

Hindernissen zijn er om genomen te worden

De overheid hoort deze hordes zo veel mogelijk te verlagen

Het aantal ondernemers stijgt snel, terwijl het aantal bedrijven met personeel afneemt. In het kader van het programma 'Van ondernemer naar werkgever' heeft het Ministerie van Economische Zaken De Argumentenfabriek gevraagd te inventariseren welke hindernissen er zijn om personeel aan te nemen. Het resultaat vindt u op de Informatiekaart (zie ommezijde). De hindernissen zijn verzameld tijdens groepsbijeenkomsten met ondernemers. In het onderstaande artikel geven Frank Kalshoven en Marieke Blom, respectievelijk directeur en senior kaartenmaker van De Argumentenfabriek, hun observaties en suggesties weer.

Frank Kalshoven & Marieke Blom

'Bezint eer ge begint', luidt het spreekwoord. Een ondernemer, aanwezig op een van de bijeenkomsten, draaide het om: 'Begint eer ge bezint.' Als ze vooraf had geweten wat haar boven het hoofd hing toen ze besloot personeel aan te nemen, was ze er vermoedelijk nooit aan begonnen. Wie de kaart bekijkt, begrijpt wat deze ondernemer bedoelt. Er zijn talloze hindernissen die een ondernemer moet overwinnen voor hij werkgever kan en wil worden. Zo zien zelfstandigen op tegen de hoge kosten en administratieve rompslomp die personeel met zich meebrengt. Werknemers vormen bovendien een groot risico, zo menen de ondernemers. Stel dat iemand ziek wordt of slecht functioneert, kom er dan maar weer eens van af. Een deel van de ondernemers verwacht met personeel niets substantieel meer geld te verdienen dan alleen. Opvallend veel ondernemers meldden dat ze helemaal niet de ambitie hebben om werkgever te worden. Ze zijn juist ondernemer geworden omdat ze hun

Ondernemers die over personeel twifelen, vinden het woud aan regels eng

eigen tijd willen indelen en van niemand afhankelijk willen zijn. Leidinggeven lijkt ze, op z'n zachtst gezegd, niet leuk. Of heel moeilijk. Ook hebben ze geen hoge pet op van werknemers. Ze zouden veeleisend zijn, weinig flexibel, slecht opgeleid en zich te pas en in te onpas ziek melden. In elke bijeenkomst werd wel het joodse gezegde 'Ik wens u veel personeel' aangehaald. Veel van de genoemde hindernissen bevinden zich buiten de invloed van de overheid. Iemand die geen leiding wil geven, bekeert zich ook bij soepeler regelgeving niet opeens tot het werkgeverschap. Toch zijn ons tijdens het onderzoek zes belemmeringen opgevallen waarbij Economische Zaken wel mogelijkheden heeft om het makkelijker te maken om personeel aan te nemen.

Angst voor regelgeving: ik begin er maar niet aan

Zelfstandigen die overwegen om personeel aan te nemen zien een woud aan regels opdoemen. Zonder veel

kennis van zaken, besluiten ze: daar wil ik niet naar binnen, dat bos is eng. Regels hebben een afschrikwekkende werking, nog los van de precieze inhoud ervan. Veel ondernemers verwachten dat ze niet in staat zullen zijn de regels te begrijpen. Daarom concluderen ze (terecht) dat het aannemen van personeel zonder inzicht in de regels een groot risico is. Wat opvalt is dat deze mensen ook niet goed weten waar ze hulp kunnen vinden. Hier ligt een rol voor de overheid als Wegwijzer of Informatieverstrekker.

Gebrek aan kennis starters

Startende ondernemers gaan vaak vol enthousiasme aan de slag, nog voor ze alle regels kennen. Hierdoor komen ze regelmatig achteraf voor verrassingen te staan. Ze blijken zich niet aan de regels te hebben gehouden. Er wordt dan een accountant bijgehaald om het een en ander recht te zetten, maar de ondernemer lijdt een flinke financiële strop. Een goede handleiding voor starters, al dan niet met personeel, zou veel problemen kunnen voorkomen.

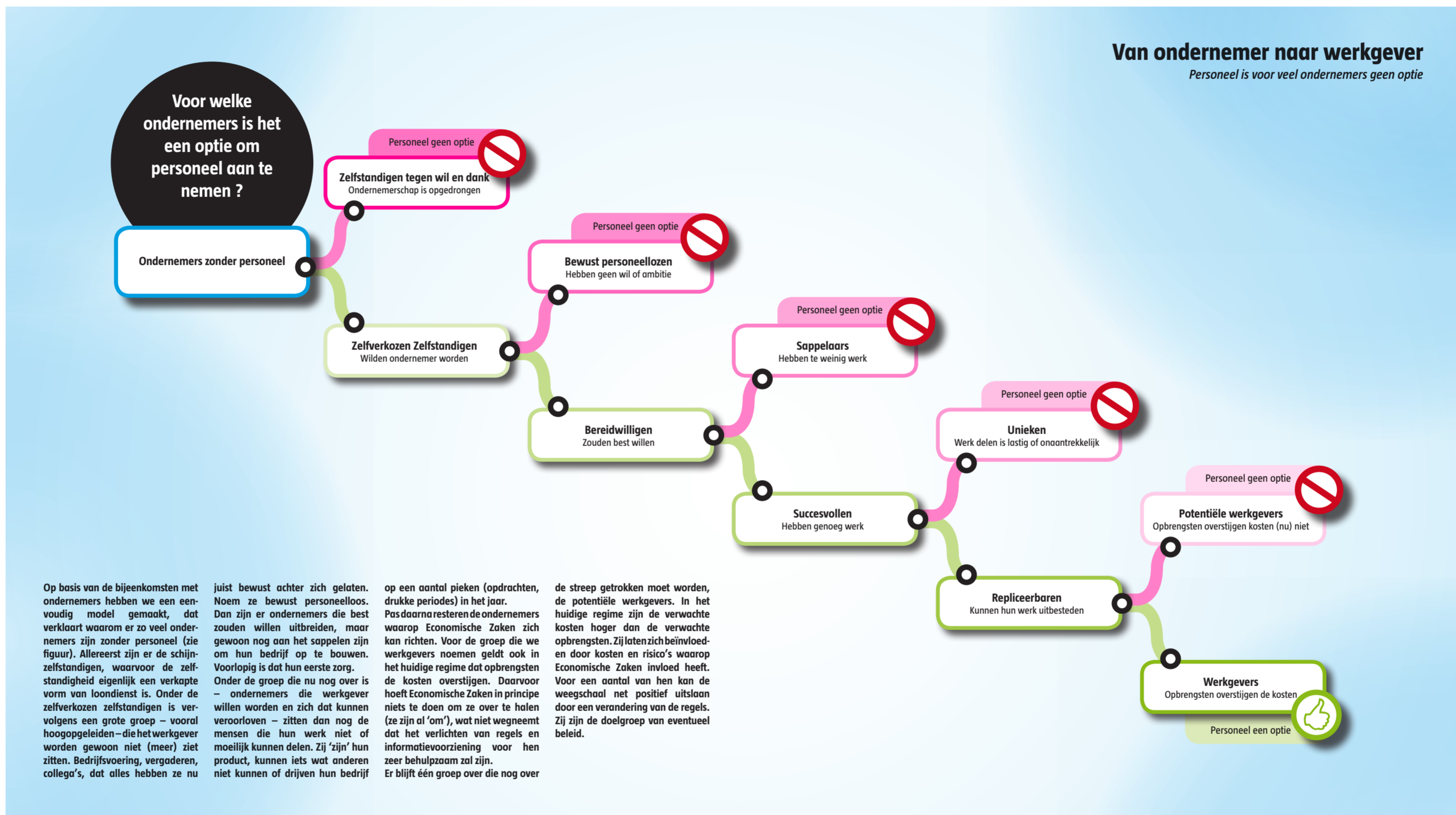
Onbetrouwbare overheid belemmert het werkgeverschap

Zelfstandig ondernemers vinden de overheid een onberekenbare partner. Hoe ze ook hun best doen om de regels te volgen, morgen kan de overheid het weer over een geheel andere boeg gooien, zo is het gevoel. Enkele voorbeelden die in de bijeenkomsten aan de orde kwamen:

- 1) startende werkgevers horen pas achteraf of ze voldoende premies en belastingen hebben afgedragen;
 - 2) subsidieregelingen worden bedacht en net zo snel weer geschrapt;
 - 3) de overheid scherpt regels aan, waardoor het personeel opeens geschoold moet worden;
 - 4) werkgevers worden gedwongen de loonheffingsaangifte voor 2006 opnieuw te doen.
- De ondoorzichtigheid van het beleid en handelen van de overheid vormen een risico voor bedrijven. Dit kan voor ondernemers een (bijkomende) reden zijn om te besluiten dat het werkgeverschap toch een stap te ver is. De overheid heeft de verantwoordelijkheid hier zeer alert op te zijn.

Wat goed is voor zelfstandigen, is niet goed voor werknemers?

'Als ik alléén in mijn café zou werken, zou er gewoon gerookt mogen worden,' zei een horecabaas in een van de



Op basis van de bijeenkomsten met ondernemers hebben we een eenvoudig model gemaakt, dat verklaart waarom er zo veel ondernemers zijn zonder personeel (zie figuur). Allereerst zijn er de schijnzelfstandigen, waarvoor de zelfstandigheid eigenlijk een verkapte vorm van loondienst is. Onder de zelfverkozen zelfstandigen is vervolgens een grote groep – vooral hoogopgeleiden – die het werkgever worden gewoon niet (meer) ziet zitten. Bedrijfsvoering, vergaderen, collega's, dat alles hebben ze nu

juist bewust achter zich gelaten. Noem ze bewust personeelloos. Dan zijn er ondernemers die best zouden willen uitbreiden, maar gewoon nog aan het sappelen zijn om hun bedrijf op te bouwen. Voorlopig is dat hun eerste zorg. Onder de groep die nu nog over is – ondernemers die werkgever willen worden en zich dat kunnen veroorloven – zitten dan nog de mensen die hun werk niet of moeilijk kunnen delen. Zij 'zijn' hun product, kunnen iets wat anderen niet kunnen of drijven hun bedrijf

op een aantal pieken (opdrachten, drukke periodes) in het jaar. Pas daarna resteren de ondernemers waarop Economische Zaken zich kan richten. Voor de groep die we werkgevers noemen geldt ook in het huidige regime dat opbrengsten de kosten overstijgen. Daarvoor hoeft Economische Zaken in principe niets te doen om ze over te halen (ze zijn al 'om'), wat niet wegneemt dat het verlichten van regels en informatievoorziening voor hen zeer behulpzaam zal zijn. Er blijft één groep over die nog over

de streep getrokken moet worden, de potentiële werkgevers. In het huidige regime zijn de verwachte kosten hoger dan de verwachte opbrengsten. Zij laten zich beïnvloeden door kosten en risico's waarop Economische Zaken invloed heeft. Voor een aantal van hen kan de weegschaal net positief uitslaan door een verandering van de regels. Zij zijn de doelgroep van eventueel beleid.

bijeenkomsten. 'Maar omdat het roken mijn personeel schaadt, is het binnenkort verboden. Terwijl zij allemaal roken en ik niet.' Deze opmerking is een goed voorbeeld van het gevoel bij ondernemers dat de overheid inconsequent is. Hoewel de regel die de ondernemer noemt niet bestaat, heerst er onder ondernemers veel onbegrip. Omdat wat voor zichzelf acceptabel is, voor hun personeel volgens de overheid niet volstaat. Personeel mag niet vanuit mijn woonhuis werken, moet met gekeurd gereedschap werken en bepaalde opleidingen hebben gevolgd. Eisen die niet aan de ondernemer worden gesteld.

Hoewel het logisch is dat er regels zijn die werknemers beschermen en rechten geven, gaan ze volgens de ondernemers te ver. Voor kleine ondernemers maken ze de stap naar

werkgeverschap onnodig groot. Oplossing zou kunnen zijn om kleine bedrijven de eerste paar jaar uit te zonderen van dit soort regels.

Starters komen achteraf vaak voor verrassingen te staan

Heldere regels zijn het probleem niet

Administratieve regels en arbovoorschriften wekken ergernis en onbegrip op. Toch zijn deze regels op zichzelf voor de geïnterviewde ondernemers geen reden om af te zien van personeel. Ze zijn namelijk helder en redelijk overzichtelijk. Bovendien veroorzaken ze uiteindelijk maar een klein deel van hun totale kosten van het aannemen van personeel. De

overheid kan deze regels wel aanpakken (en doet daar vanzelfsprekend goed aan als de regels onzinnig of overbodig zijn), maar het lijkt niet waarschijnlijk dat hierdoor veel ondernemers besluiten werkgever te worden.

Vooraf 'risicoverhogende regels' beïnvloeden keuze voor personeel

Het is het schrikbeeld van (potentiële) werkgevers: een werknemer die slecht functioneert, ziek wordt of arbeidsongeschikt raakt en waarvoor de ondernemer moet kromliggen. De kosten van een uitvallende werknemer kunnen voor een klein bedrijf zo hoog oplopen dat de onderneming niet langer winstgevend is. Overheidsregels – ontslagbescherming, de ziektewet en de Wet Poortwachter – maken het financiële risico nog groter. De last is, in de ogen van zelfstandigen, onevenredig zwaar. Van een andere

orde, maar ook storend, vinden de ondernemers het recht op deeltijdwerk van werknemers. Hoewel het zaken zijn waartegen werkgevers zich soms kunnen verzekeren, zitten deze moeilijk voorspelbare risico's ondernemers buitengewoon dwars. Veel kleine ondernemers vinden dat ze een te grote verantwoordelijkheid dragen voor het wel en wee van hun werknemers. De regels lijken te zijn gemaakt voor grote bedrijven, die de risico's spreiden over een grote groep werknemers. Kleine ondernemers kunnen het risico niet spreiden. De werknemer lijkt bovendien nauwelijks een eigen verantwoordelijkheid te hebben. Zelfs als hij slecht werk levert, weinig inzet toont of zich onnodig ziek meldt, geniet hij nog de bescherming van allerhande wettelijke regels.

Voor een deel van de ondernemers is dit zeker een reden om niet aan personeel te

beginnen. De overheid zou kunnen bezien of voor kleine ondernemers dezelfde verantwoordelijkheden moeten gelden als voor grote. Meer informatie

Wetgever zou jonge bedrijven met personeel tijdelijk kunnen ontzien

(bijvoorbeeld over verzekeringen) is eveneens zeer welkom.

Conclusie

In een deel van de ondernemers schuilt een potentiële werkgever. Hun twijfels hebben deels te maken met belemmeringen waar de overheid niets aan kan doen, bijvoorbeeld hun eigen werkplezier. Maar ook regels spelen een rol bij hun twijfels, en daar kan de

overheid wel iets aan doen. Er zijn drie, elkaar niet uitsluitende, oplossingsrichtingen om deze zes belemmeringen te verminderen. Ten eerste: versoepeling van regels en verlaging van de regeldruk op allerlei gebied. Ten tweede: introductie van een apart, 'licht' regime voor groepen werkgevers. Dat kan naar tijd (bijvoorbeeld: de eerste twee jaar van het werkgeverschap) of naar omvang (werkgevers met minder dan tien personeelsleden). Ten derde: het verbeteren van de informatievoorziening. Aan de eerste twee oplossingsrichtingen zijn ook nadelen verbonden. Ten eerste is niet duidelijk hoeveel effect ze zullen sorteren. Ten tweede zijn de gestelde regels niet voor niets ingevoerd. Het valt buiten de reikwijdte van dit essay om hier in detail op in te gaan. (Institutionele) hindernissen zullen in volwassen economieën altijd blijven

bestaan. Die hindernissen zijn er om genomen te worden. De vraag stellen: 'kan een ondernemer echt succesvol worden als hij niet in staat is de bestaande reguleringshindernissen te nemen?' is hem beantwoord. Het meeste effect valt te verwachten van de derde oplossing. Het is vrij evident dat Economische Zaken de informatievoorziening aan (potentiële) werkgevers moet verbeteren. De informatie over verschillende aspecten van het werkgeverschap wordt nu verspreid aangeboden door allerlei (semi)overheidsinstanties, in verschillende mate van praktische bruikbaarheid voor werkgevers. Dit te verbeteren is niet meer of minder dan een eis van zindelijkheid die de overheid zichzelf moet opleggen.

M.m.v. Brenda van Osch

Schaalvoordeel en de stap van nul naar één

Een van de interessantste hindernissen om personeel aan te nemen staat op de kaart onder de hoofdcategorie 'kosten': 'Voor de eerste werknemer moet ik veel startkosten maken.' Deze kosten behelzen de infrastructuur die nodig is om mensen in dienst te nemen: informatiekosten (wat komt er allemaal kijken bij het aannemen en in dienst hebben van personeel?), (arbeids)juridische kosten (bijvoorbeeld het laten opstellen van diverse arbeidscontracten), verzekeringskosten (onder meer tegen ziekteverzuim), administratiekosten (er moet een personeelsadministratie komen), kosten voor het ontwikkelen van personeelsbeleid (functionerings- en beoordelingsgesprekken), ICT- en huisvestingskosten. Ook kan het verstandig zijn de juridische structuur van de onderneming te veranderen, bijvoorbeeld van een eenmanszaak naar een besloten vennootschap, wat de nodige notaris- en accountantskosten meebrengt. Deze startkosten zijn hoog, oplopend tot tienduizenden euro's.

Dat personeel aannemen geld kost klinkt als een open deur, maar vormt in de praktijk voor zelfstandigen een enorme drempel. Het grote probleem daarbij is dat veel zelfstandigen misschien wel een of twee werknemers willen aannemen, maar (nog) geen tien. Ze missen dus het schaalvoordeel van tien man personeel waarover de aanloopkosten worden verdeeld. Dat ene personeelslid kost ze het hele bedrag.

Ook als de stap naar personeel toch is genomen, ervaren kleine bedrijven schaalnadeln. De meeste ondernemers noemen een schaal van twaalf tot twintig medewerkers als een minimum voor een goed rendement. Bij een personeelsbestand van pakweg twintig mensen is er voldoende schaal om de infrastructuur goed te onderhouden en gespecialiseerd backoffice-personeel in dienst te nemen. Het opvangen van en omgaan met zieke en slecht functionerende werknemers hoort op die schaal ook bij de gewone bedrijfsroutines. Personeel aannemen is dus vooral zinvol als er een serieus groeiperspectief is.

Methodische verantwoording: Drie bijeenkomsten, vijftig ondernemers

In december 2007 en januari 2008 heeft De Argumentenfabriek in drie sessies met in totaal vijftig ondernemers gesproken. De bijeenkomsten vonden plaats in Amsterdam, Rotterdam en Groningen. De ondernemers vormden een mix van zelfstandigen zonder personeel die overwogen de stap naar werkgeverschap te zetten, overtuigde zelfstandigen zonder personeel en ondernemers met personeel.

gemaakt door: De ArgumentenFabriek

In opdracht van:

Ministerie van Economische Zaken