is op een betrekkelijk constant niveau gebleven (343.000 in 2014). Samen tellen de groepen zzp'ers en zmp'ers op tot ruim 1,1 miljoen zelfstandigen in Nederland.

Figuur 6.1 Zelfstandig ondernemerschap in Nederland



Bron: Centraal Bureau voor de Statistiek.

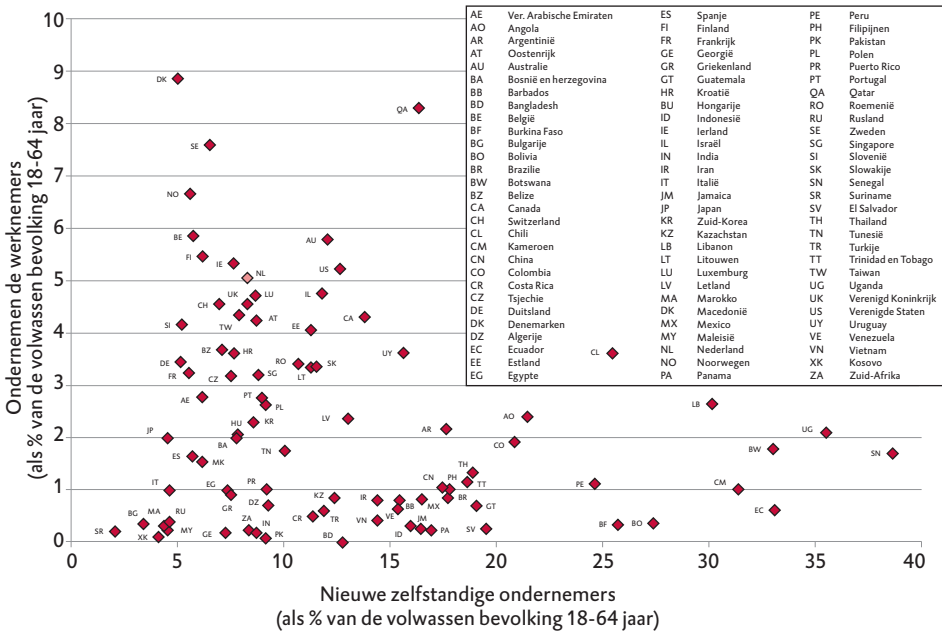
Wanneer we de groep zzp'ers uitsplitsen naar zij die voornamelijk hun arbeid of diensten aanbieden en zij die overwegend producten verkopen of ruwe materialen aanbieden, zien we dat meer dan driekwart (77%) van de zzp'ers tot de eerste groep behoort. Dit onderscheid is relevant, omdat veel actuele beleidsdiscussies, zoals

schijnzelfstandigheid, voornamelijk betrekking hebben op de groep zzp'ers die hun arbeid aanbieden. Denk hierbij aan koeriers en vrachtwagenchauffeurs, maar ook aan zelfstandigen in de thuiszorg en andere zelfstandige zorgverleners.

Het is pas sinds enkele jaren mogelijk om het aantal ondernemende werknemers in Nederland in kaart te brengen en dit in internationaal perspectief te plaatsen. In 2011 nam de *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) voor het eerst een set vragen in zijn vragenlijst op om wat zij ondernemende werknemersactiviteit noemen te meten. Het gaat hierbij om werknemers die in een leidende rol betrokken zijn bij de ontwikkeling van een nieuwe bedrijfsactiviteit voor hun belangrijkste werkgever (Bosma et al. 2013). Iemand kwalificeert zich volgens deze definitie dus niet als ondernemende werknemer wanneer hij of zij de nieuwe bedrijfsactiviteit niet op eigen initiatief is gestart. Bovendien moet het gaan om activiteiten die meer met zich meebrengen dan bijvoorbeeld incrementele proces- of productinnovaties. Denk in plaats daarvan aan het opzetten van een nieuw bedrijfs onderdeel, een nieuwe vestiging of dochteronderneming, of het lanceren van nieuwe producten, diensten of product-marktcombinaties. Voorbeelden van ondernemende werknemers zijn Ken Kutaragi, die als werknemer van Sony verantwoordelijk was voor de ontwikkeling van de PlayStation, en Paul Buchheit, de uitvinder en leidende ontwikkelaar van Gmail bij Google.

In 2014 en 2015 zijn de vragen over ondernemende werknemers opnieuw opgenomen in het onderzoek van de GEM. In totaliteit hebben 87 landen op minimaal één van de drie meetmomenten deelgenomen. De resultaten tonen aan dat Nederland relatief hoog scoort wat betreft het aandeel ondernemende werknemers in de volwassen bevolking (5,1%, zie figuur 6.2).³ Dit komt neer op ruim een half miljoen Nederlandse ondernemende werknemers. Tegelijkertijd scoort een land als Denemarken, in veel opzichten vergelijkbaar met Nederland, bijna vier procentpunt hoger (8,9%). In ontwikkelingslanden en opkomende economieën bevinden zich beduidend minder ondernemende werknemers dan in de ontwikkelde landen (Bosma et al. 2014). Daar staat tegenover dat zij een hogere mate van nieuw zelfstandig ondernemerschap voortbrengen. We hebben het dan over ondernemers in wording of eigenaren van ondernemingen die nog niet langer dan 42 maanden bestaan. Onder hen bevinden zich overwegend ondernemers die uit noodzaak zijn gestart, omdat het ze ontbreekt aan mogelijkheden om in loondienst te treden bij bestaande organisaties. De hoge prevalentie van ondernemingen met werknemers in ontwikkelde landen maakt het ook eenvoudiger om daar in loondienst te treden en eventueel uit te groeien tot een ondernemende werknemer (Jütting en De Laiglesia 2009).

Figuur 6.2 Internationale vergelijking zelfstandige ondernemers en ondernemende werknemers



Bron: Global Entrepreneurship Monitor 2011, 2014 en 2015 Adult Population Survey.

6.3 TRENDS IN ONDERNEMERSCHAP IN NEDERLAND

De toename van het aantal zelfstandig ondernemers in Nederland in de afgelopen twee decennia kan worden toegeschreven aan diverse ontwikkelingen (Bosma en Wennekers 2004; Stam 2008; Van Es en Van Vuuren 2010a, 2010b; Thurik et al. 2013). Zo is de groei bijvoorbeeld een gevolg van de snelle technologische ontwikkeling, met name op het gebied van ICT, die veel nieuwe kansen voor ondernemerschap heeft opgeleverd. Echter, oorzaken als deze zijn niet uitsluitend van toepassing op Nederland en toch nam in ons land het aandeel zzp'ers in de beroepsbevolking aanzienlijk sneller toe dan gemiddeld in de EU (Rijksoverheid 2015). Een verklaring voor dit verschil moeten dan ook worden gevonden in specifiek Nederlandse institutionele factoren, in het bijzonder het verschil in de arbeidsrechtelijke en fiscale behandeling tussen zelfstandig ondernemers en werknemers.

Het aandeel ondernemende werknemers lijkt op korte termijn redelijk stabiel in Nederland; tweemaal peilde de GEM een aandeel van ruim 5 procent in de volwassen Nederlandse bevolking (5,6% in 2011 en 5,2% in 2014) en eenmalig een aandeel van 4,4 procent (in 2015). Over een trend kan men (nog) niet spreken, maar het aantal ondernemende werknemers hangt evengoed samen met het institutionele

kader als het aantal zelfstandig ondernemers. Vaak gaat het zelfs om dezelfde personen, die op basis van de institutionele context bepalen op welke manier ze ondernemend actief zijn. Het lijkt er immers op dat ondernemend talent afwisselend in beide rollen actief is; de ene keer als zelfstandig ondernemer, de andere keer als ondernemende werknemer, of in sommige gevallen zelfs gelijktijdig in beide rollen (de zogenaemde hybride ondernemers) (Folta et al. 2010; Liebrechts et al. 2015). Ondernemende werknemers hebben significant vaker ervaring met het zelfstandig ondernemerschap dan andere werknemers. Daarnaast hebben zij vaker de intentie om (weer) een zelfstandige onderneming te starten, eventueel voortkomend uit een idee en/of investeringen voor de huidige werkgever (een zogeheten spin-off) (Bosma et al. 2013; Liebrechts et al. 2015).

In box 1 gaan we dieper in op de gevolgen van het overheidsbeleid. Dit doen we door te kijken naar wijzigingen in instituties aangaande arbeidsmarkten, financiële markten, kennis en de fiscale behandeling van zelfstandig ondernemerschap, en de gevolgen daarvan voor ondernemerschap binnen en buiten bestaande organisaties. Veel van deze instituties hebben een theoretisch tweeledig effect, zodat een wijziging positief kan uitpakken voor zelfstandig ondernemerschap, maar negatief voor het aandeel ondernemende werknemers en vice versa.

Instituties en ondernemerschap binnen en buiten bestaande organisaties

Instituties vormen een belangrijke voorwaarde om ondernemerschap productief te laten zijn, niet alleen voor de ondernemer, maar ook voor de samenleving. De allocatie van talent in de maatschappij wordt beïnvloed door het institutionele kader in een land (Baumol 1990; Murphy et al. 1991; Acemoglu 1995), zo ook van ondernemend talent. Instituties beïnvloeden de relatieve opbrengsten van verschillende ondernemersactiviteiten. Hiertoe rekenen we zowel zelfstandig ondernemers als ondernemende werknemers. We maken onderscheid naar vier categorieën instituties, te weten instituties aangaande arbeidsmarkten, financiële markten, kennis en de fiscale behandeling van zelfstandig ondernemerschap.

Arbeidsmarkten

- **Sociale zekerheid:** hier spelen twee effecten. Meer sociale zekerheid maakt werkloosheid relatief aantrekkelijk, wat negatief kan uitpakken voor zowel het aantal zelfstandigen als het aantal ondernemende werknemers. Om dit effect tegen te gaan is er beleid ontwikkeld dat erop gericht is werklozen met behoud van uitkering een eigen onderneming te laten starten. Anderzijds ondervangt meer sociale zekerheid de risico's van (ambitieuze) ondernemerschap, wat positief kan uitpakken voor beide typen ondernemers. De effecten zijn ook afhankelijk van de koppeling van sociale zekerheid aan werknemerschap en zelfstandig ondernemerschap. Voorlopig is het zo dat zelfstandigen zelf voorzieningen moeten treffen voor periodes van arbeidsongeschiktheid en ziekte.

- Werknemersbescherming: striktere ontslagbescherming leidt tot minder (gemakkelijk) ontslag. Werkenden willen bovendien liever in loondienst werken in verband met de hogere opportuniteitskosten het zelfstandig ondernemerschap. Hiertegenover staat dat werknemersbescherming leidt tot het minder aannemen van nieuw personeel in verband met hogere (toekomstige) ontslagkosten. Er is dus sprake van een tweeledig effect van werknemersbescherming op zowel zelfstandig ondernemers als ondernemende werknemers. Wel moet er in de eerste groep onderscheid worden gemaakt tussen afhankelijke en onafhankelijke zelfstandigen (Román et al. 2011). Ook kan het zo zijn dat verschillende elementen van ontslagbescherming een tegenstrijdig effect hebben (Liebregts en Stam 2016).
- Werkgeversbescherming: een van de belangrijkste instituties voor de bescherming van werkgevers is het concurrentiebeding. Een dergelijke clausule in een arbeidsovereenkomst verbiedt het werknemers om in dezelfde of gerelateerde markten te werken voor een bepaalde periode na ontslag. Een betere werkgeversbescherming belemmert de toepassing van innovatieve ideeën door voormalige werknemers middels een eigen onderneming (Stam 2015).

Financiële markten

- Eisen aan de bankensector: strengere kapitaaleisen aan banken leiden tot lagere en/of moeizamere kredietverlening aan (startende) ondernemers (SER 2014). Dit leidt enerzijds tot minder zelfstandig ondernemers, anderzijds mogelijk tot meer ondernemende werknemers, omdat bestaande ondernemingen doorgaans meer financiële middelen ter beschikking hebben. Ondernemersideeën hebben dan meer kans van slagen binnen bestaande organisaties.

Kennis

- Scholing en bijscholing: meer (bij)scholing vereenvoudigt transitie op de arbeidsmarkt, onder meer van laag- naar hoogproductieve activiteiten. Er bestaat consensus dat menselijk kapitaal een positieve invloed heeft op (ambitieuze) ondernemersactiviteiten en het succes daarvan (Unger et al. 2011). Dit geldt zowel voor zelfstandig ondernemers als voor ondernemende werknemers. De verantwoordelijkheid voor bijscholing ligt in toenemende mate bij werkenden zelf.
- Onderzoek en ontwikkeling: meer stimuleringsmiddelen voor onderzoek en ontwikkeling (bijv. de Wet bevordering speur- en ontwikkelingswerk, de Research & developmentaftrek, de MKB-innovatiestimulering regio en topsectoren en het Innovatiekrediet vanuit het Innovatiefonds MKB+) bevorderen innovatieve activiteiten van zowel zelfstandig ondernemers als ondernemende werknemers. De mate waarin dit gebeurt, is afhankelijk van de beschikbaarheid en toegankelijkheid van deze middelen voor beide typen ondernemende activiteiten.

Fiscale behandeling van zelfstandig ondernemerschap

- Belastingvrijstellingen voor zelfstandig ondernemers: meer of ruimere vrijstellingen (denk aan de startersaftrek en de zelfstandigenaftrek) maken het fiscaal aantrekkelijk om te werken als een zelfstandig ondernemer alsook mét zelfstandig ondernemers, en vergroot dus hun aantal. De mate waarin zelfstandigen en/of opdrachtgevers profiteren hangt af van hun onderhandelingsmacht bij het bepalen van de tarieven (Rijksoverheid 2015).

6.4 VAN EEN ARBEIDSMARKT NAAR EEN TAKENMARKT

In de twintigste eeuw was er de opkomst van de *managed* economie, waarin groot-schalige bedrijven met een lange levensduur de economie en samenleving domineerden. In deze bedrijven werd arbeid vooral ingezet voor routinematige taken waarmee schaalvoordelen en breedtevoordelen (*economies of scale* en *economies of scope*) werden behaald, in relatief stabiele productmarkten (Audretsch en Thurik 2001; Thurik et al. 2013). Voor veel werkgevers en werknemers was het in deze *managed* economie voordelig om langdurige arbeidscontracten af te sluiten. In de eenentwintigste eeuw lijkt zich een transitie af te tekenen van een arbeidsmarkt naar een takenmarkt. Er is sprake van een afname in arbeid die wordt uitgevoerd door personen met een contract voor het leven in functies bestaande uit een bundel routinetaken. Door technologische veranderingen en mondialisering is veel routinearbeid uit ontwikkelde landen verdwenen en zijn gedistribueerde vormen van innovatie (binnen en tussen organisaties, zowel nieuwe als bestaande) steeds belangrijker geworden. In de transitie naar een meer ondernemende economie ontstaan er meer fluide organisatievormen met een kortere tijdshorizon, omdat er sprake is van een grotere dynamiek en onzekerheid omtrent technologie en de vraag naar goederen en diensten. Ook worden door nieuwe informatie- en communicatietechnologieën de transactiekosten voor taken verlaagd. Dit betekent dat het traditionele arbeidscontract waarin een (veelal impliciete) bundel van taken voor lange termijn werd vastgelegd gedeeltelijk wordt vervangen door een (productmarkt) contract voor specifieke taken met een kortere termijn.

In een takenmarkt voeren werkenden onder verschillende contractsoorten taken uit die in meer of mindere mate contractueel zijn vastgelegd. Hierbij gaat het meer en meer om taken die een hoge mate van creativiteit en continue investeringen in menselijk kapitaal vereisen (Grabher 2002). Kortom, de inhoud van beroepen verandert en daarmee wijzigt de vraag naar vaardigheden binnen en tussen beroepen. De samenkomst van vraag naar en aanbod van arbeid vindt steeds meer plaats op takenniveau. Een baan is een bundeling van taken en werkenden beschikken over een set vaardigheden, die slechts ten dele overeenkomt met de taken die voorheen

onlosmakelijk met elkaar verbonden waren. De overige taken kunnen beter worden uitgevoerd in het buitenland of deze worden in toenemende mate vervangen door technologische innovaties (Ter Weel en Kok 2013).

De totale hoeveelheid beschikbaar werk, ofwel het aantal taken, wordt verdeeld onder de totale groep werkenden, bestaande uit werknemers en zelfstandigen. De mate waarin deze taken innovatief te noemen zijn en het type contract of de overeenkomst waaronder deze taken worden uitgevoerd, verschillen echter. Zo bestaan er routinematige en veelal gelijkblijvende taken, die bijvoorbeeld worden uitgevoerd door fabrieksarbeiders aan de lopende band. Aan het andere einde van het spectrum bevinden zich werkenden die voortdurend in hoge mate creatieve en vernieuwende taken uitvoeren. In de afgelopen decennia is door de opkomst van computertechnologie het aandeel cognitieve, manuele routinetaken in werk afgenomen en het aandeel niet-routineuze, creatieve taken toegenomen (Autor et al. 2003).

Het type contract dat economische actoren afsluiten bepaalt of de werkende deze taken voor zijn rekening neemt als zelfstandige (zonder personeel) of als werknemer. Enerzijds zijn er werknemers met levenslange arbeidscontracten, die ooit de standaard waren bij de overheid en bij grote, gevestigde multinationals zoals Philips. Het levenslange arbeidscontract lijkt steeds meer tot het verleden te behoren, zowel door het flexibiliseren van de arbeidsmarkt als door de kortere levensduur van (beursgenoteerde) ondernemingen (Foster 2012).⁴ Anderzijds bestaan er zeer kortlopende contracten, waarin vaak direct en/of ter plaatse wordt overeengekomen om een dienst of product te leveren. Denk hierbij aan een snelgroeiend platform als Werkspot, dat vraag naar en aanbod van vakmensen bij elkaar brengt voor het verrichten van klussen. De opkomst van dergelijke platforms is mogelijk gemaakt door nieuwe technologie, die de transactiekosten voor individuele taken heeft verlaagd.

6.5 TWEEDIMENSIONAAL MODEL VOOR ALLE WERKENDEN

De flexibilisering van arbeidscontracten heeft geleid tot vervagende grenzen tussen werknemerschap en zelfstandig ondernemerschap. We kunnen in dit kader beter spreken over werkenden dan vasthouden aan de traditionele tweedeling tussen werkgevers en werknemers. Zzp'ers die langdurig voor slechts één opdrachtgever werken, kunnen als werknemers worden beschouwd, maar dan zonder de bescherming en sociale zekerheid die een werknemer wel geniet. In een aantal van deze gevallen spreekt men van schijnzelfstandigheid, een situatie van verkapt werknemerschap. Andersom bezit een groot aantal werkenden meerdere tijdelijke contracten bij diverse werkgevers. Je zou derhalve kunnen zeggen dat de traditionele dualiteit tussen werkgevers en werknemers langzaam wordt opgeheven.

Van werknemers wordt in toenemende mate verwacht dat ze zelf nieuwe activiteiten initiëren en realiseren. Denk hierbij aan het aantrekken van externe financiering voor wetenschappelijk onderzoek bij kennisinstellingen, het opzetten van nieuwe bedrijfsonderdelen bij consultancybureaus en het ontwikkelen van nieuwe producten, productlijnen en/of diensten bij middelgrote technologiebedrijven. Daarnaast worden nieuwe vormen van toewijding en betrokkenheid bij werkgevers populairder. Vertrokken werknemers blijven vaker in contact met hun voormalige werkgever en kunnen zo nieuwe kennis inbrengen bij hun oude werkgever vanuit hun nieuwe rol (Oettl en Agrawal 2008; Hoffman et al. 2013).

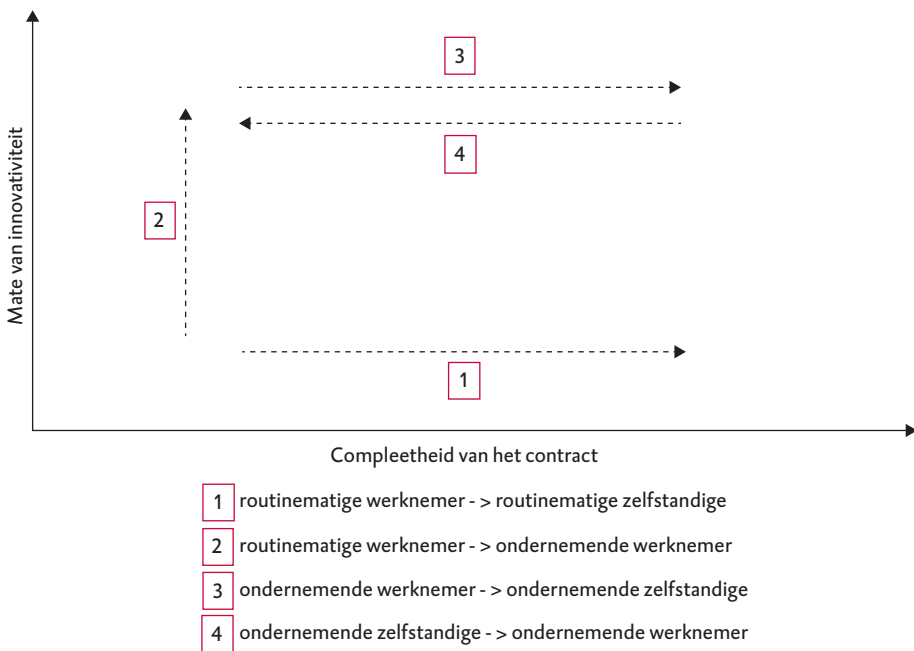
Het voorgaande zou je kunnen samenvatten in een eenvoudig tweedimensionaal model van de Nederlandse takenmarkt (zie figuur 6.3). Op de horizontale as bevindt zich de compleetheid van het contract waaronder de werkende een of meer taken verricht. Op deze as vinden we dus aan de ene kant de baan voor het werkzame leven met een arbeidsovereenkomst waarin veel impliciet wordt gelaten, en aan het andere uiteinde de 'on-the-spot'-transactie op een productmarkt, waarbij een contractueel nauw gedefinieerde taak (vaak op korte termijn) wordt uitgevoerd. Op de verticale as vindt men de mate van innovativiteit van de uitgevoerde taken. Wanneer de mate van innovativiteit van taken laag is, spreken we van routinematige taken. Taken met een hoge mate van innovativiteit worden uitgevoerd door zowel ondernemende werknemers alsook ondernemende zelfstandigen. Dit onderscheid grijpt terug op de Schumpeteriaanse definitie van de innovator, als degene die creatieve taken verricht, waarbij nieuwe combinaties worden gemaakt, zoals nieuwe producten of diensten. Schumpeter (1934: 74-75) voorzag al een eeuw geleden dat niet alleen zelfstandigen, maar ook werknemers deze functie kunnen vervullen.⁵

Hoewel statisch van aard, kan het model goed de transities van werkenden op de takenmarkt weergeven. We zullen enkele voorbeelden geven aan de hand van vier in figuur 6.3 ingetekende pijlen. De eerste beweging is die van routinematige taken binnen een incompleet arbeidscontract naar routinematige taken binnen een meer volledig contract op een productmarkt tussen een zelfstandige en zijn/haar opdrachtgever. In een dergelijk contract zijn de taken die de werkende behoort uit te voeren nadrukkelijker gespecificeerd. Een beweging als deze komt voor wanneer een routinematige werknemer in het vervolg vergelijkbare taken uitvoert als zelfstandige (al dan niet uit noodzaak of middels een schijnconstructie). De tweede beweging is er een van routinematige taken naar creatieve taken binnen een incompleet arbeidscontract. Dit kan mogelijk worden gemaakt door bijscholing van werknemers, het verlenen van meer autonomie op de werkvloer, baanvariëteit, het stimuleren van externe contacten of door andere condities die het innovatieve gedrag van werknemers bevorderen (Stam et al. 2012: hoofdstuk 3). De derde beweging gaat van creatieve taken binnen een incompleet arbeidscontract naar creatieve taken binnen een meer gespecificeerd contract, bijvoorbeeld op het

moment dat gefrustreerde werknemers voor zichzelf beginnen met een zelfstandige onderneming, eventueel als spin-off. Ook de omgekeerde en vierde beweging kan worden bewandeld; als ondernemende zelfstandigen weer in dienst worden genomen bij een organisatie en daar hun taken kunnen voortzetten binnen een minder specifiek contract dan op de productmarkt.

Een persoon kan tegelijkertijd op meerdere plaatsen in de figuur worden gepositioneerd, bijvoorbeeld wanneer er sprake is van hybride ondernemerschap, een situatie waarin een werkende zelfstandig ondernemerschap combineert met een baan in loondienst. Zo kan een persoon ook tegelijkertijd meerdere bewegingen maken.

Figuur 6.3 Tweedimensionaal model van de takenmarkt



6.6 CONCLUSIES EN BELEIDSIMPLICATIES

We hebben in deze bijdrage de opkomst van zzp'ers en het belang van ondernemende werknemers geschetst. Beide hangen nauw samen met de transitie van een arbeidsmarkt met contracten met een impliciet takenpakket naar een takenmarkt met contracten met een expliciet takenpakket. Deze transitie voltrekt zich onder druk van technologische ontwikkeling en mondialisering.

Om een volledig beeld van de stand van zaken betreffende ondernemerschap in Nederland te krijgen, moeten werkenden die in loondienst innovatieve activiteiten ontplooiën niet over het hoofd worden gezien. Waar een groot deel van de zelfstandigen de prioriteit geeft aan continuïteit in plaats van groei, dragen ondernemende werknemers bij aan nieuwe waardecreatie voor hun werkgevers. Beleid dient zich dus te richten op zowel ondernemende zelfstandigen als ondernemende werknemers. Echter, institutionele wijzigingen kunnen een tegengesteld effect hebben op beide typen ondernemende werkenden, waardoor een beleidsvisie een nauwkeurige balans moet zien te vinden. Zo leidt striktere ontslagbescherming tot zowel minder (gemakkelijk) ontslag van bestaande werknemers als het minder aannemen van nieuwe werknemers. Hierdoor zullen potentiële zelfstandig ondernemers minder snel hun baan achterlaten en ook minder gemakkelijk goede werknemers kunnen aantrekken voor hun nieuwe onderneming. Recent onderzoek laat zien dat de hoogte van de ontslagvergoeding negatief samenhangt met de mate waarin ondernemende werknemers voorkomen en positief correleert met zelfstandig ondernemerschap. De lengte van de opzegtermijn blijkt positief samen te hangen met de hoeveelheid ondernemende werknemers, maar correleert negatief met zelfstandig ondernemerschap (Liebregts en Stam 2016).

Ondernemende werknemers kunnen zorgen voor groei van (nieuwe) ondernemingen. Ook kunnen zij later in hun carrière een positie als ondernemende zelfstandige innemen. Voor al deze posities geldt dat werkenden creatief moeten blijven om nieuwe waarde te creëren. Zij zijn in toenemende mate zelf verantwoordelijk voor de investeringen in hun eigen loopbaan. Dit betekent naast investeringen in expertise voor specifieke taken ook investeringen in ondernemerschap en samenwerking in nieuwe contexten om nieuwe taken te realiseren.

Het voorgaande heeft ten minste drie belangrijke implicaties. Ten eerste zou het onderwijssysteem de werkenden van de toekomst minder moeten voorbereiden op beroepen met vaststaande takenpakketten. De focus zou daarentegen meer moeten liggen op het aanleren van vaardigheden die van pas komen bij het uitvoeren van diverse taken in diverse rollen op de takenmarkt. Bovendien zouden dit vaardigheden moeten zijn die gericht zijn op creativiteit en innovatie. Werkenden moeten daarnaast bewust worden gemaakt van het belang van het nemen van eigenaarschap over hun eigen carrière. Dit eigenaarschap betekent bijvoorbeeld meer eigen verantwoordelijkheid voor het investeren in kennis en vaardigheden, en alertheid voor het beter inzetten hiervan voor (nieuwe) taken. Ten tweede pleiten we voor het gemakkelijker overdraagbaar maken van welvaartsstaatarrangementen tussen de diverse rollen op de takenmarkt. Momenteel is er juridisch gezien nog altijd een scherp onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen, terwijl de grenzen van deze tweedeling steeds verder vervagen. Werkenden combineren banen (ook wel: voeren taken uit voor meerdere werkgevers), zijn werkzaam in meerdere zelfstandige functies of zijn hybride ondernemer. Het verliezen van toe-

gang tot arrangementen aangaande sociale zekerheid, (bij)scholing, pensioen en hypotheken zou werkenden niet mogen belemmeren om zich flexibel over de takenmarkt te bewegen. Er zou dus sprake moeten zijn van gelijke toegang tot het welvaartssysteem voor alle werkenden. Ten derde zouden werkgevers zich meer bewust moeten worden van de rol van ondernemende werknemers, en ook hun HR-beleid, organisatie- en innovatiestrategie hierop moeten aanpassen.

NOTEN

- 1 De auteurs willen Niels Bosma graag bedanken voor zijn constructieve commentaar op eerdere versies van dit essay.
- 2 Hierbij dient te worden aangetekend dat ondernemende werknemers per definitie aan de ontwikkeling van een nieuwe (innovatieve) bedrijfsactiviteit werken. De groep zelfstandige ondernemers daarentegen bestaat ook uit personen die routinematige taken verrichten. Bovendien is het waarschijnlijk dat ondernemende werknemers betere mogelijkheden hebben om (snel) op te schalen dan zelfstandige ondernemers.
- 3 We gaan hierbij uit van de nauwe definitie van de GEM, welke voorschrijft dat een ondernemende werknemer zowel momenteel alsook in de afgelopen drie jaar betrokken moet zijn (geweest) bij de ontwikkeling van een nieuwe bedrijfsactiviteit.
- 4 Deze verkorte levensduur wordt gedeeltelijk gerealiseerd door recente overnamegolven.
- 5 De hier gehanteerde Schumpeteriaanse definitie van innovatie komt niet volledig overeen met de definitie van non-routine taken van Autor et al (2003: 1280) (“problem-solving and complex communication activities”). De definitie van routine taken van Autor et al (2003: 1280) (“a limited and well-defined set of cognitive and manual activities, those that can be accomplished by following explicit rules”) komt wel grotendeels overeen met de onderste helft van het model van de takenmarkt.

LITERATUUR

- Acemoglu, D. (1995) 'Reward structures and the allocation of talent', *European Economic Review* 39, 1: 17-33.
- Audretsch, D.B. en A.R. Thurik (2001) 'What's new about the new economy? Sources of growth in the managed and entrepreneurial economies', *Industrial and Corporate Change* 10, 1: 267-315.
- Autor, D.H., F. Levy en R. Murnane (2003) 'The skill content of recent technological change: an empirical exploration', *Quarterly Journal of Economics* 118, 4: 1279-1333.
- Baumol, W.J. (1990) 'Entrepreneurship: productive, unproductive, and destructive', *The Journal of Political Economy* 98, 5: 893-921.
- Bosma, N.S. en A.R.M. Wennekers (2004) 'Trends in het Nederlandse starters- en ondernemersklimaat', in W. Hulsink, E. Manuel en E. Stam (red.) *Ondernemen in netwerken*, Assen: Van Gorcum.
- Bosma, N., E. Stam en S. Wennekers (2011) *Intrapreneurship versus independent entrepreneurship: a cross-national analysis of individual entrepreneurial behaviour*, Tjalling C. Koopmans Research Institute Discussion Paper 11-04, Utrecht: Utrecht University School of Economics.
- Bosma, N., E. Stam en S. Wennekers (2014) 'Intrapreneurship versus entrepreneurship in high and low income countries', blz. 94-115 in R. Blackburn, F. Delmar, A. Fayolle en F. Welter (red.) *Entrepreneurship, people and organisations. Frontiers in European entrepreneurship research*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Bosma, N., S. Wennekers, M. Guerrero, J.E. Amorós, A. Martiarena en S. Singer (2013) *The Global Entrepreneurship Monitor. Special report on entrepreneurial employee activity*, Londen: GERA.
- Carrier, C. (1994) 'Intrapreneurship in large firms and SMEs: a comparative study', *International Small Business Journal* 12, 3: 54-61.
- Es, F. van en D. van Vuuren (2010a) *A decomposition of the growth in self-employment*, CPB Discussion Paper 145, Den Haag: Centraal Planbureau.
- Es, F. van en D. van Vuuren (2010b) 'Een decompositie van de groei van het aandeel zelfstandigen in de beroepsbevolking', *TPEdigitaal*, 4, 3: 126-148.
- Folta, T.B., F. Delmar en K. Wennberg (2010) 'Hybrid entrepreneurship', *Management Science*, 56, 2: 253-269.
- Foster, R. (2012) *Creative destruction whips through corporate America*, Innosight Executive Briefing, winter, Lexington, MA: Innosight.
- Grabher, G. (2002) 'The project ecology of advertising: tasks, talents and teams', *Regional Studies* 36, 3: 245-262.
- Hoffman, R., B. Casnocha en C. Yeh (2013) 'Tours of duty: the new employer-employee compact', *Harvard Business Review*, 91, 6: 49-58.
- Jensen, M.C. en W.H. Meckling (1976) 'Theory of the firm: managerial behavior, agency costs and ownership structure', *Journal of Financial Economics* 3, 4: 305-360.

- Jütting, J. en J.R. de Laiglesia (2009) *Is informal normal? Towards more and better jobs in developing countries*, Parijs: OECD.
- Knight, F.H. (1921) *Risk, uncertainty, and profit*, New York: August M. Kelley.
- Liebrechts, W. en E. Stam (2016) *Employment protection and entrepreneurship. Unpacking the effects of employment protection legislation on the allocation of entrepreneurial activity in society*, Tjalling C. Koopmans Research Institute Discussion Paper, Utrecht: Utrecht University School of Economics.
- Liebrechts, W.J., P.T.Y. Preenen en S. Dhondt (2015) 'Niet iedere werknemer is een intrapreneur', *Economisch Statistische Berichten* 100, 4706: 180-181.
- Murphy, K.M., A. Shleifer en R.W. Vishny (1991) 'The allocation of talent: implications for growth', *The Quarterly Journal of Economics* 106, 2: 503-530.
- Oetl, A. en A. Agrawal (2008) 'International labor mobility and knowledge flow externalities', *Journal of International Business Studies* 39, 8: 1242-1260.
- Rijksoverheid (2015) *IBO Zelfstandigen zonder personeel*, Den Haag: Ministerie van Financiën.
- Román, C., E. Congregado en J.M. Millán (2011) 'Dependent self-employment as a way to evade employment protection legislation', *Small Business Economics* 37, 3: 363-392.
- Schumpeter, J.A. (1934) *The theory of economic development*, Cambridge MA: Harvard University Press.
- SER (2014) *Verbreding en versterking financiering MKB*, rapport oktober, Den Haag: SER.
- Shane, S. en S. Venkataraman (2000) 'The promise of entrepreneurship as a field of research', *Academy of Management Review* 25, 1: 217-226.
- Singer, S., J.E. Amorós en D. Moska (2015) *Global Entrepreneurship Monitor 2014 Global Report*, Londen: GERA.
- Stam, E. (2008) 'Entrepreneurship and innovation policy', blz: 135-172 in B. Nooteboom en E. Stam (red.) *Micro-foundations for innovation policy*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Stam, E. (2013a) 'Knowledge and entrepreneurial employees: a country-level analysis', *Small Business Economics* 41, 4: 887-898.
- Stam, E. (2013b) 'De Nederlandse ondernemerschap paradox. Arbeidsmarktregulering en ondernemerschap in Nederland', *Tijdschrift voor Politieke Economie* 7, 4: 21-40.
- Stam, E. (2015) *De economische effecten van het concurrentiebeding*, rapport voor het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.
- Stam, E., N. Bosma, A. van Witteloostuijn, J. de Jong, S. Bogaert, N. Edwards en F. Jaspers (2012) *Ambitious entrepreneurship. A review of the academic literature and new directions for public policy*, Den Haag: Adviesraad voor Wetenschaps- en Technologiebeleid.
- Thurik, A.R., E. Stam en D.B. Audretsch (2013) 'The rise of the entrepreneurial economy and the future of dynamic capitalism', *Technovation* 33, 8: 302-310.
- Unger, J.M., A. Rauch, M. Frese en N. Rosenbusch (2011) 'Human capital and entrepreneurial success: a meta-analytical review', *Journal of Business Venturing* 26, 3: 341-358.

Weel, B. ter, en S. Kok (2013) *De Nederlandse arbeidsmarkt in taken. Eerste bevindingen uit de Nederlandse Skills Survey*, Den Haag: Centraal Planbureau.