

# **Eigen baas, een werkend alternatief**

**Eindrapport van de projectgroep Stimulering Ondernemerschap SZW**

**1 maart 2006**

**Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**

# **INHOUDSOPGAVE**

## **VOORWOORD**

## **MANAGEMENTSAMENVATTING**

### **1 INLEIDING**

#### **1.1 Achtergrond**

#### **1.2 Uitgangspunten**

#### **1.3 Leeswijzer**

### **2 DE OVERSTAP VAN WERKNEMER NAAR ONDERNEMER**

#### **2.1 Inleiding**

#### **2.2 Werkloosheid**

#### **2.3 Pensioenopbouw**

#### **2.4 Levensloop in transitiefase**

### **3 VAN WERKLOOS NAAR ONDERNEMER**

#### **3.1 Inleiding**

#### **3.2 Duurzaamheid**

#### **3.3 Motieven van de starter en de houding van de uitvoering**

#### **3.4 Ombuigen van de beeldvorming**

#### **3.5 Voldoende kennis, informatie en voorlichting**

#### **3.6 Mogelijkheden in wet- en regelgeving om te starten vanuit een uitkering**

#### **3.7 Actieve ondersteuning van goede praktijken**

### **4 DE ONDERNEMING IN ONTWIKKELING**

#### **4.1 Inleiding**

#### **4.2 Kredietverlening**

#### **4.3 De zelfstandige zonder personeel (zzp-er)**

#### **4.4 Werkgeverschap**

#### **4.5 Ontslagwetgeving**

#### **4.6 Ouderschapsverlof, zorgverlof en educatief verlof voor ondernemers**

#### **4.7 Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

## VOORWOORD

Bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is per 1 april 2005 de interdepartementale projectgroep Stimulering Ondernemerschap van start gegaan. Deze projectgroep had als belangrijkste opdracht in beeld te brengen welke belemmeringen er op het sociale zekerheidsterrein zijn voor het starten van een eigen bedrijf vanuit een uitkering en voorstellen te doen om ondernemerschap te stimuleren. Daarnaast was het doel om ondernemerschap onder de aandacht te brengen van beleidsmakers en uitvoeringsinstellingen en hen bewust te maken van het feit, dat het starten van een eigen bedrijf een aantrekkelijk alternatief kan zijn voor een baan in loondienst. In de projectperiode zijn verschillende activiteiten in gang gezet. Verder doet de projectgroep een aantal suggesties voor de toekomst in de vorm van aanbevelingen. Ter inspiratie zijn in de tekst voorbeelden opgenomen van ontmoetingen met ondernemers die ervaring hebben met SZW of haar regelgeving.

Aan de projectgroep hebben deelgenomen:

Van Berckel (projectleider)

Dorsman (projectsecretaris)

Dijcks (projectsecretaris)

Vianen (SZW, lid)

Westra (SZW, lid)

Lucardie (SZW, lid)

Monfils (SZW, lid)

Van Atteveld (SZW, lid)

Taner (SZW, lid)

Olofsen (SZW, lid)

Nouwens (SZW, lid)

Hautvast (EZ, lid)

Visser (EZ, lid)

Wij bedanken de Klankbordgroep Stimulering Ondernemerschap voor de richting die zij aan de voorstellen hebben gegeven.

In de Klankbordgroep waren de volgende personen vertegenwoordigd:

Van den Bos (SZW, voorzitter)

Diender (SZW, secretariaat)  
Hoogendonk (UWV)  
Berben (CWI)  
Van Zijl (RWI)  
Thissen (Divosa)  
Vogelaar (Borea)  
Van de Louw (DWI Amsterdam)  
Hindriks (PZO)  
Ruijgrok (VNO-NCW)  
Zonneveld (Ministerie van EZ)  
Boutachekourt (Van de Bunt)  
Woldring (BenComNL)  
Van der Burg (Brit Burg Advies BV)  
Schouten (Stichting Ondernemersklankbord)  
Boekhoudt (Albeda College)  
Van den Berg (Kamer van Koophandel)  
Van der Vlist (Ministerie van Financiën)  
Camps (Ministerie van SZW)  
Van Noort (FNV Zelfstandige Bondgenoten)  
Schrijver (VNG)

## MANAGEMENTSAMENVATTING

De resultaten van de projectgroep Stimulering Ondernemerschap worden enerzijds zichtbaar in concrete acties en anderzijds in aanbevelingen voor de toekomst. Het totaal aan inspanningen heeft geleid tot een aantal conclusies en bevindingen, waarvoor geldt dat geen nieuwe activiteiten worden voorgesteld, en daarnaast tien aanbevelingen. Hieronder volgt een samenvatting hiervan.

### Conclusies en bevindingen

#### *1 Uitstroom naar ondernemerschap duurzaam*

Het aandeel succesvolle starters uit een uitkering is gelijk aan het landelijk gemiddelde succes van alle starters. Ook starten zij meestal vanuit positieve overwegingen. Uit onderzoek naar de terugval in de uitkering na uitstroom naar een eigen bedrijf of loondienst wordt geconcludeerd dat uitstroom naar een eigen bedrijf duurzamer is dan uitstroom naar loondienst. Het opstarten van een eigen bedrijf biedt een goede kans om blijvend (in dit onderzoek minimaal 5 jaar) uit een uitkering te kunnen stromen. Daarnaast kan het succesvol opstarten van een eigen bedrijf leiden tot nieuwe arbeidsplaatsen en extra uitstroom uit een uitkering. Een goede opleiding is relevant voor het duurzaam uitstromen naar een eigen bedrijf. Uit cijfers blijkt dat vooral bij grotere gemeenten winst te behalen is op het terrein van de uitstroom naar een eigen bedrijf. In combinatie met het belang van een goede opleiding zou een extra aanbod van scholing voor personen die vanuit de uitkering een eigen bedrijf willen opstarten overwogen moeten worden.

#### *2 Houding en aandacht voor ondernemerschap*

De projectgroep heeft ondernemerschap onder de aandacht gebracht van zowel de betrokken departementen als de uitvoeringsinstellingen, onder meer door de organisatie van diverse bijeenkomsten en het uitbrengen van de publicatie “Ondernemen loont, vijf praktijkvoorbeelden bij gemeenten”.

Verder heeft de projectgroep in diverse regio's veel goede initiatieven gezien op het gebied van stimulering ondernemerschap. Ook in het onderwijs zijn goede voorbeelden. Het stimuleren van dergelijke activiteiten levert een positieve bijdrage aan de arbeidsparticipatie en veelal de economische ontwikkeling van de (directe) omgeving.

### 3 *Voorlichting en informatie*

Het afgelopen jaar is door de uitvoeringsinstellingen veel in gang gezet om ondernemerschap als optie onder de aandacht te brengen, zowel op het gebied van voorlichting als op het gebied van opleidingen. Deze dragen bij aan de doelstelling om ondernemerschap te stimuleren.

Samenwerking in de keten van UWV, CWI en gemeenten met de Kamers van Koophandel, is vereist voor een goede informatievoorziening en een 'snelle start'.

### 4 *Belemmeringen in wet- en regelgeving*

a) De voorgenomen wijzigingen in de WW dragen bij aan de startmogelijkheden vanuit de WW. De projectgroep is ingenomen met deze wijzigingen ten aanzien van de startperiode, acquisitie, inkomstenverrekening en een verruimde herlevingstermijn in de WW. Van belang is deze verruiming in de WW door voorlichting onder de aandacht te brengen. Dit geldt ook voor de mogelijkheden die er in de WW zijn bij dreigende werkloosheid.

b) In de verzamelbrief aan de gemeenten is aandacht gevraagd voor het Bbz 2004 en de mogelijkheid om faciliteiten al eerder in te zetten dan momenteel praktisch is. De projectgroep gaat er vanuit dat deze beleidsaanbeveling bijdraagt aan de mogelijkheden voor het starten vanuit de Bijstand.

c) De projectgroep is van mening dat de wijzigingen in het Reïntegratie Besluit WIA in positieve zin bijdragen aan het starten vanuit een arbeidsongeschiktheidssituatie.

d) Om ervoor te zorgen dat bij toekomstig te formuleren beleid ook rekening gehouden wordt met ondernemerschap, zal dit in de SZW-toets (het SZW-protocol voor een wetgevingstraject) worden geïntegreerd.

e) De projectgroep steunt de overheidsinitiatieven die er reeds zijn om de administratieve lasten te verminderen en doet hierop geen aanvullende voorstellen.

f) Gezien het feit dat de discussie over ontslagwetgeving volop loopt is er voor de projectgroep geen reden om hierbinnen nieuwe voorstellen te doen.

g) De projectgroep onderkent het knelpunt voor zwangere ondernemers en adviseert de lopende procedures daarin af te wachten.

## **Tien aanbevelingen**

### *Aanbeveling 1*

De projectgroep beveelt aan de voorlichting op pensioengebied te versterken waar het gaat om de mogelijkheden bij een overstap naar ondernemerschap. Dit kan onder meer door websites voor ondernemers door te linken naar sites met informatie over pensioenen (zoals de Pensioenkijsker).

### *Aanbeveling 2*

De projectgroep beveelt aan om de transitie van werknemerschap naar ondernemerschap verder te bevorderen door de ex-werknemer bij de start van een eigen bedrijf de opgebouwde levensloopverlofkorting uit te keren. Verder verdient het aanbeveling de voorbeelden uit andere landen, waarbij werkgevers helpen transities te bevorderen, nader te bestuderen.

### *Aanbeveling 3*

De projectgroep beveelt aan om de cijfermatige basis die gelegd is verder uit te bouwen cq te monitoren, bijvoorbeeld in de kwartaalrapportage Arbeidsmarkt.

### *Aanbeveling 4*

De projectgroep beveelt aan de mogelijkheid van een bedrijfsstart vanaf dag 1 van de uitkering in beeld te brengen; uitvoeringsinstellingen zouden deze optie actief moeten uitdragen. Aandachtspunt daarbij is het lage aantal allochtonen dat nu nog start vanuit een uitkering, dat aandeel kan, gezien de belangstelling onder deze groep, omhoog. Ook voor ouderen zou starten een reële optie kunnen zijn.

### *Aanbeveling 5*

De projectgroep beveelt aan nader onderzoek te doen naar de kosten en opbrengsten van een reïntegratietraject naar ondernemerschap in vergelijking met andere reïntegratietrajecten.

### *Aanbeveling 6*

De projectgroep beveelt aan bij de intake na te gaan of de klant over ondernemersschapscompetenties beschikt en te bevorderen dat instrumenten daartoe eerder worden ingezet. Daarnaast beveelt de projectgroep aan de rol van de Kamers van Koophandel in de voorlichting en informatievoorziening voor starters vanuit de uitkering te versterken.

### *Aanbeveling 7*

De projectgroep beveelt een alternatieve toepassing van het urencriterium in de zelfstandigenaftrek aan voor gedeeltelijk arbeids(on)geschikten.

Afschaffing van de leeftijdsgrens in de zelfstandigenaftrek zou in het kader van het stimuleren van langer doorwerken passend zijn.

### *Aanbeveling 8*

De projectgroep beveelt aan verder te onderzoeken wat de rol van de overheid is bij het verstrekken van kredieten en onder welke voorwaarden de huidige kredietverlening voor alle starters ondergebracht kan worden bij banken. Een mogelijkheid hierbij zou zijn uitbreiding van bestaande borgstellings- of garantieregelingen.

In de ons omringende landen zijn of worden initiatieven, gericht op het faciliteren van de financiering van kleine kredieten (microkredieten) ontwikkeld. De projectgroep beveelt aan om de aldaar opgedane ervaringen bij de opzet van een eigen regeling te betrekken en als input voor een te ontwikkelen regeling aan te wenden.

### *Aanbeveling 9*

De projectgroep is van mening dat de status van de zelfstandige zonder personeel, maar mogelijk ook andere vormen zoals franchising, positieve aandacht behoeft.

De projectgroep beveelt aan in samenwerking met EZ te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om het zzp-schap positief te faciliteren. Daarbij moet de aandacht vooral uitgaan naar een meer fluïde overgang van de ene naar de andere fase (transitiemoment).

De trend van het zzp-schap en de verschillende vormen daarin, kan niet langer worden ontkend. De ontwikkelingen vragen om een visie van beleidsmakers, zeker ook in relatie tot de toekomst van het stelsel van sociale zekerheid.

### *Aanbeveling 10*

De projectgroep stelt dat voor sommige situaties levensloopachtige faciliteiten voor ondernemers moeten worden gecreëerd. De projectgroep beveelt aan als eerste stap zelfstandigen in aanmerking te laten komen voor bijvoorbeeld ouderschapsverlofkorting conform de mogelijkheden voor werknemers.



# 1 INLEIDING

## 1.1 Achtergrond

Binnen de sociale zekerheid wordt veelal gedacht in de traditionele termen ‘werknemer en werkgever’. De maatschappelijke ontwikkelingen brengen met zich mee, dat het oorspronkelijke karakter van arbeidsverhoudingen geërodeerd is en toe is aan herijking. De “zelfstandige werker” van nu is beter opgeleid en in staat zelf zijn arbeidsverhouding met één of meer opdrachtgevers te regelen dan enkele decennia geleden. In deze lijn kan ook de ontwikkeling van de freelancer of de zelfstandige zonder personeel worden gezien. Zowel in beleid als in uitvoering vergt het tijd om de vager wordende scheidslijn tussen werknemerschap en ondernemerschap mee te nemen in de processen.<sup>1</sup>

Naast het wegnemen van belemmeringen in wet- en regelgeving is aandacht voor beeldvorming over ondernemerschap van belang om een omslag in het denken te bewerkstelligen. Meer aandacht voor ondernemerschap als optie actief te (blijven) participeren op de arbeidsmarkt past in de trend van individualisering, vergrijzing, multiculturalisering en het verschuiven van de verantwoordelijkheden naar individuen zelf.

Nederland telt rond de 1 miljoen zelfstandige ondernemers. Het aantal starters groeit sterk. In 2005 zijn er ongeveer 75.000 inschrijvingen bij de Kamer van Koophandel<sup>2</sup>. Nieuwe bedrijven dragen bij aan productiviteitsgroei en kunnen werkgelegenheidsgroei genereren. Gemiddeld genomen betekent één starter 1,5 personen aan het werk.<sup>3</sup> Starters leveren een belangrijke bijdrage aan de Nederlandse concurrentiepositie en zijn een bron voor economische groei en innovatie. In de startfase van het project was er nauwelijks cijfermateriaal beschikbaar over het *starten vanuit een uitkering*. Evenmin over de motieven van uitkeringsgerechtigden om (niet) te starten en de invloed van de uitvoeringsinstellingen op een dergelijke beslissing. Daarnaast was een vraagpunt wat de betekenis van het starten van een eigen bedrijf is ten opzichte van de uitstroom naar loondienst. De projectgroep heeft onderzoek laten verrichten naar deze aspecten. Daar vloeit onder meer uit voort het

---

<sup>1</sup> EIM/SMO laat in de publicatie “Maatschappelijke urgentie van ondernemerschap” (2005) zien waarom meer ondernemerschap wenselijk en onvermijdelijk is. Deze uitgave is een goede inspiratiebron voor beleidsmedewerkers.

<sup>2</sup> Het aantal inschrijvingen bij de Kamer van Koophandel wijkt af omdat een aantal typen ondernemingen is vrijgesteld van inschrijving. Bovendien geldt voor de definitie van starters dat bedrijfsopvolgingen en bedrijven die activiteiten verrichten voor minder dan 15 uur niet worden meegeteld in de cijfers.

<sup>3</sup> Bedrijvendynamiek in Nederland: goed of slecht? EIM Zoetermeer, december 2005.

interessante gegeven dat het aandeel starters vanuit een uitkering bijna 10% van het totale aantal starters is.

### *1.2 Uitgangspunten*

Het traditionele perspectief, de veranderende arbeidsverhoudingen en de kansen voor uitkeringsgerechtigden zijn belangrijke uitgangspunten geweest in het project. Omdat deze onderwerpen niet los van elkaar kunnen worden gezien heeft de projectgroep als haar belangrijkste opdracht geformuleerd dat ondernemerschap verweven moet zijn in het denken over de vormgeving van een stelsel van sociale zekerheid. Ondernemerschap mag aldus niet ontbreken in gesprekken over de nieuwe accenten op het terrein van werk en inkomen.<sup>4</sup> Verder heeft de projectgroep in de afbakening van de opdracht geformuleerd dat het stimuleren van ondernemerschap in eerste aanleg gericht wordt op (duurzame) participatie en niet mag leiden tot ‘goudgerande’ regelingen voor bepaalde groepen. In de uitwerking is niet de nadruk gelegd op thema’s als administratieve lasten en arbeidsomstandigheden. De projectgroep is van mening dat er al een aantal goedlopende overheidsinitiatieven bestaan op deze terreinen.<sup>5</sup> Wel wordt ervoor gewaakt dat voorstellen geen vergroting van administratieve lasten voor ondernemers betekenen. Ten slotte wordt er in de uitwerking van de opdracht slechts beperkt ingegaan op mogelijkheden voor een sociale verzekering voor zelfstandigen. Uit literatuur blijkt dat, hoewel de totale omvang van de sociale zekerheid wel van invloed is op de beslissing om te starten, het verschil in bescherming tussen werknemers en ondernemers weinig lijkt uit te maken. Het gelijktrekken van de sociale verzekeringspositie van ondernemers met die van werknemers bevordert ondernemerschap niet direct.<sup>6</sup> In EU-verband wordt overigens wel nagedacht over de verzekeringspositie van ondernemers. De Europese Commissie zal hierover naar verwachting eind 2006 rapporteren.

### *1.3 Leeswijzer*

In deze eindrapportage doet de projectgroep verslag van de bereikte resultaten in het afgelopen jaar. Daarnaast worden er beleidsaanbevelingen voor de toekomst gedaan. Van een aantal van deze activiteiten is de Tweede Kamer al op de hoogte gebracht via verschillende brieven.<sup>7</sup> De rapportage is opgebouwd vanuit het oogpunt van transities: De overstap van

---

<sup>4</sup> Nieuwe accenten op het terrein van werk en inkomen, Tweede Kamer, vergaderjaar 2004-2005, 29 804, nr. 1

<sup>5</sup> O.a. project Walvis, HAL, verminderen tegenstrijdige regelgeving bij EZ etc.

<sup>6</sup> Brouwer, P., J. Hessels, A. van Stel en S. Wennekers (2005), *Social Security Entitlements and Early-Stage Entrepreneurial Activity; an Empirical Analysis*, Scales-paper n200423.

<sup>7</sup> Brief van 1 juli 2005, brief van 1 december 2005 en brief van 6 februari 2006.

werknemer naar ondernemer, van werkloos naar ondernemer en de onderneming in ontwikkeling.

## 2 DE OVERSTAP VAN WERKNEMER NAAR ONDERNEMER

### 2.1 Inleiding

Eigen baas willen zijn is het belangrijkste motief van werknemers om over te stappen naar zelfstandig ondernemerschap. Zelfstandigheid bij beslissingen en het breder kunnen inzetten van competenties en vaardigheden worden ook genoemd als argumenten.<sup>8</sup> In het afwegingsproces voorafgaande aan de start spelen bovendien inkomenszekerheid en sociale zekerheid voor een grote groep werknemers een rol. Deze zekerheden lijken vooral een rol te spelen vóór de start en in mindere mate tijdens de bedrijfsvoering en zijn vaak een reden om te kiezen voor de combinatie van een baan in loondienst en een eigen bedrijf.<sup>9</sup>

### 2.2 Werkloosheid

Het werkloosheidsrisico wordt in Nederland gedekt via de werknemersverzekering WW. De premie wordt betaald door de werkgever en de werknemer. De ondernemer is bij het uitblijven van werk uiteindelijk aangewezen op de bijstand. Dit geldt overigens ook voor de werknemer die onvoldoende WW-rechten heeft opgebouwd of voor wie de duur van de WW is verstreken. In sommige landen is toetreding tot een publieke werkloosheidsverzekering voor een zelfstandige mogelijk, maar in de meeste landen is dit niet publiek verzekerd.<sup>10</sup> In de praktijk lijkt ‘opgebouwd’ WW-recht een probleem te zijn om over te stappen naar ondernemerschap. Naarmate het uitkeringsperspectief beter wordt als er langer is gewerkt, wordt de overgang naar ondernemerschap meer belemmerd, omdat ‘verworven rechten’ verdwijnen. Het kabinet heeft al een belangrijke stap gezet in het verminderen van de opbouwelementen in de WW met de aangekondigde hervorming van de WW. Deze hervormingen dragen bij aan het wegnemen van genoemde belemmeringen.

In een recent onderzoek onder ruim 8.500 gemeenteambtenaren in opdracht van het A+O fonds gemeenten bleek dat bijna 18% van hen interesse heeft om voor zichzelf te beginnen. Vooral in de leeftijdsgroep 25 tot 44 jaar is de belangstelling voor deze overstap groot. Veel gemeenten kennen in hun sociaal plan een paragraaf die het mogelijk maakt medewerkers te steunen bij de start van een bedrijf. De grote belangstelling blijkt ook uit de 100max regeling die het A+O fonds sinds kort kent. Individuele gemeenteambtenaren kunnen maximaal €1.000 subsidie ontvangen van het fonds als zij

<sup>8</sup> Evers, G.E., *Eigen baas zijn*. Onderzoek onder zelfstandig ondernemers zonder personeel en hun bedrijf, TNO Arbeid, 2000.

<sup>9</sup> A. Korver e.a. *De economische betekenis van ZZP-ers*; motieven en gevolgen van zzp-schap. TNO Arbeid, 2003.

<sup>10</sup> EIM

een cursus volgen die gericht is op het verbeteren van hun arbeidsmarktpositie (geen functiegerichte cursus). Nogal wat aanvragen hebben betrekking op het starten van een eigen bedrijf of het uitbreiden daarvan.

*Uit: De aantrekkingskracht van het zelfstandig ondernemerschap, George Evers en Kees Koning, A+O magazine, november 2005.*

### 2.3 Pensioenopbouw

Opbouw van pensioen is een aspect dat een rol kan spelen bij de overwegingen bij de overstap van werknemerschap naar ondernemerschap, de zgn. transitie. Een jonge startende ondernemer, die nog geen of weinig arbeidsverleden heeft als werknemer, zal in zijn keuze nauwelijks het pensioen een rol laten spelen. Het pensioenbewustzijn is bij deze groep laag te noemen. Voor oudere werknemers die de overstap maken naar het ondernemerschap en voor wie het pensioen dus dichterbij komt speelt het pensioen in de overwegingen mogelijk een rol.

Vergelijkingen met het buitenland laten zien dat pensioenvoorzieningen uit een publiek en een privaat gefinancierd deel bestaan. Het Nederlandse pensioensysteem bestaat uit drie pijlers. De eerste pijler is de AOW die op omslagbasis wordt gefinancierd en voor elke inwoner geldt. De tweede pijler bestaat uit het werknemerspensioen dat de werknemer bij de werkgever(s) opbouwt. Ondernemers kunnen hieraan niet deelnemen (behalve als er een verplicht gestelde beroepspensioenregeling is). Voor het derde pijlerpensioen is geen arbeidsrelatie nodig. Iedereen kan zelf een product bij een verzekeraar aanschaffen. Ondernemers kunnen zelf zorgen voor een aanvullend pensioen via de derde pijler. Daarnaast is bij de transitie van werknemerschap naar ondernemerschap de mogelijkheid gecreëerd om tot drie jaar na de overstap vrijwillig en voor eigen rekening in het oude pensioenfonds te blijven opbouwen. Deze mogelijkheid is echter nauwelijks bekend. Het is daarom belangrijk dat dit via voorlichting onder de aandacht wordt gebracht.

#### Aanbeveling 1

De projectgroep beveelt aan de voorlichting op pensioengebied te versterken waar het gaat om de mogelijkheden bij een overstap naar ondernemerschap. Dit kan onder meer door websites voor ondernemers door te linken naar sites met informatie over pensioenen (zoals de Pensioen kijker).

#### 2.4 *Levensloop in transitiefase*

In de kabinetsnotitie ‘Nieuwe accenten op werk en inkomen’ wordt het belang van de circulatiefunctie benadrukt. Hiermee wordt bedoeld dat mensen snel van positie op de arbeidsmarkt moeten kunnen wisselen waardoor actieve participatie op de arbeidsmarkt wordt gestimuleerd. Een gewenste uitwerking hiervan is dat het beroep op sociale zekerheid en bijstand wordt verminderd. In dit licht bezien kan een soepele overstap van werknemerschap naar ondernemerschap en v.v. de circulatie bevorderen en op langere termijn het beroep op uitkeringen doen verminderen. De projectgroep is nagegaan welke mogelijkheden er in dit kader zijn op levensloopgebied. De gedachte hierbij is dat de werknemer de overstap sneller zal maken als een tijdens de werknemersfase opgebouwd levensloopsaldo rechtstreeks fiscaal aantrekkelijk kan worden ingezet in het bedrijf (als kapitaal) of voor gerelateerde doeleinden (tijd om op te starten) kan worden aangewend.<sup>11</sup>

Ook werkgevers kunnen transities helpen bevorderen. In Frankrijk en Zweden kunnen werknemers die voor zichzelf willen beginnen gebruik maken van onbetaald verlof met terugkeergarantie bij hun werkgever van 1 jaar resp. 6 maanden.

#### Aanbeveling 2

De projectgroep beveelt aan om de transitie van werknemerschap naar ondernemerschap verder te bevorderen door de ex-werknemer bij de start van een eigen bedrijf de opgebouwde levensloopverlofkorting uit te keren. Dit biedt een voordeel voor mensen die als werknemer veel jaren hebben deelgenomen aan de levensloopregeling. Verder verdient het aanbeveling de voorbeelden uit andere landen, waarbij werkgevers helpen transities te bevorderen, nader te bestuderen.

---

<sup>11</sup> Er zijn uitzonderingen op deze regel: de ex-werknemer/zelfstandige kan zijn/haar levenslooptegoed bij beëindigen van de dienstbetrekking in stand houden of inbrengen in een pensioenvoorziening (indien de pensioenvoorziening die mogelijkheid biedt).

## Hoofdstuk 3 Van werkloos naar ondernemer

### 3.1 Inleiding

Het onderzoeksbureau Ecorys heeft in opdracht van de projectgroep onderzoek gedaan naar het starten vanuit een uitkering.<sup>12</sup> Het onderzoeksrapport is in februari 2006 aan de Tweede Kamer aangeboden. Dit heeft veel positieve publiciteit opgeleverd over de positie van de starter vanuit de uitkering. Onder meer ten aanzien van de conclusie dat tien procent van alle starters start vanuit een uitkering. Niet iedereen is geschikt voor het ondernemerschap, maar hiermee staat wel vast dat ondernemerschap een serieuze uitstroomoptie is naast uitstroom naar loondienst. Dat is mooi, maar er is ook nog werk aan de winkel omdat het aantal starters ten opzichte van het totale aantal uitkeringsgerechtigden relatief gering is. Het rapport biedt handvaten voor de uitvoering om verder invulling te geven aan de optie ondernemerschap als uitstroommogelijkheid.

Daarnaast heeft IWI in opdracht van de projectgroep onderzoek gedaan naar de duurzaamheid van de start vanuit een uitkering ten opzichte van de uitstroom naar loondienst<sup>13</sup>.

Beide onderzoeken vormen een basis voor de aanbevelingen en bevindingen in dit hoofdstuk, die deels al zijn opgenomen in de brief van 6 februari 2006 aan de Tweede Kamer.

### Aanbeveling 3

De projectgroep beveelt aan om de cijfermatige basis die gelegd is verder uit te bouwen cq te monitoren, bijvoorbeeld in de kwartaalrapportage Arbeidsmarkt.

### 3.2 Duurzaamheid

Het starten van een eigen bedrijf biedt een goede kans om uit een uitkering te stromen. Ongeveer 70 procent van de starters uit een uitkering is na 3 jaar nog actief.<sup>14</sup> Het aandeel succesvolle starters uit een uitkering is daarmee gelijk aan het landelijk gemiddelde succes van alle starters. Het onderzoek door IWI heeft bevestigd dat de uitstroom naar een eigen bedrijf zelfs iets duurzamer lijkt dan naar loondienst. In alle jaren doen de groep uitstromers naar een eigen bedrijf het beter dan de groep uitstromers naar loondienst, in ieder jaar ligt het

---

<sup>12</sup> *Ondernemend de uitkering uit*. Onderzoek naar het starten van een bedrijf vanuit een uitkeringssituatie, Ecorys Rotterdam 2006 in opdracht van de Projectgroep Stimulering Ondernemerschap SZW.

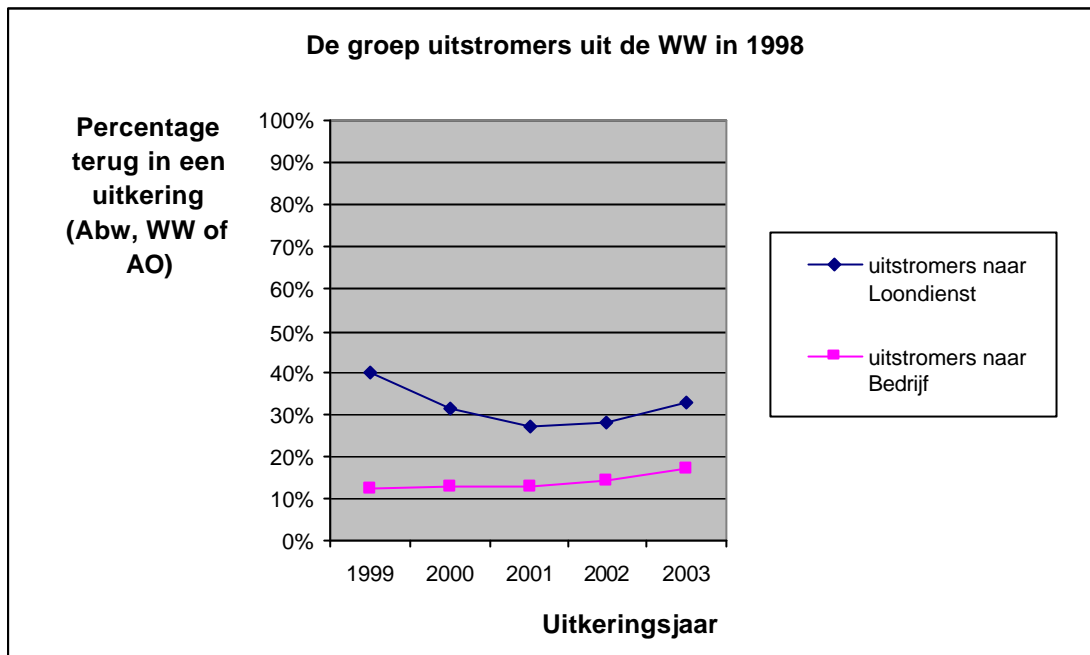
<sup>13</sup> IWI, *Duurzaamheid uitstroom uit een Abw- en WW-uitkering*, verschillen tussen uitstroom naar Bedrijf en Loondienst, februari 2006

<sup>14</sup> BBZ evaluatie 1999

percentage dat is teruggekeerd in een uitkering hoger bij loondienst dan bij een eigen bedrijf.

Een en ander komt tot uitdrukking in onderstaande (voorbeeld)grafieken.

Uitstroom uit de WW in 1998 en terugkeer in de uitkering (Abw, WW, AO) in 1998 t/m 2003

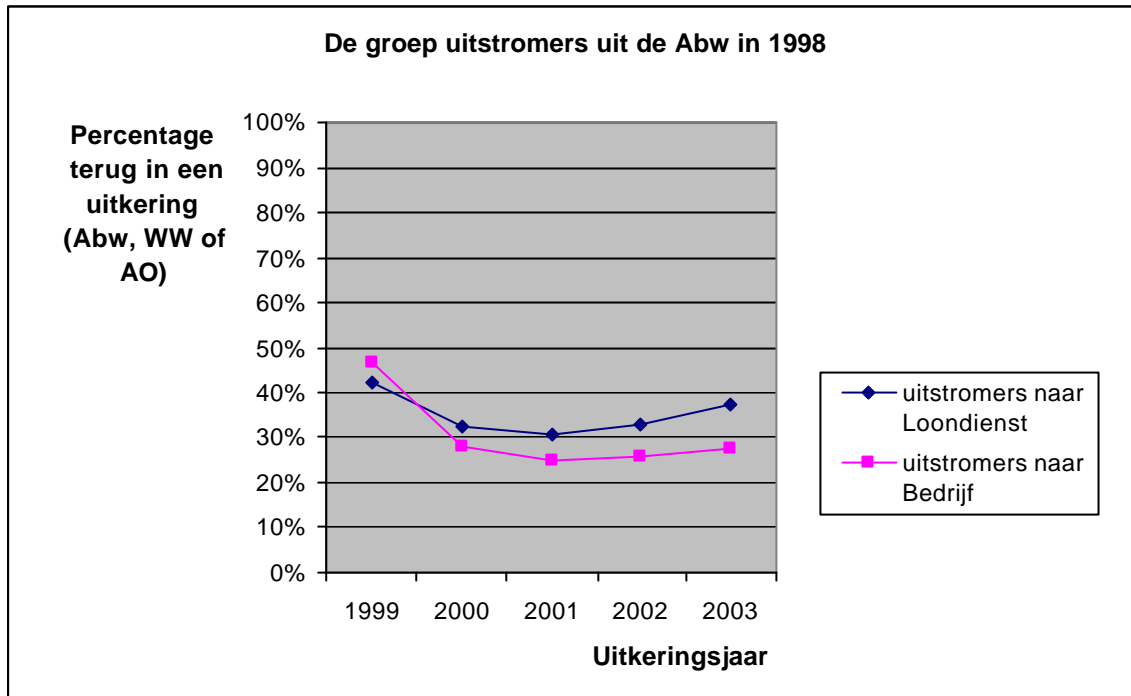


Te zien is dat de groep die uitstroomt naar een eigen bedrijf het in alle jaren beter doet dan de groep die uitstroomt naar loondienst. In alle jaren na de uitstroom ligt het percentage dat weer is teruggekeerd in een uitkering (Abw, WW of AO) substantieel hoger bij uitstroom naar loondienst dan bij uitstroom naar een bedrijf (40% versus ruim 10% na een jaar, na vijf jaar is het ruim 30% versus minder dan 20%).

Uit nadere analyse blijkt dat de groep WW-ers die uitstroomt naar loondienst naderhand voor een groot deel weer terugkeert in de WW, terwijl de groep WW-ers die uitstroomt naar een eigen bedrijf maar voor een heel klein deel terugkeert in de WW en daarnaast ook slechts voor een beperkt deel in de Abw (cq IOAZ) terecht komt. Hierdoor ontstaat het grote verschil in de grafiek tussen de uitstromers naar een eigen bedrijf die later terugkeren in een uitkering, en de groep die uitstroomt naar loondienst.



Uitstroom uit de Bijstand in 1998 en terugkeer in de uitkering (Abw, WW of AO) in 1998 t/m 2003.



In deze grafiek is te zien dat van de in het jaar 1998 uitgestroomde groep uitkeringsgerechtigden uit de Abw *naar loondienst* er het jaar daarna (in het jaar 1999, één jaar na de uitstroom) iets minder dan 50% weer terug in een uitkering (Abw, WW of AO) is. Van de groep die in 1998 was uitgestroomd naar een *eigen bedrijf* was dat iets meer dan 40%. In het jaar daarna (2000) was er van de groep die in 1998 naar loondienst was uitgestroomd ruim 30% weer in een uitkering en van de groep die naar een eigen bedrijf was uitgestroomd lag dat percentage onder de 30%. In de jaren daarna nemen de percentages iets toe, waarbij duidelijk zichtbaar wordt dat van de groep uitstromers naar een eigen bedrijf minder mensen weer terugkeren naar een uitkering.

Bij de Abw (voor de WW worden geen gegevens geregistreerd) is voor de uitstroom naar een eigen bedrijf onderzocht of er verschillen optraden naar leeftijd. De uitkomst was niet zo verrassend : hoe hoger de opleiding hoe groter de kans om uit een uitkering te blijven. Voor opleiding tot en met basisniveau bedraagt het percentage dat een jaar later al weer terugkeert in de Abw 60%. Voor de groep LBO, MBO en HBO (opmerkelijk genoeg zijn er onderling geen verschillen tussen deze groepen) bedraagt het percentage 44% en voor WO ligt het

percentage op 29%. Een opleiding van iets meer dan een basisniveau geeft aanzienlijk meer kans om uit de uitkering te blijven bij het opstarten van een eigen bedrijf vanuit de Abw.

Voor wat betreft de invloed van etniciteit op terugkeer in de uitkering geldt dat bij uitstroom uit de Abw de groep niet-westerse allochtonen<sup>15</sup> vaker terugkeren in een uitkering. Zo keert van de groep uitstromers in 1997 bijvoorbeeld 34% van de niet-westerse allochtonen na 1 jaar terug in de Abw, terwijl dit percentage voor de Westerse allochtonen 29% bedraagt en voor de autochtonen 25% bedraagt.

Ten slotte is gebleken dat uitstroom uit de Abw als zelfstandige vaker voorkomt bij kleine gemeenten dan bij grote gemeenten. Zo is het relatieve aandeel van het aantal uitkeringen van de grootste 40 gemeenten 67% van het (landelijk) totaal, terwijl het relatieve aandeel van de uitstroom als zelfstandige bij deze gemeenten 58% bedraagt.

### Conclusie

Uit het onderzoek naar de terugval in de uitkering na uitstroom naar een eigen bedrijf of loondienst wordt geconcludeerd dat uitstroom naar een eigen bedrijf duurzamer is dan uitstroom naar loondienst. Het opstarten van een eigen bedrijf biedt een goede kans om blijvend (in dit onderzoek minimaal 5 jaar) uit een uitkering te kunnen stromen. Daarnaast kan het succesvol opstarten van een eigen bedrijf leiden tot nieuwe arbeidsplaatsen en extra uitstroom uit een uitkering. Het hebben van een goede opleiding is relevant gebleken voor het duurzaam uitstromen naar een eigen bedrijf. Uit cijfers blijkt dat vooral bij grotere gemeenten winst te behalen is op het terrein van de uitstroom naar een eigen bedrijf. In combinatie met het belang van een goede opleiding zou een extra aanbod van scholing voor personen die vanuit de uitkering een eigen bedrijf willen opstarten overwogen moeten worden.

### *3.3 Motieven van de starter en de houding van de uitvoering*

De motieven van uitkeringsgerechtigden om te starten wijken niet wezenlijk af van de motieven van andere starters. Dit gebeurt over het algemeen vanuit de positieve overweging eigen baas te willen zijn. Vaker dan bij de gemiddelde starter wordt de psychische of fysieke belemmering genoemd. Verder komt uit het onderzoek van Ecorys naar voren dat de animo om te starten aanzienlijk afneemt na 2 jaar uitkering. Hieruit kan de conclusie worden

---

<sup>15</sup> volgens indeling CBS

getrokken dat de mogelijkheid van het starten al vroeg aangeboden moet worden door de uitkeringsinstantie als dit een goede weg uit de uitkering lijkt. Opvallend is verder dat, hoewel allochtonen veel belangstelling hebben voor een eigen onderneming, het aantal starters vanuit de uitkering onder deze groep achterblijft ten opzichte van het landelijke gemiddelde. Het is aan de uitvoeringsinstanties hier op in te spelen.

Recent is VNO-NCW met subsidie van SZW gestart met het project 'Proefondernemen in de praktijk' waarin 300 allochtone werkzoekenden kennis maken met het ondernemerschap, en waarin uiteindelijk 100 deelnemers een eigen bedrijf starten. Dit project wordt op een conferentie van de projectgroep met de uitvoeringsinstellingen op 13 maart 2006 onder de aandacht gebracht.

Over het algemeen is in de uitvoering relatief weinig aandacht voor ondernemerschap als optie om economisch zelfstandig te zijn.<sup>16</sup> Dit vloeit ook voort uit verschillende keuzes. Sommige uitvoerders pleiten voor een afwachtende houding met als argument dat je moet voorkomen dat onvoldoende gemotiveerde cliënten een ondernemerstraject gaan volgen. Anderen, die cliënten juist actief informeren, zijn van mening dat ook mensen die ondernemerschap niet zelf ter sprake brengen wel heel gemotiveerd kunnen zijn. Daarbij geven zij aan dat er andere redenen kunnen zijn waarom de cliënt het niet zelf ter sprake brengt, zoals onbekendheid met de mogelijkheden en onzekerheid over eigen kwaliteiten. Uiteindelijk heeft de uitkeringsgerechtigde vaak al wat verkennende stappen gezet voordat een definitieve beslissing genomen wordt over een ondernemerschapstraject.

Ten slotte heeft een traject naar ondernemerschap het imago kostbaar te zijn in vergelijking met standaard reïntegratietrajecten naar werk in loondienst. Reïntegratiebedrijven hebben in een expertmeeting succesvolle resultaten van begeleiding onder de aandacht van de projectgroep gebracht. Mede gezien het feit dat uitstroom naar ondernemerschap duurzamer lijkt dan loondienst zou het de moeite lonen na te gaan wat de kosten en opbrengsten zijn van een traject naar ondernemerschap, in vergelijking met andere reïntegratietrajecten. Hierbij is interessant de vraag hoe vaak een traject wordt gebruikt (al dan niet via de IRO) en vanuit welke fase de uitkeringsgerechtigde een traject ingaat.

---

<sup>16</sup> Zie o.a. 'Ga direct naar een standaard reïntegratietraject, ga niet langs start', EIM Zoetermeer 2004, (p.12). Onderzoek gebaseerd op interviews.

#### Aanbeveling 4

De projectgroep beveelt aan de mogelijkheid van een bedrijfsstart vanaf dag 1 van de uitkering in beeld te brengen; uitvoeringsinstellingen zouden deze optie actief moeten uitdragen. Aandachtspunt daarbij is het lage aantal allochtonen dat nu nog start vanuit een uitkering, dat aandeel kan, gezien de belangstelling onder deze groep, omhoog. Ook voor ouderen zou starten een reële optie kunnen zijn.

#### Aanbeveling 5

De projectgroep beveelt aan nader onderzoek te doen naar de kosten en opbrengsten van een reïntegratietraject naar ondernemerschap in vergelijking met andere reïntegratietrajecten.

#### *3.4 Ombuigen van de beeldvorming*

Het starten van een zelfstandig bedrijf of -beroep om op die wijze in het bestaan te voorzien zou in de uitvoeringspraktijk een even vanzelfsprekende optie moeten zijn als werken in loondienst. Dit geldt voor alle werkzoekenden, ongeacht fase-indeling. Ombuiging van de beeldvorming, zowel binnen het beleid als in de uitvoering heeft daarbij prioriteit. De projectgroep heeft activiteiten ondernomen om ondernemerschap als optie onder de aandacht te brengen bij uitvoerders, onder andere tijdens de gemeentedagen in het najaar van 2005 waar de projectgroep 6 workshops heeft verzorgd.

Dick Witte is in de WW terecht gekomen toen hij 44 jaar was. Hij was directeur bij een bedrijf dat moest bezuinigen. De dienstdoende gemeenteambtenaar wees hem op de mogelijkheid voor zichzelf te beginnen. Met behulp van reïntegratiebedrijf IMK is hij in 1991 gestart in de scheepvaartindustrie en zijn bedrijf Record WPT heeft nu 13 vaste werknemers in dienst. Daarnaast maakt hij gebruik van inleenkrachten bij grote projecten. Dit varieert van ca. 15 tot 50 extra mensen.

*Gast tijdens de Gemeentedagen 2005*

Erik Jorritsma was als sportverslaggever actief voor Sport 7 bij TV10, welke na enkele maanden uit de lucht ging. Hierdoor had hij geen recht op WW. Wel had hij al plannen voor een nieuwe recreatieve onderneming in de vorm van een laagdrempelige variant op het golfspel Hoewel de betreffende gemeente de mogelijkheden van de Bbz 2004 niet kende is het met veel goede wil gelukt een (Bbz 2004) rentedragend startkapitaal bijeen te krijgen om zijn onderneming in 1998 te starten. Dankzij de coulante terugbetalingsregeling kon hij ook de tegenslag van slecht weer in het eerste jaar na de start overbruggen. Inmiddels heeft de heer Jorritsma 14 vestigingen en zijn er ruim 100 arbeidsplaatsen ontstaan. Hij breidt zijn onderneming Pitch & Putt verder uit door middel van franchising.

*Gast tijdens de Gemeentedagen 2005*

De gesprekken met gemeenten zijn daarna voortgezet in de vorm van een interactief forum waarin medewerkers van de projectgroep via een telefoon- en internetverbinding in gesprek zijn gegaan met gemeenteambtenaren.

Ook heeft de projectgroep op 14 september 2005 het symposium 'Ondernemen loont' georganiseerd voor wethouders sociale- en economische zaken. Uit dit symposium bleek dat er verschillend wordt gedacht over bijstand en starten en dat het erg van de lokale bestuurder afhangt of de gemeente er veel tijd en energie in steekt. SZW heeft voor dit symposium een boekje gepubliceerd waarin vijf starters en hun vijf begeleiders hun verhaal doen.<sup>17</sup> Bovendien is in de verzamelbrief aan de gemeenten aandacht gevraagd voor het Bbz 2004 en de mogelijkheid om deze al eerder in te zetten dan momenteel gebruikelijk is in de uitvoeringspraktijk.<sup>18</sup>

Leo Mutsaers was bedrijfs- en productie leider voornamelijk bij houtverwerkende bedrijven. Door een conflict met zijn directeur werd hij op zijn 56<sup>e</sup> werkloos. Nu is hij zelfstandig deurenspecialist.  
*Ondernemen loont, vijf praktijkvoorbeelden bij gemeenten*

Ten slotte organiseert de projectgroep op 13 maart 2006 een conferentie voor uitvoerders bij CWI, UWV en gemeenten. Het aanreiken van concrete handvaten met betrekking tot klantherkenning en begeleiding naar ondernemerschap, de mogelijkheden die wet- en regelgeving bieden en hoe je je organisatie ondernemender kunt maken staan daarbij centraal.

Channah van Dootingh gaf 16 jaar lang Nederlands en gezondheidkunde op mbo-scholen. Een loopbaanadvies bij UWV moest inzicht geven uit welk vak zij haar bevrediging zou kunnen halen. Nu is zij zelfstandig loopbaanadviseur en trainer.  
*Ondernemen loont, vijf praktijkvoorbeelden bij gemeenten*

Binnen SZW zal ondernemerschap onder meer expliciet als aandachtspunt worden opgenomen in de SZW-toets, een instrument om de kwaliteit van wet- en regelgeving te verhogen. Bovendien zal uitvoering van de aanbevelingen bijdragen aan verdere verankering binnen het beleid.

---

<sup>17</sup> *Ondernemen loont, Vijf praktijkvoorbeelden bij gemeenten*, Projectgroep stimulering ondernemerschap, SZW 74C538 Den Haag 2005.

<sup>18</sup> Verzamelbrief van 18 november 2005

## Conclusie

De projectgroep heeft ondernemerschap onder de aandacht gebracht van de uitvoeringsinstellingen onder meer door de organisatie van diverse bijeenkomsten en het uitbrengen van de publicatie “Ondernemen loont, vijf praktijkvoorbeelden bij gemeenten. Verder zal aanpassing van de SZW-toets plaatsvinden.

### *3.5 Voldoende kennis, informatie en voorlichting*

Zelfstandig ondernemerschap is een regulier uitstroomperspectief en dient als zodanig te worden uitgedragen. Het bieden van informatie over het starten van een eigen bedrijf en meer specifiek het starten vanuit de uitkering is van groot belang. Goede voorlichting over wat ondernemen inhoudt zal niet alleen stimuleren, maar ook personen die niet geschikt zijn voor ondernemerschap tegenhouden. Voor veel uitkeringsgerechtigden geldt dat ze onvoldoende weten dat starten kan en mag en wat de gevolgen voor de uitkering zijn. De kennis, informatie en voorlichting over de ondernemerschaproute dient dan ook toereikend te zijn. UWV werkt sinds de tweede helft van 2004 daarom systematisch aan het verbeteren van de informatievoorziening rond dit thema. Op de internetsite van het UWV wordt voor de diverse klantgroepen aan de optie starten als zelfstandige in al zijn facetten uitgebreid en inzichtelijk aandacht besteed aan links naar andere betrokken organisaties zoals de Kamers van Koophandel en Belastingdienst. In de klantmagazines UWV perspectief (voor arbeidsgehandicapte klanten) en de gezamenlijke CWI/UWV uitgave Werkblad (voor werklozen) wordt geregeld aandacht aan dit onderwerp besteed. Ook heeft UWV in de afgelopen jaren op de landelijke banenmarkt en de week van het werk diverse workshops gegeven over ‘starten als zelfstandige vanuit een uitkeringssituatie’.



Ook het CWI is bezig met een nieuwe invulling van de website, waarin ondernemerschap een prominentere plaats zal krijgen dan voorheen. Voor wat betreft voorlichting en informatie is de Kamer van Koophandel logischerwijs het eerste aanspreekpunt. Informatie voor starters vanuit de uitkering moet verder worden verbeterd, zeker gezien het feit dat één op de tien starters vanuit een uitkering start. Het Bedrijvenloket dat begin 2006 van start is gegaan is een goede stap naar betere informatievoorziening.

Informatieavonden bij gemeenten over starten vanuit een uitkering trekken veel belangstellenden. Daarvan gaat een groot deel ook een starterstraject in. Een voorbeeld is Veenendaal waar in 2005 een voorlichtingsavond is georganiseerd: ongeveer 80 mensen kwamen op de voorlichting af. Daarvan gingen er 70 voor een selectiegesprek (waarvan er zo'n 10 niet op de presentatie waren geweest maar erover hadden gehoord via mond tot mond). Uiteindelijk begonnen 54 mensen met een pre-starterstraject.

CWI is het eerste loket voor werkzoekenden. De intake van werkloze werkzoekenden bij CWI is dan ook een geschikt moment om de mogelijkheden voor het zelfstandig ondernemerschap voor het eerst goed te verkennen. Bij de intake wordt op basis van criteria getoetst of iemand zelfstandig (met een beetje hulp van CWI) werk kan vinden of daarbij een traject nodig heeft. Binnen CWI zijn pilots gaande gericht op het ontwikkelen van competentieanalyses. Tevens ontwikkelt CWI klantprofielen met als doel (gestandaardiseerd) beter en sneller herkennen

wat de klant nodig heeft. Binnen deze ontwikkelingen past natuurlijk prima dat CWI bij de intake ook kijkt naar ondernemerscompetenties. Bepaalde competenties kunnen (h)erkennen, om zo ook een niet-bewuste cliënt te kunnen attenderen op de mogelijkheid van ondernemerschap hoort hierbij. Belangrijk is dat consultants weten welke mogelijkheden er zijn om te starten en waar bepaalde informatie en begeleiding gehaald kan worden. Om dit goed te kunnen verankeren zal dit onderdeel worden opgenomen in het opleidingsprogramma voor nieuwe CWI-medewerkers. Daarvoor bepaalt CWI op basis van (lokale) pilots die gericht zijn op ondernemerschap welke goede praktijken breder verspreid kunnen worden door middel van aanpassingen in het werkproces en de opleiding van de CWI-medewerkers.

Het duurde een half jaar voordat de werkloze Gerd Lathouwer zijn droom kon realiseren. Het CWI was onvoldoende ingesteld op zijn wens om ondernemer te worden. Via de Kamer van Koophandel, de Gemeente Tilburg en het IMK is het hem toch gelukt. Gerd is nu de trotse eigenaar van een fietshandel in Tilburg. CWI en gemeente hebben sinds 26 september 2005 een startersloket ingesteld dat wordt bemand door het IMK. Een vorm van samenwerking waardoor mensen niet meer van het kastje naar de muur worden gestuurd.

*Bron: werkbezoek van Staatssecretaris Van Hoof aan Tilburg*

Ook bij UWV wordt gewerkt aan de verbetering van de kennis over de mogelijkheden over ondernemerschap. Hierin past ook het opleiden van reïntegratiecoaches zodat zij adequaat informatie kunnen verstrekken over het starten van een bedrijf vanuit een uitkering. Arbeidsdeskundigen gaan bij het opstellen van de reïntegratievisie met de klant na of betrokkene eventueel als zelfstandige aan de slag zou willen en kunnen gaan.

CWI gaf in 2004 het startschot voor een project in Veendam met een voorlichtingsbijeenkomst waar 60 mensen op af kwamen. Na enkele selectierondes zijn er 11 mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt begeleid naar een eigen bedrijf. De kosten worden betaald uit IRO's (Individuele Reïntegratieovereenkomst) die worden afgesloten met het UWV. In 2005 kwamen 70 belangstellenden op de bijeenkomst af en zijn er 20 personen gestart.

## Conclusie



Het afgelopen jaar is veel in gang gezet om ondernemerschap onder de aandacht te brengen, zowel op het gebied van voorlichting als op het gebied van opleidingen. Deze dragen bij aan de doelstelling om ondernemerschap te stimuleren. Samenwerking in de keten van UWV, CWI en gemeenten met de Kamers van Koophandel, is vereist voor een goede informatievoorziening en een ‘snelle start’.

### Aanbeveling 6

De projectgroep beveelt aan bij de intake na te gaan of de klant over ondernemerscompetenties beschikt en te bevorderen dat instrumenten daartoe eerder worden ingezet. Daarnaast beveelt de projectgroep aan de rol van de Kamers van Koophandel in de voorlichting en informatievoorziening voor starters vanuit de uitkering te versterken.

### *3.6 Mogelijkheden in wet- en regelgeving om te starten vanuit een uitkering*

#### **Starten vanuit een werkloosheidsuitkering**

Uit onderzoek<sup>19</sup> en besprekingen met UWV en belanghebbenden bleek dat starters en uitvoerders vanuit de WW te maken hebben met een aantal belemmeringen in de wetgeving. Samengevat kwamen de belemmeringen hierop neer:

- De oriëntatieperiode van maximaal drie maanden werd te kort bevonden om serieus werk te kunnen maken van uitstroom uit de WW door middel van starten.
- Tijdens de oriëntatieperiode mocht geen acquisitie gepleegd worden waardoor niet duidelijk kon worden of je opdrachten uit de markt kunt halen.
- De urenverrekening brengt starters in de knel: algemeen bekend is dat je als starter veel uren in je bedrijf steekt zonder dat daar in het begin veel inkomsten tegenover staan. Een inkomstenverrekening wordt veel logischer gevonden.
- De herlevingstermijn van 18 maanden is voor veel starters geen probleem, maar voor oudere starters vormt dit een belemmering omdat zij daarmee afstand doen van een lang opgebouwd WW-recht.

Deze knelpunten en het belang dat de projectgroep hecht aan de gelijkwaardigheid van starten ten aanzien van reïntegratie naar loondienst, hebben geleid tot een voorstel tot wijziging van de WW. Deze voorstellen zijn bij nota van wijziging op het Wetsvoorstel Wet wijziging WW-

---

<sup>19</sup> *Ga direct naar een standaard reïntegratietraject, ga niet langs start*, EIM Zoetermeer 2004.

stelsel en ontslagrecht ingediend bij de Tweede Kamer en op 31 januari en 1 februari jl. behandeld. De inwerkingtreding is beoogd op 1 juli 2006.

Door deze wijziging krijgt de WW-gerechtigde de mogelijkheid voor een startperiode van maximaal zes maanden. Deze zes maanden kunnen gebruikt worden om met behoud van uitkering te starten met een eigen bedrijf. Het verwerven van opdrachten wordt hierbij toegestaan. Tijdens deze periode zullen de inkomsten voor 70% verrekend worden met de uitkering. Voorts wordt de huidige herlevingstermijn van anderhalf jaar gerelateerd aan opgebouwde WW-rechten waarbij de minimale termijn van anderhalf jaar gehandhaafd blijft. Dit is gunstig voor WW-ers die lang rechten hebben opgebouwd.

Met betrekking tot de sollicitatieplicht is de principiële keuze gemaakt voor maatwerk. Voor WW-gerechtigden die willen starten als zelfstandigen zal gelden dat de activiteiten gericht op de start van het bedrijf en de werkzaamheden in de startperiode, aangemerkt kunnen worden als activiteiten waarmee getracht wordt passende arbeid te vinden, in de volksmond kortheidshalve 'de sollicitatieplicht' genoemd. Er wordt dus niet gekozen voor categoriale vrijstelling van de sollicitatieplicht voor deze groep.<sup>20</sup>

Verder is het van belang de mogelijkheid om bij dreigende werkloosheid een traject te volgen verder onder de aandacht te brengen. Bij een preventieve start van een traject bestaat de mogelijkheid dat werkgever en CWI/UWV kennis en middelen bundelen, teneinde middels synergie de effectiviteit van reïntegratie te verhogen. In dit verband is relevant dat werkloosheid of dreigende werkloosheid voor ouderen vaak een motief is om een onderneming te starten.<sup>21</sup> CWI Amsterdam speelt met het project zzp en ouderen in op deze doelgroep.

### **Starten vanuit een bijstandsuitkering**

Gemeenten hebben de mogelijkheden om met het Besluit bijstandsverlening zelfstandigen (Bbz 2004) hun cliënten te ondersteunen bij de uitstroomroute ondernemerschap. In de verzamelbrief aan de gemeenten is aandacht gevraagd voor het Bbz 2004 en de mogelijkheid

---

<sup>20</sup> Zie bijlage voor de brief

<sup>21</sup> *Oudere versus jongere starters*, EIM Zoetermeer december 2004

om deze al eerder in te zetten dan momenteel gebruikelijk is.<sup>22</sup> Op de kredietfaciliteit van het Bbz 2004 wordt teruggekomen in hoofdstuk 4 van deze rapportage.

### **Starten vanuit een arbeidsongeschiktheidsuitkering**

Voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten is het starten van een bedrijf een reële mogelijkheid om economisch actief te zijn en (al of niet gedeeltelijk) uit de uitkering te komen. Uit onderzoek blijkt echter dat jaarlijks slechts 100 tot 150 arbeidsongeschikten een eigen bedrijf starten. Gezien de motieven om dit niet te doen (in hoofdzaak lichamelijke en psychische beperkingen) is het de vraag of specifieke stimulansen tot veel extra starters uit deze groep zal leiden. Dat neemt niet weg dat de regelgeving geen belemmeringen mee moet brengen. Zo zijn in het Reïntegratiebesluit van 2 december 2005 beperkingen voor het in aanmerking komen van een starterskrediet<sup>23</sup> weggenomen nu niet meer hoeft te worden aangetoond dat betrokkene niet kan reïntegreren naar loondienst.<sup>24</sup> Evenals in de Bbz 2004 is voor deze groep een krediet van maximaal €31.113 mogelijk. De ondersteuning van het UWV is niet alleen gericht op het werken in loondienst, maar ook op het starten als zelfstandige. UWV heeft de mogelijkheid een reïntegratietraject in te zetten voor de begeleiding naar zelfstandigheid, al dan niet via een Individuele Reïntegratie Overeenkomst (IRO).

Leo van der Vegt is blind en toch zelfstandig. Hij haalde het diploma sportmasseur en overlegt met UWV over de manier waarop hij het beste een eigen praktijk kan opzetten, zonder dat zijn uitkering direct in gevaar komt. Het is een groot financieel risico om een praktijk op te zetten. Leo geeft aan met 'een soort van garantie' aan de slag te willen, waarbij de inkomsten op zijn WAO-uitkering worden gekort. "Als het niet direct storm loopt, heb ik ten minste nog wel te eten."

*Uit: Kwartaalblad Bartiméus nr. 2/2005*

In het algemeen geldt dat voor ondernemers diverse fiscale faciliteiten gecreëerd zijn, ongeacht de situatie van waaruit zij zijn gestart. Voor wat betreft de zelfstandigenaftrek geldt dat naar aanleiding van de nota Werken aan Winst verruimingen zijn ingezet. Bij het Belastingplan 2005 is een stapsgewijze verhoging van de zelfstandigenaftrek voorzien, van € 6.585 in 2004 tot €8.967 in 2007. Voor startende ondernemers geldt verder dat zij in een periode van vijf jaar drie keer gebruik kunnen maken van de startersaftrek – een extra

<sup>22</sup> Verzamelbrief van 18 november 2005

<sup>23</sup> Voorheen op basis van het Besluit Starterskrediet Arbeidsgehandicapte (BSA)

<sup>24</sup> Reïntegratieregeling, Staatscourant 2005, 249

verhoging van de zelfstandigenaftrek van bijna €2.000 in 2005. Om in aanmerking te komen voor deze faciliteiten, moet voldaan worden aan het zogenaamde urencriterium. De projectgroep is van mening dat het urencriterium het deeltijdondernemen niet bevordert. Bovendien kunnen gedeeltelijk arbeidsgeschikten vaak niet aan dit criterium voldoen. Zij werken vaak onvoldoende uren om aan het urencriterium te voldoen. De projectgroep is van mening dat voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten een alternatieve toepassing zou moeten gelden. Dit zou een bijdrage kunnen leveren aan het reïntegratieproces van deze groep. Voor zwangere vrouwen is in het verleden een oplossing gevonden door 16 weken verlof mee te laten tellen in de berekening van de uren. Er zou gedacht kunnen worden aan een categoriale vrijstelling van het urencriterium voor de groep zelfstandigen met een WIA-uitkering. Daarmee zullen de uitvoeringslasten naar inschatting van de projectgroep slechts beperkt toenemen. Andere optie is een naar rato toepassing.

Tenslotte is er sprake van een leeftijdsgrens in de zelfstandigenaftrek: deze geldt namelijk tot de leeftijd van 65 jaar. Dit bevordert naar de mening van de projectgroep het langer doorwerken van ouderen niet. De staatssecretaris van Financiën heeft tijdens de behandeling van het Belastingplan 2005 reeds toegezegd om de leeftijdsgrens in de zelfstandigenaftrek te betrekken in een breder onderzoek naar het doorwerken na de leeftijd van 65. In dit onderzoek kunnen ook de adviezen een rol spelen die de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft gevraagd aan onder meer de Stichting van de Arbeid en de SER in het kader van de routeplanner voor de discussie over het wegnemen van belemmeringen voor doorwerken na 65 jaar.<sup>25</sup> Naar verwachting is het SER-advies begin 2006 beschikbaar. Bij de behandeling dit najaar van de begroting van Economische Zaken voor 2006 is verder de motie Aptroot c.s. aangenomen die de regering verzoekt om uiterlijk per 1 januari 2007 deze leeftijdsgrens af te schaffen.<sup>26</sup>

### Conclusie

- De voorgenomen wijzigingen in de WW dragen bij aan de startmogelijkheden vanuit de WW. De projectgroep is ingenomen met de invoering van de voorstellen ten aanzien van de startperiode, acquisitie, inkomstenverrekening en een verruimde herlevingstermijn in de WW.

---

<sup>25</sup> Kamerstukken II, 280170, Nr. 37

<sup>26</sup> Kamerstukken II, 30 300 XIII, Nr. 28

Van belang is deze mogelijkheid in voorlichting onder de aandacht te brengen. Dit geldt ook voor de mogelijkheden die er zijn bij dreigende werkloosheid.

- In de verzamelbrief aan de gemeenten is aandacht gevraagd voor het Bbz 2004 en de mogelijkheid om faciliteiten al eerder in te zetten dan momenteel praktisch is. De projectgroep gaat er vanuit dat deze beleidsaanbeveling bijdraagt aan de mogelijkheden voor het starten vanuit de Bijstand.

- De projectgroep is van mening dat de wijzigingen in het Reïntegratie Besluit in positieve zin bijdragen aan het starten vanuit de situatie van gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid.

### Aanbeveling 7

De projectgroep beveelt alternatieve toepassing aan van het urencriterium in de zelfstandigenaftrek voor de gedeeltelijk arbeids(on)geschikte. Afschaffing van de leeftijds grens in de zelfstandigenaftrek zou in het kader van het stimuleren van langer doorwerken passend zijn.

### *3.7 Actieve ondersteuning van goede praktijken*

Hoewel ondernemerschap wel een goed imago heeft in Nederland, zien mensen persoonlijk vaak drempels waardoor ze de stap uiteindelijk toch niet maken. Geslaagde rolmodellen helpen hierin verandering brengen. Door starters samen te brengen met ervaren ondernemers wordt ondernemerschap gestimuleerd. De projectgroep heeft een pilot van het project Juist Ondernemen in Tilburg ondersteund waarin dit met de nodige ambitie wordt gedaan. Ook in andere regio's worden regelmatig zogenaamde starterscafé's gehouden waar men op een informele manier met elkaar kan netwerken.<sup>27</sup>

Daarnaast loopt een aantal succesvolle projecten in het land, zoals het project Kansrijk Ondernemen in Vorden. In dit project gaan uitkeringsgerechtigden (met of zonder bedrijfsidee) in groepen onder intensieve begeleiding aan de slag met een ondernemingsplan. Cijfers wijzen uit dat deze vorm van begeleiden naar een bedrijfsstart zeer succesvol is. Ook in het onderwijs zijn er veel initiatieven om ondernemerschap onder de aandacht van studenten te brengen. Het Ministerie van Onderwijs voert een actief beleid op dit terrein. Een goed voorbeeld is ook het Partnership Leren Ondernemen, een initiatief van de ministeries van Economische Zaken en Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen, gericht op de gehele onderwijkskolom. Het Partnership Leren Ondernemen is een samenwerkingsverband van

---

<sup>27</sup> Zoals bijvoorbeeld in de regio Arnhem/Nijmegen, waar dit initiatief door middel van EQUAL geld is ondersteund.

organisaties uit onderwijswereld en bedrijfsleven die actief zijn op het gebied van Ondernemerschap en Onderwijs. In de Werktop van eind 2005 heeft het kabinet aangegeven ondernemerschap verder te zullen bevorderen, juist ook in het onderwijs.

Hij is student en amper 20 jaar oud en zit in het derde jaar van de opleiding Management, Economie en Recht. In een half jaar tijd heeft hij zijn onderneming winstgevend gemaakt. Bart van den Bosch heeft een bliksemstart gemaakt met zijn winkel aan huis. Hij meet een maatpak aan: aan huis, op kantoor of in een hotel, waar de zakenman dat maar wil. Daarnaast geeft hij workshops over de toegevoegde waarde van kleding. Zo loopt hij zijn schoolstage in zijn eigen bedrijf.

*Bron: Ondernemer, door R.J. Rueb*

### Conclusie

De projectgroep heeft in diverse regio's veel goede initiatieven gezien. Ook in het onderwijs zijn goede voorbeelden. Het stimuleren van dergelijke activiteiten levert een positieve bijdrage aan de arbeidsparticipatie en veelal de economische ontwikkeling van de (directe) omgeving.

## **Hoofdstuk 4 De onderneming in ontwikkeling**

### *4.1 Inleiding*

In dit hoofdstuk staan de verschillende levensfasen van het bedrijf centraal. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in een startfase, groeifase en een afbouwfase. Gebleken is dat een bedrijf in elk van deze fasen tegen specifieke vragen aanloopt. In dit hoofdstuk zullen deze ‘transities’ centraal staan.

### *4.2 Kredietverlening*

Kredietverlening voor het voor eigen rekening en risico starten van een zelfstandige onderneming is bij uitstek een zaak die via particuliere middelen (banken) behoort plaats te vinden. In het algemeen blijkt het echter voor starters lastig om een relatief lage kredietbehoefte (microkrediet tot ca. €30.000) via een bank te financieren. De kosten-batenverhouding in combinatie met (onvoldoende) zekerstelling speelt hierbij voor de bank een rol. Voor uitkeringsgerechtigden is dat laatste nog meer van toepassing. Dit heeft ook te maken met het negatieve imago dat aan een uitkering kleeft. Ten onrechte, want starters vanuit een uitkering zijn gemiddeld genomen niet minder succesvol dan andere starters. De toegankelijkheid van kleine kredieten kan een bijdrage leveren aan het streven om zelfstandig ondernemerschap, ook vanuit een uitkering, zoveel mogelijk te bevorderen. Onder de huidige regelgeving kan aan personen die vanuit een uitkering een zelfstandig bedrijf of beroep starten en geen lening krijgen via een bank, een rentedragende lening worden verstrekt op grond van het Besluit bijstandverlening zelfstandigen (Bbz 2004) of het Reïntegratie Besluit voor gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Deze regelingen worden uitgevoerd door gemeenten, resp. UWV.

Het verstrekken van rentedragende kredieten past niet direct binnen de kerntaken van een sociale dienst of UWV. Uitvoeringstechnisch betekent het gehele proces van kredietverstrekking en de latere bewaking en incasso daarvan een zware belasting voor de gemeenten en het UWV. Dit is niet efficiënt. Daarnaast valt op dat de toegang tot de mogelijkheden die zijn gecreëerd alleen gelden voor bijstandsgerechtigden en gedeeltelijk arbeidsgeschikten, terwijl de groep potentiële starters die problemen heeft met het verkrijgen van startkrediet, breder is. Uit het onderzoek van Ecorys blijkt dat vooral de WW-er het niet kunnen krijgen van krediet als een belemmering ziet voor een bedrijfsstart.

Er zijn diverse mogelijkheden om de (kleine) kredietverlening voor starters -al dan niet geleidelijk- over te laten gaan naar de markt. Het gaat dan om de mogelijkheid van een Waarborgfonds voor kleine kredieten, uitbreiding van de Besluit Borgstelling MKB (EZ) of andere garantie- of borgstellingsvormen. Ook in andere landen worden dergelijke instrumenten ontwikkeld, zoals het initiatief van de Franse regering in 2005 om 73 miljoen euro voor microkredieten uit te trekken voor het stimuleren van ondernemerschap vanuit de uitkering.

In eerste instantie werd uitgegaan van een revolverend (zichzelf bedruipend) fonds als de Stichting Waarborgfonds kinderopvang dat, afgezien van een jaarlijkse verantwoording, geheel onafhankelijk van SZW zou gaan opereren. Een nadere analyse heeft duidelijk gemaakt dat een dergelijke constructie vanwege de in vergelijking tot het Waarborgfonds kinderopvang aanzienlijk hogere uitwinningskosten en uitvoeringskosten financieel niet haalbaar is. Een goed alternatief is wellicht een garantie- of borgstellingsregeling die in grote lijnen opgezet zou kunnen worden zoals de onder verantwoordelijkheid van EZ vallende BBMKB.

Op de inzet van de projectgroep hebben banken voorzichtig maar welwillend gereageerd. Het ligt voor de hand een dergelijke regeling onder te brengen bij één van de departementen (EZ of SZW). In verband met toezeggingen aan de Tweede Kamer laat EZ onderzoek doen naar microfinanciering. De resultaten daarvan worden begin april verwacht. Aanbevolen wordt een definitieve keuze voor een regeling uit te stellen tot dat moment, zodat samen opgetrokken kan worden in de besluitvorming. Bovendien is nader overleg met de uitvoering gewenst.

#### Aanbeveling 8

De projectgroep beveelt aan verder te onderzoeken wat de rol van de overheid is bij het verstrekken van kredieten en onder welke voorwaarden de huidige kredietverlening voor alle starters ondergebracht kan worden bij banken. Een mogelijkheid hierbij zou zijn uitbreiding van bestaande borgstellings- of garantieregelingen.

In de ons omringende landen zijn of worden initiatieven, gericht op het faciliteren van de financiering van kleine kredieten (microkredieten) ontwikkeld. De projectgroep beveelt aan om de aldaar opgedane ervaringen bij de opzet van een eigen regeling te betrekken en als input voor een te ontwikkelen regeling aan te wenden.



### 4.3 De zelfstandige zonder personeel (zzp-er)

De zzp-er werkt voor zichzelf, veelal in netwerkverband en kiest er, althans in de beginperiode, bewust niet voor om een bedrijf in klassieke zin op te richten. In het begin heeft hij veelal één opdrachtgever of werkt achtereenvolgens voor steeds één opdrachtgever. In 80% van de gevallen is hij niet voornemens personeel aan te nemen.<sup>28</sup> Als verklaring voor de opkomst van ondernemen zonder personeel geldt dat de zelfstandige steeds meer de behoefte heeft zelf de inhoud van zijn arbeidsrelatie te bepalen zonder gebonden te zijn aan één bepaalde arbeidsrelatie. Ook de verdienstelijking van de economie speelt hier een rol, waarbij iemand letterlijk zijn arbeidskracht verhuurt. Steeds vaker is de loopbaan een combinatie van werknemerschap en ondernemerschap, het beeld van de ondernemer versus de werknemer is achterhaald. Transities nemen toe. Het CBS gaat er van uit dat er in 2003 circa 830.000 zzp-ers waren. De trend van het zzp-schap en de verschillende vormen daarin, kan niet langer worden ontkend. De ontwikkelingen vragen om een visie van beleidsmakers, zeker ook in relatie tot de toekomst van het stelsel van sociale zekerheid.

Gesteld kan worden dat het zzp-schap bijdraagt aan de economische dynamiek en transities, doordat toetredingskosten op de arbeidsmarkt laag zijn. Het verhoogt de concurrentie en kan op termijn de concurrentiekracht van de Nederlandse economie vergroten. Bovendien kan het zzp-schap bijdragen aan het beantwoorden van maatschappelijke vraagstukken op het gebied van de persoonlijke dienstverlening. De vraag is of voldoende recht wordt gedaan aan deze vorm van arbeid. De projectgroep signaleert dat de positie en bijdrage aan de economische ontwikkeling door de zzp-er niet voldoende wordt gezien. Dit komt mede door de aandacht die uitgaat naar mogelijk oneigenlijk gebruik door zogenaamde schijnconstructies. Hoewel de onduidelijke arbeidsrelatie waar in het verleden sprake van was is ondervangen door de Verklaring Arbeids Relatie (VAR), hangt er nog steeds een negatief imago aan het zzp-schap. Daarbij wordt opgemerkt dat de VAR een aanloopperiode heeft gekend, maar inmiddels voor wat betreft de VAR-wuo (winst uit onderneming) goed lijkt te werken. Verder blijkt uit onderzoek dat zzp-schap over het algemeen een positieve keuze is; de behoefte om werk te leveren vanuit de eigen professionele normen. Als voorbeeld kan genoemd worden het effect van standaardisatie in de bouw, waarbij men vond dat in loondienst niet meer gewerkt kon worden op basis van de eigen professionele standaard. Het beschikken over 1 opdrachtgever is naar de mening van de projectgroep geen reden om van 'schijnzelfstandige' te spreken.

---

<sup>28</sup> Evers, G.E., *Eigen baas zijn*. Onderzoek onder zelfstandig ondernemers zonder personeel en hun bedrijf, TNO Arbeid, 2000.

Daar zou ten minste bijhoren het niet kunnen bepalen van je eigen tarief. Het betreft hier veelal een kleine groep, vaak in de transportsector, waar dit speelt en daarmee het imago bepaalt. Het hebben van één opdrachtgever is bovendien vaak in de eerste periode het geval omdat de ex-werkgever de ex-werknemer op weg wil helpen in de zelfstandigheid, zonder dat daarbij een bedoeling van ‘misbruik’ speelt. Een meer fluïde overgang van de ene naar de andere situatie is wenselijk. Het wegnemen van belemmeringen, juist in een transitiefase, draagt bij aan het stimuleren van (ook) deze vorm van ondernemen.

#### Aanbeveling 9

De projectgroep is van mening dat de status van de zelfstandige zonder personeel, maar mogelijk ook andere vormen zoals franchising, positieve aandacht behoeft.

De projectgroep beveelt aan in samenwerking met EZ te onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om het zzp-schap positief te faciliteren. Daarbij moet de aandacht vooral uitgaan naar een meer fluïde overgang van de ene naar de andere fase (transitiemoment).

De trend van het zzp-schap en de verschillende vormen daarin, kan niet langer worden ontkend. De ontwikkelingen vragen om een visie van beleidsmakers, zeker ook in relatie tot de toekomst van het stelsel van sociale zekerheid.

#### *4.4 Werkgeverschap*

Eén van de transitie momenten waar een ondernemer mee geconfronteerd wordt is het moment van uitbreiden en het eerste personeel in dienst nemen. Kortom het moment waarop de ondernemer werkgever wordt. Dit is een moment in de levenscyclus van een ondernemer die aandacht behoeft vanwege de werkgelegenheid die ontstaat. Bij werkgeverschap komen zaken als belastingen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsrecht, arbeidsomstandigheden en sociale verzekeringen om de hoek kijken. De overheid moet daarin ondersteunend zijn. De projectgroep herkent in de activiteiten van de overheid tal van maatregelen die invulling geven aan deze rol. Bijvoorbeeld de voorlichtingsactiviteiten van EZ en via de KvK en de interdepartementale operatie ter vermindering van de administratieve lasten van het bedrijfsleven.

Ben Woldring begon, vanwege een opdracht op school, op zijn dertiende aan de weg te timmeren als internetondernemer. Zeven jaar later staat hij aan het hoofd van een miljoenenbedrijf. Hij heeft – inclusief zijn moeder- inmiddels zeven werknemers in dienst.

*Ben Woldring, lid van de Klankbordgroep Stimulering Ondernemerschap*

Een korte inventarisatie van onderzoeken die zich eerder met dit vraagstuk hebben bezig gehouden levert informatie op die in de meeste gevallen niet specifiek is toegespitst op het moment van werkgeverschap. De meeste onderzoeken zijn breder uitgevoerd naar ondernemerschap en/of administratieve lasten. Afgezien van het totaal dat op een ondernemer afkomt, is het lastig om specifieke problemen bij werkgeverschap te identificeren. Bovendien worden de knelpunten vaak zo omschreven dat het dan ook nog lastig blijkt om een interpretatie daarvan te maken. Dit concludeert ook de Commissie Stevens naar aanleiding van de top 10 van meest hinderlijke nalevingskosten voor de ondernemer.<sup>29</sup> De signalen over ergerlijke regeldruk blijken lastig te vertalen in concrete knelpunten. Bovendien lopen al verschillende overheidsinitiatieven gericht op het verminderen van administratieve lasten. Daarnaast wordt er met voorlichting via tal van kanalen veel gedaan aan de informatievoorziening voor het bedrijfsleven. Voorts ziet de projectgroep ook initiatieven die zich richten op de stroomlijning en vereenvoudiging van de informatieverstrekking van ondernemers aan instanties.

### Conclusie

De projectgroep is van mening dat er reeds voldoende lopende overheidsinitiatieven zijn gericht op het verminderen van de administratieve lasten.

#### *4.5 Ontslagwetgeving*

Vaak wordt een pleidooi gehouden voor soepeler ontslagregels, teneinde de drempel voor het in dienst nemen van personeel te verlagen en het aanpassingsvermogen van bedrijven op economische omstandigheden te verbeteren. Voor kleine ondernemers met slechts een beperkt aantal werknemers kan de belasting hoog zijn, zeker bij het in dienst nemen van de eerste werknemer. De projectgroep is echter van mening dat de ontslagwetgevingsdiscussie in een breder perspectief geplaatst moet worden dan alleen in het kader van het bevorderen van ondernemerschap. Aandacht voor dreigende werkloosheid en investeringen door werkgevers in competenties en uitstroombmogelijkheden zijn onverminderd gewenst vanwege de preventieve werking die daar van uit gaat. Het ontslagrecht is thans in discussie bij de SER in het kader van de adviesaanvraag over het te voeren sociaal-economische beleid voor de middellange termijn.

---

<sup>29</sup> *De top 10 van hinderlijke regels, aanbevelingen voor het kabinet voor aanpak van de meest hinderlijke nalevingskosten voor ondernemers*, Commissie Stevens, EZ 2005.

## Conclusie

Gezien het feit dat de discussie over ontslagwetgeving volop loopt is er voor de projectgroep geen reden om hierbinnen nieuwe voorstellen te doen.

### *4.6 Ouderschapsverlof, zorgverlof en educatief verlof voor ondernemers*

Zelfstandigen kunnen in voorkomende gevallen behoefte hebben aan verlof. Momenteel is hiervoor niets geregeld door de overheid. Maatschappelijk gezien is het van belang dat mensen investeren in de opvoeding van hun kinderen, hun ouders kunnen verzorgen en zichzelf (bij)scholen met het oog op 'employability'. Werknemers hebben een wettelijk recht op (onbetaald) zorgverlof en ouderschapsverlof. De Tweede Kamer heeft herhaaldelijk aangedrongen op de mogelijkheid om de levensloop toegankelijk te maken voor zelfstandigen.<sup>30</sup>

Een bezwaar bij de creatie van een verlofregeling voor zelfstandigen is dat verlof moeilijk controleerbaar is en dat de regeling gebruikt kan worden om het inkomen fiscaal gunstig te spreiden. Om deze redenen ligt het *integraal toegankelijk* maken van de levensloopregeling voor zelfstandigen niet voor de hand.

Gezien de maatschappelijke relevantie is de projectgroep van mening dat voor *sommige situaties* levensloopachtige faciliteiten voor ondernemers moeten worden gecreëerd. Hierbij kan als eerste stap gedacht worden aan een ouderschapsverlofkorting. Mogelijk kan de verlofoptie worden gezien in het kader van de evaluatie van de Fiscale Oudedags Reserve (FOR) in de Wet Inkomstenbelasting 2001.

## Aanbeveling 10

De projectgroep stelt dat voor sommige situaties levensloopachtige faciliteiten voor ondernemers moeten worden gecreëerd. De projectgroep beveelt aan als eerste stap zelfstandigen in aanmerking te laten komen voor een ouderschapsverlofkorting conform de mogelijkheden voor werknemers.

### *4.7 Ziekte en arbeidsongeschiktheid*

Sinds de afschaffing van de WAZ in augustus 2004 hebben zelfstandigen geen recht meer op een uitkering van de overheid tijdens zwangerschaps- en bevallingsverlof. Daarvoor moeten

---

<sup>30</sup> Motie Bussemaker-Verburg (TK 2005-2006, 30 300 XV, nr. 45), aanvaard bij de Begrotingsbehandeling SZW 2006.

ze zich verzekeren op de particuliere markt via een aanvulling op de arbeidsongeschiktheidsverzekering. Een deel van de betrokkenen geeft aan hier geen gebruik van te willen maken, omdat zij van mening is dat de premie hoog is. Bovendien geldt er vrijwel altijd een wachttijd van 2 jaar.

Momenteel lopen er diverse procedures op dit terrein. De projectgroep heeft besloten deze procedures af te wachten. Daarbij wordt opgemerkt dat een (nieuwe) publieke verzekering niet voor de hand ligt. Weinig landen kennen een publieke verzekering tegen ziekte of arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen. Als er iets publiek is geregeld, dan start de uitkering pas later. Alleen Luxemburg kent een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen, zoals Nederland die voorheen ook kende. Ook Finland en Zweden zijn uitzondering op de regel: daar wordt geen onderscheid gemaakt tussen de status werknemer of zelfstandig: iedereen is verzekerd.

### Conclusie

De projectgroep onderkent het knelpunt voor zwangere ondernemers en adviseert de lopende procedures daarin af te wachten.