

Kwalificatie arbeidsrelaties



Amsterdam, juli 2021
In opdracht van ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Kwalificatie arbeidsrelaties

Potentiële criteria voor de beoordeling van arbeidsrelaties

Henri Bussink
Tamara Doeve
Arjan Heyma



seo economisch onderzoek

“De wetenschap dat het goed is”

SEO Economisch Onderzoek doet onafhankelijk toegepast onderzoek in opdracht van overheid en bedrijfsleven. Ons onderzoek helpt onze opdrachtgevers bij het nemen van beslissingen. SEO Economisch Onderzoek is gelieerd aan de Universiteit van Amsterdam. Dat geeft ons zicht op de nieuwste wetenschappelijke methoden. We hebben geen winst oogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport nr. 2021-79

ISBN 978-90-5220-144-3

Informatie & Disclaimer

SEO Economisch Onderzoek heeft op de verkregen informatie en data geen onderzoek uitgevoerd dat het karakter draagt van een accountantscontrole of due diligence. SEO is niet verantwoordelijk voor fouten of omissies in de verkregen informatie en data.

Copyright © 2021 SEO Amsterdam. Alle rechten voorbehouden. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen, onderzoeken en collegesyllabi, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld. Gegevens uit dit rapport mogen niet voor commerciële doeleinden gebruikt worden zonder voorafgaande toestemming van de auteur(s). Toestemming kan worden verkregen via secretariaat@seo.nl.

Samenvatting

Het aandeel zelfstandigen dat voldoet aan criteria die potentieel bruikbaar zijn bij de beoordeling van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende varieert tussen de verschillende criteria, waarbij zelfstandigen hun situatie veelal anders inschatten dan opdrachtgevers. Daarnaast hangen potentiële criteria ten aanzien van de vergelijkbaarheid met personeel, de werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen en de manier waarop de werkende naar buiten treedt statistisch nauw met elkaar samen in de antwoorden van opdrachtgevers. De wetgever zou deze criteria in een eventuele beleidswijziging onder kunnen brengen in één conceptueel geheel (bijvoorbeeld ‘organisatorische inbedding’), waarbinnen bijvoorbeeld aan bepaalde criteria een hoger gewicht toegekend kan worden.

Moderniseren gezagscriterium

In de praktijk is het voor opdrachtgevers die een bepaalde opdracht willen laten uitvoeren niet altijd duidelijk of er ‘buiten dienstbetrekking’ mag worden gewerkt. Hierdoor kunnen zelfstandigen worden ingehuurd die feitelijk bij de opdrachtgever in dienst zijn, met als gevolg schijnzelfstandigheid en mogelijk oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden. De Commissie Regulering van Werk (2020) heeft geadviseerd te zorgen voor een hanteerbare en eigentijdse afbakening tussen zelfstandigen en werknemers door het wettelijke criterium ‘in dienst van een ander’ (het gezagscriterium) te moderniseren. Zij adviseert dit te doen door, aanvullend op ‘feitelijk gezag’ op basis van leiding en toezicht, in meerdere mate ook de ‘organisatorische inbedding’ bij de werkverschaffer centraal te stellen.¹ Hierbij adviseert de Commissie om – meer dan nu het geval is – nadruk te leggen op de activiteiten die worden verricht en of deze activiteiten behoren tot de reguliere activiteiten van de onderneming of organisatie waar deze worden verricht.²

Het onderzoek

In dit onderzoek is op basis van bestaande gegevens van de tweede testfase van de webmodule onder opdrachtgevers³ en op basis van aanvullende gegevens uit een enquête onder zelfstandigen en openbare CBS-data ingeschat hoeveel zelfstandigen voldoen aan criteria die potentieel bruikbaar zijn bij de beoordeling van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende.⁴ Deze potentiële criteria zijn geformuleerd ten aanzien van de aard en inrichting van de werkzaamheden, zoals feitelijk gezag en organisatorische inbedding, en ten aanzien van de aard van de zelfstandige, zoals de maatschappelijke en economische positie en bepaalde kenmerken van het ondernemerschap. In aanvulling daarop is door middel van een factoranalyse onderzocht wat de onderlinge samenhang is tussen de potentiële criteria voor een gezagsverhouding met betrekking tot de concepten ‘feitelijk gezag’ en ‘organisatorische inbedding’. Dit onderzoek biedt daarmee inzicht in de aanwezigheid en samenhang van potentiële criteria. Het onderzoek doet echter geen uitspraken

¹ Dit wordt ook geadviseerd door De Bock (2020) in de conclusie bij het arrest van de Hoge Raad (2020) waarin wordt gesteld dat het belangrijker is om voortaan te kijken naar de ‘organisatorische inbedding’ van het werk en de ‘afhankelijkheidspositie’ van de werkende dan naar de ‘instructiebevoegdheid’ van de werkverschaffer. Bovendien wordt daarmee aangesloten bij de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie.

² Ook De Bock (2020) adviseert om meer aandacht te schenken aan de vraag of de werkzaamheden een wezenlijk onderdeel uitmaken van de bedrijfsvoering.

³ Zie o.a. de Vijfde voortgangsbrief werken als zelfstandige, Kamerstukken 31311 nr. 235.

⁴ De Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie (WBA) is een online vragenlijst waarmee opdrachtgevers duidelijkheid kunnen krijgen over de vraag of een opdracht buiten dienstbetrekking kan worden uitgevoerd. De vragenlijst is gebaseerd op huidige wet- en regelgeving en jurisprudentie. Door de vragen in te vullen krijgt een opdrachtgever een beoordeling van de arbeidsrelatie. Omdat de gegevens van de pilot webmodule nog niet beschikbaar waren voor dit onderzoek, is er gebruikgemaakt van gegevens van een prototype webmodule. Bovendien is de prototype webmodule uitgezet onder een representatieve steekproef van opdrachtgevers.

over welke (combinaties van) criteria het meest bruikbaar zijn voor (toekomstige) wetgeving met betrekking tot het beoordelen van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende en daarmee de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

Aanwezigheid potentiële criteria gezagsverhouding

Het aandeel zelfstandigen dat voldoet aan criteria die potentieel bruikbaar zijn bij de beoordeling van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende varieert tussen de verschillende criteria (zie Tabel S.1), waarbij zelfstandigen hun situatie veelal anders inschatten dan opdrachtgevers. Met betrekking tot ‘feitelijk gezag’ is op basis van antwoorden van opdrachtgevers circa 64 procent van de zelfstandigen verplicht om aanwijzingen en instructies van hun opdrachtgever op te volgen, terwijl maar circa 30 procent van de zelfstandigen dit zelf ook aangeeft. Dit kan duiden op verschillen in perceptie en beoordelingsvermogen tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers. Een andere mogelijke verklaring voor deze verschillen is dat de meest recente opdracht waarvoor opdrachtgevers de prototype webmodule hebben ingevuld niet volledig vergelijkbaar is met de laatste opdracht waarvoor zelfstandigen de enquête hebben ingevuld.⁵

Met betrekking tot ‘organisatorische inbedding’ voldoet tussen de 17 en 70 procent van de zelfstandigen aan een specifiek criterium voor een gezagsverhouding, zoals ten aanzien van de vergelijkbaarheid met personeel, de werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen. Tegelijkertijd voldoet een deel van deze zelfstandigen ook aan contra-indicaties van een gezagsverhouding, zoals het hebben van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden die niet aanwezig zijn bij de opdrachtgever. Daarnaast schatten zelfstandigen, net zoals bij de instructiebevoegdheid van de opdrachtgever, ook bij de criteria met betrekking tot de organisatorische inbedding hun situatie veelal anders in dan opdrachtgevers.⁶ Hierdoor is er niet altijd een eenduidig antwoord te geven op het aandeel zelfstandigen dat voldoet aan bepaalde potentiële criteria voor een gezagsverhouding. Voor (toekomstige) wetgeving betekent dit dat desbetreffende criteria op voorhand niet noodzakelijk duidelijk maken of deze in de praktijk van toepassing zijn, omdat opdrachtgevers en opdrachtnemer deze mogelijk verschillend interpreteren en beoordelen.

Naast de aard en inrichting van de werkzaamheden, kunnen ook potentiële criteria met betrekking tot de aard van de werkende, zoals de economische en maatschappelijke positie en kenmerken van het ondernemerschap, bruikbaar zijn bij de beoordeling van een gezagsverhouding. Een potentieel

⁵ Dit komt doordat de gegevens van de prototype webmodule zijn gebaseerd op de laatste opdracht van de opdrachtgever die door iemand buiten dienstbetrekking is uitgevoerd. Deze gegevens zijn vervolgens qua omvang representatief gemaakt voor de populatie zelfstandigen, maar zijn niet noodzakelijk representatief voor de opdrachten die door zelfstandigen worden uitgevoerd.

⁶ Hierbij dient opgemerkt te worden dat opdrachtgevers waarschijnlijk beter in staat zijn om te beoordelen in hoeverre er sprake is van organisatorische inbedding.

Tabel S.1 Samenvattend overzicht potentiële criteria bij beoordeling gezagsverhouding

Criterium	Inschatting van het aandeel zelfstandigen	
	o.b.v. antwoorden van opdrachtgevers	o.b.v. antwoorden van zelfstandigen
<i>I. Aard en inrichting van de werkzaamheden</i>		
Leiding en toezicht		
<ul style="list-style-type: none"> De opdrachtgever heeft de mogelijkheid om aanwijzingen of instructies te geven en de opdrachtnemer is verplicht om deze op te volgen. 	64%	30%
Vergelijkbaarheid met personeel		
<ul style="list-style-type: none"> De opdrachtnemer voert werkzaamheden uit die een wezenlijk onderdeel vormen van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever. Bij de opdrachtgever zijn werknemers werkzaam die soortgelijke werkzaamheden verrichten. 	70%	38%
<ul style="list-style-type: none"> Bij de opdrachtgever zijn werknemers werkzaam die soortgelijke werkzaamheden verrichten. 	58%	24%
Werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen		
<ul style="list-style-type: none"> De opdrachtnemer heeft geen grotere vrijheid dan werknemers om zelf de dagen of tijdstippen voor het verrichten van de werkzaamheden te bepalen. Alleen de opdrachtgever bepaalt waar de opdrachtnemer werkt of het werk is locatiegebonden. Alleen de opdrachtgever draagt de kosten van de materialen / kosten van de gereedschappen, hulpmiddelen of bedrijfsmiddelen die gebruikt worden voor de werkzaamheden. 	26%	17%
<ul style="list-style-type: none"> Alleen de opdrachtgever draagt de kosten van de materialen / kosten van de gereedschappen, hulpmiddelen of bedrijfsmiddelen die gebruikt worden voor de werkzaamheden. 	55%	33%
<ul style="list-style-type: none"> Alleen de opdrachtgever draagt de kosten van de materialen / kosten van de gereedschappen, hulpmiddelen of bedrijfsmiddelen die gebruikt worden voor de werkzaamheden. 	24% / 42%	29%
Manier waarop de werkende naar buiten treedt		
<ul style="list-style-type: none"> De opdrachtnemer is herkenbaar als werkende voor de opdrachtgever. De opdrachtnemer is vrij een eigen logo of andere kenmerken van zijn bedrijf te gebruiken. 	36%	40%
<ul style="list-style-type: none"> De opdrachtnemer is vrij een eigen logo of andere kenmerken van zijn bedrijf te gebruiken. 	39%	40%
Overige factoren		
<ul style="list-style-type: none"> Alleen de opdrachtgever is aansprakelijk voor eventuele schade die de opdrachtnemer veroorzaakt bij de uitoefening van de werkzaamheden. De opdrachtgever heeft een concurrentie- of een relatiebeding afgesproken. De opdrachtnemer ontvangt een hogere beloning dan werknemers * 	22%	12%
<ul style="list-style-type: none"> De opdrachtgever heeft een concurrentie- of een relatiebeding afgesproken. 	23%	n.b.
<ul style="list-style-type: none"> De opdrachtnemer ontvangt een hogere beloning dan werknemers * 	25%	n.b.
<i>II. Aard van de werkende</i>		
Maatschappelijke en economische positie		
<ul style="list-style-type: none"> Sector^a Gerealiseerde omzet, inkomen en vermogen^b Minimaal gedane investeringen Het inkomen uit zelfstandige arbeid is het hoofdinkomen^a 		Zie Tabel 2.8 (pagina 28) Zie Tabel 2.9 (pagina 29) n.b. (geen data beschikbaar) 66%
Kenmerken ondernemerschap		
De werkende:		
<ul style="list-style-type: none"> is verantwoordelijk en aansprakelijk voor het eigen resultaat (alleen resultaatsverplichting of zowel inspannings- als resultaatsverplichting); deelt in de commerciële risico's; heeft meerdere opdrachtgevers^c; beschikt over een bedrijfs- / beroepsaansprakelijkheidsverzekering^d; beschikt over een arbeidsongeschiktheidsverzekering^e; beschikt over een pensioenvoorziening^e; verstuurt een factuur voor verrichte werkzaamheden; 	74%	73%
<ul style="list-style-type: none"> deelt in de commerciële risico's; 		n.b. (geen data beschikbaar)
<ul style="list-style-type: none"> heeft meerdere opdrachtgevers^c; 		86%
<ul style="list-style-type: none"> beschikt over een bedrijfs- / beroepsaansprakelijkheidsverzekering^d; 		67% / 48%
<ul style="list-style-type: none"> beschikt over een arbeidsongeschiktheidsverzekering^e; 		22%
<ul style="list-style-type: none"> beschikt over een pensioenvoorziening^e; 		11%
<ul style="list-style-type: none"> verstuurt een factuur voor verrichte werkzaamheden; 		n.b. (geen data beschikbaar)

* In 58 procent van de gevallen zijn er bij de opdrachtgever ook daadwerkelijk werknemers werkzaam die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

^a CBS StatLine (2019); Zelfstandigen; persoonskenmerken en bedrijfstak (SBI 2008)

^b CBS StatLine (2019); Zelfstandigen; inkomen, vermogen, bedrijfstak

^c Enquête Beroepsbevolking (2020)

^d ZZP Barometer (2017) i.s.m. Centraal Beheer

^e CBS (2019); Integraal Inkomens- en Vermogensonderzoek; Inkomensverzekeringen zelfstandigen

criterium hierbij is de afhankelijkheid van zelfstandigen ten opzichte van opdrachtgevers.⁷ Zo is bijna een kwart van de zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) economisch afhankelijk van opdrachtgevers, omdat zij maar één (dominante) opdrachtgever hebben. Daarnaast kunnen de sector waarin gewerkt wordt (zoals de bouw, zorg en horeca), het inkomen en vermogen van de werkende en of de werkende beschikt over bepaalde verzekeringen en een pensioenvoorziening als potentiële criteria dienen bij de beoordeling van een gezagsverhouding. Deze criteria zeggen mogelijk iets over de gelijkwaardigheid van de (onderhandelings)positie van de werkende ten opzichte van de werkverschaffer.

Samenhang potentiële criteria gezagsverhouding

Uit de factoranalyse op basis van gegevens uit de prototype webmodule blijkt dat potentiële criteria ten aanzien van de vergelijkbaarheid met personeel, de werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen en de manier waarop de werkende naar buiten treedt statistisch met elkaar samenhangen in de antwoorden van opdrachtgevers. Dat wil zeggen dat er veelal overlap zit in de antwoorden van opdrachtgevers op de vragen met betrekking tot deze criteria. Deze criteria zijn daarom in dit onderzoek ondergebracht in één conceptueel geheel onder de noemer 'organisatorische inbedding'. Hierbinnen hebben sommige criteria op basis van antwoorden van opdrachtgevers statistisch gezien meer gemeenschappelijk met het geheel aan criteria dan andere criteria die wat meer op zichzelf staan. Dat wil zeggen dat de antwoorden van opdrachtgevers op vragen met betrekking tot deze criteria meer overlappen met de antwoorden op vragen met betrekking tot de andere criteria, en daardoor dus grotendeels hetzelfde verhaal vertellen. Die statistische samenhang is het sterkst bij de potentiële criteria ten aanzien van de vergelijkbaarheid met personeel, zoals bijvoorbeeld de indicatie dat er bij de opdrachtgever werknemers werkzaam zijn die soortgelijke werkzaamheden verrichten en dat de opdrachtnemer werkzaamheden uitvoert die een wezenlijk onderdeel vormen van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever. De meeste potentiële criteria ten aanzien van de werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen en de manier waarop de werkende naar buiten treedt hangen in de antwoorden van opdrachtgevers minder, maar nog wel significant met het geheel samen, en vertellen daarmee dus ook deels hetzelfde verhaal.

De resultaten van de factoranalyse laten hiermee zien dat meerdere criteria zijn onder te brengen binnen het concept 'organisatorische inbedding', waarbinnen de samenhang varieert. Voor (toekomstige) wetgeving betekent dit dat het geheel aan deze criteria dus potentieel bruikbaar kan zijn bij de beoordeling van een gezagsverhouding. Omdat bepaalde criteria binnen dit geheel meer met de andere criteria samenhangen – vooral ten aanzien van de vergelijkbaarheid met personeel – kan er bijvoorbeeld voor worden gekozen om deze criteria een hoger gewicht te geven of om slechts een beperkt aantal criteria mee te wegen in de beoordeling van een gezagsverhouding. Tot slot overlapt het geheel aan potentiële criteria binnen het concept 'organisatorische inbedding' grotendeels, maar niet volledig, met het concept 'feitelijk gezag' dat is gedefinieerd op basis van de instructiebevoegdheid. Alhoewel feitelijk gezag en organisatorische inbedding dus vaak hand in hand gaan, kan een verschuiving van accentverschillen – zoals geadviseerd door de Commissie Regulering van Werk (2020) – leiden tot een andere beoordeling van de gezagsverhouding, afbakening tussen zelfstandigen en werknemers, en daarmee kwalificatie van de arbeidsrelatie.

⁷ Bijvoorbeeld advocaat-generaal De Bock (2020) concludeert in een advies aan de Hoge Raad dat er meer aandacht moet zijn voor de economische realiteit, waaronder de maatschappelijke positie van partijen en het ondernemerschap, wat mede tot uitdrukking komt in het al dan niet bestaan van een afhankelijkheidsrelatie van de werkende ten opzichte van de werkverschaffer.

Inhoud

Samenvatting	i
1 Inleiding	1
1.1 Aanleiding.....	1
1.2 Onderzoeksvraag.....	2
1.3 Onderzoeksaanpak.....	3
1.4 Leeswijzer	6
2 Aanwezigheid potentiële criteria	7
2.1 Criteria huidige wetgeving en jurisprudentie	7
2.2 Aard en inrichting van werk en werkzaamheden	8
2.3 Aard van de zelfstandige	18
3 Samenhang potentiële criteria	27
3.1 Samenhang potentiële criteria	27
3.2 Bruikbaarheid potentiële criteria.....	29
Literatuur	33
Bijlage A Verantwoording onderzoeksaanpak	35

1 Inleiding

Dit onderzoek verkent hoeveel zelfstandigen momenteel voldoen aan bepaalde criteria die potentieel bruikbaar zijn bij de beoordeling van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende. Aanvullend is de onderlinge samenhang tussen potentiële criteria met betrekking tot 'feitelijk gezag' en 'organisatorische inbedding' onderzocht. Voor dit onderzoek zijn de antwoorden van opdrachtgevers op vragen in een prototype webmodule over de inbuur van zelfstandigen geanalyseerd, alsmede aanvullende enquêtegegevens van zelfstandigen zelf.

1.1 Aanleiding

In het Regeerakkoord (2017) van kabinet Rutte III zijn maatregelen aangekondigd rondom het werken als zelfstandige die gedurende de kabinetsperiode verder zijn uitgewerkt.⁸ Eén van de doelen van deze maatregelen is om te voorkomen dat zelfstandigen worden ingehuurd door een opdrachtgever terwijl zij feitelijk bij de opdrachtgever in dienst behoren te zijn, om zodoende schijnzelfstandigheid en oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Het moet daarom voor opdrachtgevers duidelijk zijn wanneer werk door een zelfstandige gedaan wordt en wanneer door een werknemer. Dit onderscheid is belangrijk omdat er grote verschillen zitten in beide arbeidsvormen op het gebied van arbeidsrechtelijke bescherming, rechten op sociale zekerheid en fiscale behandeling.

Beoordeling arbeidsrelatie

Als een opdrachtgever een bepaalde opdracht wil laten uitvoeren, moet hij eerst vaststellen of er sprake is van een dienstbetrekking. Een dienstbetrekking heeft de volgende kenmerken:

- De werknemer is verplicht om persoonlijk voor de werkgever te werken;
- De werkgever is verplicht om de werknemer voor het werk loon te betalen;
- Tussen de werkgever en werknemer bestaat een gezagsverhouding.

Een knelpunt dat in de praktijk wordt ervaren bij het beoordelen of er 'buiten dienstbetrekking' mag worden gewerkt is het laatstgenoemde gezagscriterium. Het verschil tussen werknemers en zelfstandigen is door de toename van 'ondernemende werknemers' en 'afhankelijke zelfstandigen' op basis van het gezagscriterium niet eenvoudig vast te stellen. Volgens de WRR-verkenning 'Voor de zekerheid' is het onderscheid tussen werknemerschap en ondernemerschap aan het vervagen (Liebregts & Stam, 2017). Enerzijds is er meer evenwicht en gelijkwaardigheid in de verhoudingen tussen werkgever en werknemer. Werknemers eisen meer autonomie, eigen regie en ondernemerschap op. Anderzijds zijn er zelfstandigen die langdurig voor slechts één opdrachtgever werken en dagelijks soortgelijke werkzaamheden verrichten als werknemers. In een aantal van deze gevallen is er sprake van schijnzelfstandigheid, een situatie van verkapt werknemerschap. Het gevolg van deze onduidelijkheid rondom het werken buiten dienstbetrekking is dat het schijnzelfstandigheid en oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden in de hand werkt.

⁸ Zie Kamerstukken II 2017/18, 3131, nr. 207, Kamerstukken II 2018/19, 31311, nr. 212, Kamerstukken II 2018/19, 31311, nr. 219, Kamerstukken II 2019/20, 31311, nr. 220, Kamerstukken II 2019/20, 31311, nr. 235 en Kamerstukken II 2020/21, 31311, nr. 236.

Moderniseren gezagscriterium

Volgens de Commissie Regulering van Werk (2020) ontbreekt als gevolg van deze veranderende rol van werkverschaffers en werkenden momenteel een hanteerbare afbakening tussen werknemer en zelfstandige. De huidige afbakening sluit volgens de Commissie in veel gevallen niet meer aan op hoe de arbeidsrelatie tussen werkverschaffer en werkende in deze tijd is vormgegeven. De Commissie heeft daarom geadviseerd te zorgen voor een hanteerbare en eigentijdse afbakening tussen zelfstandigen en werknemers door het wettelijke criterium ‘in dienst van een ander’ (het gezagscriterium) te moderniseren. Zij adviseert dit te doen door, aanvullend op ‘feitelijk gezag’ op basis van leiding en toezicht, in meerdere mate ook de ‘organisatorische inbedding’ bij de werkverschaffer centraal te stellen. Hierbij adviseert de Commissie Regulering van Werk (2020) om – meer dan nu het geval is – de nadruk te leggen op de activiteiten die worden verricht en of deze activiteiten behoren tot de reguliere activiteiten van de onderneming of organisatie waar deze worden verricht.

Bovenstaande wordt ook geadviseerd door De Bock (2020) in de conclusie bij het arrest van de Hoge Raad (2020) waarin wordt gesteld dat het belangrijker is om voortaan te kijken naar de ‘organisatorische inbedding’ van het werk en de ‘afhankelijkheidspositie’ van de werkende dan naar de ‘instructiebevoegdheid’ van de werkverschaffer. Bovendien wordt daarmee aangesloten bij de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Zo adviseert De Bock (2020) om meer aandacht te schenken aan de vraag of de werkzaamheden een wezenlijk onderdeel uitmaken van de bedrijfsvoering. Daarnaast concludeert zij dat er meer aandacht moet zijn voor de economische realiteit, waaronder de maatschappelijke positie van partijen en het ondernemerschap, wat mede tot uitdrukking komt in het al dan niet bestaan van een afhankelijkheidsrelatie van de werkende ten opzichte van de werkverschaffer.

Toekomstige wetgeving

De Commissie Regulering van Werk (2020) suggereert dat de wetgever een hanteerbare en eigentijdse afbakening tussen zelfstandigen en werknemers ook met andere invullingen dan het gezagscriterium op basis van leiding en toezicht kan vormgeven. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft daarom SEO Economisch Onderzoek gevraagd om te verkennen hoeveel zelfstandigen momenteel voldoen aan criteria die potentieel bruikbaar zijn bij de beoordeling van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen als input dienen voor toekomstige wetgeving rondom de beoordeling van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende en daarmee de kwalificatie van arbeidsrelaties.

1.2 Onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag van dit onderzoek is als volgt door het ministerie van SZW geformuleerd⁹:

1. Hoeveel werkenden voldoen aan onderstaande criteria die potentieel bruikbaar zijn voor de beoordeling van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende?
 - 1.1. Aard en inrichting van het werk en de werkzaamheden¹⁰:

⁹ Omdat de gegevens waarop dit onderzoek gebaseerd is afkomstig zijn van opdrachtgevers en zelfstandigen, worden bij de analyses van dit onderzoek onder ‘werkenden’ opdrachtnemers of zelfstandigen verstaan en worden onder ‘werkverschaffers’ opdrachtgevers verstaan.

¹⁰ Deze criteria zijn ontleend aan de bijlage ‘Beoordeling gezagsverhouding’ uit het Handboek Loonheffingen (2021). Zie hiervoor paragraaf 2.2.

- Leiding en toezicht;
- Vergelijkbaarheid met personeel;
- Werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen;
- Manier waarop de werkende naar buiten treedt;
- Overige relevante factoren:
 - Aansprakelijkheid risico's;
 - Concurrentie- en relatiebeding;
 - Beloning.

1.2. Aard van de werkende:

- Maatschappelijke en economische positie:
 - Sector;
 - Gerealiseerde omzet, inkomen en vermogen;
 - Minimaal gedane investeringen;
 - Het inkomen maakt onderdeel uit van het hoofdinkomen.
- Kenmerken ondernemerschap:

De werkende:

 - bepaalt zelf welke opdrachten hij/zij aanneemt;
 - is verantwoordelijk en aansprakelijk voor het eigen resultaat (levering en kwaliteit);
 - deelt in commerciële risico's van de werkverschaffer;
 - heeft meerdere opdrachtgevers;
 - beschikt over een bedrijfs- of beroepsaansprakelijkheidsverzekering;
 - beschikt over een arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - beschikt over een pensioenvoorziening;
 - verstuurt een factuur voor verrichte werkzaamheden;
 - werkt onder eigen naam (gebruikt eigen logo);
 - is aansprakelijk voor schade veroorzaakt bij normale uitoefening van de werkzaamheden;
 - zorgt zelf voor gereedschappen, hulpmiddelen en materialen.

Uitbreiding onderzoeksvraag

Omdat het voor toekomstige wetgeving ook bruikbaar kan zijn om een beter inzicht te hebben in de onderlinge samenhang tussen potentiële criteria voor de beoordeling van een gezagsverhouding, is aanvullend de volgende onderzoeksvraag onderzocht:

2. Wat is de onderlinge samenhang tussen potentiële criteria voor de beoordeling van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende?

1.3 Onderzoeksaanpak

Om de onderzoeksvragen te beantwoorden zijn de volgende onderzoeksstappen uitgevoerd:

- Stap 1: Uitvoeren deskresearch potentiële criteria gezagsverhouding;
- Stap 2: Analyseren webmodule onder opdrachtgevers;
- Stap 3: Analyseren enquête onder zelfstandigen.

Stap 1: Uitvoeren deskresearch

In de eerste onderzoeksstap is er *deskresearch* uitgevoerd om zoveel mogelijk criteria die potentieel bruikbaar zijn bij de beoordeling van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende in kaart te brengen. Dit geldt als onderzoekskader voor de hierop volgende onderzoeksstappen. Hiervoor zijn onderstaande twee bronnen gebruikt.

Commissie Regulering van Werk

In 2020 heeft de Commissie Regulering van Werk (2020) geadviseerd te zorgen voor een hanteerbare en eigentijdse afbakening tussen zelfstandigen en werknemers door het wettelijke criterium ‘in dienst van een ander’ (het gezagscriterium) te moderniseren. Zij adviseert dit te doen door, aanvullend op ‘feitelijk gezag’ op basis van leiding en toezicht, in meerdere mate ook de ‘organisatorische inbedding’ bij de werkverschaffer centraal te stellen.

Handboek Loonheffingen

Het Handboek Loonheffingen 2021 van de Belastingdienst bevat een bijlage met potentiële criteria voor de beoordeling van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende en een toelichting daarop. In de voorbeelden en toelichting worden indicaties en contra-indicaties voor het bestaan van een gezagsverhouding gegeven, die als potentiële criteria voor de kwalificatie van arbeidsrelaties kunnen dienen.

Stap 2: Analyseren gegevens tweede testfase webmodule

In de tweede onderzoeksstap zijn bestaande gegevens afkomstig uit de tweede testfase van de webmodule over de inhuur van zelfstandigen geanalyseerd om in kaart te brengen hoeveel zelfstandigen voldoen aan criteria die potentieel bruikbaar zijn voor de beoordeling van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende (onderzoeksvraag 1), waaronder de aard en inrichting van het werk en de werkzaamheden (onderzoeksvraag 1.1) en de aard van de zelfstandige (onderzoeksvraag 1.2).¹¹ In aanvulling daarop is de onderlinge samenhang tussen potentiële criteria voor een gezagsverhouding geanalyseerd (onderzoeksvraag 2).

Gegevens prototype webmodule

De gegevens uit de prototype webmodule zijn antwoorden op een vragenlijst die in het kader van de tweede testfase van de webmodule in 2020 is uitgezet onder opdrachtgevers.¹² Afgezien van het gebruik van deze bestaande gegevens staat dit onderzoek los van de webmodule. Aan opdrachtgevers zijn voor dit onderzoek geen aanvullende vragen gesteld.

In de testfase van de webmodule hebben opdrachtgevers vragen beantwoord over de meest recente opdracht waarvoor zij iemand buiten dienstbetrekking hebben ingehuurd. De totale bruto respons betrof 1.829 opdrachtgevers, waarvan 598 opdrachtgevers de vragenlijst volledig hebben ingevuld (33 procent). De hiermee verkregen gegevens zijn geanalyseerd aan de hand van een beschrijvende analyse en een confirmatieve factoranalyse. Zie Bijlage A voor een verantwoording van de analyse van de gegevens uit de webmodule.

¹¹ Omdat de gegevens van de pilot webmodule nog niet beschikbaar waren voor dit onderzoek, is er gebruik gemaakt van gegevens van een prototype webmodule. Bovendien is de prototype webmodule uitgezet onder een representatieve steekproef van opdrachtgevers.

¹² Zie o.a. de Vijfde voortgangsbrief werken als zelfstandige, Kamerstukken 31311 nr. 235.

Beschrijvende analyse

Allereerst is een *beschrijvende analyse* uitgevoerd om per indicatie en contra-indicatie van een gezagsverhouding uit het Handboek Loonheffingen (2021), het aandeel zelfstandigen waarvoor desbetreffende (contra-)indicatie van toepassing is in te schatten. Hiermee is antwoord gegeven op onderzoeksvraag 1.1. Het gaat om een inschatting die wordt verkregen door de respons van opdrachtgevers over de laatste opdracht die door iemand buiten dienstbetrekking is uitgevoerd eerst te wegen naar de omvang van de doelpopulatie rechtspersonen per sector die ook daadwerkelijk zelfstandigen hebben ingehuurd. Dit geeft een representatieve verdeling van opdrachtgevers die gebruikmaken van zelfstandigen, en daarmee van de gegevens over de laatste opdracht buiten dienstbetrekking, tussen de verschillende sectoren. Deze gewogen respons is vervolgens opgehoogd naar de omvang van de doelpopulatie zelfstandigen per sector. Hierdoor ontstaat er een zo representatief mogelijk beeld van het aandeel zelfstandigen dat voldoet aan de onderzochte criteria die potentieel bruikbaar zijn voor de beoordeling van een gezagsverhouding. Ondanks dat de gegevens over de laatste opdracht buiten dienstbetrekking dus qua omvang representatief zijn gemaakt voor de populatie zelfstandigen, zijn deze niet noodzakelijk representatief voor de opdrachten die door zelfstandigen worden uitgevoerd. Deze kanttekening dient te worden meegenomen bij de interpretatie van de resultaten van de beschrijvende analyse.

Confirmatieve factoranalyse

Daarnaast is op basis van gegevens uit de prototype webmodule een *confirmatieve factoranalyse* uitgevoerd om de onderlinge samenhang tussen potentiële criteria voor een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende te analyseren. Het doel van de factoranalyse is om op basis van antwoorden van opdrachtgevers de samenhang van bepaalde criteria met het geheel aan potentiële criteria (factorlading) te schatten. Hierbij zijn er twee concepten (factoren) gedefinieerd, namelijk 'feitelijk gezag' en 'organisatorische inbedding'. Deze concepten of factoren zijn voor dit onderzoek gedefinieerd aan de hand van de potentiële criteria die zijn ontleend aan de indicaties en contra-indicaties van een gezagsverhouding uit het Handboek Loonheffingen (2021). De (contra-)indicaties ten aanzien van leiding en toezicht zijn ondergebracht onder het concept 'feitelijk gezag'. De (contra-)indicaties ten aanzien van de vergelijkbaarheid met personeel, de werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen zijn ondergebracht onder het concept 'organisatorische inbedding'. Vervolgens is door middel van een correlatieanalyse de onderlinge samenhang bepaald tussen beide concepten.¹³ Hiermee is antwoord gegeven op onderzoeksvraag 2.

Stap 3: Analyseren gegevens enquête

In de derde onderzoeksstap zijn gegevens uit een aanvullende enquête onder zelfstandigen geanalyseerd om verschillen in perceptie en beoordelingsvermogen tussen opdrachtgevers en zelfstandigen in kaart te brengen.¹⁴ Hiermee kunnen overeenkomsten en verschillen in de mate waarin zelfstandigen voldoen aan potentiële criteria voor een gezagsverhouding tussen de analyse van de webmodule en van de enquête worden achterhaald. Een kanttekening hierbij is dat de inschatting op basis van de prototype webmodule niet noodzakelijk een volledig vergelijkbare groep zelfstandigen qua opdrachten representeert als de enquête, zoals ook aangegeven in onderzoeksstap 2. Daarnaast

¹³ Zie Box 3.1 in paragraaf 3.1 voor verdere toelichting op de factoranalyse.

¹⁴ Deze enquête is uitgevoerd in het kader van een ander onderzoek naar een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen (zie Van Kesteren et al., 2021). Binnen deze enquête is een aantal aanvullende vragen opgenomen voor dit onderzoek.

biedt de enquête inzicht in de aard van zelfstandigen, waaronder de maatschappelijke en economische positie en bepaalde kenmerken van het ondernemerschap (onderzoeksvraag 1.2). Aanvullend hierop is gebruikgemaakt van openbare data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

De enquête is in maart 2021 uitgezet onder een representatieve steekproef van 18- tot 65-jarige zelfstandigen. Hierbij is er gebruikgemaakt van deelnemers uit het I&O Research Panel. In totaal hebben 733 zelfstandigen de enquête ingevuld. De totale respons is gewogen naar geslacht, leeftijd en opleidingsniveau en is daarmee representatief voor de totale populatie zelfstandigen voor deze achtergrondkenmerken. Zie Bijlage A voor de vragen die zijn opgenomen in de enquête.

1.4 Leeswijzer

Het rapport is als volgt gestructureerd. Hoofdstuk 2 beschrijft de uitkomsten van de deskresearch naar criteria die potentieel bruikbaar zijn voor een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende en de beschrijvende analyse op basis van zowel antwoorden van opdrachtgevers op vragen in een prototype webmodule als enquêtegegevens van zelfstandigen. Hoofdstuk 3 beschrijft de uitkomsten van de confirmatieve factoranalyse naar de onderlinge samenhang tussen de potentiële criteria voor een gezagsverhouding.

2 Aanwezigheid potentiële criteria

Het aandeel zelfstandigen dat voldoet aan criteria die potentieel bruikbaar zijn bij de beoordeling van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende varieert tussen de verschillende criteria, waarbij zelfstandigen hun situatie veelal anders inschatten dan opdrachtgevers. Met betrekking tot 'feitelijk gezag' is een derde tot twee derde van de zelfstandigen verplicht om aanwijzingen en instructies van hun opdrachtgever op te volgen. Met betrekking tot 'organisatorische inbedding' voldoet tussen een kwart en twee derde van de zelfstandigen aan potentiële criteria voor een gezagsverhouding.

Dit hoofdstuk beschrijft de uitkomsten van de *deskresearch* naar criteria die potentieel bruikbaar zijn bij de beoordeling van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende en de *beschrijvende analyse* op basis van zowel antwoorden van opdrachtgevers op vragen in een prototype webmodule als enquêtegegevens van zelfstandigen.

2.1 Criteria huidige wetgeving en jurisprudentie

Bij de beoordeling van de arbeidsrelatie is het wettelijke gezagscriterium 'in dienst van een ander' momenteel een onderscheidend criterium dat niet eenvoudig is vast te stellen. Dit komt doordat de gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende niet geïsoleerd en eenduidig is te bepalen. In de rechtspraak wordt momenteel uitgegaan van een 'holistische benadering', waarbij verschillende criteria van een arbeidsrelatie en hun onderlinge samenhang een rol spelen, zonder dat één van die criteria doorslaggevend is (Van Haaren et al., 2019).¹⁵ Echter is het op voorhand moeilijk om te beoordelen of er sprake is van een gezagsverhouding, omdat vaak pas achteraf duidelijk wordt hoe de arbeidsrelatie feitelijk is ingevuld.

Het Handboek Loonheffingen (2021) heeft daarom een bijlage opgenomen met indicaties en contra-indicaties van een gezagsverhouding en een toelichting daarop om vooraf beter te kunnen beoordelen of er sprake is van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende. De bijlage 'Beoordeling gezagsverhouding' bevat de volgende categorieën van potentiële criteria:

- Leiding en toezicht;
- Vergelijkbaarheid met personeel;
- Werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen;
- Manier waarop de werkende naar buiten treedt;
- Overige relevante factoren:
 - Aansprakelijkheid risico's;
 - Concurrentie- en relatiebeding;
 - Beloning.

¹⁵ In 2019 hebben Van Haaren et al. (2019) een rechtspraakanalyse uitgevoerd ter ondersteuning van de ontwikkeling en validatie van de vragenlijst van de webmodule voor het ministerie van SZW. In deze analyse ligt de nadruk op kwalificatievraagstukken ten aanzien van het werken buiten dienstbetrekking. Hiervoor zijn 242 uitspraken geanalyseerd op kenmerken die een rol hebben gespeeld bij de beoordeling van de kwalificatie van arbeidsrelaties.

Bovenstaande categorieën bevatten veelal potentiële criteria met betrekking tot de aard en inrichting van het werk en de werkzaamheden van de werkende (onderzoeksvraag 1.1). De Commissie Regulering van Werk (2020) adviseert hierbij om in de toekomst, aanvullend op ‘feitelijk gezag’ op basis van leiding en toezicht, in meerdere mate ook de ‘organisatorische inbedding’ bij de werkverschaffer centraal te stellen. Potentiële criteria met betrekking tot de inbedding in de organisatie van de werkverschaffer die door de Commissie Regulering van Werk (2020) genoemd worden, zoals de activiteiten die worden verricht en of deze activiteiten behoren tot de reguliere activiteiten van de onderneming of organisatie waar deze worden verricht, hebben grotendeels overlap met de criteria die genoemd worden onder de categorieën ‘vergelijkbaarheid met personeel’, ‘werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen’ en ‘manier waarop de werkende naar buiten treedt’ uit het Handboek Loonheffingen (2021). Daarnaast kan er potentieel gekeken worden naar criteria met betrekking tot de aard van de zelfstandige, zoals de maatschappelijke en economische positie en kenmerken van het ondernemerschap (onderzoeksvraag 1.2). In de volgende twee paragrafen zijn deze criteria die potentieel bruikbaar zijn bij het beoordelen van de gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende beschreven en is het aandeel zelfstandigen dat voldoet aan deze criteria in kaart gebracht.

2.2 Aard en inrichting van werk en werkzaamheden

Allereerst is het aandeel zelfstandigen dat voldoet aan potentiële criteria met betrekking tot de aard en inrichting van het werk en de werkzaamheden van de zelfstandige, welke zijn ontleend aan de bijlage ‘Beoordeling gezagsverhouding’ van het Handboek Loonheffingen (2021), in kaart gebracht.

Leiding en toezicht

De eerste categorie met potentiële criteria die wijzen op de invloed die de werkverschaffer heeft betrekking op de manier waarop de werkende de werkzaamheden uitvoert. Tabel 2.1 geeft een overzicht van indicaties en contra-indicaties voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding die binnen leiding en toezicht vallen. Een gezagsverhouding lijkt aanwezig als de werkverschaffer bij de werkzaamheden opdrachten en aanwijzingen kan geven die de werkende moet opvolgen en die verder gaan dan het bepalen van het doel van de opdracht. Of de opdrachtgever daadwerkelijk opdrachten en aanwijzingen geeft is niet doorslaggevend. Het gaat erom dat de opdrachtgever het recht heeft om die opdrachten en aanwijzingen te geven (de instructiebevoegdheid). In hoeverre de opdrachtgever instructies kan geven, hangt ook af van de aard van de opdracht. Als er sprake is van een resultaatsverplichting, dan kan dat een aanwijzing zijn dat de werkende de vrijheid heeft om te bepalen hoe hij dit resultaat bereikt. Hoe concreter het resultaat en de duur van de opdracht zijn beschreven, hoe aannemelijker het is dat de werkende buiten gezag werkt.

Tabel 2.1 Indicaties en contra-indicaties gezagsverhouding o.b.v. leiding en toezicht

Indicaties gezagsverhouding	Contra-indicaties gezagsverhouding
<ul style="list-style-type: none"> • De opdrachtgever kan aanwijzingen, instructies geven over de manier waarop de werkende de opdracht moet uitvoeren (dus over het hoe), en niet alleen over het resultaat dat hij moet opleveren (het wat). • Het resultaat van de opdracht is niet duidelijk omschreven. • Het begin- en eindpunt van de opdracht zijn niet duidelijk geformuleerd en de overeenkomst loopt voor lange tijd door. • De werkende stuurt werknemers aan binnen de organisatie. • De werkende heeft niet de wettelijk verplichte certificaten die nodig zijn om de werkzaamheden te mogen verrichten, maar de opdrachtgever heeft deze certificaten wel. • Door regelgeving van derden is het voor de werkende onmogelijk om de werkzaamheden 'buiten gezag' te verrichten, dus zonder leiding en toezicht. 	<ul style="list-style-type: none"> • Er is sprake van een resultaatsverplichting, waarbij de werkende vrij is om te bepalen hoe hij dit resultaat realiseert. • De werkende heeft specifieke kennis/vaardigheden die werknemers binnen de organisatie niet hebben. • Een financieel belang van de werkende in de onderneming van de opdrachtgever maakt een gezagsverhouding onwaarschijnlijker (met uitzondering van de statutair bestuurder omdat daarbij op grond van rechtspraak een gezagsverhouding wordt aangenomen).

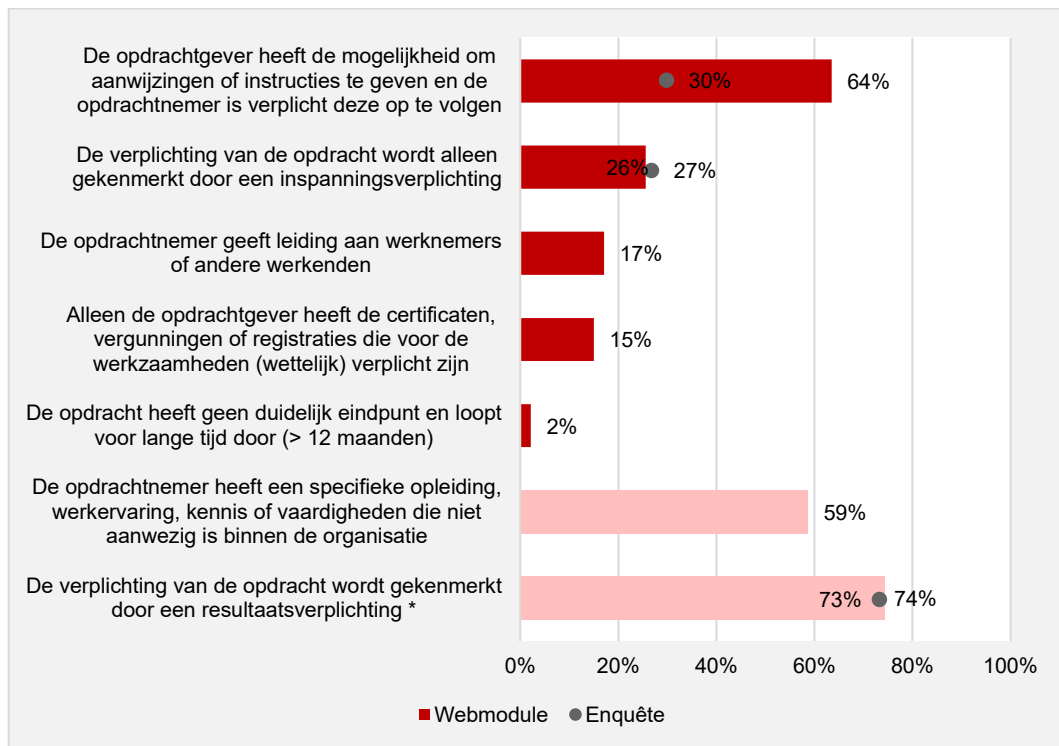
Bron: Handboek Loonheffingen (2021)

Figuur 2.1 geeft voor bovenstaande indicaties en contra-indicaties een inschatting van het aandeel zelfstandigen waarvoor deze van toepassing zijn weer op basis van de prototype webmodule onder opdrachtgevers. Voor enkele (contra-)indicaties zijn ook de enquêtegegevens van zelfstandigen beschikbaar en weergegeven. Wat opvalt is dat het aandeel zelfstandigen waarvoor de opdrachtgever de mogelijkheid heeft om aanwijzingen of instructies te geven die de opdrachtnemer verplicht is om op te volgen, wat een indicatie is van een gezagsverhouding, hoger uitvalt op basis van de webmodule onder opdrachtgevers dan de enquête onder zelfstandigen. Dit aandeel is bijna twee derde op basis van de webmodule onder opdrachtgevers. Daarentegen is dit aandeel minder dan een derde op basis van de enquête onder zelfstandigen. Dit verschil laat zien dat er mogelijk verschillen in perceptie en beoordelingsvermogen zitten tussen opdrachtgevers en zelfstandigen, maar mogelijk ook dat de inschatting op basis van de prototype webmodule niet een volledig vergelijkbare groep zelfstandigen qua opdrachten representeert als de enquête.¹⁶

Daarnaast laten de resultaten zien dat opdrachtgevers en opdrachtnemers wel op dezelfde manier denken over hoe de verplichting van de opdracht het best gekenmerkt kan worden. Tot slot is het aandeel zelfstandigen dat een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden heeft die niet aanwezig is binnen de organisatie, wat een contra-indicatie van een gezagsverhouding is, ook relatief hoog. Hierbij zit er veel overlap met de mogelijkheid om aanwijzingen en instructies te geven, waardoor het belangrijk is om verder te kijken naar andere potentiële criteria die wijzen op een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende.

¹⁶ Dit komt doordat de gegevens van de prototype webmodule zijn gebaseerd op de laatste opdracht van de opdrachtgever die door iemand buiten dienstbetrekking is uitgevoerd. Deze gegevens zijn vervolgens qua omvang representatief gemaakt voor de populatie zelfstandigen, maar zijn niet noodzakelijk representatief voor de opdrachten die door zelfstandigen worden uitgevoerd.

Figuur 2.1 Indicaties en contra-indicaties gezagsverhouding o.b.v. leiding en toezicht



* Alleen een resultaatsverplichting of zowel een inspannings- als resultaatsverplichting.

Noot: De schattingen op basis van de webmodule zijn weergegeven in de staven. De rode staven betreffen een indicatie van een gezagsverhouding en de roze staven betreffen een contra-indicatie van een gezagsverhouding. Gezien het beperkte aantal observaties waarop de schattingen zijn gebaseerd, is er geen uitsplitsing naar sector gemaakt. De schattingen op basis van de enquête zijn weergegeven in de grijze bollen. Omdat niet alle (contra-)indicaties zijn uitgevraagd in de enquête, is hiervoor niet altijd informatie beschikbaar op basis van de enquête.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2021), eigen schattingen op basis van webmodule- en enquêtegegevens

Vergelijkbaarheid met personeel

De tweede categorie met potentiële criteria kijkt naar de verhouding tussen de werkverschaffer en de werkende en in hoeverre deze verhouding vergelijkbaar is met personeel dat in dienst is bij de opdrachtgever. In deze categorie zijn veelal criteria ondergebracht die raakvlakken hebben met de inbedding in de organisatie van de opdrachtgever waaraan de Commissie Regulering van Werk (2020) refereert. Tabel 2.2 geeft een overzicht van indicaties en contra-indicaties voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding die hierbinnen vallen. Een gezagsverhouding lijkt aanwezig als de werkzaamheden die de werkende verricht een wezenlijk onderdeel vormen van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever. Uit jurisprudentie komt naar voren dat het moeilijk voorstelbaar is dat er geen sprake is van gezag bij werkzaamheden die een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering vormen (kernactiviteiten). Vaak zijn de werkzaamheden dan ook structureel ingebed in de bedrijfsvoering van de opdrachtgever. Volgens de Commissie Regulering van Werk (2020) wordt dit criterium momenteel echter wisselend toegepast in de rechtspraak. De Commissie beveelt daarom aan om de organisatorische inbedding explicieter in wetgeving te verankeren, zodat er meer eenduidigheid en duidelijkheid komt.

Tabel 2.2 Indicaties en contra-indicaties gezagsverhouding o.b.v. vergelijkbaarheid personeel

Indicaties gezagsverhouding	Contra-indicaties gezagsverhouding
<ul style="list-style-type: none"> • De werkende heeft eerder voor dezelfde werkzaamheden een dienstbetrekking gehad bij dezelfde opdrachtgever. • De werkzaamheden die de werkende bij de opdrachtgever verricht, worden bij deze opdrachtgever ook verricht door mensen in dienstbetrekking. • De arbeidsvoorwaarden en afspraken en voorschriften die gelden voor de werkende zijn vergelijkbaar met de afspraken en voorschriften die gelden voor personeel dat in dienst is bij de opdrachtgever. • De werkzaamheden van de werkende bestaan in het opvangen van drukte bij piekmomenten in het werk of door ziekte van ander personeel, mits die werkzaamheden normaal gesproken ook door personen met een dienstbetrekking worden gedaan. • De werkzaamheden zijn een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de werkgever. • De werkende krijgt functioneringsgesprekken met de opdrachtgever. • De werkende moet (verplicht) bedrijfstrainingen of bijscholingscursussen volgen. • De werkende moet meedoen aan bedrijfsactiviteiten, zoals teamuitjes. 	<ul style="list-style-type: none"> • De werkende heeft specifieke kennis/vaardigheden die de werknemers binnen de organisatie niet hebben. • De werkende krijgt een duidelijk hogere beloning voor de werkzaamheden dan werknemers die soortgelijk werk in loondienst verrichten. • De werkende heeft een dusdanig hoge maatschappelijke positie dat het aannemelijk is dat hij een gelijkwaardige (onderhandelings)positie heeft ten opzichte van de opdrachtgever.

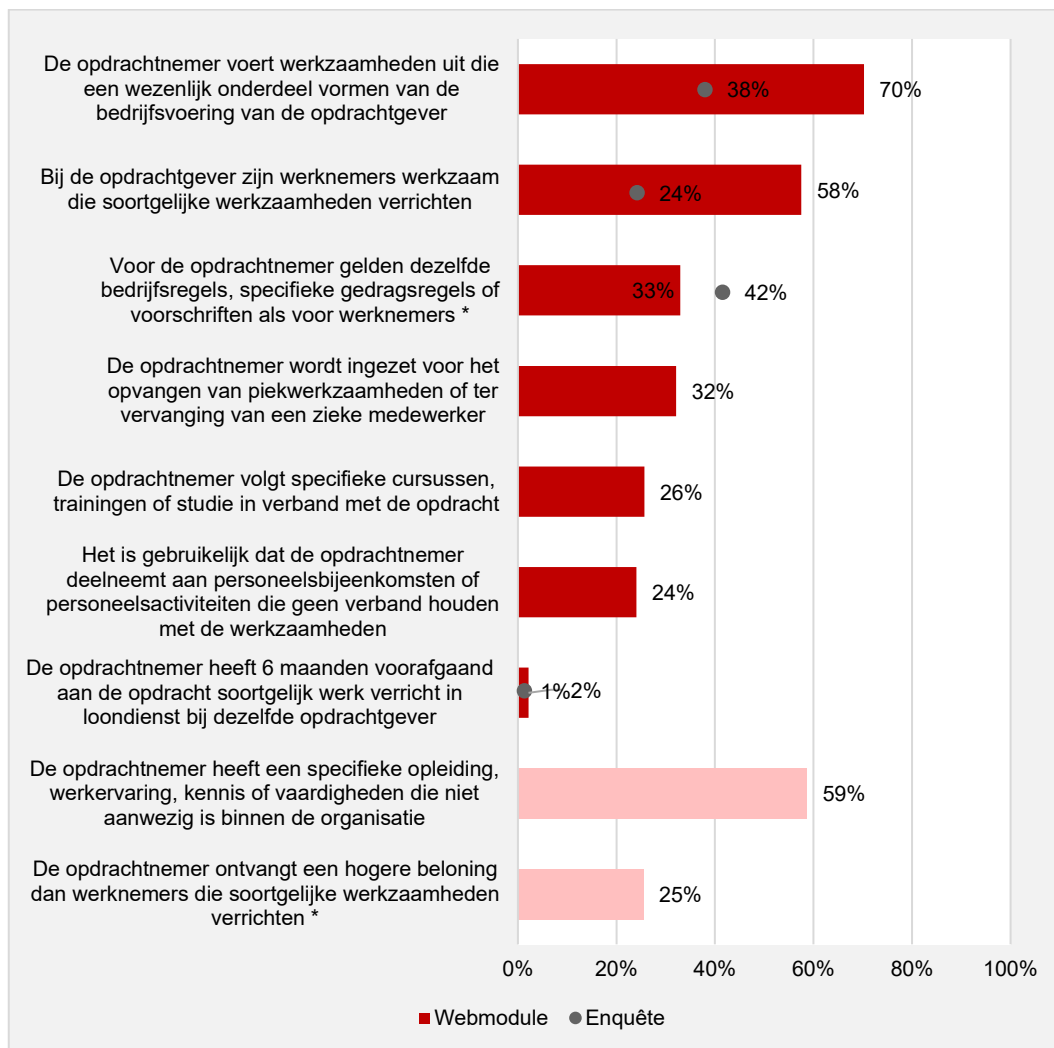
Bron: Handboek Loonheffingen (2021)

Figuur 2.2 geeft voor bovenstaande indicaties en contra-indicaties een inschatting van het aandeel zelfstandigen waarvoor deze van toepassing zijn weer. Naar schatting voert circa 70 procent van de zelfstandigen werkzaamheden uit die een wezenlijk onderdeel vormen van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever. Daarnaast zijn bij circa 58 procent van de zelfstandigen ook werknemers werkzaam bij de opdrachtgever die soortgelijke werkzaamheden verrichten. Beide criteria betreffen een indicatie van een gezagsverhouding en reflecteren de criteria die de Commissie Regulering van Werk (2020) noemt met betrekking tot organisatorische inbedding, zoals de activiteiten die worden verricht en of deze activiteiten behoren tot de reguliere activiteiten van de onderneming of organisatie waar deze worden verricht. Ook hier valt op dat de inschatting van het aandeel zelfstandigen dat aan deze criteria voldoet hoger uitvalt op basis van de webmodule onder opdrachtgevers dan de enquête onder zelfstandigen. Beide aandelen vallen met bijna tot meer dan de helft lager uit op basis van de enquête. Dit laat zien dat zelfstandigen hun werkzaamheden mogelijk anders interpreteren en beoordelen dan opdrachtgevers. Hierbij dient opgemerkt te worden dat opdrachtgevers waarschijnlijk beter in staat zijn om te beoordelen in hoeverre de werkzaamheden een wezenlijk onderdeel vormen van de bedrijfsvoering en of er ook werknemers werkzaam zijn die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

Verder heeft naar schatting circa 59 procent van de zelfstandigen een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden die niet aanwezig is binnen de organisatie, wat een contra-indicatie is voor een gezagsverhouding. Ook hierbij zit er veel overlap met of de werkzaamheden die de opdrachtnemer uitvoerde een wezenlijk onderdeel vormden van de bedrijfsvoering. Hierdoor is het niet alleen relevant om naar de afzonderlijke criteria te kijken, maar ook naar hun onderlinge

samenhang, zoals bijvoorbeeld door middel van de factoranalyse (zie Hoofdstuk 3). Tot slot ligt het geschatte aandeel zelfstandigen die zich moeten houden aan dezelfde bedrijfsregels, specifieke gedragsregels of voorschriften als werknemers iets hoger op basis van de enquête dan op basis van de webmodule. Blijkbaar vinden zelfstandigen vaker dan hun opdrachtgevers dat voor hen dezelfde regels en voorschriften gelden als voor werknemers.

Figuur 2.2 Indicaties en contra-indicaties gezagsverhouding o.b.v. vergelijkbaarheid personeel



* In 58 procent van de gevallen zijn er bij de opdrachtgever ook daadwerkelijk werknemers werkzaam die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

Noot: De schattingen op basis van de webmodule zijn weergegeven in de staven. De rode staven betreffen een indicatie van een gezagsverhouding en de roze staven betreffen een contra-indicatie van een gezagsverhouding. Gezien het beperkte aantal observaties waarop de schattingen zijn gebaseerd, is er geen uitsplitsing naar sector gemaakt. De schattingen op basis van de enquête zijn weergegeven in de grijze bollen. Omdat niet alle (contra-)indicaties zijn uitgevraagd in de enquête, is hiervoor niet altijd informatie beschikbaar op basis van de enquête.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2021), eigen schattingen op basis van webmodule- en enquêtegegevens

Werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen

De derde categorie met potentiële criteria kijkt in hoeverre de werkende zelf de werktijden en de locatie van de werkzaamheden kan bepalen en naar de invloed die de werkverschaffer heeft op de

materialen en hulpmiddelen. Tabel 2.3 geeft een overzicht van indicaties en contra-indicaties voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding die hierbinnen vallen. Er is niet automatisch een aanwijzing voor een gezagsverhouding als de aard van het werk met zich meebrengt dat de werkende op een bepaalde locatie of op een bepaald tijdstip moet werken. Dit hangt mede af van andere kenmerken van de werkzaamheden en afspraken die daarover zijn gemaakt.

Tabel 2.1 **Indicaties en contra-indicaties gezagsverhouding o.b.v. werktijden, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen**

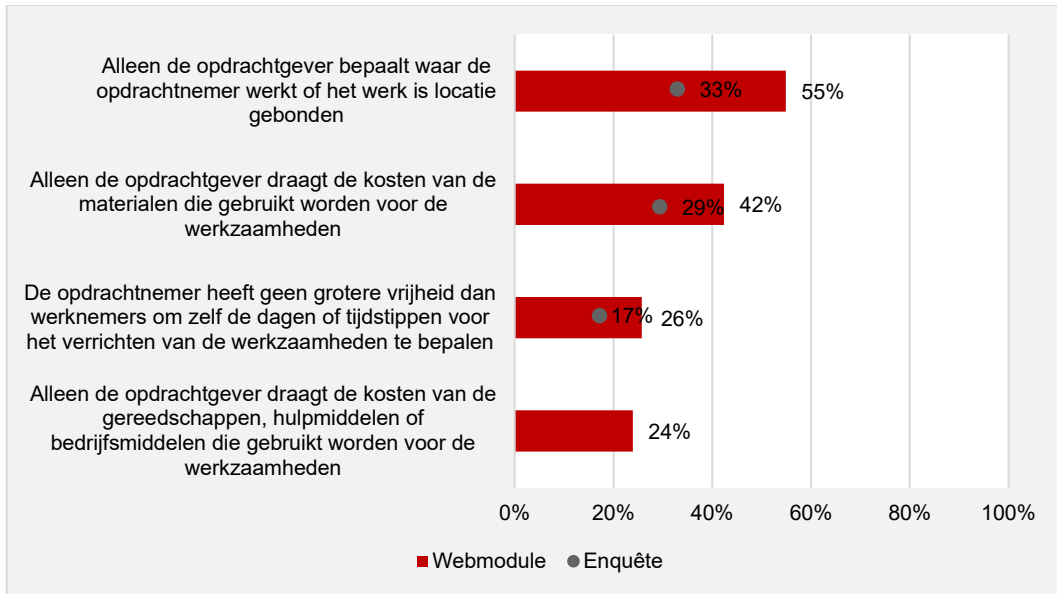
Indicaties gezagsverhouding	Contra-indicaties gezagsverhouding
<ul style="list-style-type: none"> • De werkende is niet vrij om de locatie te bepalen waar hij de werkzaamheden uitvoert. • De werkende is niet vrij om de werktijden te bepalen. • De opdrachtgever bepaalt in de regel welke materialen de werkende gebruikt voor de werkzaamheden en/of verschaft deze. • De opdrachtgever bepaalt in de regel welke overige hulpmiddelen de werkende moet gebruiken voor de werkzaamheden en/of verschaft deze. 	<ul style="list-style-type: none"> • De werkende gebruikt eigen bedrijfsmiddelen (anders dan gereedschappen), bijvoorbeeld een eigen bedrijfsauto, vrachtwagen, zaagmachine, enzovoort.

Bron: Handboek Loonheffingen (2021)

Figuur 2.3 geeft voor bovenstaande indicaties en contra-indicaties een inschatting van het aandeel zelfstandigen waarvoor deze van toepassing zijn weer. Wat opvalt is dat het geschatte aandeel zelfstandigen waarvoor alleen de opdrachtgever bepaalt waar de opdrachtnemer werkt of dat het werk locatiegebonden is, waarvoor alleen de opdrachtgever de kosten draagt van de materialen die gebruikt worden voor de werkzaamheden en die geen grotere vrijheid dan werknemers hebben om zelf de dagen of tijdstippen voor het verrichten van de werkzaamheden te bepalen hoger ligt op basis van de webmodule. Dit reflecteert mogelijke verschillen in perceptie en beoordelingsvermogen tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers, maar mogelijk ook dat de inschatting op basis van de prototype webmodule niet een volledig vergelijkbare groep zelfstandigen qua opdrachten representeert als de enquête.¹⁷

¹⁷ Dit komt doordat de gegevens van de prototype webmodule zijn gebaseerd op de laatste opdracht van de opdrachtgever die door iemand buiten dienstbetrekking is uitgevoerd. Deze gegevens zijn vervolgens qua omvang representatief gemaakt voor de populatie zelfstandigen, maar zijn niet noodzakelijk representatief voor de opdrachten die door zelfstandigen worden uitgevoerd.

Figuur 2.3 Indicaties gezagsverhouding o.b.v. werktijden, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen



Noot: De schattingen op basis van de webmodule zijn weergegeven in de staven. De rode staven betreffen een indicatie van een gezagsverhouding. Gezien het beperkte aantal observaties waarop de schattingen zijn gebaseerd, is er geen uitsplitsing naar sector gemaakt. De schattingen op basis van de enquête zijn weergegeven in de grijze bollen. Omdat niet alle (contra-)indicaties zijn uitgevraagd in de enquête, is hiervoor niet altijd informatie beschikbaar op basis van de enquête.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2021), eigen schattingen op basis van webmodule- en enquêtegegevens

Manier waarop de werkende naar buiten treedt

De vierde categorie met potentiële criteria kijkt in hoeverre de werkende daadwerkelijk onderdeel uitmaakt van de organisatie waarvoor hij werkt. Tabel 2.4 geeft een overzicht van indicaties en contra-indicaties voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding die hierbinnen vallen. Hoe meer er aanleiding is aan te nemen dat de werkende onderdeel uitmaakt van de organisatie, hoe groter de kans dat er sprake is van een gezagsverhouding.

Tabel 2.2 Indicaties en contra-indicaties gezagsverhouding o.b.v. manier waarop de werkende naar buiten treedt

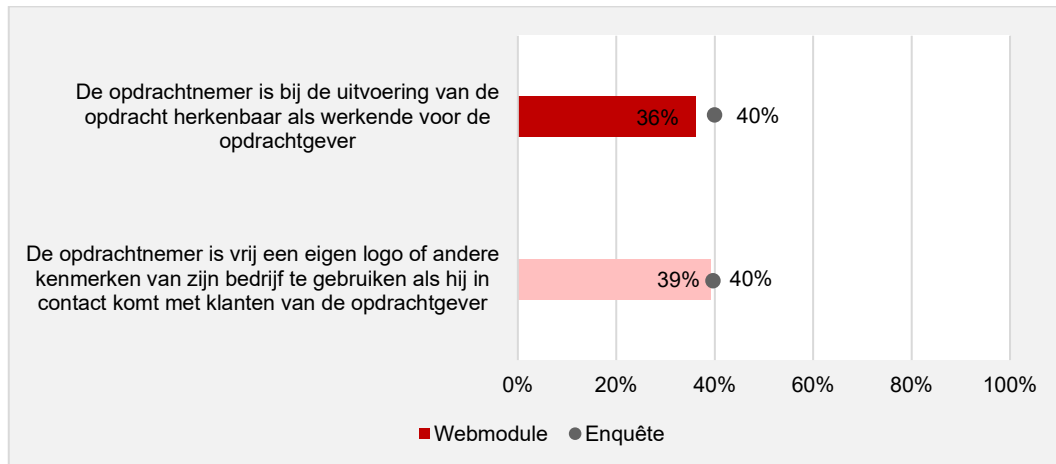
Indicaties gezagsverhouding	Contra-indicaties gezagsverhouding
<ul style="list-style-type: none"> De werkende is verplicht om werkkleding, bedrijfskleding, een uniform van de opdrachtgever te dragen met daarop een bedrijfslogo van de opdrachtgever. De werkende is verplicht om visitekaartjes van het bedrijf te gebruiken. 	<ul style="list-style-type: none"> De werkende mag een logo, bedrijfskleding, bedrijfsbus of andere kenmerken van zijn eigen bedrijf gebruiken als hij in contact komt met klanten.

Bron: Handboek Loonheffingen (2021)

Figuur 2.4 geeft voor bovenstaande indicaties en contra-indicaties een inschatting van het aandeel zelfstandigen waarvoor deze van toepassing zijn weer. Naar schatting is circa vier op de tien opdrachtnemers bij de uitvoering van de opdracht herkenbaar als werkende voor de opdrachtgever op basis van zowel de webmodule als de enquête. Ook is naar schatting circa vier op de tien opdrachtnemers vrij een eigen logo of andere kenmerken van zijn bedrijf te gebruiken als hij in contact

komt met klanten van de opdrachtgever. Als de opdrachtnemer bij de uitvoering van de opdracht herkenbaar is als werkende voor de opdrachtgever, is dit een indicatie van een gezagsverhouding. Als de opdrachtnemer vrij is een eigen logo of andere kenmerken van zijn bedrijf te gebruiken is dit een contra-indicatie van een gezagsverhouding.

Figuur 2.3 Indicaties en contra-indicaties gezagsverhouding o.b.v. manier waarop de werkende naar buiten treedt



Noot: De schattingen op basis van de webmodule zijn weergegeven in de staven. De rode staven betreffen een indicatie van een gezagsverhouding en de roze staven betreffen een contra-indicatie van een gezagsverhouding. Gezien het beperkte aantal observaties waarop de schattingen zijn gebaseerd, is er geen uitsplitsing naar sector gemaakt. De schattingen op basis van de enquête zijn weergegeven in de grijze bollen. Omdat niet alle (contra-)indicaties zijn uitgevraagd in de enquête, is hiervoor niet altijd informatie beschikbaar op basis van de enquête.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2021), eigen schattingen op basis van webmodule- en enquêtegegevens

Overige relevante factoren

Naast de vier categorieën met potentiële criteria die momenteel al bijna altijd meegewogen worden bij de beoordeling van de gezagsverhouding, is er een aantal andere criteria die ook potentieel bruikbaar zijn bij deze beoordeling:

- Aansprakelijkheid voor risico's;
- Concurrentie- en relatiebeding;
- Beloning.

Aansprakelijkheid voor risico's

Ten eerste kan worden gekeken naar de verdeling van risico's tussen de werkende en de opdrachtgever bij de uitvoering van de opdracht. Hieronder vallen onder andere schade (aan derden), ziekte en ongeval. Daarnaast kan worden gekeken naar de mate waarin de werkverschaffer verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het resultaat van de opdracht. Met aansprakelijkheid voor risico's wordt niet het ondernemersrisico bedoeld. Het ondernemersrisico is het risico dat een persoon of bedrijf met zich meedraagt bij het uitoefenen van een beroep dan wel de bedrijfsvoering. Tabel 2.5 geeft een overzicht van indicaties voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding op basis van aansprakelijkheid voor risico's.

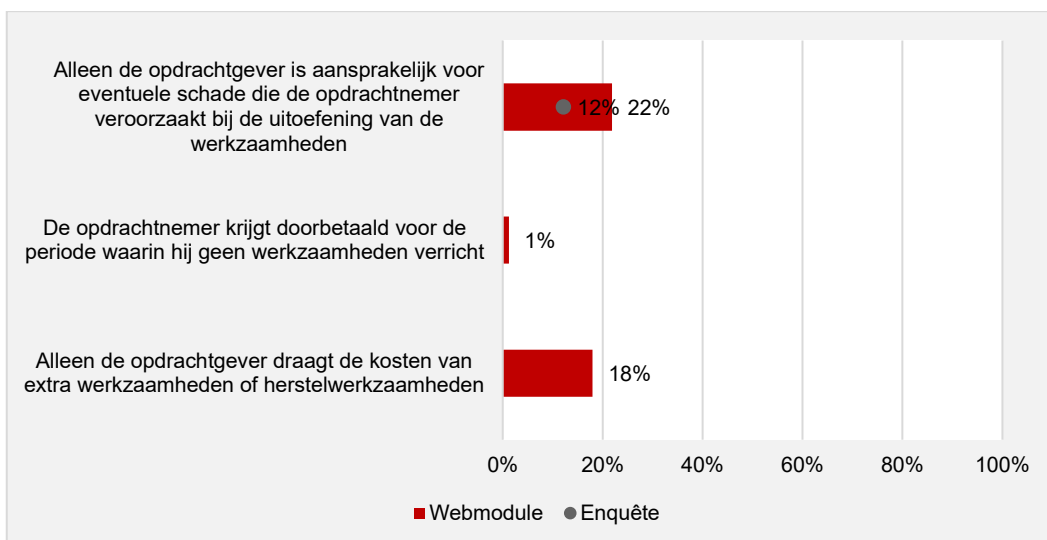
Tabel 2.4 Indicaties gezagsverhouding o.b.v. aansprakelijkheid voor risico's

Indicaties gezagsverhouding	Contra-indicaties gezagsverhouding
<ul style="list-style-type: none"> De opdrachtgever is aansprakelijk voor schade (aan derden) die de werkende heeft veroorzaakt. De opdrachtgever betaalt inkomen door aan de werkende bij ziekte en ongeval. De opdrachtgever start een verzuimtraject bij ziekte van de werkende. De opdrachtgever verplicht de werkende om een bedrijfs- of beroepsaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten. Als de werkende eventuele fouten moet herstellen, draait de opdrachtgever op voor de extra kosten en tijd. De opdrachtgever (en niet de werkende) wordt door derden aangesproken op de kwaliteit van het resultaat. 	<ul style="list-style-type: none"> N.v.t.

Bron: Handboek Loonheffingen 2021

Figuur 2.5 geeft voor bovenstaande indicaties een inschatting van het aandeel zelfstandigen waarvoor deze van toepassing zijn weer. De indicaties voor een gezagsverhouding op basis van aansprakelijkheid voor risico's worden relatief weinig genoemd door opdrachtgevers. Zo is naar schatting bij één op de vijf zelfstandigen alleen de opdrachtgever aansprakelijk voor eventuele schade die zij veroorzaken bij de uitoefening van de werkzaamheden op basis van de webmodule (ten opzichte van bijna één op de acht zelfstandigen op basis van de enquête) en draagt alleen de opdrachtgever de kosten van extra werkzaamheden of herstelwerkzaamheden. Dat de opdrachtnemer krijgt doorbetaald voor de periode waarin hij geen werkzaamheden verricht wordt bijna niet genoemd in de webmodule door opdrachtgevers.

Figuur 2.5 Indicaties gezagsverhouding o.b.v. aansprakelijkheid voor risico's



Noot: De schattingen op basis van de webmodule zijn weergegeven in de staven. De rode staven betreffen een indicatie van een gezagsverhouding. Gezien het beperkte aantal observaties waarop de schattingen zijn gebaseerd, is er geen uitsplitsing naar sector gemaakt. De schattingen op basis van de enquête zijn weergegeven in de grijze bollen. Omdat niet alle (contra-)indicaties zijn uitgevraagd in de enquête, is hiervoor niet altijd informatie beschikbaar op basis van de enquête.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2021), eigen schattingen op basis van webmodule- en enquêtegegevens

Concurrentie- en relatiebeding

Ten tweede kan worden gekeken naar de invloed van de werkverschaffer op het aannemen van opdrachten door de werkende bij een andere werkverschaffer. Tabel 1.6 geeft een overzicht van indicaties voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding op basis van een concurrentie- en relatiebeding.

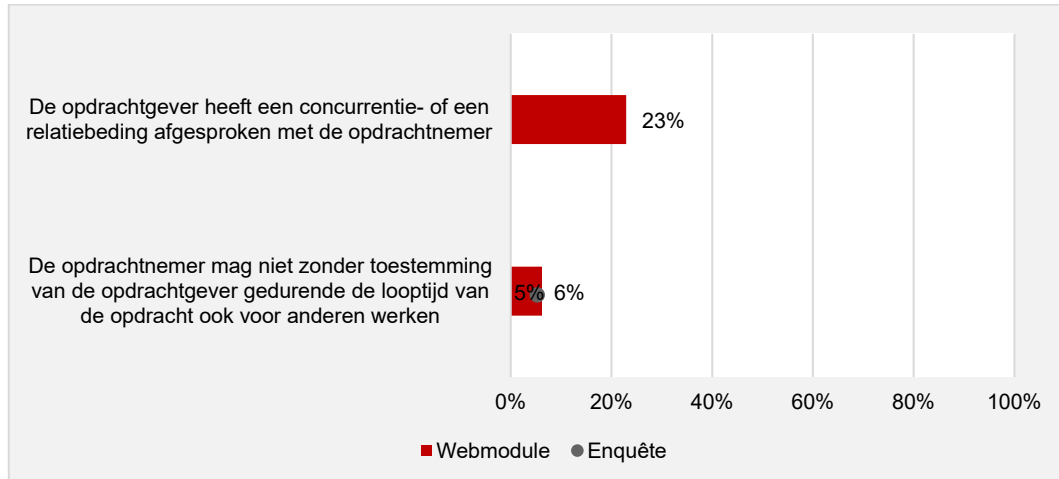
Tabel 2.6 Indicaties gezagsverhouding o.b.v. concurrentie- en relatiebeding

Indicaties gezagsverhouding	Contra-indicaties gezagsverhouding
<ul style="list-style-type: none"> De werkende mag geen andere opdrachten aannemen bij andere opdrachtgevers. Een concurrentiebeding beperkt de werkende onredelijk in het aannemen en verrichten van opdrachten bij andere opdrachtgevers. Een relatiebeding beperkt de werkende onredelijk in het aannemen en verrichten van opdrachten bij andere opdrachtgevers. 	<ul style="list-style-type: none"> N.v.t.

Bron: Handboek Loonheffingen 2021

Figuur 2.6 geeft voor bovenstaande indicaties en contra-indicaties een inschatting van het aandeel zelfstandigen waarvoor deze van toepassing zijn weer. Naar schatting bijna een kwart van de zelfstandigen heeft een concurrentie- of relatiebeding met de opdrachtgever afgesproken. Echter mag naar schatting maar 5 à 6 procent van de zelfstandigen niet zonder toestemming van de opdrachtgever gedurende de looptijd van de opdracht ook voor anderen werken.

Figuur 2.6 Indicaties gezagsverhouding o.b.v. concurrentie- en relatiebeding



Noot: De schattingen op basis van de webmodule zijn weergegeven in de staven. De rode staven betreffen een indicatie van een gezagsverhouding. Gezien het beperkte aantal observaties waarop de schattingen zijn gebaseerd, is er geen uitsplitsing naar sector gemaakt. De schattingen op basis van de enquête zijn weergegeven in de grijze bollen. Omdat niet alle (contra-)indicaties zijn uitgevraagd in de enquête, is hiervoor niet altijd informatie beschikbaar op basis van de enquête.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2021), eigen schattingen op basis van webmodule- en enquêtegegevens

Beloning

Tot slot kan worden gekeken in hoeverre de beloning anders is dan voor werkenden in loondienst. Tabel 2.7 geeft een overzicht van indicaties en contra-indicaties voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding op basis van de beloning.

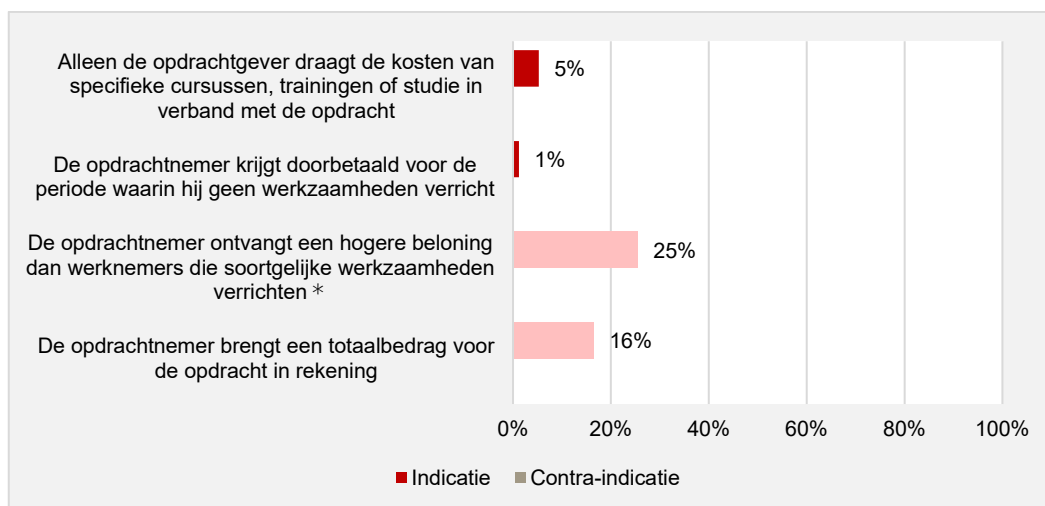
Tabel 2.7 Indicaties en contra-indicaties gezagsverhouding o.b.v. beloning

Indicaties gezagsverhouding	Contra-indicaties gezagsverhouding
<ul style="list-style-type: none"> De werkende krijgt doorbetaald als hij met vakantie gaat. De werkende bouwt betaald verlof op. De werkende krijgt doorbetaald als er (tijdelijk) geen werk is. Studiekosten van de werkende komen voor rekening van de opdrachtgever. 	<ul style="list-style-type: none"> De werkende krijgt een substantieel hogere beloning voor de werkzaamheden dan werknemers die soortgelijk werk doen in loondienst. De werkende brengt een totaalbedrag voor de opdracht in rekening (onafhankelijk van het aantal gewerkte uren).

Bron: Handboek Loonheffingen 2021

Figuur 2.7 geeft voor bovenstaande indicaties en contra-indicaties een inschatting van het aandeel zelfstandigen waarvoor deze van toepassing zijn weer. Wat opvalt is dat de contra-indicaties voor een gezagsverhouding, zoals dat de opdrachtnemer een hogere beloning ontvangt dan werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten (25 procent) en dat de opdrachtnemer een totaalbedrag voor de opdracht in rekening brengt (16 procent), vaker voorkomen onder zelfstandigen dan de indicaties voor een gezagsverhouding, zoals dat alleen de opdrachtgever de kosten draagt van specifieke cursussen, trainingen of studie in verband met de opdracht (5 procent) en dat de opdrachtnemer doorbetaald krijgt voor de periode waarin hij geen werkzaamheden verricht (1 procent).

Figuur 2.8 Indicaties en contra-indicaties gezagsverhouding o.b.v. beloning



* In 58 procent van de gevallen zijn er bij de opdrachtgever ook daadwerkelijk werknemers werkzaam die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

Noot: De schattingen op basis van de webmodule zijn weergegeven in de staven. De rode staven betreffen een indicatie van een gezagsverhouding en de roze staven betreffen een contra-indicatie van een gezagsverhouding. Gezien het beperkte aantal observaties waarop de schattingen zijn gebaseerd, is er geen uitsplitsing naar sector gemaakt.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2021), eigen schattingen op basis van webmodule- en enquêtegegevens

2.3 Aard van de zelfstandige

Tot slot is het aandeel zelfstandigen dat voldoet aan potentiële criteria voor een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende met betrekking tot de aard van de zelfstandige in kaart gebracht, zoals de maatschappelijke en economische positie en kenmerken van het ondernemerschap. Een hogere economische en maatschappelijke positie van de zelfstandige maakt de afhankelijkheid

ten opzichte van de opdrachtgever minder groot, waardoor het minder waarschijnlijk is dat er sprake is van een gezagsverhouding tussen beide partijen.

Maatschappelijke en economische positie

Volgens het Handboek Loonheffingen (2021) kan ook een hoge maatschappelijke en economische positie van de opdrachtnemer een contra-indicatie van een gezagsverhouding tussen opdrachtgever en opdrachtnemer zijn. Bijvoorbeeld als de opdrachtnemer een dusdanig hoge maatschappelijke positie heeft dat het aannemelijk is dat hij een gelijkwaardige (onderhandelings)positie heeft ten opzichte van de opdrachtgever. Potentiële criteria die samenhangen met de positie van zelfstandigen, zijn onder andere de sector waarin de zelfstandige werkzaam is, het inkomen en vermogen van de zelfstandige en of het inkomen deel uitmaakt van het hoofdinkomen.

Sector

Tabel 2.8 geeft het aantal werkenden met een inkomen als zelfstandige per sector weer, uitgesplitst naar het soort inkomen. In 2019 hadden bijna 2 miljoen werkenden een inkomen als zelfstandige. Voor bijna 1,3 miljoen zelfstandigen (66 procent) betrof dit ook het hoofdinkomen, terwijl 660 miljoen zelfstandigen (34 procent) alleen een neveninkomen als zelfstandige hadden.

De voornaamste sectoren waarin zelfstandigen actief zijn, zijn specialistische zakelijke dienstverlening, de handel, de gezondheids- en welzijnszorg en de bouw. In deze sectoren zijn meer dan 189 duizend zelfstandigen werkzaam. De bouw en de zorg zijn door de Inspectie SZW (2019) onder andere aangeduid als risicosectoren inzake het werken met oneigenlijke zelfstandigen. De sectoren met het grootste aandeel zelfstandigen met een hoofdinkomen als zelfstandige betreffen de bouw, de horeca en de industrie. Het aandeel zelfstandigen met een hoofdinkomen ligt in deze sectoren op meer dan 80 procent van het totaal aantal zelfstandigen in desbetreffende sector.¹⁸ Naast de bouw heeft de Inspectie SZW (2019) ook voor de horeca aanwijzingen dat zelfstandigen onder gezag werken en er dus sprake is van schijnzelfstandigheid. In de sectoren openbaar bestuur en overheidsdiensten en het onderwijs heeft een (ruime) meerderheid van de zelfstandigen alleen een neveninkomen als zelfstandige.

¹⁸ Exclusief sectoren met minder dan 1.000 zelfstandigen, zoals waterbedrijven en afvalbeheer.

Tabel 2.8 Aantal en aandeel zelfstandigen met hoofd- en neveninkomen per sector

Sector	Zelfstandige	Zelfstandige met hoofdinkomen		Zelfstandige met neveninkomen	
	Aantal (× 1.000)	Aantal (× 1.000)	Aandeel (%)	Aantal (× 1.000)	Aandeel (%)
A. Landbouw, bosbouw en visserij	111	86	78%	25	22%
C. Industrie	59	49	82%	10	18%
D. Energievoorziening	1	1	55%	1	45%
E. Waterbedrijven en afvalbeheer	1	1	91%	0	9%
F. Bouwnijverheid	189	168	89%	21	11%
G. Handel	216	167	77%	50	23%
H. Vervoer en opslag	48	39	80%	10	20%
I. Horeca	73	60	82%	13	18%
J. Informatie en communicatie	73	49	67%	24	33%
K. Financiële dienstverlening	72	60	82%	13	18%
L. Verhuur en handel onroerend goed	18	13	76%	4	25%
M. Specialistische zakelijke diensten	296	203	69%	93	31%
N. Verhuur en overige zakelijke diensten	88	55	62%	33	38%
O. Openbaar bestuur en overheidsdiensten	13	1	5%	13	95%
P. Onderwijs	114	47	41%	67	59%
Q. Gezondheids- en welzijnszorg	214	130	61%	84	39%
R. Cultuur, sport en recreatie	86	54	62%	33	38%
S. Overige dienstverlening	96	73	76%	23	24%
Onbekend	181	38	21%	143	79%
Totaal	1.951	1.292	66%	660	34%

Bron: CBS StatLine (2019); Zelfstandigen; persoonskenmerken en bedrijfstak (SBI 2008)

Inkomen en vermogen

Tabel 2.9 geeft het mediane jaarinkomen en vermogen van werkenden met een hoofdinkomen als zelfstandige weer. Het mediane jaarinkomen van deze zelfstandigen bedroeg in 2019 circa € 34,3 duizend. Voor zelfstandigen met personeel (zmp'ers) lag dit met circa € 51,8 duizend hoger dan voor zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) waarvoor het mediaan jaarinkomen circa € 29,7 duizend bedroeg (niet weergegeven in Tabel 2.9).

De hoogte van het jaarinkomen hangt onder andere samen met de sector waarin de zelfstandige werkzaam is. Zelfstandigen in de financiële dienstverlening verdienen het meest, het mediane jaarinkomen ligt hier op circa € 63,8 duizend. Daarna volgen de sectoren verhuur en handel in onroerend goed, informatie en communicatie en specialistische zakelijke diensten. Het minst verdienen zelfstandigen in het onderwijs, cultuur, sport en recreatie, overige dienstverlening en het openbaar bestuur en overheidsdiensten. In deze sectoren is het mediane jaarinkomen als zelfstandige € 21 duizend of minder. Naast het soort werkzaamheden spelen ook factoren zoals het aantal gewerkte uren, ervaring en het beroepsniveau mee in de hoogte van het inkomen.

Tabel 2.9 Inkomen en vermogen van zelfstandigen per sector

Sector	Zelfstan- dige	Mediaan inkomen ^a	Zelfstan- dige met bedrijfs- vermogen	Mediaan vermogen	Mediaan bedrijfs- vermogen
	Aantal (× 1.000)	€ (× 1.000)	Aandeel (%)	€ (× 1.000)	€ (× 1.000)
A. Landbouw, bosbouw en visserij	86	33,8	97%	816,2	450,2
C. Industrie	49	42,5	91%	222,9	41,2
D. Energievoorziening	1	43,2	83%	609,8	132,2
E. Waterbedrijven en afvalbeheer	1	42,2	80%	75,3	22,0
F. Bouwnijverheid	168	40,1	91%	106,9	16,8
G. Handel	167	32,2	91%	231,9	50,1
H. Vervoer en opslag	39	31,5	87%	94,9	23,4
I. Horeca	60	28,9	90%	137,8	30,3
J. Informatie en communicatie	49	46,2	86%	166,7	31,6
K. Financiële dienstverlening	60	63,8	85%	528,4	330,4
L. Verhuur en handel onroerend goed	13	49,0	87%	462,7	111,2
M. Specialistische zakelijke diensten	203	45,3	88%	233,3	36,3
N. Verhuur en overige zakelijke diensten	55	32,2	84%	123,3	21,0
O. Openbaar bestuur en overheidsdiensten	1	2,1	14%	226,4	24,7
P. Onderwijs	47	21,0	82%	129,4	11,5
Q. Gezondheids- en welzijnszorg	130	34,5	72%	166,3	26,7
R. Cultuur, sport en recreatie	54	19,7	86%	109,7	10,4
S. Overige dienstverlening	73	14,8	84%	106,8	7,2
Onbekend	38	-	-	-	-
Totaal	1.292	34,3	85%	191,0	32,4

^a Het mediaan inkomen voor sector D en O is alleen beschikbaar t/m 2018.

Bron: CBS StatLine (2019); Zelfstandigen; inkomen, vermogen, bedrijfstak

Zelfstandigen investeren veelal in hun bedrijf om concurrerend te blijven. Dit kan bijvoorbeeld door het aankopen van grond of onroerend goed of het inkopen van voorraden voor een winkel. Met het inkomen dat daarmee verdiend wordt, kan het bedrijfsvermogen verder uitgebouwd worden. Zelfstandigen beschikken over een mediaan vermogen van circa € 191 duizend, waarvan circa € 32,4 duizend bedrijfsvermogen. Het mediane bedrijfsvermogen ligt met circa € 93,5 duizend voor zmp'ers hoger dan voor zzp'ers die een mediaan bedrijfsvermogen van circa € 22,6 duizend hebben.

Net zoals bij het jaarinkomen van zelfstandigen, zijn er ook verschillen tussen sectoren in het bedrijfsvermogen van zelfstandigen. Het grootste bedrijfsvermogen hebben zelfstandigen in de landbouw. Het mediane bedrijfsvermogen is hier circa € 450,2 duizend. Het kleinste bedrijfsvermogen is er bij zelfstandigen in dienstverlenende sectoren waar kapitaalinvesteringen minder noodzakelijk zijn, zoals het onderwijs, cultuur, sport en recreatie en de overige dienstverlening. Het mediane bedrijfsvermogen van zelfstandigen bedraagt hier € 11,5 duizend of minder.

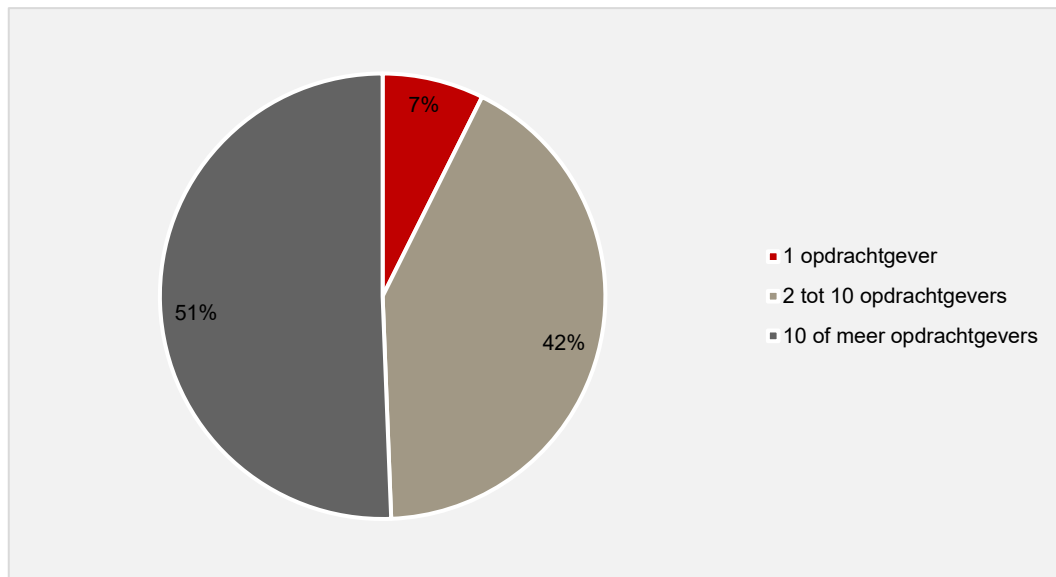
Kenmerken ondernemerschap

Daarnaast kunnen bepaalde kenmerken van het ondernemerschap – in aanvulling op de aard en inrichting van de werkzaamheden zoals behandeld in paragraaf 2.2 – wijzen op een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende.¹⁹ Bijvoorbeeld als de opdrachtnemer afhankelijk is van één opdrachtgever. De rol van de opdrachtgever lijkt dan op die van de werkgever, alleen dan zonder de verplichtingen, zoals het afdragen van premies voor werknemersverzekeringen en pensioen. Potentiële criteria die wijzen op afhankelijkheid van zelfstandigen ten opzichte van opdrachtgevers is het aantal (dominante) opdrachtgevers en of zij beschikken over bepaalde verzekeringen en een pensioenvoorziening.

Aantal opdrachtgevers

Uit de enquête onder zelfstandigen blijkt dat circa de helft van de zelfstandigen 10 of meer opdrachtgevers heeft, 42 procent heeft tussen de 2 en 10 opdrachtgevers en 7 procent had er één, zoals weergegeven in Figuur 2.8.

Figuur 2.8 Aantal opdrachtgevers van zelfstandigen

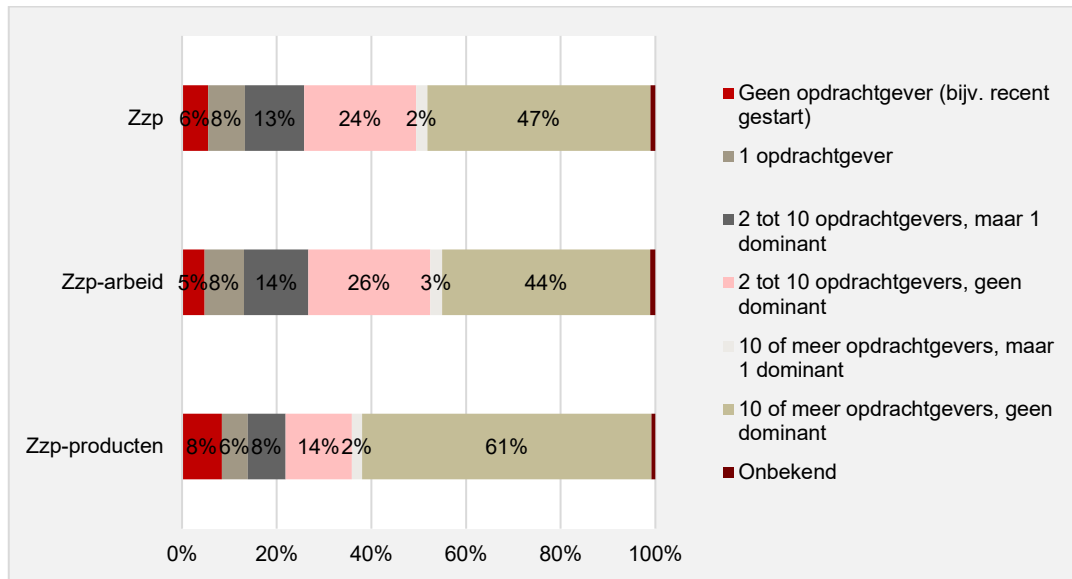


Bron: SEO Economisch Onderzoek (2021) o.b.v. enquêtegegevens

Voor zzp'ers kan er op basis van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) ook gekeken worden naar de afhankelijkheid van opdrachtgevers, zoals weergegeven in Figuur 2.9. Dat kan betekenen dat een zzp'er maar één opdrachtgever heeft en voor inkomsten dus daarvan afhankelijk is (8 procent), of dat men meerdere opdrachtgevers heeft, maar voor het merendeel van de inkomsten afhankelijk is van één opdrachtgever (15 procent). Afhankelijkheid van opdrachtgevers speelt dus voor 23 procent van de zzp'ers, waarbij vaker voor zzp-arbeid (24 procent) dan voor zzp-producten (16 procent).

¹⁹ In paragraaf 2.2 zijn potentiële criteria voor een gezagsverhouding tussen opdrachtgever en opdrachtnemer met betrekking tot bepaalde kenmerken van het ondernemerschap al behandeld, zoals de werktijden, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen, de manier waarop de werkende naar buiten treedt en de aansprakelijkheid voor risico's.

Figuur 2.9 Afhangelijkheid van zelfstandigen van opdrachtgevers

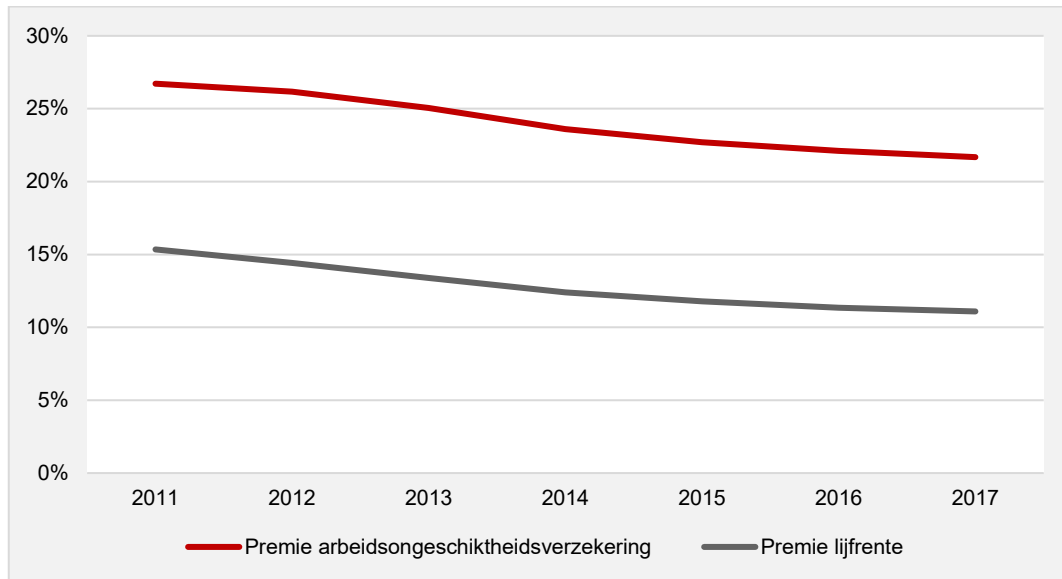


Bron: Enquête Beroepsbevolking (2020)

Arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioenvoorziening

Voor werknemers worden arbeidsongeschiktheids- en pensioenpremies ingehouden. Zelfstandigen zijn zelf verantwoordelijk voor een verzekering tegen arbeidsongeschiktheid en voor de opbouw van hun pensioen, bijvoorbeeld via een lijfrente. Uit het Integraal Inkomens- en Vermogensonderzoek van het CBS blijkt dat ruim 20 procent van zelfstandigen een premie voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering betaalde in 2017, zoals weergegeven in Figuur 2.10. Voor zzp'ers ligt de verzekeringsgraad iets onder dit niveau, terwijl bijna een derde van de zmp'ers een arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft. Ruim 10 procent van de zelfstandigen betaalde lijfrentepremie als pensioenvoorziening. Ook hiervoor geldt dat zzp'ers minder vaak een dergelijke pensioenvoorziening hebben dan zmp'ers: 10 versus 16 procent. In de afgelopen jaren is het aandeel zelfstandigen dat premie betaalt voor een arbeidsongeschiktheidsverzekering of lijfrente gedaald, voor zowel zzp'ers als zmp'ers.

Figuur 2.10 Aandeel zelfstandigen met premie arbeidsongeschiktheidsverzekering en lijfrente



Bron: CBS (2019); Integraal Inkomens- en Vermogensonderzoek; Inkomensverzekeringen zelfstandigen

Het hebben van een arbeidsongeschiktheidsverzekering en/of een pensioenvoorziening is niet de enige manier voor zelfstandigen om met de risico's van arbeidsongeschiktheid en een lang leven om te gaan. Zelfstandigen kunnen ook alternatieve voorzieningen hebben om bij arbeidsongeschiktheid en/of hun pensioen op terug te vallen, zoals het (pensioen)inkomen van een partner en/of eigen vermogen zoals spaargeld, beleggingen of de waarde van de eigen woning. Van de zzp'ers zonder arbeidsongeschiktheidsverzekering geeft een vijfde aan dat ze het financiële risico zelf kunnen dragen. Verder geeft bijna een vijfde aan terug te kunnen vallen op het inkomen van een partner. Daartegenover staat dat bijna 40 procent van de zzp'ers aangeeft geen arbeidsongeschiktheidsverzekering te kunnen betalen. Daarnaast heeft ruim twee derde van de zzp'ers een alternatieve pensioenvoorziening, zoals spaargeld of beleggingen of hun eigen woningwaarde. Van de zzp'ers zonder pensioenvoorziening geeft een meerderheid aan deze niet te kunnen betalen.²⁰

Aansprakelijkheidsverzekeringen

Voor zelfstandigen is het vaak raadzaam om zich te verzekeren tegen aansprakelijkheid, zoals bijvoorbeeld via een bedrijfs- en/of beroepsaansprakelijkheidsverzekering. Zo is een beroepsaansprakelijkheidsverzekering voor sommige zelfstandigen vanwege de financiële gevolgen van een aansprakelijkstelling zelfs verplicht.

Uit onderzoek van ZZP Barometer in samenwerking met Centraal Beheer blijkt dat bijna 70 procent van de zzp'ers zijn aansprakelijkheid heeft verzekerd. Zzp'ers beschikken hierbij vaker over een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering (67 procent) dan over een beroepsaansprakelijkheidsverzekering (48 procent). Bijna de helft van de zzp'ers beschikt over zowel een bedrijfs- als een beroepsaansprakelijkheidsverzekering. Dit aandeel is de laatste jaren toegenomen. De voornaamste reden voor zzp'ers om zich niet te verzekeren tegen beroeps- of bedrijfsaansprakelijkheden zijn de

²⁰ Zie <https://www.cbs.nl/nl-nl/faq/zzp/hebben-zzp-ers-een-voorziening-voor-arbeidsongeschiktheid-of-pensioen-> en <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/28/kwart-zzp-ers-heeft-geen-pensioenvoorziening>.

kosten. Ook geven veel zzp'ers aan het risico om aansprakelijk gesteld te worden op een andere manier te hebben gedekt. Verder zegt een deel van de zzp'ers geen middelen beschikbaar te hebben om de verzekeringen af te sluiten. Ook gebrek aan flexibiliteit wordt als reden genoemd.

Zzp'ers met een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering zijn in de meeste gevallen (78 procent) werkzaam in de sector bouw en installatie. Naast bouw en installatie werken zzp'ers die verzekerd zijn tegen bedrijfsaansprakelijkheid ook veel in de sectoren medisch en zorg (70 procent) en zakelijke dienstverlening (55 procent). Zzp'ers die beschikken over een beroepsaansprakelijkheidsverzekering zijn veelal werkzaam in de sectoren ICT en internet (83 procent), techniek (75 procent) en zakelijke dienstverlening (71 procent).²¹

²¹ Zie <https://zzpbarometer.nl/2017/07/04/infographic-aansprakelijkheden/#.YMNndUxcKUL>.

3 Samenhang potentiële criteria

Potentiële criteria ten aanzien van de vergelijkbaarheid met personeel, de werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen en de manier waarop de werkende naar buiten treedt hangen met elkaar samen. De wetgever zou deze criteria in een eventuele beleidswijziging onder kunnen brengen in één conceptueel geheel (bijvoorbeeld ‘organisatorische inbedding’), waarbinnen bijvoorbeeld aan bepaalde criteria een hoger gewicht toegekend kan worden.

Dit hoofdstuk beschrijft de uitkomsten van de *confirmatieve factoranalyse* naar de onderlinge samenhang tussen potentiële criteria voor de beoordeling van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende.

3.1 Samenhang potentiële criteria

De resultaten van de factoranalyse zijn weergegeven in Tabel 3.1. De tabel geeft voor twee verschillende concepten (ook wel factoren genoemd) de statistische samenhang (ook wel factorlading genoemd) tussen de onderliggende criteria en het desbetreffende concept weer. Het eerste concept is aangeduid als ‘feitelijk gezag’ en het tweede concept is aangeduid als ‘organisatorische inbedding’. De criteria die verondersteld ten grondslag liggen aan beide concepten zijn ontleend aan de indicaties en (contra-)indicaties van een gezagsverhouding uit het Handboek Loonheffingen (2021). De factorladingen geven vervolgens weer *hoe* (positief of negatief) en *in welke mate* (omvang) de onderliggende criteria met het desbetreffende concept samenhangen. Deze factorladingen geven daarmee inzicht in de samenhang van deze criteria met het desbetreffende concept. Zie Box 3.1 voor een toelichting op de confirmatieve factoranalyse die is uitgevoerd.

Box 3.1 Toelichting confirmatieve factoranalyse

Confirmatieve factoranalyse

Een *confirmatieve factoranalyse* is een statistische methode om te testen in hoeverre bepaalde gegevens passen in een verondersteld model. Dit veronderstelde model is veelal gebaseerd op theorie, empirie en/of expertise.

Concepten

Bij de confirmatieve factoranalyse is verondersteld dat ‘feitelijk gezag’ en ‘organisatorische inbedding’ twee verschillende concepten (factoren) zijn die ten grondslag liggen aan de gegevens uit de prototype webmodule onder opdrachtgevers.²² Hierbij is het eerste concept ‘feitelijk gezag’ gebaseerd op de gegevens met betrekking tot de potentiële criteria die vallen onder de

²² Vanwege het beperkte aantal observaties voor de prototype webmodule, is het niet goed mogelijk om een complexere factorstructuur te testen, waarbij er meerdere concepten worden verondersteld en/of meer variabelen worden meegenomen in de factoranalyse. De gegevens van de pilot webmodule lenen zich mogelijk beter voor een gedetailleerdere factoranalyse om beter inzicht te krijgen in onderlinge samenhang tussen potentiële criteria voor een gezagsverhouding.

categorie 'leiding en toezicht' in het Handboek Loonheffingen (2021). Daarnaast is het tweede concept 'organisatorische inbedding' gebaseerd op de gegevens met betrekking tot de potentiële criteria die vallen onder de categorieën 'vergelijkbaarheid met personeel', 'werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen' en 'manier waarop de werkende naar buiten treedt'.

Factorlading

Vervolgens is per concept gekeken in hoeverre de onderliggende gegevens uit de tweede testfase van de webmodule kunnen worden gebruikt om een statistische waarde (factorlading) aan de desbetreffend factor toe te kennen. Deze factorlading varieert daarbij tussen de -1 (perfect negatief) en de +1 (perfect positief). Een positieve waarde duidt op een indicatie van een gezagsverhouding en een negatieve waarde wijst op een contra-indicatie van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende. Een waarde van rond de 0 houdt in dat er helemaal geen samenhang is tussen de variabele en desbetreffende factor. Deze niet-significante variabelen zijn stapsgewijs weggelaten uit de analyse. Het resultaat van de confirmatieve factoranalyse op basis van gegevens uit de prototype webmodule is weergegeven in Tabel 3.1.

Concept 1: Feitelijk gezag

Binnen het eerste concept 'feitelijk gezag' heeft de mogelijkheid van de opdrachtgever om aanwijzingen en instructies te geven die de opdrachtnemer verplicht is op te volgen de grootste factorlading en is daarmee het meest bepalende criterium. Andere (contra-)indicaties hebben geen significante factorlading binnen dit concept, mogelijk omdat de variatie in deze variabelen al grotendeels gereflecteerd wordt door de hiervoor genoemde variabele en dus weinig extra informatie toevoegt of omdat deze variabelen onderling (statistisch) nauwelijks met elkaar samenhangen. Alleen de indicatie dat alleen de opdrachtgever certificaten, vergunningen of registraties heeft die voor de werkzaamheden (wettelijk) verplicht zijn heeft nog een beperkt significante factorlading binnen het concept 'feitelijk gezag'.

Concept 2: Organisatorische inbedding

Binnen het tweede concept 'organisatorische inbedding' hebben de (contra-)indicaties ten aanzien van de vergelijkbaarheid met personeel de grootste factorlading, gevolgd door de (contra-)indicaties ten aanzien van de werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen en de manier waarop de werkende naar buiten treedt.

Vergelijkbaarheid personeel

Het gaat bij de vergelijkbaarheid met personeel met name om de indicatie dat er bij de opdrachtgever werknemers werkzaam zijn die soortgelijke werkzaamheden verrichten. Dit wordt gevolgd door de indicaties dat er voor de opdrachtnemer dezelfde bedrijfsregels, specifieke gedragsregels of voorschriften gelden als voor werknemers, dat de opdrachtnemer wordt ingezet voor het opvangen van piekwerkzaamheden of ter vervanging van een zieke werknemer en dat de opdrachtnemer werkzaamheden uitvoert die een wezenlijk onderdeel vormen van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever. Een belangrijke contra-indicatie is dat de opdrachtnemer een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden heeft die niet aanwezig is binnen de organisatie. Deze contra-indicatie heeft een relatief grote negatieve factorlading binnen het concept 'organisatorische inbedding'.

Werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen

De indicaties ten aanzien van de werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen hebben gemiddeld een lagere factorlading dan de indicaties ten aanzien van de vergelijkbaarheid met personeel, terwijl deze onderling weinig van elkaar verschillen. Het gaat hierbij met name om de indicatie dat alleen de opdrachtgever de kosten draagt van de materialen, gereedschappen, hulpmiddelen of bedrijfsmiddelen die gebruikt worden voor de werkzaamheden. Dit wordt gevolgd door de indicaties dat alleen de opdrachtgever bepaalt waar de opdrachtnemer werkt of dat het werk locatiegebonden is en dat de opdrachtnemer geen grotere vrijheid dan werknemers heeft om zelf de dagen of tijdstippen voor het verrichten van de werkzaamheden te bepalen.

Manier waarop de werkende naar buiten treedt

De (contra-)indicaties ten aanzien van de manier waarop de werkende naar buiten treedt heeft de laagste factorlading. Het gaat hierbij vooral om de indicatie dat de opdrachtnemer bij de uitvoering van de opdracht herkenbaar is als werkende voor de opdrachtgever. De contra-indicatie dat de opdrachtnemer vrij is een eigen logo of andere kenmerken van zijn bedrijf te gebruiken als hij in contact komt met klanten van de opdrachtgever heeft een relatief lage factorlading.

Samenhang concepten

Op basis van bovenstaande factoranalyse zijn vervolgens twee samengestelde variabelen gecreëerd. Samen reflecteren die een groot deel van de onderliggende (contra-)indicaties van een gezagsverhouding tussen werkverschaffer en werkende binnen de concepten 'feitelijk gezag' en 'organisatorische inbedding', zoals gedefinieerd in dit onderzoek. Hierbij hebben (contra-)indicaties van een gezagsverhouding met een grotere factorlading ook een groter gewicht binnen de samengestelde variabele. Vervolgens is door middel van een correlatieanalyse de onderlinge (statistische) samenhang bepaald tussen deze twee concepten. Hieruit blijkt dat de statistische samenhang tussen de concepten 'feitelijk gezag' en 'organisatorische inbedding' met een correlatiecoëfficiënt van 0.70 relatief groot is. Beide concepten overlappen elkaar dus grotendeels en gaan dus vaak hand in hand, maar zijn tegelijkertijd wel voldoende (statistisch) onderscheidend van elkaar.

3.2 Bruikbaarheid potentiële criteria

Samengevat blijkt uit de factoranalyse op basis van de prototype webmodule dat potentiële criteria ten aanzien van de vergelijkbaarheid met personeel, de werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen en de manier waarop de werkende naar buiten treedt statistisch met elkaar samenhangen in de antwoorden van opdrachtgevers. Dat wil zeggen dat er veelal overlap zit in de antwoorden van opdrachtgevers op de vragen met betrekking tot deze criteria. Deze criteria zijn daarom in dit onderzoek ondergebracht in één conceptueel geheel onder de noemer 'organisatorische inbedding'. Hierbinnen hebben sommige criteria op basis van antwoorden van opdrachtgevers statistisch gezien meer gemeenschappelijk met het geheel aan criteria dan andere criteria die wat meer op zichzelf staan. Dat wil zeggen dat de antwoorden van opdrachtgevers op vragen met betrekking tot deze criteria meer overlappen met de antwoorden op vragen met betrekking tot de andere criteria, en daardoor dus grotendeels hetzelfde verhaal vertellen. Die statistische samenhang is het sterkst bij de potentiële criteria ten aanzien van de vergelijkbaarheid met personeel, zoals bijvoorbeeld de indicatie dat er bij de opdrachtgever werknemers werkzaam zijn die soortgelijke werkzaamheden verrichten en dat de opdrachtnemer werkzaamheden uitvoert die een wezenlijk onderdeel vormen van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever. De meeste potentiële criteria ten

aanzien van de werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen en de manier waarop de werkende naar buiten treedt hangen in de antwoorden van opdrachtgevers minder, maar nog wel significant met het geheel samen, en vertellen daarmee dus ook deels hetzelfde verhaal.

De resultaten van de factoranalyse laten hiermee zien dat meerdere criteria zijn onder te brengen binnen het concept ‘organisatorische inbedding’, waarbinnen de samenhang varieert. Voor (toekomstige) wetgeving betekent dit dat het geheel aan deze criteria dus potentieel bruikbaar kan zijn bij de beoordeling van een gezagsverhouding. Omdat bepaalde criteria binnen dit geheel meer met de andere criteria samenhangen – vooral ten aanzien van de vergelijkbaarheid met personeel – kan er bijvoorbeeld voor worden gekozen om deze criteria een hoger gewicht te geven of om slechts een beperkt aantal criteria mee te wegen in de beoordeling van een gezagsverhouding. Tot slot overlapt het geheel aan potentiële criteria binnen het concept ‘organisatorische inbedding’ grotendeels, maar niet volledig, met het concept ‘feitelijk gezag’ dat is gedefinieerd op basis van de instructiebevoegdheid. Alhoewel feitelijk gezag en organisatorische inbedding dus vaak hand in hand gaan, kan een verschuiving van accentverschillen – zoals geadviseerd door de Commissie Regulering van Werk (2020) – leiden tot een andere beoordeling van de gezagsverhouding, afbakening tussen zelfstandigen en werknemers, en daarmee kwalificatie van de arbeidsrelatie.

Tabel 3.1 Resultaten confirmatieve factoranalyse

	Factorloading
Concept 1: Feitelijk gezag	
• De opdrachtgever heeft de mogelijkheid om aanwijzingen of instructies te geven en de opdrachtnemer is verplicht deze op te volgen.	0.309***
• Alleen de opdrachtgever heeft de certificaten, vergunningen of registraties die voor de werkzaamheden (wettelijk) verplicht zijn.	0.081***
Concept 2: Organisatorische inbedding	
<i>Potentiële criteria m.b.t. vergelijkbaarheid personeel</i>	
• Bij de opdrachtgever zijn werknemers werkzaam die soortgelijke werkzaamheden verrichten.	0.303***
• Voor de opdrachtnemer gelden dezelfde bedrijfsregels, specifieke gedragsregels of voorschriften als voor werknemers.	0.262***
• De opdrachtnemer wordt ingezet voor het opvangen van piekwerkzaamheden of ter vervanging van een zieke medewerker.	0.217***
• De opdrachtnemer voert werkzaamheden uit die een wezenlijk onderdeel vormen van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever.	0.202***
• Het is gebruikelijk dat de opdrachtnemer deelneemt aan personeelsbijeenkomsten of personeelsactiviteiten die geen verband houden met de werkzaamheden.	0.085**
• De opdrachtnemer heeft een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden die niet aanwezig zijn binnen de organisatie.	-0.225***
• De opdrachtnemer ontvangt een hogere beloning dan de werknemers bij de opdrachtgever die soortgelijke werkzaamheden verrichten.	-0.087***
<i>Potentiële criteria m.b.t. werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen</i>	
• Alleen de opdrachtgever draagt de kosten van de materialen die gebruikt worden voor de werkzaamheden.	0.246***
• Alleen de opdrachtgever draagt de kosten van de gereedschappen, hulpmiddelen of bedrijfsmiddelen die gebruikt worden voor de werkzaamheden.	0.191***
• Alleen de opdrachtgever bepaalt waar de opdrachtnemer werkt of het werk is locatiegebonden.	0.191***
• De opdrachtnemer heeft geen grotere vrijheid dan werknemers om zelf de dagen of tijdstippen voor het verrichten van de werkzaamheden te bepalen.	0.180***
<i>Potentiële criteria m.b.t. manier waarop de werkende naar buiten treedt</i>	
• De opdrachtnemer is bij de uitvoering van de opdracht herkenbaar als werkende voor de opdrachtgever.	0.150***
• De opdrachtnemer is vrij een eigen logo of andere kenmerken van zijn bedrijf te gebruiken als hij in contact komt met klanten van de opdrachtgever.	-0.073**
Aantal observaties	591

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2021), eigen schattingen op basis van webmodulegegevens

Literatuur

- Belastingdienst. (2021). Beoordeling gezagsverhouding. In *Handboek Loonheffingen 2021* (pp. 406-411). Den Haag: Ministerie van Financiën.
- Commissie Regulering van Werk. (2020). *In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk*. Den Haag: Commissie Regulering van Werk.
- De Bock, R. (2020, Juli 7). *ECLI:NL:PHR:2020:698*. Opgehaald van https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:PHR:2020:698#_892b3996-5cfb-44c2-b26b-4c3ffdcba02e
- Hoge Raad. (2020). *ECLI:NL:HR:2020:1746*. Opgehaald van <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:HR:2020:1746>
- Inspectie SZW. (2019). *Staat van eerlijk werk 2019*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Liebregts, W., & Stam, E. (2017). Ondernemende werkenden. In M. Kremer, R. Went, & A. Knottnerus (red.), *Voor de zekerheid: De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid* (pp. 149-164). Den Haag: Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid.
- Van Haaren, K., Rietveld, R., & Verhulp, E. (2019). *Werken buiten dienstbetrekking*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Van Kesteren, J., Bussink, H., & Heyma, A. (2021). *Een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen: Gevolgen voor de verzekeringsmarkt, de tarieven en het arbeidsaanbod*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.

Bijlage A Verantwoording onderzoeksanpak

Analyse webmodule

De Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie (WBA) is een online vragenlijst waarmee opdrachtgevers duidelijkheid kunnen krijgen over de vraag of een opdracht buiten dienstbetrekking kan worden uitgevoerd. De vragenlijst is gebaseerd op huidige wet- en regelgeving en jurisprudentie. Door de vragen in te vullen krijgt een opdrachtgever een beoordeling van de arbeidsrelatie:

- Indicatie dat de opdracht buiten dienstbetrekking kan worden uitgevoerd;
- Indicatie dat er sprake is van een dienstbetrekking;
- Er kan geen oordeel gegeven worden op basis van verstrekte antwoorden.

De uitkomst van de webmodule kan voor opdrachtgevers aanleiding zijn om te bekijken of de werkrelatie met zelfstandigen anders moet worden vormgegeven of dat een zelfstandige in loondienst moet worden genomen.

Online vragenlijst

De online vragenlijst van de prototype webmodule is onderverdeeld in vijf blokken:

- **Blok 0 – Vragen over de opdrachtgever:** In het voorafgaande blok van de vragenlijst zijn vragen over de opdrachtgever uitgevraagd. Deze vragen zijn erop gericht om te bepalen of de opdrachtgever de afgelopen jaren iemand heeft ingehuurd die buiten dienstbetrekking werkt, en/of een werknemer in dienst heeft genomen, of geen personen ingehuurd of in dienst genomen heeft;
- **Blok 1 – Algemene vragen:** In het eerste blok zijn algemene vragen over de meest recente opdracht waarvoor de opdrachtgever iemand buitend dienstbetrekking heeft ingehuurd uitgevraagd. In dit blok wordt bepaald of de opdrachtnemer de werkzaamheden door iemand anders mag laten uitvoeren (doorgestuurd naar blok 3), of de opdrachtgever voor deze opdracht een tussenpersoon is (doorgestuurd naar blok 4), of de opdrachtgever een overeenkomst van aanneming van werk heeft afgesloten met de opdrachtnemer (doorgestuurd naar blok 5), of dat hiervan geen sprake is (doorgestuurd naar blok 2);
- **Blok 2 – Standaard vragen:** In het tweede blok zijn standaard vragen over de meest recente opdracht waarvoor de opdrachtgever iemand buiten dienstbetrekking heeft ingehuurd uitgevraagd. Het gaat hierbij om vragen over de opdracht, de uitvoering en omstandigheid van de opdracht en de werkrelatie tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer;
- **Blok 3 – Verplichting persoonlijke arbeid:** In het derde blok zijn vragen over vervanging uitgevraagd als de opdrachtnemer de werkzaamheden door iemand anders mag laten uitvoeren. In sommige gevallen is de respondent alsnog doorgestuurd naar blok 2;
- **Blok 4 – Vragen tussenkomst:** In het vierde blok zijn vragen over tussenkomst uitgevraagd. Deze vragen zijn gelijk aan de standaard vragen uit blok 2, met het verschil dat er hierbij sprake is van tussenkomst;
- **Blok 5 – Aanneming van werk:** In het vijfde blok zijn vragen over aanneming van werk uitgevraagd. Ook deze vragen zijn grotendeels gelijk aan de standaard vragen uit blok 2, met

het verschil dat de respondent de vragen beantwoordt vanuit de positie van opdrachtgever van de aannemer.

Respons en wegingen

Tabel A.1 geeft de totale respons op de vragenlijst van de webmodule weer. In totaal 1.829 opdrachtgevers zijn begonnen aan de vragenlijst. Hiervan zijn 70 opdrachtgevers direct uitgevallen (4 procent), hebben 591 opdrachtgevers niet iemand buiten dienstbetrekking ingehuurd (omdat zij alleen iemand binnen dienstbetrekking hebben ingehuurd of niemand hebben ingehuurd of aangenomen) (32 procent) en hebben 1.168 opdrachtgevers wel iemand buiten dienstbetrekking ingehuurd (64 procent).

Tabel A.1 Totale respons vragenlijst webmodule

	Aantal respons	Aandeel respons
Begonnen aan vragenlijst	1.829	100%
w.v. uitgevallen	70	4%
w.v. <u>niet</u> iemand buiten dienstbetrekking ingehuurd	591	32%
w.v. alleen iemand binnen dienstbetrekking ingehuurd	402	22%
w.v. niemand ingehuurd / aangenomen	189	10%
w.v. iemand buiten dienstbetrekking ingehuurd	1.168	64%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2021), eigen bewerking o.b.v. testgegevens webmodule (2020)

Van de 1.168 opdrachtgevers die iemand buiten dienstbetrekking hebben ingehuurd, sloten er 435 opdrachtgevers een overeenkomst van aanneming van werk af (37 procent), sloten er 408 opdrachtgevers geen overeenkomst van aanneming van werk af (35 procent) en zijn er 326 opdrachtgevers verder uitgevallen (28 procent), zie Tabel A.2. De 435 opdrachtgevers die een overeenkomst van aanneming van werk afsloten zijn doorgestuurd naar blok 5 ‘Aanneming van werk’ van de vragenlijst. Hiervan hebben uiteindelijk 315 opdrachtgevers alle vragen beantwoord en zijn er 120 opdrachtgevers alsnog uitgevallen. Van de 408 opdrachtgevers die geen overeenkomst van aanneming van werk afsloten, was er bij 53 (280) opdrachtgevers (geen) sprake van tussenkomst en zijn er 75 opdrachtgevers verder uitgevallen. De 53 opdrachtgevers waarbij er sprake was van tussenkomst zijn doorgestuurd naar blok 4 ‘Vragen tussenkomst’ van de vragenlijst, waarvan uiteindelijk 41 opdrachtgevers alle vragen hebben ingevuld. De 280 opdrachtgevers waarbij er geen sprake was van tussenkomst zijn verdergegaan met blok 2 ‘Standaard vragen’ van de vragenlijst, waarvan uiteindelijk 242 opdrachtgevers alle vragen hebben ingevuld.²³ In totaal hebben dus 598 opdrachtgevers de vragenlijst volledig doorlopen, waarvan 242 opdrachtgevers de standaard vragen (blok 2), 41 opdrachtgevers de vragen voor tussenkomst (blok 4) en 315 opdrachtgevers de vragen voor aanneming van werk (blok 5).

²³ Hiervan zijn 52 opdrachtgevers ook doorgestuurd naar blok 3 ‘Verplichting persoonlijke arbeid’ van de vragenlijst en hebben deze vragen aanvullend ingevuld.

Tabel A.2 Totale respons vragenlijst webmodule naar blok

	Aantal respons	Aandeel respons
Iemand buiten dienstbetrekking ingehuurd	1,168	100%
w.v. uitgevallen	326	28%
w.v. overeenkomst aanneming van werk (→ blok 5)	435	37%
w.v. uitgevallen	120	
w.v. t/m laatste vraag blok 5	315	
w.v. <u>geen</u> overeenkomst aanneming van werk	408	35%
w.v. uitgevallen	75	
w.v. tussenkomst (→ blok 4)	53	
w.v. uitgevallen	12	
w.v. t/m laatste vraag blok 4	41	
w.v. <u>geen</u> tussenkomst (→ blok 2)	280	
w.v. uitgevallen	38	
w.v. t/m laatste vraag blok 2	242	
w.v. verplichting persoonlijke arbeid (→ blok 3)	52	

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2021), eigen bewerking o.b.v. testgegevens webmodule (2020)

Om een inschatting te maken van het aandeel zelfstandigen dat voldoet aan potentiële criteria bij de beoordeling van een gezagsverhouding, is de respons van opdrachtgevers over de laatste opdracht buiten dienstbetrekking eerst gewogen naar de omvang van de doelpopulatie rechtspersonen per sector die ook daadwerkelijk zelfstandigen hebben ingehuurd. Zie Tabel A.3 voor de gebruikte weegfactoren. Dit geeft een representatieve verdeling van opdrachtgevers die gebruikmaken van zelfstandigen, en daarmee van de gegevens over de laatste opdracht buiten dienstbetrekking, tussen de verschillende sectoren. Deze gewogen respons is vervolgens opgehoogd naar de omvang van de doelpopulatie zelfstandigen per sector. Zie Tabel A.4 voor de gebruikte ophoogfactoren. Hierdoor ontstaat er een zo representatief mogelijk beeld van het aandeel zelfstandigen dat voldoet aan de onderzochte criteria die potentieel bruikbaar zijn voor de beoordeling van een gezagsverhouding.

Tabel A.3 Wegingen steekproef voor representativiteit aandeel opdrachtgevers naar sector

Sector	Rechtspersonen 2020 ^a		Ongewogen Respons ^b		Weging ^c	Gewogen respons ^d
	Aantal	Aandeel	Aantal	Aandeel		
A. Landbouw, bosbouw en visserij	6.889	1,7%	90	5,2%	0,33	30
C. Industrie / E. Waterbedrijven en afval	22.450	5,5%	51	2,9%	1,89	96
F. Bouwnijverheid	22.875	5,6%	194	11,1%	0,51	98
G. Handel	60.840	14,9%	143	8,2%	1,83	261
H. Vervoer en opslag	10.074	2,5%	80	4,6%	0,54	43
I. Horeca	10.700	2,6%	31	1,8%	1,48	46
J. Informatie en communicatie	24.661	6,1%	93	5,3%	1,14	106
K. Financiële instellingen	89.410	22,0%	67	3,8%	5,72	384
M. Specialistische zakelijke diensten	82.365	20,2%	329	18,8%	1,07	353
N. Verhuur en overige zakelijke diensten	17.531	4,3%	171	9,8%	0,44	75
O. Openbaar bestuur en overheidsdiensten	679	0,2%	66	3,8%	0,04	3
P. Onderwijs	6.479	1,6%	86	4,9%	0,32	28
Q. Gezondheids- en welzijnszorg	21.166	5,2%	166	9,5%	0,55	91
R. Cultuur, sport en recreatie	15.325	3,8%	108	6,2%	0,61	66
S. Overige dienstverlening	15.826	3,9%	72	4,1%	0,94	68
Totaal / gemiddelde	407.270	100%	1.747	100%	1,00	1.747

^a Betreft het aantal / aandeel rechtspersonen in de populatie naar sector o.b.v. CBS StatLine (2020)

^b Betreft het aantal / aandeel opdrachtgevers in de steekproef naar sector o.b.v. testgegevens van de web-module (2020)

^c Berekend als het aandeel rechtspersonen in 2020 in de populatie gedeeld door het aandeel opdrachtgevers in de steekproef naar sector

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2021), eigen bewerking

Tabel A.4 Wegingen steekproef voor schatting aantal zelfstandigen naar sector

Sector	Aantal zelfstandigen 2019 ^a	Aantal rechtspersonen 2020 ^b	Aandeel inhuur zelfstandigen ^c	Aantal inhuur zelfstandigen ^d	Gemiddeld aantal zelfstandigen ^e	Weging ^f
A. Landbouw, bosbouw en visserij	92.000	6.889	60,0%	4.133	22	3.113
C. Industrie / E. Waterbedrijven en afval	63.000	22.450	66,7%	14.974	4	654
F. Bouwnijverheid	137.000	22.875	76,8%	17.568	8	1.396
G. Handel	165.000	60.840	48,3%	29.386	6	632
H. Vervoer en opslag	40.000	10.074	42,5%	4.281	9	926
I. Horeca	55.000	10.700	41,9%	4.483	12	1.198
J. Informatie en communicatie	66.000	24.661	69,9%	17.238	4	624
K. Financiële instellingen	50.000	89.410	55,2%	49.354	1	130
M. Specialistische zakelijke diensten	254.000	82.365	69,0%	56.832	4	719
N. Verhuur en overige zakelijke diensten	75.000	17.531	62,6%	10.975	7	997
O. Openbaar bestuur en overheidsdiensten	6.000	679	78,8%	535	11	2.061
P. Onderwijs	75.000	6.479	82,6%	5.351	14	2.699
Q. Gezondheids- en welzijnszorg	147.000	21.166	75,9%	16.065	9	1.619
R. Cultuur, sport en recreatie	85.000	15.325	77,8%	11.923	7	1.293
S. Overige dienstverlening	66.000	15.826	47,2%	7.470	9	972
Totaal / gemiddelde	1.376.000	407.270	63,6%	259.159	5	788

^a Betreft het aantal zelfstandigen in de populatie naar sector o.b.v. CBS StatLine (2019)

^b Betreft het aantal rechtspersonen in de populatie naar sector o.b.v. CBS StatLine (2020)

^c Betreft het aandeel opdrachtgevers in de steekproef dat vanaf 2014 iemand buiten dienstbetrekking heeft ingehuurd naar sector o.b.v. testgegevens van de webmodule (2020)

^d Berekend als het aantal zelfstandigen in 2019 gedeeld door het aantal rechtspersonen dat vanaf 2014 iemand buiten dienstbetrekking heeft ingehuurd naar sector

^e Berekend als het aantal rechtspersonen dat vanaf 2014 iemand buiten dienstbetrekking heeft ingehuurd gedeeld door de gewogen respons en vermenigvuldigd met het gemiddeld aantal zelfstandigen per rechtspersoon naar sector

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2021), eigen bewerking

Vragenlijst enquête

Onderstaande vragen zijn opgenomen in de aanvullende enquête onder zelfstandigen:

Verhouding tot opdrachtgever en aard en inrichting van werkzaamheden

De volgende vragen gaan over uw verhouding tot opdrachtgevers (klanten) en de aard en inrichting van uw werkzaamheden als **zelfstandige**. Beantwoord de volgende vragen o.b.v. uw laatste afgeronde opdracht.

- Welke verplichting kenmerkte uw laatste opdracht het best?
 - 1. Een inspanningsverplichting
 - 2. Een resultaatsverplichting
 - 3. Zowel een inspannings- als resultaatsverplichting
- Wie bepaalde de inhoud van de overeenkomst van uw laatste opdracht?

- 1. Ikzelf
 - 2. De opdrachtgever
 - 3. We bepaalden gezamenlijk de inhoud van de overeenkomst
3. Wat bracht u als zelfstandige voor uw laatste opdracht in rekening?
- 1. Een totaalbedrag (al dan niet betaald in termijnen)
 - 2. Een uurtarief/dagtariaf
 - 3. Een stukprijs
 - 4. Een vast bedrag
4. Wie bepaalde de hoogte van het **[totaalbedrag, uurtarief/dagtariaf, stukprijs, vast bedrag]** voor uw laatste opdracht?
- 1. Ikzelf
 - 2. De opdrachtgever
 - 3. We bepaalden dit in onderling overleg
5. Mocht u de werkzaamheden van uw laatste opdracht ook door iemand anders laten uitvoeren?
- 1. Ja, een deel van de werkzaamheden heb ik door iemand anders uit laten voeren
 - 2. Ja, maar in de praktijk voerde ik de werkzaamheden altijd zelf uit
 - 3. Nee
6. Wat was de omvang van de werkzaamheden van uw laatste opdracht (gemiddeld) in uren per week?
- 1. 4 uur of minder
 - 2. 5 tot 16 uur
 - 3. 17 tot 24 uur
 - 4. 24 tot 32 uur
 - 5. 32 uur of meer
7. Wat was de afgesproken duur van uw laatste opdracht?
- 1. 3 maanden of minder
 - 2. 4 tot 6 maanden
 - 3. 7 tot 12 maanden
 - 4. 13 tot 24 maanden
 - 5. 24 maanden of langer
8. Wie bepaalde de looptijd van uw laatste opdracht?
- 1. Ikzelf
 - 2. De opdrachtgever
 - 3. We bepaalden dit in onderling overleg
9. Heeft u in de 6 maanden voorafgaand aan uw laatste opdracht soortgelijk werk bij dezelfde opdrachtgever verricht?
- 1. Ja, als zelfstandige

2. Ja, als werknemer
3. Nee
10. Moest u bedrijfsregels, specifieke gedragsregels of voorschriften opvolgen tijdens uw laatste opdracht?
1. Ja
2. Nee
11. Ontving u aanwijzingen of instructies met betrekking tot de wijze van uitvoering van de werkzaamheden van uw laatste opdrachtgever en was u verplicht deze op te volgen?
1. Ja
2. Nee
12. Wie bepaalde de dagen en tijdstippen waarop u werkte aan uw laatste opdracht?
1. Ikzelf
2. De opdrachtgever
3. We bepaalden dit samen
4. Het werk was dag- en tijdsgebonden
13. Wie bepaalde waar u uw werkzaamheden uitvoerde?
1. Ikzelf
2. De opdrachtgever
3. We bepaalden dit samen
4. Het werk was locatiegebonden
14. Wie droeg de kosten voor de materialen, gereedschappen, hulpmiddelen en/of bedrijfsmiddelen die gebruikt werden voor de werkzaamheden?
1. Ikzelf
2. De opdrachtgever
3. We droegen de kosten samen
4. Er werden geen materialen, gereedschappen, hulpmiddelen en/of bedrijfsmiddelen gebruikt
15. Was u als zelfstandige bij de uitvoering van uw laatste opdracht herkenbaar als werkende voor de organisatie van de opdrachtgever?
1. Ja, ik was herkenbaar als werkende voor mijn opdrachtgever
2. Nee, ik was als zodanig niet herkenbaar
16. Was het toegestaan een eigen logo of andere kenmerken van uw bedrijf te gebruiken als u in contact kwam met klanten van de opdrachtgever?
1. Ja, dit was toegestaan
2. Nee, dit was niet toegestaan
3. Niet van toepassing

17. Mocht u zonder toestemming gedurende de looptijd van de overeenkomst ook voor andere opdrachtgevers werken?
- 1. Nee, ik had toestemming van de opdrachtgever nodig
 - 2. Ja, ik had geen toestemming van de opdrachtgever nodig
18. Werden de werkzaamheden van uw laatste opdracht als zelfstandige ook verricht door werknemers die in dienst waren bij de opdrachtgever?
- 1. Ja, er waren bij de opdrachtgever werknemers werkzaam die soortgelijke werkzaamheden verrichtten
 - 2. Nee, er waren bij de opdrachtgever geen werknemers werkzaam die soortgelijke werkzaamheden verrichtten
19. Voerde u bij uw laatste opdracht als zelfstandige werkzaamheden uit die een wezenlijk onderdeel vormden van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever?
- 1. Ja, de werkzaamheden waren een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever (bijv. een chauffeur die rijdt voor een transportonderneming)
 - 2. Nee, de werkzaamheden waren geen wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever (bijv. een schilder die wordt ingehuurd om een advocatenkantoor te schilderen)
20. Wie was op grond van de gemaakt afspraken aansprakelijk voor eventuele schade indien u die had veroorzaakt bij de uitoefening van de werkzaamheden?
- 1. Ikzelf
 - 2. De opdrachtgever
 - 3. We waren samen aansprakelijk
 - 4. Daar hebben we geen afspraken over gemaakt



seo economisch onderzoek

Roetersstraat 29 . 1018 WB Amsterdam . T (+31) 20 525 16 30 . F (+31) 20 525 16 86 . www.seo.nl