

ZELFSTANDIG PROFESSIONALS

DE ECONOMISCHE EN MAATSCHAPPELIJKE WAARDE VAN
ZELFSTANDIG PROFESSIONALS

EINDRAPPORT

seo • economisch onderzoek

AUTEURS

HENRI BUSSINK, ARJAN HEYMA, JELLIEN KNOL & TAMARA DOEVE

IN OPDRACHT VAN

HEADFIRST GROUP B.V.

AMSTERDAM, DECEMBER 2023

Samenvatting

De extra maatschappelijke baten van de 110 duizend gespecialiseerde en hoog-opgeleide zelfstandig professionals in Nederland is circa 4,4 miljard euro per jaar, wat neerkomt op 0,5 procent van het nationaal inkomen (bbp). Dit is het gevolg van 25 procent extra productie en winst als gevolg van een 10 procent hogere arbeidsvraag en -deelname en een 10 procent hogere arbeidsproductiviteit ten opzichte van een situatie zonder zelfstandig professionals, waarin zij al dan niet in een alternatieve arbeidsvorm werkzaam zijn.

Wat zijn de belangrijkste motieven van zelfstandig professionals en opdrachtgevers?

Naar schatting waren er begin 2023 circa 110 duizend zelfstandig professionals (zp'ers) op de Nederlandse arbeidsmarkt actief. Een zp'er kenmerkt zich als een zelfstandige die hoger opgeleid is en werkzaam is voor veelal grote opdrachtgevers in de zakelijke dienstverlening. Het aantal zp'ers komt neer op circa 10,2 procent van alle zelfstandigen zonder personeel (zvp'ers) (circa 1,1 miljoen) en circa 1,1 procent van alle werkenden (circa 9,7 miljoen) in Nederland. De voornaamste motieven van zp'ers om zelfstandig te werken liggen in het verlengde van de belangrijkste redenen waarom opdrachtgevers ervoor kiezen om zp'ers in te huren. Professionele autonomie, flexibiliteit en verdienmogelijkheden zijn de voornaamste motieven voor zp'ers. Voor opdrachtgevers zijn dit het binnenhalen van specifieke kennis en expertise binnen een opdracht en flexibiliteit. Zowel zp'ers als opdrachtgevers hechten dus veel waarde aan professionele autonomie en flexibiliteit. Voor zp'ers zijn deze aspecten belangrijk om de eigen professionele loopbaan vorm te kunnen geven en een eigen werkschema in te kunnen richten. Opdrachtgevers daarentegen waarderen de flexibiliteit met betrekking tot het inhuren van specifieke kennis en expertise binnen veelal tijdelijke opdrachten. Dit verklaart de aantrekkingskracht van deze arbeidsvorm voor beide partijen.

Wat zijn de belangrijkste alternatieven van het zp-schap?

Dit onderzoek brengt door middel van een maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA) de maatschappelijke waarde van zp'ers in kaart en laat zien bij welke partijen de maatschappelijke kosten en baten van zp'ers terechtkomen. Hierbij is de huidige situatie op de arbeidsmarkt (het beleidsalternatief) vergeleken met een denkbeeldige situatie op de arbeidsmarkt waarin zp'ers al dan niet in een alternatieve arbeidsvorm werkzaam zijn (het nulalternatief). Het nulalternatief is gebaseerd op verwachtingen van zp'ers zelf die hebben deelgenomen aan een online enquête, op de statistische samenhang (correlatie) in de mobiliteit van hoger opgeleiden tussen verschillende arbeidsvormen en op verwachtingen van experts die hebben deelgenomen aan een voor dit onderzoek georganiseerde expertmeeting. Wanneer het niet langer mogelijk zou zijn om in de huidige vorm als zp'er werkzaam te zijn, dan zou naar verwachting 90 procent van de zp'ers (99 duizend) werkzaam zijn in een andere arbeidsvorm. Naar verwachting heeft 30 procent (33 duizend) dan een regulier vast contract en is 28 procent actief als directeur-groootaandeelhouder (dga) zonder personeel (31 duizend). Daarnaast is naar verwachting 20 procent (22 duizend) als werknemer gedetacheerd en heeft 12 procent (13 duizend) een regulier tijdelijk contract. De resterende 10 procent (11 duizend) is naar verwachting inactief, werkzaam in het buitenland of met (vervroegd) pensioen.

Wat zijn de economische en maatschappelijke effecten van het zp-schap?

De belangrijkste economische effecten van het zp-schap zijn een hogere arbeidsvraag en -deelname als gevolg van de extra mogelijkheden die deze vorm van specialistische en tijdelijke arbeid biedt voor opdrachtgevers (zoals het binnenhalen van specifieke kennis en expertise binnen een opdracht en flexibiliteit) en voor zp'ers (zoals het zelf kunnen bepalen hoeveel en wanneer te werken en het meer kunnen verdienen als zelfstandige). Dit zorgt ervoor dat er gemiddeld 11 duizend meer mensen (10 procent van alle zp'ers) in Nederland aan het werk zijn dan in een situatie zonder de mogelijkheid van het zp-schap, omdat deze mensen anders inactief, werkzaam in het buitenland of met (vervroegd) pensioen zouden zijn. Daarnaast zijn zp'ers gemiddeld productiever dan reguliere werknemers en gedetacheerden (wat tot uitdrukking komt in de (gecorrigeerde) verschillen in arbeidskosten per uur), omdat zij alleen binnen specifieke opdrachten worden ingezet en daarbij volledig en herhaaldelijk gebruik kunnen maken van hun expertise. Voor reguliere werknemers en gedetacheerden is het niet altijd mogelijk om tijdens de duur van een arbeidsrelatie volledig inzetbaar te zijn op de eigen expertise vanwege fluctuaties in de vraag naar deze expertise.

Het belangrijkste maatschappelijke effect van het zp-schap is de verminderde risicosolidariteit tussen werkenden, omdat zp'ers niet meedoen aan collectieve regelingen voor werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensioen voor werknemers. Opdrachtgevers van zp'ers dragen geen sociale premies (zoals WW-, ZW- en WIA-premies) over de bruto beloningen van zp'ers af en daartegenover staat dat zp'ers ook geen aanspraak kunnen maken op WW-uitkeringen, loondoorbetaling bij ziekte, ZW- en WIA-uitkeringen en zij het risico op werkloosheid (vraaguitval), ziekte en arbeidsongeschiktheid dus zelf dragen of verzekeren. Ook dragen opdrachtgevers en zp'ers geen premies binnen de tweede pensioenpijler af (pensioenopbouw via de werkgever), waardoor zp'ers zelf verantwoordelijk zijn voor hun pensioenopbouw binnen de derde pijler (individueel aanvullend pensioen). Hiervoor krijgen zp'ers ruimschoots gecompenseerd door een hogere bruto beloning in vergelijking met reguliere werknemers en gedetacheerden die soortgelijke werkzaamheden verrichten. Voor de overheid zijn de gedeerde premie-inkomsten door het zp-schap hoger dan de besparingen op uitkeringen, omdat zp'ers gemiddeld een gunstiger risicoprofiel hebben en dus gemiddeld meer zouden bijdragen dan ontvangen. Tegelijkertijd kan de overheid dit verschil volledig compenseren door de extra belastinginkomsten die zij ontvangen als gevolg van een hogere arbeidsdeelname, -productiviteit en daarmee bruto beloning van zp'ers.

Wat zijn de maatschappelijke kosten en baten van die effecten en in welke aspecten zit de maatschappelijke waarde vooral?

Het saldo van maatschappelijke baten en kosten van zp'ers bedraagt circa 4,4 miljard euro per jaar (zie Figuur S.1) ten opzichte van een situatie waarin het zp-schap niet mogelijk is, wat neerkomt op 0,5 procent van het nationale inkomen (bbp). Dit is het resultaat van circa 4,5 miljard euro aan extra productie en winst, minus circa 125 miljoen euro aan hogere arbeidskosten, zoals de kosten voor ziekteverzuim en scholing en circa 11 miljoen euro aan lagere zorgkosten. De extra productie en winst zijn het gevolg van een hogere arbeidsvraag en -deelname door de mogelijkheid van het zp-schap, wat leidt tot meer gewerkte uren en een hogere gemiddelde arbeidsproductiviteit onder zp'ers. Dit resulteert in meer productie per gewerkt uur. De hogere arbeidskosten zijn ook het gevolg van een hogere arbeidsdeelname en -productiviteit, waardoor er vaker en tegen hogere kosten verzuimd en geschoold wordt. Wel ligt het gemiddelde ziekteverzuimpercentage iets lager onder zp'ers, terwijl de gemiddelde scholingsdeelname juist iets hoger ligt dan onder reguliere werknemers en gedetacheerden. De lagere zorgkosten komen doordat zp'ers gemiddeld hoger opgeleid en gezonder zijn.

Figuur S.1 Het totaaloverzicht van de jaarlijkse maatschappelijke baten en kosten van zelfstandig professionals (het beleidsalternatief) ten opzichte van een situatie zonder het zp-schap (het nulalternatief)

(x mln.)	Opdrachtgevers	Zelfstandig professionals	Overheid en maatschappij	Totaal
Productiewaarde en winst ^a	€ 4.237		€260	€ 4.497
Arbeidskosten en inkomens ^b	€ -3.456	€ 3.067	€ 264	€ -125
Overige effecten ^c		€ -660 (+PM)	€ 670	€ 11 (+PM)
Totaal	€ 781	€ 2.408 (+PM)	€ 1.195	€ 4.383 (+PM)

^a Het subtotaal productiewaarde en winst bevat het saldo van de effecten op de productie en winst.

^b Het subtotaal arbeidskosten en inkomens bevat het saldo van de effecten op de bruto beloningen, (sociale) premies, belastingen en kosten voor ziekteverzuim, scholing en ontslag.

^c Het subtotaal overige effecten bevat het saldo van de effecten op werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, pensioenen, zorgkosten en de waarde van zelfstandig werk.

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2023)

De resultaten van dit onderzoek worden beïnvloed door een aantal veronderstellingen die gemaakt zijn in gevallen waarin empirische gegevens ontbreken. De maatschappelijke waarde van zp'ers wordt vooral beïnvloed door het veronderstelde aandeel alternatieve arbeidsvormen en inactieven in het nulalternatief, waarbij vooral het aandeel inactieven een belangrijke rol speelt. Daarnaast spelen veronderstelde verschillen in arbeidsproductiviteit tussen zp'ers en reguliere werknemers en gedetacheerden een belangrijke rol. De gemaakte veronderstellingen zijn door middel van gevoeligheidsanalyses systematisch gevarieerd, waardoor de maatschappelijke waarde van zp'ers met grote waarschijnlijkheid varieert tussen de 2,1 en 6,3 miljard euro per jaar.

Bij wie komen die kosten en baten terecht?

Ruim de helft van de maatschappelijke meerwaarde komt ten gunste van zp'ers zelf. Opdrachtgevers enerzijds en de overheid en de rest van de maatschappij anderzijds profiteren voor respectievelijk bijna een vijfde tot bijna een derde van de maatschappelijke waarde van zp'ers. De hogere productiewaarde vertaalt zich volledig door naar hogere arbeidskosten voor opdrachtgevers, zodat voor opdrachtgevers de maatschappelijke waarde gelijk is aan de netto winst (bruto winst minus winstbelasting). De hogere arbeidskosten voor opdrachtgevers worden in de vorm van hogere bruto beloningen uitgekeerd aan zp'ers, die hierover minder (sociale) premies maar meer belastingen afdragen aan de overheid en de rest van de maatschappij. Voor zp'ers is de maatschappelijke waarde gelijk aan de hogere netto beloningen (bruto beloningen minus premies en belastingen) verminderd met het verlies aan (uitgesteld) inkomen in het geval van werkloosheid (vraaguitval), ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensionering. Voor de overheid en de rest van de maatschappij is de maatschappelijke waarde gelijk aan de hogere belastinginkomsten (via de winst- en inkomstenbelasting) en de besparingen op WW-, ZW- en WIA- en pensioenuitkeringen, verminderd met de gedeelde premie-inkomsten die veelal hoger liggen dan het gemiddelde uitkeringsniveau, maar lager zijn dan de extra belastinginkomsten.

Inhoudsopgave

Samenvatting		i
1	Inleiding	1
	1.1	Achtergrond en doel 1
	1.2	Onderzoeksvragen 1
	1.3	Onderzoeksaanpak 2
	1.4	Leeswijzer 4
2	Het beleids- en nulalternatief	5
	2.1	Het beleidsalternatief 5
	2.2	Motieven van zelfstandig professionals en opdrachtgevers 12
	2.3	Alternatieven van zelfstandig professionals en opdrachtgevers 14
	2.4	Het nulalternatief 16
3	Productiewaarde en winst	19
	3.1	Productie en toegevoegde waarde 19
	3.2	Bruto en netto winst 21
	3.3	Saldo productiewaarde en winst 22
4	Arbeidskosten en inkomens	25
	4.1	Bruto beloningen 25
	4.2	(Sociale) premies 26
	4.3	Belastingen 28
	4.4	Netto beloningen 29
	4.5	Overige arbeidskosten 30
	4.6	Saldo arbeidskosten en inkomens 34
5	Overige effecten	35
	5.1	Werkloosheidsuitkeringen 35
	5.2	Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen 36
	5.3	Pensioenen 38
	5.4	Zorgkosten 39
	5.5	Waarde van zelfstandig werk 40
	5.6	Saldo van overige effecten 41
6	Totaaloverzicht van kosten en baten	43
7	Gevoeligheidsanalyses	46
	7.1	Het nulalternatief 46

DE ECONOMISCHE EN MAATSCHAPPELIJKE WAARDE VAN ZELFSTANDIG PROFESSIONALS

7.2	Arbeidsproductiviteit en -duur en bruto winstmarges	47
7.3	Risicosolidariteit	48
Referenties		50
Bijlage A Kenmerken zelfstandig professionals		52
Bijlage B Samenhang arbeidsvormen		55
Bijlage C Expertmeeting		56
	Agenda	56
	Deelnemers	56

1 Inleiding

Dit onderzoek brengt door middel van een maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA) de maatschappelijke waarde van zelfstandig professionals in kaart en bij welke partijen de maatschappelijke kosten en baten van zelfstandig professionals terechtkomen. Hierbij is de huidige situatie op de arbeidsmarkt (het beleidsalternatief) vergeleken met een denkbeeldige situatie zonder het zp-schap, waarin zelfstandig professionals al dan niet in een alternatieve arbeidsvorm werkzaam zijn (het nulalternatief).

1.1 Achtergrond en doel

In het maatschappelijke debat is er discussie over de inhuur van zelfstandigen. Het gaat hierbij over het onderscheid tussen zelfstandigen en werknemers en wanneer er al dan niet sprake is van een dienstbetrekking. Onderwerpen die de revue passeren gaan onder andere over schijnzelfstandigheid (de inhuur van zelfstandigen terwijl er sprake is van een dienstbetrekking), de (kwetsbare) economische positie van zelfstandigen, bescherming tegen sociale risico's (zoals ziekte, arbeidsongeschiktheid, kennisveroudering en pensioen) en fiscale verschillen ten opzichte van werknemers. Deze discussie heeft invloed op wet- en regelgeving rondom de inhuur van zelfstandigen en daarmee op de manier waarop zelfstandigen en opdrachtgevers samenwerken. Dit heeft mogelijk ook gevolgen voor zelfstandig professionals: een gespecialiseerde en hoger opgeleide groep zelfstandigen zonder personeel die werkzaam is voor grote opdrachtgevers in de zakelijke dienstverlening. HeadFirst Group B.V. (hierna: HeadFirst) – een HR Tech dienstverlener gespecialiseerd in externe inhuur door opdrachtgevers – vindt het belangrijk dat de maatschappelijke waarde van zelfstandig professionals wordt meegewogen in de beleidsdiscussie rondom de inhuur van zelfstandigen. Inzicht in de maatschappelijke waarde van de huidige manier waarop zelfstandig professionals werkzaam zijn ontbreekt echter. Dit onderzoek geeft hier invulling aan.

1.2 Onderzoeksvragen

In het onderzoek staat de volgende vraag centraal: **Wat is de economische en maatschappelijke waarde van zelfstandig professionals in Nederland?**

Een zelfstandig professional (zp'er) wordt in dit onderzoek gedefinieerd als *'een zelfstandige zonder personeel (zzp'er) of directeur-groootaandeelhouder (dga) tussen de 15 en 75 jaar oud die hoger opgeleid is (hbo of wo) en werkzaam is voor veelal grote opdrachtgevers (>250 medewerkers) in de zakelijke dienstverlening'*.

Bij de maatschappelijke waarde van zp'ers kan in eerste instantie gedacht worden aan de *economische waarde*. Voorbeelden hiervan zijn de omvang van de productie die zp'ers verzorgen, het inkomen dat zij daarmee verdienen en de toegevoegde waarde die zij daarmee leveren. Dit geeft echter nog geen (volledig) inzicht in de *totale* maatschappelijke waarde van zp'ers. De discussie rondom de inhuur van zelfstandigen is dan ook niet zozeer gericht op de economische waarde van zp'ers, maar meer op de gevolgen van het zp-schap op de economie en maatschappij als geheel. Voor zp'ers zelf en de meeste opdrachtgevers zijn die gevolgen waarschijnlijk positief,

omdat zij anders niet als zp'er zouden werken of als zp'er ingehuurd zouden worden. Er zijn mogelijk ook partijen die negatieve gevolgen van het zp-schap ondervinden, bijvoorbeeld doordat zp'ers verhoudingsgewijs minder belasting en sociale premies afdragen aan de overheid en bepaalde sociale risico's (zoals langdurige arbeidsongeschiktheid) in sommige gevallen kunnen afwentelen op de maatschappij als geheel (bijvoorbeeld via een beroep op de bijstand).

Zolang niet duidelijk is in hoeverre de maatschappelijke baten van het zp-schap opwegen tegen de maatschappelijke kosten ervan, en bij welke partijen (zoals zp'ers, opdrachtgevers, de overheid en de rest van de maatschappij) deze kosten en baten neerslaan, kan er geen goed antwoord gegeven worden op de vraag naar de maatschappelijke waarde van zp'ers. Om die reden is de onderzoeksvraag opgesplitst in de volgende deelvragen:

- Wat zijn de belangrijkste motieven van zp'ers om zich als zp'er aan te bieden en van opdrachtgevers om zp'ers in te huren?
- Wat zijn de belangrijkste alternatieven van zp'ers en opdrachtgevers op de arbeidsmarkt voor het zp-schap?
- Wat zijn de economische en maatschappelijke effecten van het zp-schap?
- Wat zijn de maatschappelijke kosten en baten van die effecten en in welke aspecten zit de maatschappelijke waarde van zp'ers vooral?
- Bij wie komen die kosten en baten terecht?

Antwoorden op deze onderzoeksvragen geven een genuanceerd beeld van de economische en maatschappelijke waarde van zp'ers in Nederland.

1.3 Onderzoeksaanpak

De vraagstelling van dit onderzoek leent zich goed voor een maatschappelijke kosten-batenanalyse (MKBA), waarbij arbeidsmarkteffecten centraal staan. In een MKBA worden financiële en niet-financiële effecten van het zp-schap zoveel mogelijk uitgedrukt als economische waarde (geld). Hierdoor kunnen verschillende effecten onderling worden vergeleken in termen van kosten en baten, zowel op nationaal niveau als tussen maatschappelijke partijen. Dit geeft niet alleen inzicht of maatschappelijk gezien de baten van zp'ers opwegen tegen de kosten van het zp-schap, maar ook bij welke partijen deze kosten en baten terechtkomen. Wanneer zp'ers maatschappelijke meerwaarde opleveren op nationaal niveau, dan kunnen partijen die nadeel ondervinden van het bestaan van zp'ers daarvoor in principe volledig worden gecompenseerd door partijen die er juist voordeel van ondervinden.

Een MKBA zorgt er dus voor dat zoveel mogelijk maatschappelijke effecten van zp'ers in kaart gebracht en expliciet gemaakt worden. Ook wordt duidelijk of het gaat om additionele effecten voor Nederland of om verdelingseffecten tussen partijen binnen Nederland. Dit onderscheid is belangrijk om het dubbeltellen van kosten en baten te voorkomen en om duidelijk te maken welke partijen allemaal te maken hebben met de effecten van het zp-schap. Wanneer een zp'er zorgt voor extra productie, waardoor een opdrachtgever meer omzet en winst genereert, de zp'er een hoger inkomen verdient en de overheid hierdoor meer winst- en inkomstenbelasting int, dan zijn dat niet vier aparte baten die kunnen worden opgeteld. Het gaat in dit geval om dezelfde baten waar meerdere partijen mee te maken krijgen. De hogere productiewaarde wordt via omzet en winst (opdrachtgevers), beloningen (zp'ers) en belastingen en sociale premies (de overheid) dus verdeeld over verschillende partijen in de maatschappij.

Voor het uitvoeren van de MKBA van zp'ers is op hoofdlijnen het stappenplan van de Algemene leidraad voor maatschappelijke kosten-batenanalyses gevolgd (Romijn en Renes, 2013). De stappen uit het stappenplan zijn vertaald naar een aantal concrete onderzoeksstappen en worden hieronder verder toegelicht:

- **Vaststellen van het beleidsalternatief:** Allereerst zijn de omvang en kenmerken van de huidige populatie zp'ers in kaart gebracht (het beleidsalternatief). Dit is gebaseerd op openbare data van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over de werkzame beroepsbevolking, de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) van CBS en TNO en een online enquête die via HeadFirst en PanelClix voor dit onderzoek is uitgezet onder zp'ers;¹
- **Vaststellen van het nulalternatief:** Daarnaast zijn onderbouwde veronderstellingen gemaakt over de alternatieve arbeidsmarktpositie van zp'ers in een denkbeeldige situatie op de arbeidsmarkt waarbij het zp-schap - om welke reden dan ook - niet meer mogelijk is (het nulalternatief). Deze veronderstellingen zijn gebaseerd op verwachtingen van zp'ers die hebben deelgenomen aan de hiervoor genoemde online enquête, op de statistische samenhang (correlatie) tussen hoger opgeleide zpz'ers en hoger opgeleiden in alternatieve arbeidsvormen en inactiviteit², en op verwachtingen van experts die hebben deelgenomen aan een expertmeeting die voor dit onderzoek is gehouden;³
- **Inventariseren en kwantificeren van effecten, baten en kosten:** Vervolgens zijn de effecten, baten en kosten van zp'ers geïnventariseerd en gekwantificeerd. Deze effecten geven de verschillen tussen het beleids- en nulalternatief weer en zijn bepaald aan de hand van drie verschillende dimensies. De eerste dimensie betreft toegevoegde waarde. Het gaat hierbij om de vraag of en in welke mate zp'ers productiever zijn dan als zij in een alternatieve arbeidsvorm werkzaam zouden zijn. De tweede dimensie betreft arbeidskosten en inkomens. Het gaat hierbij om verschillen in arbeidskosten (beloningen, sociale premies en belastingen, ziekteverzuim, scholing en ontslag) voor opdrachtgevers en om verschillen in bruto en netto inkomens voor zp'ers. De derde en laatste dimensie bevat overige effecten, zoals verschillen in de kosten voor werkloosheid, arbeidsongeschiktheid en zorg en in de persoonlijke waardering van (zelfstandig) werk. De berekeningen zijn zo veel mogelijk gebaseerd op openbare data van het CBS en voorgaand onderzoek. Indien voor bepaalde effecten geen data of onderzoek aanwezig zijn, zijn onderbouwde veronderstellingen gemaakt;
- **Opstellen van een kosten-batenoverzicht:** Vervolgens is een overzicht van de maatschappelijke kosten en baten van zp'ers (het beleidsalternatief) opgesteld ten opzichte van een denkbeeldige situatie op de arbeidsmarkt waarin zp'ers in alternatieve arbeidsvormen werkzaam zijn of niet werkzaam (inactief) zijn (het nulalternatief). In rijen zijn de verschillende kosten-batenposten (toegevoegde waarde, arbeidskosten, inkomens en overige effecten) weergegeven en in kolommen staan de partijen (opdrachtgevers, zp'ers, de overheid en de rest van de maatschappij) waar deze kosten en baten van zp'ers neerslaan. De rij- en kolomtotalen reflecteren de netto kosten en baten voor respectievelijk de verschillende kosten-batenposten en de verschillende maatschappelijke partijen;
- **Uitvoeren van gevoeligheidsanalyses:** Tot slot zijn er gevoeligheidsanalyses uitgevoerd met betrekking tot in het onderzoek gemaakte veronderstellingen in gevallen waar empirische informatie ontbreekt. Het gaat hierbij om veronderstellingen ten aanzien van het aandeel alternatieve arbeidsvormen en inactieven in het nulalternatief, verschillen in de arbeidsproductiviteit en -duur tussen zp'ers en alternatieve arbeidsvormen en verschillen in de bruto winstmarge tussen zp'ers en dga's zonder personeel.

¹ De online enquête is uitgezet onder 25.617 e-mailadressen van zp'ers die bekend zijn bij HeadFirst en onder een steekproef van 1.864 hoger opgeleide (hbo of wo) zelfstandigen tussen de 20 en 70 jaar in het panel van PanelClix. De bruto en netto respons via HeadFirst is respectievelijk 8 en 4 procent. De bruto en netto respons via PanelClix is respectievelijk 17 en 14 procent. De totale netto respons komt daarmee uit op 1.245, waarvan 1.001 via HeadFirst en 244 via PanelClix (zie Bijlage A).

² De statistische samenhang (correlatie) is berekend aan de hand van openbare data van CBS over de jaarlijkse ontwikkeling van verschillende arbeidsvormen (zoals hoger opgeleide zpz'ers, dga's zonder personeel, vaste en tijdelijke werknemers en uitzend- en oproepkrachten) en inactiviteit tussen 2008 en 2020 (een volledige conjunctuurgolf) (zie Bijlage B).

³ Op 28 augustus 2023 heeft er een expertmeeting plaatsgevonden met zes experts (zie Bijlage C).

1.4 Leeswijzer

Het rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 beschrijft het beleidsalternatief en het nulalternatief. Hoofdstuk 3 brengt het effect van zp'ers op de productiewaarde en de bruto en netto winst voor opdrachtgevers in kaart. Hoofdstuk 4 laat de effecten op de arbeidskosten voor opdrachtgevers en op het bruto en netto inkomen voor zp'ers zien. Hoofdstuk 5 gaat verder in op de overige effecten van het zp-schap, zoals die met betrekking tot werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, pensioen, gezondheid en de maatschappelijke waarde van zelfstandig werk. Hoofdstuk 6 geeft een overzicht van het saldo van de maatschappelijke kosten en baten van zp'ers en bij welke partijen deze neerslaan. Hoofdstuk 7 voert enkele gevoeligheidsanalyses uit met betrekking tot in het onderzoek gemaakte veronderstellingen.

2 Het beleids- en nulalternatief

Begin 2023 zijn circa 110 duizend zelfstandig professionals (zp'ers) actief op de Nederlandse arbeidsmarkt (het beleidsalternatief). Zonder de mogelijkheid van het zp-schap (het nulalternatief) hebben naar schatting 33 duizend zp'ers een regulier vast contract (30 procent), zijn 31 duizend zp'ers actief als dga zonder personeel (28 procent), zijn 22 duizend zp'ers als werknemer gedetacheerd (20 procent) en hebben 13 duizend zp'ers een regulier tijdelijk contract (12 procent). De resterende 11 duizend zp'ers zijn in het nulalternatief inactief, werkzaam in het buitenland of met (vervroegd) pensioen (10 procent).

Dit hoofdstuk beschrijft de huidige situatie op de arbeidsmarkt (het beleidsalternatief) (paragraaf 2.1) en een denkbeeldige situatie op de arbeidsmarkt waarbij het niet meer mogelijk is om als zp'er werkzaam te zijn of om zp'ers als opdrachtgever in te huren (het nulalternatief) (paragraaf 2.4). Om het nulalternatief vast te stellen is het noodzakelijk om inzicht te hebben in de belangrijkste motieven van zp'ers om zich als zp'er aan te bieden en van opdrachtgevers om zp'ers in te huren (paragraaf 2.2). Nog belangrijker is om een goede inschatting te maken van de relevante alternatieven voor het zp-schap op de arbeidsmarkt voor zowel zp'ers zelf als voor hun opdrachtgevers (paragraaf 2.3).

2.1 Het beleidsalternatief

Het beleidsalternatief beschrijft de huidige situatie op de arbeidsmarkt waarbij het mogelijk is om als zp'er werkzaam te zijn of deze als opdrachtgever in te huren.

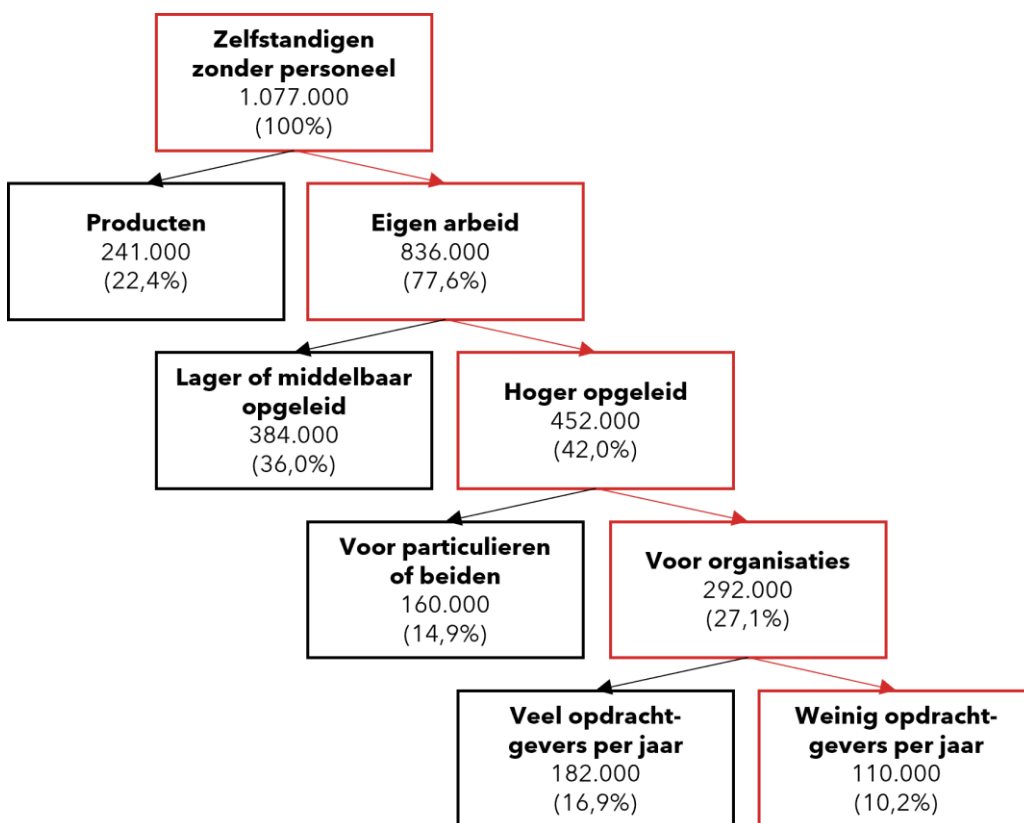
Aantal zelfstandig professionals

De precieze omvang van de huidige groep zp'ers zoals in dit onderzoek gedefinieerd (zie paragraaf 1.1) is niet bekend. Wel is er op basis van gegevens uit de Enquête Beroepsbevolking (EBB) van het CBS en de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) van CBS en TNO een inschatting van de omvang van deze groep te maken. Volgens deze inschatting zijn er ongeveer 110 duizend zp'ers op de Nederlandse arbeidsmarkt actief begin 2023. Dit komt neer op circa 10,2 procent van alle zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) (circa 1,1 miljoen) en circa 1,1 procent van alle werkenden (circa 9,7 miljoen) in Nederland. Hieronder volgt een toelichting op de manier waarop dit aantal zp'ers is vastgesteld.

Begin 2023 zijn er bijna 1,1 miljoen zzp'ers op de Nederlandse arbeidsmarkt actief volgens de meest recente resultaten van de ZEA (2023) (zie Figuur 2.1). Van de groep zzp'ers biedt ruim 800 duizend eigen arbeid of diensten aan (78 procent van alle zzp'ers), onder wie ruim 450 duizend zzp'ers met eigen arbeid die hoger opgeleid zijn (42 procent van alle zzp'ers). Het criterium van het aanbieden van eigen arbeid of diensten in combinatie met hoger opgeleid zijn sluit het best aan bij de in dit onderzoek gehanteerde definitie van zp'ers (zie paragraaf 1.1). Daarnaast onderscheiden zp'ers zich vaak ook vanwege het feit dat zij meestal werkzaam zijn voor organisaties in plaats van voor particulieren en bovendien een beperkt aantal opdrachtgevers per jaar hebben. Volgens de ZEA (2023) werkt van de hoger opgeleide zzp'ers met eigen arbeid circa 65 procent voor organisaties, wat neerkomt op bijna 300

duizend zzp'ers (27 procent van alle zzp'ers). Hiervan heeft circa 38 procent relatief weinig opdrachtgevers (minder dan vier opdrachtgevers), wat neerkomt op circa 110 duizend hoger opgeleide zzp'ers met eigen arbeid die jaarlijks werkzaam zijn voor een beperkt aantal organisaties (7,3 procent van alle zzp'ers). Dit aantal is het uitgangspunt in het vervolg van dit onderzoek, omdat deze groep het best aansluit bij de in dit onderzoek gehanteerde definitie van zp'ers.

Figuur 2.1 Naar schatting zijn circa 110 duizend zelfstandig professionals actief op de Nederlandse arbeidsmarkt



Bron: CBS (2023) en ZEA (2023), bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

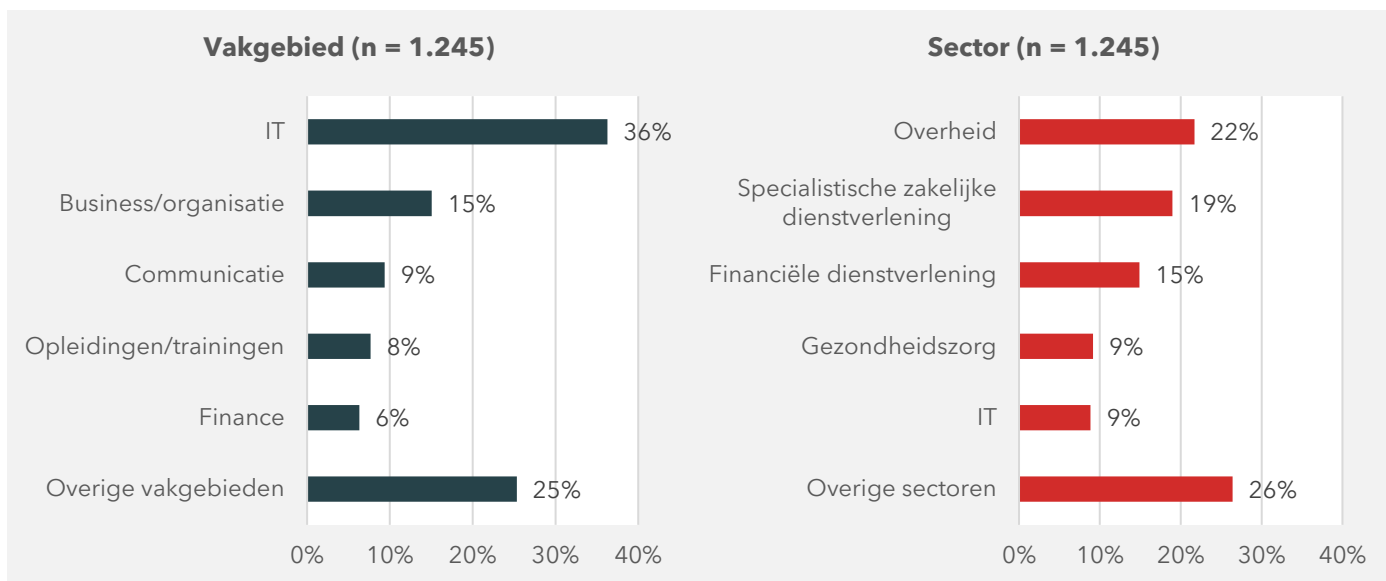
2.2 Kenmerken van zelfstandig professionals

Hieronder wordt ingegaan op de belangrijkste kenmerken van zp'ers die hebben deelgenomen aan de online enquête. Bijlage A geeft een volledig overzicht van de resultaten van de enquête.

Vakgebied en sector

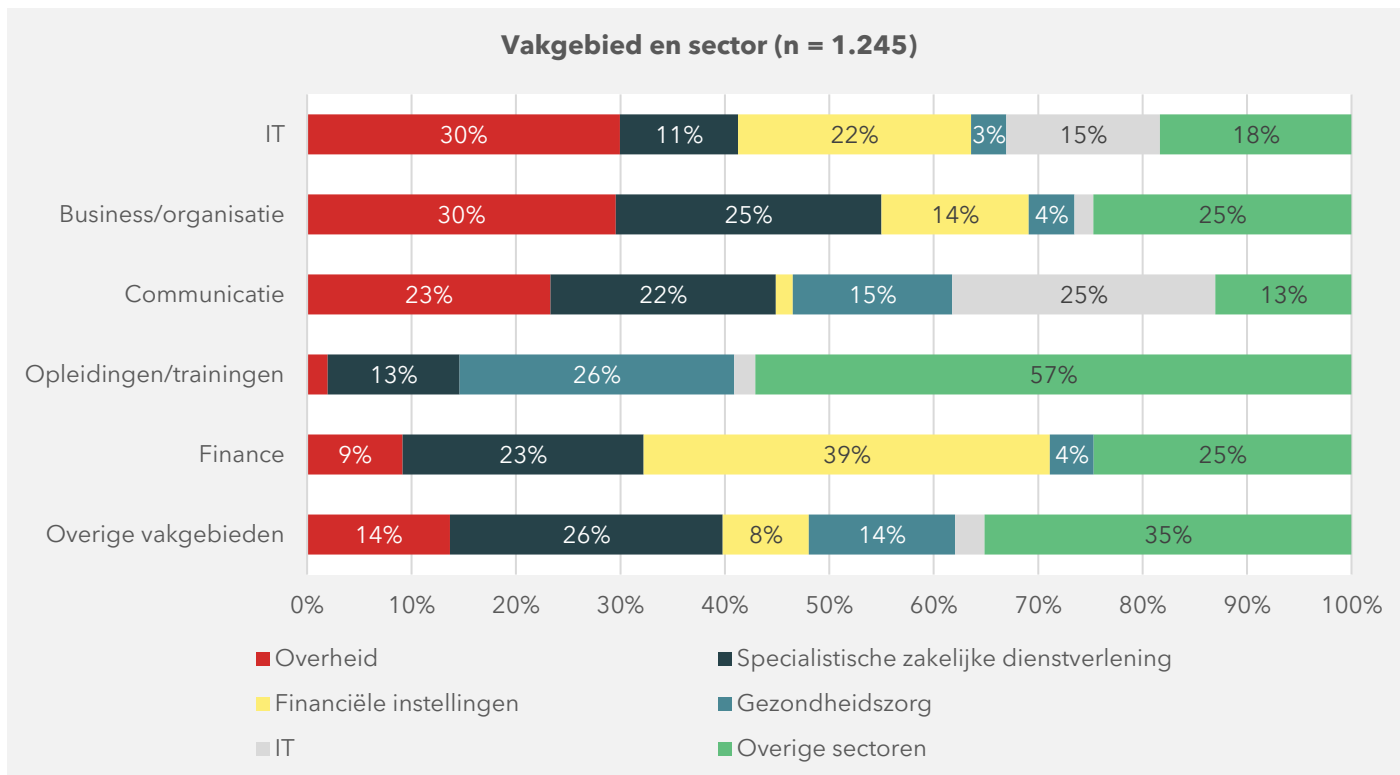
Zp'ers zijn voornamelijk actief zijn binnen de IT (36 procent), gevolgd door het vakgebied Business/organisatie (15 procent) (zie Figuur 2.2). Ook een substantieel deel van de zp'ers is werkzaam in de vakgebieden Communicatie (9 procent), Opleidingen/trainingen (8 procent) en Finance (6 procent). Het resterende deel van de zp'ers is werkzaam in acht verschillende vakgebieden (25 procent). Daarnaast zijn de meeste zp'ers werkzaam bij de overheid (22 procent), gevolgd door de specialistische zakelijke dienstverlening (19 procent) en de financiële dienstverlening (15 procent). Ook een substantieel deel van de zp'ers is werkzaam in de zorg en IT (in beide sectoren 9 procent). Het resterende deel van de zp'ers is werkzaam in 14 verschillende sectoren (26 procent).

Figuur 2.2 Zelfstandig professionals zijn voornamelijk actief in de IT en Business/organisatie en veelal werkzaam bij de overheid en in de specialistische zakelijke en financiële dienstverlening



Bron: Eigen enquête, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

Figuur 2.3 In de drie voornaamste vakgebieden doen zelfstandig professionals vaak opdrachten voor de overheid

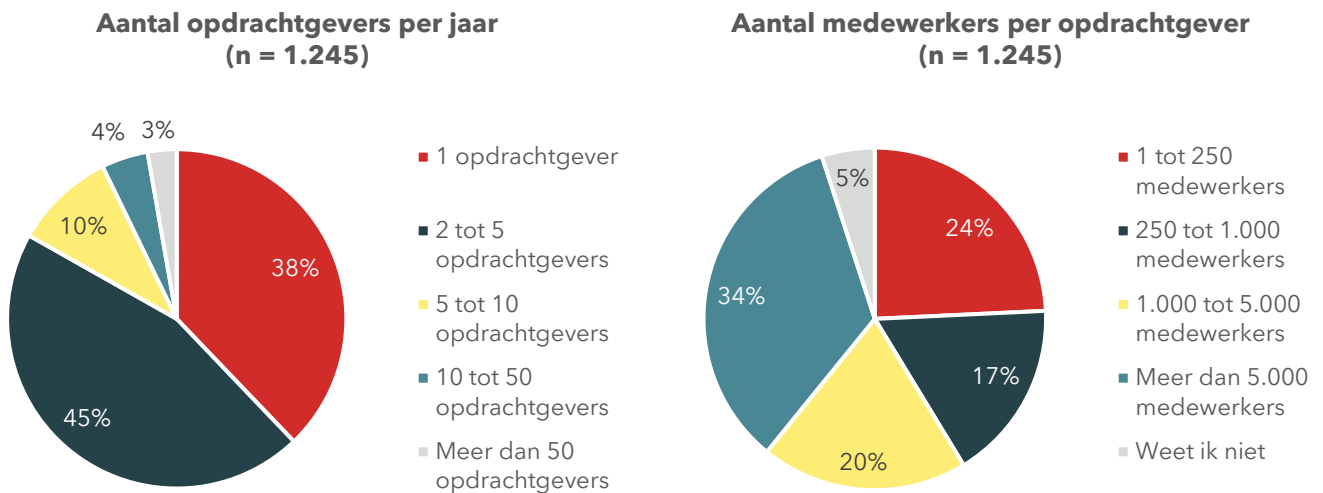


Bron: Eigen enquête, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

Aantal en omvang opdrachtgevers

Kenmerkend voor zp'ers is dat zij jaarlijks voor een beperkt aantal veelal grotere opdrachtgevers werkzaam zijn (zie Figuur 2.4). Uit de enquête blijkt dat de meeste zp'ers voor één opdrachtgever (38 procent) of voor twee tot vijf opdrachtgevers (45 procent) per jaar werken. Een relatief klein en aflopend aandeel zp'ers is werkzaam voor vijf tot tien opdrachtgevers (10 procent), 10 tot 50 opdrachtgevers (4 procent) of meer dan 50 opdrachtgevers (3 procent) per jaar.

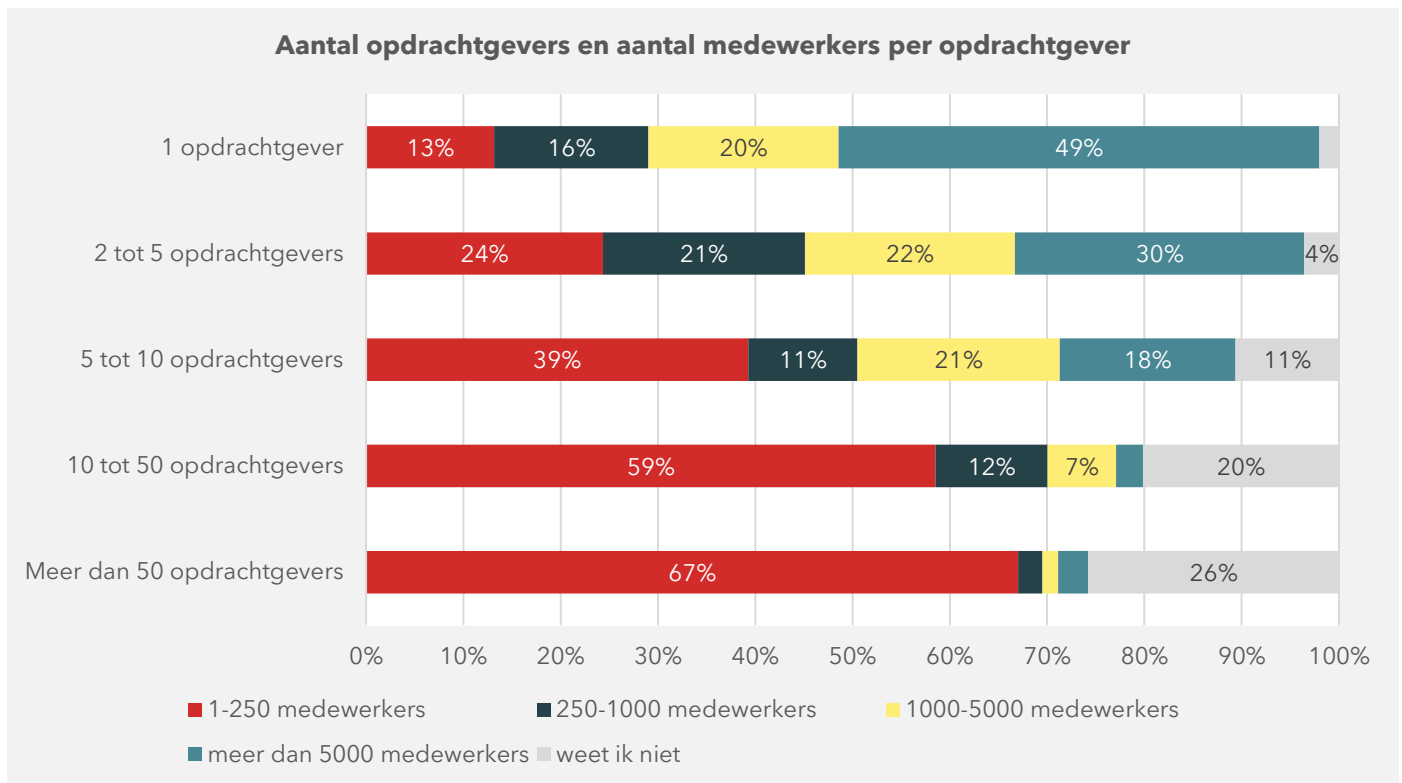
Figuur 2.4 Zelfstandig professionals hebben een beperkt aantal veelal grotere opdrachtgevers per jaar



Bron: Eigen enquête, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

Voor hoe meer opdrachtgevers zp'ers jaarlijks werken, hoe kleiner deze opdrachtgevers in aantallen medewerkers zijn (zie Figuur 2.5). Andersom geldt dit ook. Hoe groter de opdrachtgever(s) is/zijn waarvoor zp'ers werken, hoe kleiner de kans is dat zij voor meerdere opdrachtgevers per jaar werken.

Figuur 2.5 Zelfstandig professionals die jaarlijks voor een beperkt aantal verschillende opdrachtgevers werken, doen dit vaak bij (zeer) grote bedrijven

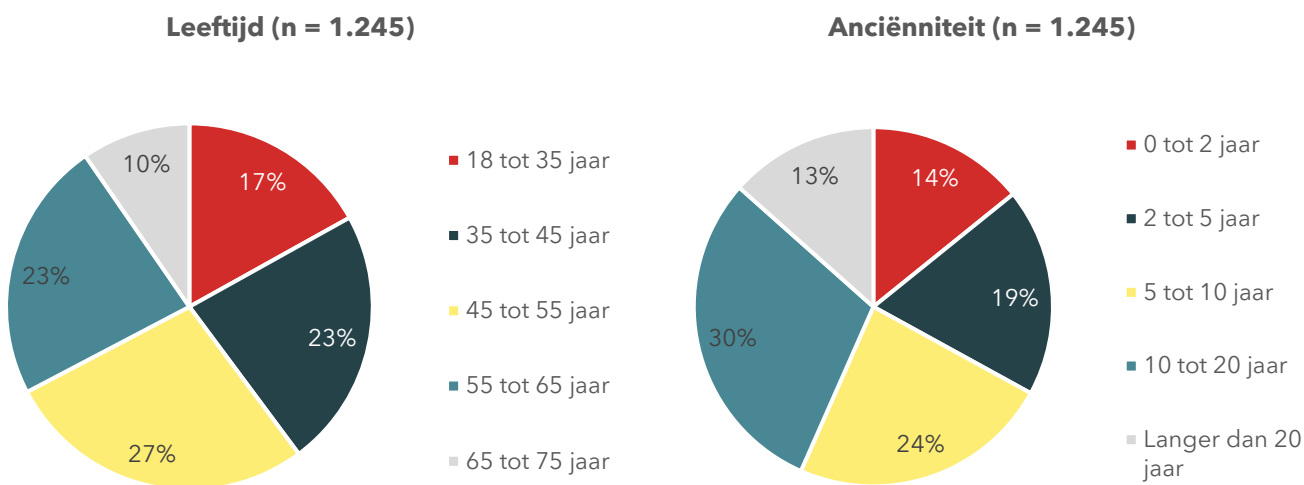


Bron: Eigen enquête, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

Leeftijd en anciënniteit

De helft van de zp'er is tussen de 35 en 55 jaar oud (50 procent) en ruim de helft van de zp'ers is korter dan tien jaar actief als zp'er (57 procent) (zie Figuur 2.6). Daarnaast is het aandeel oudere zp'ers van 55 jaar of ouder (33 procent) bijna twee keer zo groot als het aandeel jongere zp'ers van jonger dan 35 jaar (17 procent). Bijna een tiende van de zp'ers heeft de huidige pensioengerechtigde leeftijd van 65-67 jaar (10 procent). Verder is bijna een derde van de zp'ers langer dan tien jaar (30 procent) en ruim een achtste zelfs langer dan 20 jaar (13 procent) actief als zp'er.

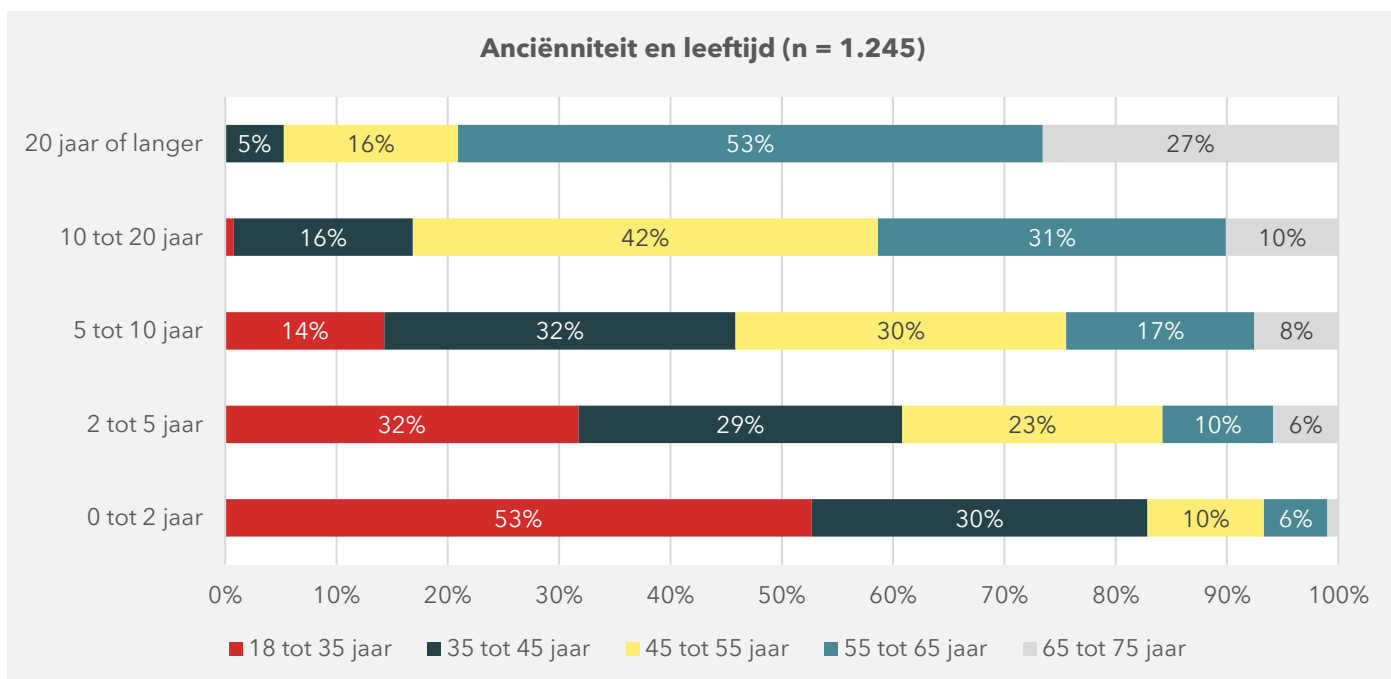
Figuur 2.6 De helft van de zelfstandig professionals is 35 tot 55 jaar oud en ruim de helft is korter dan tien jaar actief als zelfstandig professional



Bron: Eigen enquête, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

Zp'ers starten voornamelijk als zp'er voordat zij 35 jaar oud zijn (53 procent) (zie Figuur 2.7). Ook is bijna een derde van de startende zp'ers tussen de 35 en 45 jaar oud (30 procent). Het komt slechts beperkt voor dat iemand ouder is dan 45 jaar wanneer die start als zp'er (17 procent). De groep zp'ers van 45 jaar en ouder is dan ook beter vertegenwoordigd onder zp'ers die al meer dan tien jaar (83 procent) of zelfs meer dan 20 jaar (95 procent) actief zijn als zp'er.

Figuur 2.7 Figuur 2.7 De meerderheid van de startende zelfstandig professionals is jonger dan 35 jaar oud

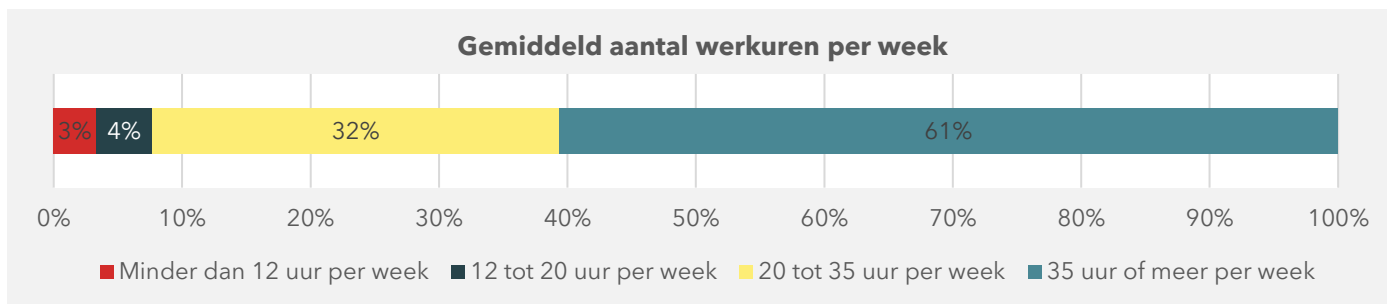


Bron: Eigen enquête, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

Gewerkte uren, uurtarief en bruto maandinkomen

Drie op de vijf zp'ers (61 procent) werkt voltijd als zp'er, dus voor 35 of meer uur per week (zie Figuur 2.8). Bijna een derde van de zp'ers (32 procent) is tussen de 20 en 35 uur per week werkzaam als zp'er en maar een beperkt deel van de zp'ers werkt minder dan 20 uur per week. Gemiddeld werken zp'ers 35 uur per week als zp'er.

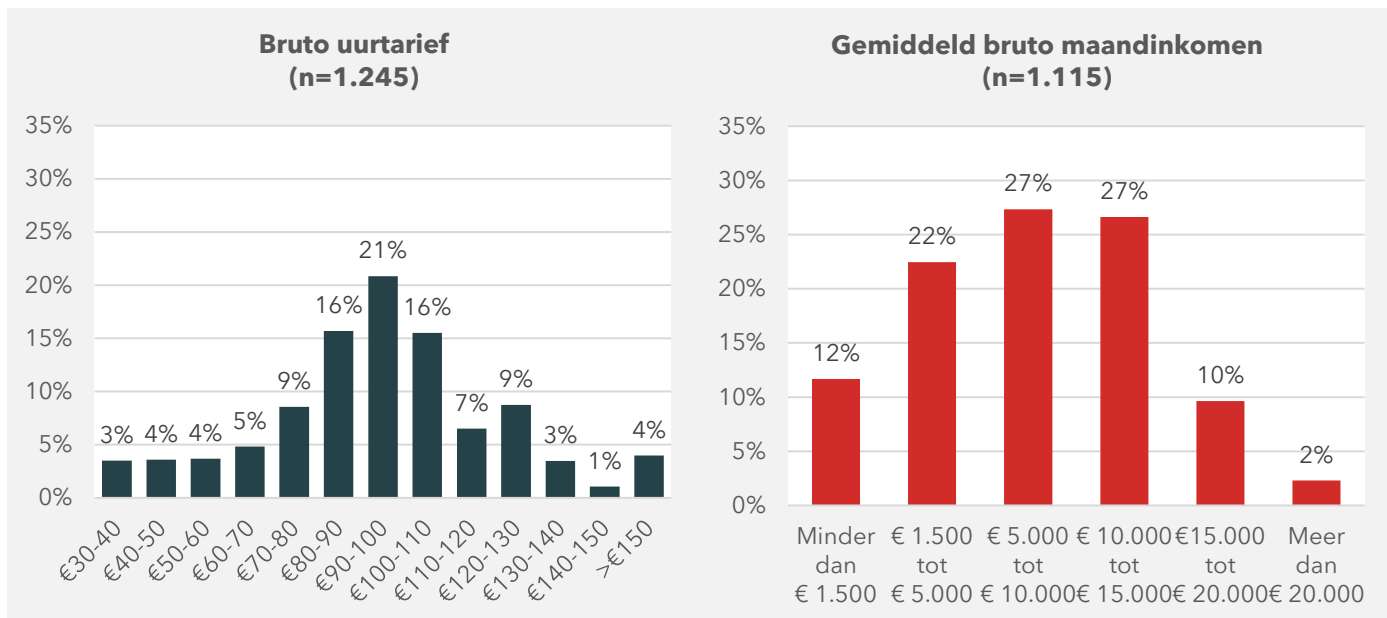
Figuur 2.8 Figuur 2.8 Drie op de vijf zelfstandig professionals werkt voltijd (35 of meer uur per week) als zp'er, bijna een derde werkt tussen de 20 en 35 uur per week



Bron: Eigen enquête, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

Voor meer dan de helft van alle zp'ers (52 procent) ligt het uurtarief tussen de 80 en 110 euro per uur (zie Figuur 2.9). Daarnaast vragen net zoveel zp'ers een uurtarief dat lager ligt dan 80 euro per uur (24 procent) als een uurtarief dat hoger ligt dan 110 euro per uur (24 procent). Gemiddeld komt het uurtarief van zp'ers uit op 95,80 euro per uur. Het maandinkomen van zp'ers varieert per maand, maar in het meest recente half jaar ligt dit gemiddeld op 8,9 duizend euro per maand.

Figuur 2.9 Het gemiddelde uurtarief van zelfstandig professionals ligt tussen de 90 en 100 euro per uur, het gemiddelde bruto maandinkomen ligt rond de 9 duizend euro per maand



Bron: Eigen enquête, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

2.2 Motieven van zelfstandig professionals en opdrachtgevers

Inzicht in zowel de motieven van zp'ers om als zelfstandige te werken (aanbodzijde) als de motieven van opdrachtgevers om zp'ers in te huren (vraagzijde) is een belangrijke voorwaarde om een inschatting te kunnen maken van relevante alternatieven in het nulalternatief: een denkbeeldige situatie op de arbeidsmarkt waarbij het niet meer mogelijk is om als zp'er werkzaam te zijn of om zp'ers als opdrachtgever in te huren.

Motieven zelfstandig professionals

Zp'ers kunnen verschillende motieven hebben om als zelfstandige op de arbeidsmarkt werkzaam te zijn. In de enquête noemen zp'ers het vaakst als belangrijke reden dat ze zelf kunnen bepalen hoeveel en wanneer ze werken (57 procent) (zie Tabel 2.1). Daarnaast worden het méér kunnen verdienen als zelfstandige (40 procent) en het niet meer voor een baas willen werken (33 procent) relatief vaak genoemd als belangrijke redenen. Altijd al als zelfstandige hebben willen werken (31 procent), werk en privé beter kunnen combineren (24 procent) en een nieuwe uitdaging (21 procent) zijn ook veelgenoemde motieven onder zp'ers. Dat hun beroep meestal als zelfstandige wordt uitgevoerd, dat er geen goede werksfeer in de vorige baan was, een ontslag of geen contractverlenging als werknemer en het niet kunnen vinden van een geschikte baan als werknemer spelen naar eigen zeggen veel minder vaak of geen rol (5 tot 8 procent). Dit geldt ook voor het gedwongen overstappen van werknemer naar zelfstandige en het instappen in een familiebedrijf (tot 2 procent).

Tabel 2.1 Autonomie is voor zelfstandig professionals de belangrijkste reden om als zelfstandig professional te werken

Belangrijkste redenen	Zelfstandig professionals (enquête)	Zzp-eigen arbeid (ZEA, 2023)
Ik wilde zelf bepalen hoeveel en wanneer ik werk	57%	47%
Ik kon meer verdienen als zelfstandige	40%	29%
Ik wilde niet meer voor een baas werken	33%	32%
Ik heb altijd al als zelfstandige willen werken	31%	30%
Ik wilde werk en privé beter kunnen combineren	24%	26%
Ik zocht een nieuwe uitdaging	21%	31%
Mijn beroep wordt meestal als zelfstandige uitgevoerd	8%	
In mijn vorige baan was de werksfeer niet goed	6%	
Ik ben ontslagen of mijn vorige contract is niet verlengd	5%	
Ik kon geen geschikte baan vinden als werknemer (in loondienst)	5%	
Mijn werkgever wilde dat ik als zelfstandige ging werken	2%	
Ik ben ingestapt in het familiebedrijf	0%	
Aantal respondenten	1.245	4.346

Bron: Eigen enquête en ZEA (2023), bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

De meest recente resultaten van de ZEA (2023) laten een vergelijkbaar beeld zien onder de groep zzp'ers met eigen arbeid (zie ook Tabel 2.1). Het zelf willen bepalen hoeveel en wanneer te werken is ook voor deze groep de meest genoemde reden om als zelfstandige te zijn gaan werken (47 procent). Het meest opvallende verschil met zp'ers uit

de huidige enquête is dat zp'ers vaker als reden noemen dat zij meer kunnen verdienen als zelfstandige (40 versus 29 procent) en juist minder vaak dat zij op zoek waren naar een nieuwe uitdaging (22 versus 31 procent).

Bovenstaand beeld van de belangrijkste motieven van zp'ers om zich als zp'er aan te bieden wordt grotendeels door de experts bevestigd. Tijdens de expertmeeting zijn achtereenvolgens professionele autonomie⁴, specialisatie in een bepaald vakgebied, focus op kerntaken, hogere inkomsten en flexibiliteit in arbeidsuren (om werk en privé beter te kunnen combineren) genoemd als de voornaamste motieven. Deze motieven liggen in lijn met de belangrijkste motieven voor zp'ers zoals die in de online enquête onder zp'ers en in de ZEA (2023) naar voren komen.

Motieven opdrachtgevers

Ook opdrachtgevers kunnen verschillende motieven hebben om zp'ers in te huren. Bestaand onderzoek naar deze motieven richt zich vooral op keuzes van werkgevers bij de inzet van de bredere groep zzp'ers en andere flexibele vormen van arbeid. Uit dit onderzoek blijkt dat werkgevers met name kiezen voor zzp'ers vanwege een tijdelijke behoefte aan specialistische kennis en daarnaast vanwege pieken in de productie of projecten (Josten et al., 2014).

Een recente studie door het CBS (2022) onderzoekt welke factoren voornamelijk een rol spelen bij de afweging van werkgevers om zzp'ers in te huren. De eerste hoofdfactor is het *tijdsaspect van de arbeidsvraag*, met aandacht voor voorspelbaarheid, duur, eenmaligheid en tijdelijke uitval. Zzp'ers worden voornamelijk ingezet wanneer de arbeidsvraag onvoorspelbaar is of voor een beperkte of eenmalige periode. De tweede hoofdfactor betreft de *aard van de arbeidsvraag*, inclusief het vereiste specialisme, de benodigde kennis en vaardigheden, en of het om kerntaken gaat. Specialistische kennis en kerntaken blijken belangrijke factoren voor werkgevers om zzp'ers in te huren. De derde hoofdfactor is de *voorkeur van de werkende*, waarbij werkgevers soms zzp'ers inhuren wanneer werknemers een voorkeur hebben voor het zzp-schap, vooral bij schaarse kennis voor kerntaken. De vierde hoofdfactor betreft de *kosten*, waarbij de rol van kosten bij de keuze voor de contractvorm beperkt lijkt te zijn. Werkgevers hebben uiteenlopende opvattingen over de kosten van zzp'ers vergeleken met andere contractvormen. Over het algemeen geven werkgevers de voorkeur aan reguliere (tijdelijke) contracten, maar vinden zij specialistische kennis, werkervaring en de voorkeur van de werkenden belangrijker dan het type contract.

Ook uit het Arbeidsvraagpanel van het SCP (2022) blijkt dat zzp'ers vaak worden ingehuurd vanuit een tijdelijke behoefte aan specialistische kennis. Bij 40 procent van de werkgevers wordt dit als motief gegeven. Daarnaast wordt ook seizoenswerk of tijdelijke fluctuatie als motief voor het inhuren van zzp'ers genoemd (19 procent). Een kleiner deel (13 procent) noemt tijdelijke financiering of het inhuren voor een specifiek project als motief voor het inhuren van zzp'ers. Zp'ers geven in de enquête zelf ook aan dat zij verwachten dat het belangrijkste voordeel voor opdrachtgevers van het inhuren van zp'ers het binnenhalen van specifieke kennis en expertise binnen een opdracht is (zie Tabel 2.2). Circa 70 procent van de zp'ers geeft dit als een van de belangrijkste voordelen, gevolgd door de voordelen van flexibiliteit (61 procent) en een frisse blik binnen het bedrijf (41 procent). Zowel in het Arbeidsvraagpanel van SCP (2022) als in de online enquête worden lagere kosten zelden genoemd als motief voor het inhuren van zp'ers. De inschatting van zp'ers zelf over de voordelen voor opdrachtgevers wijkt dus niet veel af van de belangrijkste redenen die opdrachtgevers zelf geven.

⁴ Hiermee worden de zelfbeschikking en zeggenschap om het werk naar eigen inzicht in te rechten, de zelfstandigheid in de uitvoering van het werk en de verantwoordelijkheid voor het werk bedoeld.

Tabel 2.2 Volgens zelfstandig professionals zelf zijn specifieke kennis en expertise binnen een opdracht en flexibiliteit de belangrijkste motieven voor opdrachtgevers om zelfstandig professionals in te huren

Voordeel	Zelfstandig professionals (enquête)
Specifieke kennis en expertise binnen een opdracht	70%
Flexibiliteit	61%
Frisse blik binnen het bedrijf	41%
Geen loonkosten bij ziekte en uitval	25%
Kennisoverdracht van zelfstandig professionals naar andere medewerkers	24%
Extra mogelijkheid om voldoende gekwalificeerd personeel in te zetten	23%
Verhoogde productiviteit	19%
Geen aansprakelijkheid voor loonbelasting en sociale lasten	12%
Aantal respondenten	1.245

Bron: Eigen enquête, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

Ook bovenstaand beeld van de motieven van opdrachtgevers voor de inhuur van zp'ers wordt grotendeels door de experts bevestigd. Tijdens de expertmeeting is het aantrekken van specifieke kennis en expertise die niet permanent binnen de organisatie beschikbaar is genoemd als een belangrijke reden voor opdrachtgevers om zp'ers in te huren. Dit is veelal voor tijdelijke projecten. Daarnaast is de behoefte aan wendbaarheid een belangrijk motief, waardoor bedrijven zp'ers kunnen inschakelen zonder langdurige verplichtingen. Dit stelt opdrachtgevers in staat om snel te reageren op marktveranderingen. Hoewel de kosten voor de inhuur van zp'ers niet noodzakelijk lager zijn, spelen financiële overwegingen soms ook een rol. Sommige opdrachtgevers hebben namelijk de indruk dat zp'ers minder kosten met zich meebrengen dan reguliere werknemers. In sommige gevallen is het gewoonweg moeilijk om specialisten in dienst te nemen, waardoor het aantrekkelijk wordt om ze als zp'er in te huren.

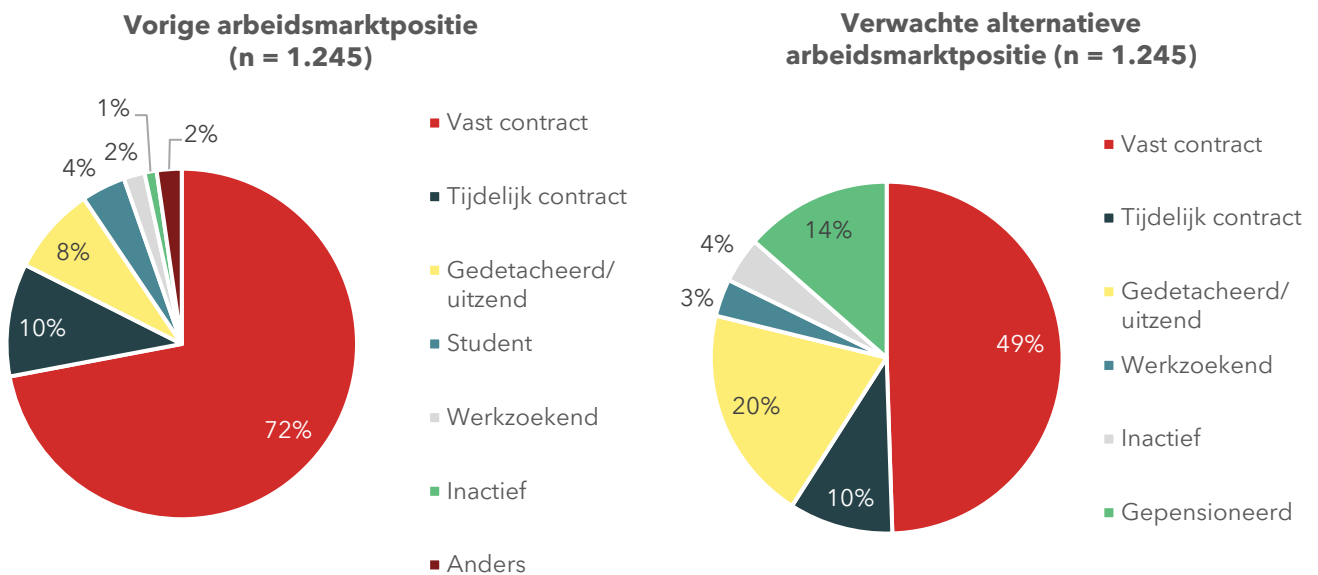
2.3 Alternatieven van zelfstandig professionals en opdrachtgevers

Relevante alternatieven voor het zp-schap zijn arbeidsvormen die grotendeels voldoen aan dezelfde behoeften van zp'ers en opdrachtgevers en die aansluiten bij hun belangrijkste motieven om als zp'er werkzaam te zijn of om zp'ers als opdrachtgever in te huren. In veel gevallen zal dit tot een nieuwe match tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt leiden, maar dit is niet noodzakelijk in alle gevallen zo. Voor bepaalde zp'ers kan dit betekenen dat zij zich niet langer zullen aanbieden op de arbeidsmarkt. Voor bepaalde opdrachtgevers kan dit betekenen dat zij bepaalde opdrachten of projecten niet langer zullen uitvoeren of laten uitvoeren in of vanuit het buitenland.

Alternatieven voor zelfstandig professionals

Zowel de arbeidsmarktpositie voorafgaand aan het zp-schap als de verwachte alternatieve arbeidsmarktpositie in een situatie zonder de mogelijkheid van het zp-schap geven inzicht in relevante alternatieven voor zp'ers (zie Figuur 2.5). Uit de online enquête blijkt dat bijna driekwart van de zp'ers een vast contract in loondienst had voordat zij zp'er werden (72 procent). Bijna twee vijfde van de zp'ers had voorafgaand aan het zp-schap een tijdelijk contract (10 procent) of werkte als gedetacheerde of uitzendkracht (8 procent). Het resterende deel van de zp'ers was voorheen student (4 procent), werkzoekend (2 procent) of niet actief (1 procent). Daarnaast geeft een deel van de zp'ers aan altijd al als zelfstandige werkzaam te zijn geweest (2 procent).

Figuur 2.10 Zonder de mogelijkheid van het zp-schap verwachten zp'ers vooral terug te keren naar een vast dienstverband of te gaan werken als gedetacheerde



Bron: Eigen enquête, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

De verwachtingen van zp'ers over hun positie op de arbeidsmarkt zijn anders voor de situatie waarin het zp-schap niet meer mogelijk is. Ongeveer de helft van de zp'ers verwacht in zo'n situatie terug te keren naar een vast dienstverband (49 procent), terwijl bijna driekwart van de zp'ers voorheen een vast contract had (72 procent). Volgens de experts is het in dienst treden bij de organisatie waar men als zp'er wordt ingehuurd ook een van de meest voor de hand liggende alternatieven, maar biedt detachering ook een belangrijk alternatief voor zp'ers. Het aandeel zp'ers dat verwacht te gaan werken als gedetacheerde (20 procent) is dan ook veel groter dan het aandeel dat voorheen als gedetacheerde werkte (8 procent). Volgens de experts biedt detachering namelijk meer flexibiliteit dan een (vast) dienstverband bij één werkgever, maar is de mate van autonomie wel minder in vergelijking met het zp-schap. Daarnaast verwacht een substantieel deel van de zp'ers met (vervroegd) pensioen te gaan (14 procent). Het is echter de vraag in hoeverre dit in de praktijk voor iedereen ook financieel haalbaar is. Verder is ook het verwachte aandeel werkzoekend (3 procent) en inactief (4 procent) iets groter dan het aandeel zp'ers dat vanuit zo'n positie komt (respectievelijk 2 en 1 procent). Het aandeel zp'ers dat verwacht terug te keren naar een tijdelijk dienstverband is hetzelfde als het aandeel dat voorheen ook werkzaam was in een tijdelijk dienstverband (10 procent). Tot slot verwachten de experts dat een substantieel deel van de zp'ers op een andere manier hun diensten als zelfstandig ondernemer zal aanbieden. Dit kan bijvoorbeeld in een ondernemingsvorm (BV) waarbij professionals samenwerken om collectieve diensten aan te bieden. Deze optie ontbreekt in de online enquête, wat ook opgemerkt wordt door sommige respondenten die in de open antwoorden aangeven dat een positie als zelfstandige directeur-grotaandeelhouder (dga) een reëel alternatief voor hen is. Deze optie wordt daarom ook expliciet opgenomen in de vaststelling van het nulalternatief (paragraaf 2.4).

Alternatieven voor opdrachtgevers

Opdrachtgevers hebben verschillende alternatieven voor het inhuren van zp'ers. De keuze voor een alternatief zal waarschijnlijk afhangen van de belangrijkste factoren die een rol spelen bij de afweging van werkgevers om zpz'ers

in te huren, waaronder het tijdsaspect en de aard van de arbeidsvraag, de voorkeur van de werkende en kosten (CBS, 2022).

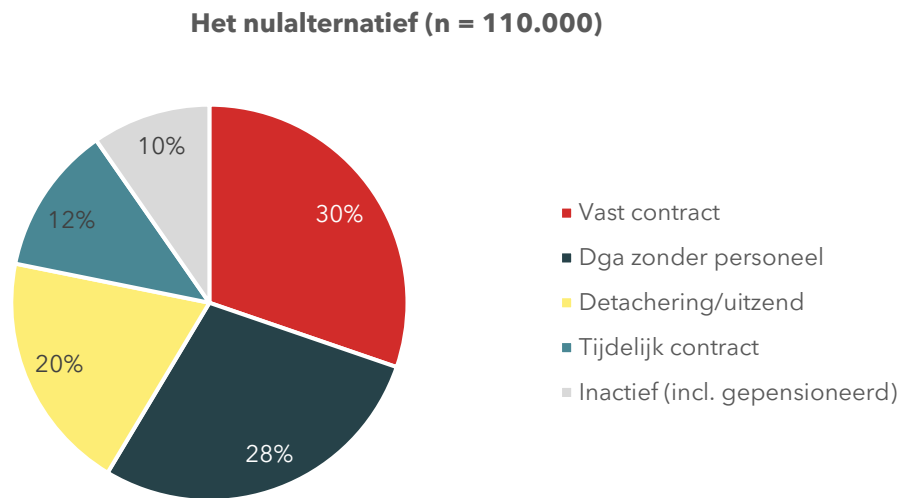
Als vooral het tijdsaspect van de arbeidsvraag een belangrijke rol speelt, waarbij aandacht is voor voorspelbaarheid, duur, eenmaligheid en tijdelijke uitval, kunnen opdrachtgevers ervoor kiezen om zp'ers tijdelijk in dienst te nemen of als gedetacheerde via een detacheringsbureau in te huren. Dit stelt opdrachtgevers in staat om flexibel in te spelen in een situatie wanneer de arbeidsvraag onvoorspelbaar of voor een beperkte of eenmalige periode is. Als met name de aard van de arbeidsvraag doorslaggevend is, inclusief het vereiste specialisme, de benodigde kennis en vaardigheden, en of het om kerntaken gaat, kunnen opdrachtgevers ervoor kiezen om zp'ers een vast of tijdelijk contract aan te bieden of ook als gedetacheerde via een detacheringsbureau in te huren. Dit stelt opdrachtgevers in staat om de benodigde expertise in huis te halen, al dan niet zonder langdurige verbintenis (afhankelijk van het tijdsaspect van de arbeidsvraag). Een ander alternatief is om te investeren in de opleiding en ontwikkeling van huidige werknemers om hen in staat te stellen de benodigde kennis en vaardigheden te verwerven en zich aan te passen aan veranderende behoeften. Als ook de voorkeur van de werkende meegewogen wordt, kunnen opdrachtgevers ervoor kiezen om zp'ers een contractvorm aan te bieden waar zp'ers zelf de voorkeur voor hebben. Een van de experts geeft bijvoorbeeld aan dat sommige opdrachtgevers bepaalde zp'ers graag in vaste dienst zouden willen nemen, maar dat deze zp'ers daar zelf niet de voorkeur aan geven en zij geen directe alternatieven hebben anders dan deze zp'ers in te huren. De rol van kosten bij de inhuur van zp'ers lijkt beperkt, maar anders kunnen opdrachtgevers kiezen voor andere vormen van flexibele arbeid.

Tot slot geven sommige experts aan dat een ander alternatief voor opdrachtgevers is om (een deel van) het werk waarvoor zij momenteel zp'ers inhuren naar het buitenland te verplaatsen om toegang te houden tot hoger opgeleide en gespecialiseerde zp'ers. Opdrachtgevers zullen bovenstaande factoren zorgvuldig afwegen en per situatie bekijken welk alternatief het best voorziet in hun behoeften.

2.4 Het nulalternatief

Het nulalternatief beschrijft een denkbeeldige situatie op de arbeidsmarkt waarbij het - om welke reden dan ook - niet meer mogelijk is om als zp'er werkzaam te zijn of om zp'ers als opdrachtgever in te huren. Het gaat hierbij om het nieuwe evenwicht dat op termijn ontstaat tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Figuur 2.5 geeft de alternatieve arbeidsmarktpositie van zp'ers in het nulalternatief weer. Zonder de mogelijkheid van het zp-schap is naar verwachting 90 procent van de zp'ers (99 duizend) werkzaam in een alternatieve arbeidsvorm. Naar verwachting heeft 30 procent (33 duizend) een vast contract en is 28 procent actief als dga'er zonder personeel (31 duizend). Daarnaast is naar verwachting 20 procent (22 duizend) gedetacheerd en heeft 12 procent (13 duizend) een tijdelijk contract. De resterende 10 procent (11 duizend) is naar verwachting inactief, werkzaam in het buitenland of met (vervroegd) pensioen.

Figuur 2.11 In het nulalternatief zijn zp'ers naar verwachting al dan niet werkzaam als vaste werknemer, dga'er zonder personeel, gedetacheerde of tijdelijke werknemer (op aflopende volgorde van belangrijkheid)



Bron: Eigen enquête en CBS StatLine, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

Het nulalternatief is gebaseerd op verwachtingen van zp'ers die hebben deelgenomen aan de online enquête, op de statistische samenhang (correlatie) tussen hoger opgeleide zzp'ers en hoger opgeleiden in alternatieve arbeidsvormen en inactiviteit, en op verwachtingen van experts die hebben deelgenomen aan de expertmeeting. Uit al deze bronnen komen vaste en tijdelijke contracten, dga's zonder personeel, detachering en inactiviteit (incl. gepensioneerd en naar het buitenland) naar voren als mogelijk relevante alternatieven voor zp'ers. Naar aanleiding van de discussie in de expertmeeting is besloten om het gemiddelde te nemen van de verwachtingen van zp'ers zelf en de correlaties met alternatieve arbeidsvormen en inactiviteit (zie Tabel 2.4), omdat er geen doorslaggevende redenen zijn voor een specifieke rangschikking van de alternatieve arbeidsvormen en hun onderlinge verhouding.⁵ Hierbij zijn de (gemiddelde) aandelen dusdanig gewogen waardoor alle aandelen gezamenlijk optellen tot 100 procent. Het resultaat hiervan sluit grotendeels aan bij de verwachtingen van de experts, met name door het betrekken van het dga-schap in de correlatieanalyse als relevant alternatief voor zp'ers (een optie die ontbreekt in de online enquête). De meeste experts verwachten namelijk dat een substantieel deel van de zp'ers ook zonder de mogelijkheid van het zp-schap manieren zullen vinden om als zelfstandig ondernemer hun diensten aan te kunnen bieden.

⁵ Men zou kunnen stellen dat verwachtingen van zp'ers zelf gebaseerd zijn op voorkeuren die sterk gekleurd worden door de huidige arbeidsmarktpositie, terwijl de berekende correlaties feitelijke stromen tussen arbeidsmarktposities weergeven die onvoldoende de voorkeuren van zp'ers weerspiegelen. In die zin is het nemen van een gemiddelde tussen beide situaties een compromis van subjectieve en objectieve informatie over keuzegedrag.

Tabel 2.3 Het nulalternatief is gebaseerd op verwachtingen van zp'ers zelf en op de statistische samenhang (correlatie) tussen hoger opgeleide zzp'ers en hoger opgeleiden in alternatieve arbeidsmarktposities

	Verwachte alternatieve arbeidsmarktpositie (gewogen) ^a	O.b.v. correlatie met andere arbeidsvormen (2008-2020) ^b	Gemiddeld aandeel (gewogen) ^c
Vast contract	51%	20%	30%
Dga'er zonder personeel	-	33%	28%
Detachering/uitzend	21%	25%	20%
Tijdelijk contract	10%	18%	12%
Inactief (incl. gepensioneerd of naar het buitenland)	19%	4%	10%
Totaal	100%	100%	100%

^a De aandelen zijn dusdanig gewogen zodat alle aandelen gezamenlijk optellen tot 100 procent, omdat werkloosheid als alternatieve arbeidsmarktpositie buiten beschouwing is gelaten.

^b De aandelen betreffen de relatieve correlaties tussen de jaarlijkse ontwikkeling van hoger opgeleide zzp'ers en die van hoger opgeleiden in alternatieve arbeidsvormen (dga's zonder personeel, vaste en tijdelijke werknemers en uitzend- en oproepkrachten) en inactiviteit tussen 2008 en 2020 (een volledige conjunctuurgolf). De correlatie van hoger opgeleide zzp'ers met inactiviteit is gewogen naar het aandeel niet-actieven in de hoger opgeleide beroepsbevolking (13 procent) en de correlatie met de verschillende arbeidsvormen is gewogen naar het aandeel werkenden en werkzoekenden in de hoger opgeleide beroepsbevolking (87 procent).

^c De gemiddelde aandelen zijn dusdanig gewogen zodat alle aandelen gezamenlijk optellen tot 100 procent, omdat de som van de gemiddelde aandelen per positie niet noodzakelijk optelt tot 100 procent.

Bron: Eigen enquête en CBS StatLine, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

De beschrijving van het nulalternatief in termen van het aandeel en de omvang van alternatieve arbeidsmarktposities van de huidige groep zp'ers is van cruciaal belang voor de MKBA, omdat effecten van het zp-schap worden vastgesteld ten opzichte van dit nulalternatief. Hoewel het nulalternatief zorgvuldig en op basis van verschillende bronnen is vastgesteld, blijft het tegelijkertijd een inschatting van een situatie die per definitie onbekend is. Daarom is ook de invloed van het nulalternatief op de uitkomsten van de MKBA door middel van gevoeligheidsanalyses (Hoofdstuk 7) onderzocht. Hierin is het aandeel van de alternatieve arbeidsmarktposities voor zp'ers binnen een bepaalde bandbreedte gevarieerd.

Het verschil tussen het beleidsalternatief met zp'ers en het nulalternatief zonder de mogelijkheid van het zp-schap heeft gevolgen voor de productie, winst en arbeidskosten voor opdrachtgevers, het bruto en netto inkomen voor zp'ers en de mate waarin zp'ers een beroep doen op uitkeringen en de zorg. In de volgende hoofdstukken worden de belangrijkste effecten van het zp-schap achtereenvolgens behandeld. Hierbij wordt steeds een inschatting gegeven van de maatschappelijke kosten en baten die daarmee gepaard gaan en bij welke partijen deze kosten en baten terechtkomen.

3 Productiewaarde en winst

Per saldo zorgen zelfstandig professionals in het beleidsalternatief jaarlijks voor circa 4,5 miljard euro aan extra productie en winst en daarmee een hoger nationaal inkomen (0,5 procent) dan in een situatie zonder zelfstandig professionals. Dit is voornamelijk het gevolg van een hogere arbeidsvraag en -deelname door de mogelijkheid van het zp-schap en een gemiddeld hogere arbeidsproductiviteit onder zelfstandig professionals.

Dit hoofdstuk behandelt de effecten, baten en kosten van zelfstandig professionals met betrekking tot productie en toegevoegde waarde (paragraaf 3.1), winst (paragraaf 3.2) en het saldo hiervan (paragraaf 3.3). De productie en toegevoegde waarde hebben betrekking op de extra productiewaarde die zp'ers leveren en de winst heeft betrekking op de extra bruto en netto winst die opdrachtgevers behalen door de inzet van zp'ers. Het saldo is vervolgens gelijk aan de som hiervan.

3.1 Productie en toegevoegde waarde

De toegevoegde waarde door de inzet van zelfstandig professionals heeft betrekking op de productiewaarde die door de inzet van zp'ers wordt geproduceerd. De extra productiewaarde die zp'ers leveren ten opzichte van een situatie waarin zij al dan niet werkzaam zijn in een andere arbeidsvorm bedraagt circa 3,5 miljard euro per jaar (zie Tabel 3.1). Dit betekent circa 25 procent meer productiewaarde dan in een situatie zonder het zp-schap. Dit is voornamelijk het gevolg van een hogere arbeidsvraag en een hogere arbeidsdeelname door de extra mogelijkheden die deze vorm van specialistische en tijdelijke arbeid biedt voor opdrachtgevers (zoals het binnenhalen van specifieke kennis en expertise binnen een opdracht en door flexibiliteit) en voor zp'ers (zoals het zelf kunnen bepalen hoeveel en wanneer te werken en het meer kunnen verdienen als zelfstandige). Daarnaast ligt de gemiddelde arbeidsproductiviteit van deze zp'ers hoger dan in een situatie waarin zij in loondienst zouden werken, omdat hun inzet nu specialistischer is qua werkzaamheden en flexibeler qua aanbod.

Tabel 3.1 De extra productiewaarde die door de inzet van zelfstandig professionals wordt geleverd bedraagt 3,5 miljard euro per jaar

	Aantal ^a (A)	Arbeidskosten per uur ^b (B)	Gewerkte uren per jaar ^c (C)	Totale productie (D = A x B x C)
Situatie met zp-schap (beleidsalternatief)				
Zelfstandig professionals	110.000	€ 95,80	1.639	€ 17.276
Totale productiewaarde beleidsalternatief (A)				€ 17.276
Situatie zonder zp-schap (nulalternatief)				
Vast contract	33.000	€ 86,19	1.585	€ 4.508
Dga zonder personeel	31.000	€ 95,80	1.639	€ 4.869
Detachering/uitzend	22.000	€ 83,83	1.582	€ 2.917
Tijdelijk contract	13.000	€ 74,38	1.579	€ 1.527
Inactief	11.000	-	-	€ 0
Totale productiewaarde nulalternatief (B)				€ 13.820
Vershil in productiewaarde (C = A - B)				€ 3.456

^a Het aantal zp'ers in het beleidsalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.1. De verdeling van het aantal zp'ers over de alternatieve arbeidsvormen in het nulalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.4.

^b De arbeidskosten per uur voor zp'ers en dga's zonder personeel zijn gebaseerd op de online enquête en gelijk aan het gemiddelde uurtarief van zp'ers. De arbeidskosten per uur voor vaste en tijdelijke werknemers is gebaseerd op openbare CBS-data over beloningen en arbeidskosten en zijn gelijk aan het gemiddelde uurloon (57 procent), plus een opslag voor bijzondere beloningen en overig loon (20 procent), werkgeverspremies (18 procent) en overige arbeidskosten (5 procent). Hierbij is gecorrigeerd voor verschillen naar leeftijd, opleidingsniveau en sector. Daarnaast is gerekend met de helft van het verschil tussen zp'ers en de alternatieve arbeidsvormen, omdat verondersteld wordt dat een deel van het resterende verschil verklaard kan worden door niet-observeerbare selectie. De arbeidskosten per uur voor gedetacheerden zijn gelijk aan 80 en 20 procent van de arbeidskosten per uur voor respectievelijk vaste en tijdelijke werknemers bij gebrek aan primaire gegevens voor gedetacheerden.

^c Het aantal gewerkte uren per jaar voor zp'ers en dga's zonder personeel is gebaseerd op de online enquête en gelijk aan het gemiddelde aantal gewerkte uren per week vermenigvuldigd met 46 werkweken per jaar. Het aantal gewerkte uren per jaar voor vaste en tijdelijke werknemers is gebaseerd op openbare CBS-data over arbeidsduur en is gelijk aan het gemiddeld aantal gewerkte uren per jaar o.b.v. een voltijd dienstverband. Het aantal gewerkte uren per jaar voor gedetacheerden is gelijk aan 80 en 20 procent van het aantal gewerkte uren per jaar voor respectievelijk vaste en tijdelijke werknemers bij gebrek aan primaire gegevens voor gedetacheerden.

Bron: Eigen enquête en CBS StatLine, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

De waarde van de totale productie die door de inzet van zp'ers wordt geleverd bedraagt circa 17,3 miljard euro per jaar in het beleidsalternatief, wat neerkomt op 1,8 procent van het nationaal inkomen (bbp). Dit is berekend door het aantal zp'ers te vermenigvuldigen met de gemiddelde arbeidskosten per uur (het gemiddelde uurtarief) en het gemiddelde aantal gewerkte uren per jaar. Zonder de mogelijkheid van het zp-schap, zou een deel van deze productie niet meer plaatsvinden of naar het buitenland verplaatst worden. In het nulalternatief ligt de arbeidsdeelname van zp'ers circa 10 procent lager, omdat deze mensen inactief, werkzaam in het buitenland of met (vervroegd) pensioen zijn. De resterende 90 procent van de zp'ers is ook in het nulalternatief productief aan het werk, maar dan in een alternatieve arbeidsvorm.

Wel ligt de gemiddelde arbeidsproductiviteit van de groep zp'ers lager wanneer zij werkzaam zouden zijn als reguliere werknemers of als gedetacheerden. In het geval van dga's zonder personeel is de gemiddelde

arbeidsproductiviteit gelijk verondersteld aan die van zp'ers. De arbeidsproductiviteit heeft betrekking op de hoeveelheid productie die per gewerkt uur door een werkende wordt geleverd. Zelfstandigen worden alleen binnen specifieke opdrachten ingezet en kunnen zich daarbij volledig en herhaaldelijk toespitsen op hun expertise. Voor reguliere werknemers en gedetacheerden is het niet altijd mogelijk om volledig op hun expertise te worden ingezet vanwege fluctuaties in de vraag naar die expertise. Het verschil in arbeidsproductiviteit is afgemeten aan het verschil in de arbeidskosten per uur voor zp'ers ten opzichte van die voor vergelijkbare werknemers en gedetacheerden.⁶ Voor zp'ers zijn de arbeidskosten per uur gelijk aan het gemiddelde uurtarief zoals blijkt uit de online enquête die is gehouden onder zp'ers. Voor vaste en tijdelijke werknemers en gedetacheerden zijn de arbeidskosten per uur gelijk aan het gemiddelde uurloon (57 procent), plus een opslag voor bijzondere beloningen en overig loon (20 procent), werkgeverspremies (18 procent) en overige arbeidskosten (5 procent), zoals blijkt uit het Arbeidskostenonderzoek van CBS (2020).⁷ Dat de arbeidskosten en daarmee de arbeidsproductiviteit hoger ligt voor zp'ers dan voor vergelijkbare werkenden in loondienst, wordt ook ondersteund door het feit dat zp'ers aangeven meer verdienmogelijkheden te hebben als zp'er en uit de bereidheid van werkgevers om voor de uitvoering van het werk de hogere arbeidskosten van zp'ers te accepteren.

Daarnaast ligt ook de gemiddelde arbeidsduur van reguliere werknemers en gedetacheerden iets lager dan die van zp'ers, voor dga's zonder personeel is deze opnieuw gelijk verondersteld aan die van zp'ers. De arbeidsduur heeft betrekking op het aantal uren dat een werkende in een normale of gemiddelde werkweek werkt. Dit verschil is te verklaren op basis van wetenschappelijke evaluaties van belastinghervormingen die laten zien dat zelfstandigen minder gaan werken bij een verhoging van het belastingtarief (Saez e.a., 2012). Omgekeerd suggereert deze bevinding dat zp'ers waarschijnlijk geneigd zijn om meer te werken dan reguliere werknemers en gedetacheerden, omdat het gemiddelde belastingtarief voor zp'ers lager is en hun netto beloning hoger.

Per saldo bedraagt de productiewaarde in het nulalternatief circa 13,8 miljard euro per jaar. De extra productie die zp'ers in de huidige situatie leveren (het beleidsalternatief) bedraagt daarmee circa 3,5 miljard euro per jaar.

3.2 Bruto en netto winst

In navolging van de extra productie, bedraagt de extra bruto winst die opdrachtgevers door de inzet van zp'ers behalen circa 1,0 miljard euro per jaar (zie Tabel 3.2). Dit betekent 29 procent meer bruto winst in het beleidsalternatief dan in een situatie zonder de mogelijkheid van het zp-schap (nulalternatief). Uitgaande van een winstbelasting van 25 procent, bedraagt de extra netto winst circa 0,8 miljard euro. Deze extra winst is net zoals de extra productiewaarde voornamelijk het gevolg van een hogere arbeidsvraag en -deelname door de extra mogelijkheden die het zp-schap aan opdrachtgevers en zp'ers biedt. De bruto winstmarges (de winst als aandeel van de totale arbeidskosten) onder zp'ers zijn gelijkgesteld aan die van reguliere werknemers en gedetacheerden, omdat opdrachtgevers veelal geen sterke voorkeur voor zp'ers hebben ten opzichte van vergelijkbare reguliere werknemers en gedetacheerden. Wel behalen opdrachtgevers een iets hogere winst door de inzet van zp'ers ten opzichte van dga's, omdat zij in het laatste geval delen in de extra administratieve kosten die bij het dga-schap ten opzichte van het zp-schap komen kijken.

⁶ Hierbij is gecorrigeerd voor verschillen naar leeftijd, opleidingsniveau en sector. Daarnaast is gerekend met de helft van het verschil tussen zp'ers en de alternatieve arbeidsvormen, omdat verondersteld wordt dat een deel van het resterende verschil verklaard kan worden door niet-observeerbare selectie.

⁷ Zie [StatLine - Arbeidskosten; structuur arbeidskosten, -duur, bedrijfstak SBI2008, 2020 \(cbs.nl\)](#).

Tabel 3.2 De extra bruto en netto winst die opdrachtgevers door de inzet van zelfstandig professionals behalen bedraagt respectievelijk circa 1,0 en 0,8 miljard euro per jaar

	Aantal ^a	Totale productie ^b (A)	Bruto winstmarge ^c (B)	Totale bruto winst (C = A x B)
Situatie met zp-schap (beleidsalternatief)				
Zelfstandig professionals	110.000	€ 17.276	0,27	€ 4.594
Totale bruto winst beleidsalternatief (A)				€ 4.594
Situatie zonder zp-schap (nulalternatief)				
Vast contract	33.000	€ 4.508	0,27	€ 1.199
Dga zonder personeel	31.000	€ 4.869	0,24	€ 1.173
Detachering/uitzend	22.000	€ 2.917	0,27	€ 776
Tijdelijk contract	13.000	€ 1.527	0,27	€ 406
Inactief	11.000	€ 0	-	€ 0
Totale bruto winst nulalternatief (B)				€ 3.553
Vershil in bruto winst (C = A - B)				€ 1.041
Winstbelasting (25%) (D)				€ 260
Vershil in netto winst (E = C - D)				€ 781

^a Het aantal zp'ers in het beleidsalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.1. De verdeling van het aantal zp'ers over de alternatieve arbeidsvormen in het nulalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.4.

^b De totale productie in het beleids- en nulalternatief is gebaseerd op Tabel 3.1.

^c De bruto winstmarge is gebaseerd op openbare CBS-data over arbeids- en financiële gegevens van het bedrijfsleven en is gelijk aan de winst van bedrijven als aandeel van de totale personele kosten. Hierbij is gecorrigeerd voor verschillen naar sector.

Bron: Eigen enquête en CBS StatLine, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

De bruto winst die opdrachtgevers in het beleidsalternatief door de inhuur van zp'ers behalen bedraagt circa 4,6 miljard euro per jaar. Dit is berekend door de extra productiewaarde te vermenigvuldigen met de bruto winstmarge. In het nulalternatief ligt de arbeidsdeelname van zp'ers circa 10 procent lager en is de resterende 90 procent van de zp'ers productief aan het werk, maar dan in een alternatieve arbeidsvorm. Er is verondersteld dat de gemiddelde bruto winstmarge onder dga's zonder personeel lager ligt dan die onder zp'ers, omdat opdrachtgevers in het laatste geval niet hoeven te delen in de extra administratieve kosten die bij het dga-schap ten opzichte van het zp-schap komen kijken. Voor reguliere werknemers en gedetacheerden is de bruto winstmarge gelijk verondersteld aan die bij zp'ers, omdat opdrachtgevers veelal geen sterke voorkeur voor zp'ers hebben ten opzichte van vergelijkbare reguliere werknemers en gedetacheerden. Per saldo bedraagt de bruto winst in het nulalternatief circa 3,5 miljard euro per jaar. De extra bruto winst die opdrachtgevers door de inhuur van zp'ers in de huidige situatie behalen ten opzichte van het nulalternatief bedraagt daarmee circa 1,0 miljard euro per jaar. Uitgaande van een winstbelasting van 25 procent, bedraagt de extra netto winst circa 0,8 miljard euro per jaar.

3.3 Saldo productiewaarde en winst

De extra toegevoegde waarde uit de productie en extra winst in het beleidsalternatief ten opzichte van het nulalternatief door de inzet van zp'ers is gelijk aan de som van de extra productiewaarde die zp'ers leveren (circa

3,5 miljard euro, zie paragraaf 3.1) en de extra bruto winst die opdrachtgevers behalen door de inzet van zp'ers (circa 1,1 miljard euro, zie paragraaf 3.2) (zie Tabel 3.3). De extra toegevoegde waarde en winst die de inzet van zp'ers oplevert bedraagt daarmee in de huidige situatie circa 4,5 miljard euro per jaar. Dit betekent een kwart (25 procent) meer productiewaarde en winst ten opzichte van de arbeidsinzet van dezelfde mensen in een situatie zonder de mogelijkheid van het zp-schap, wat neerkomt op een 0,5 procent hoger nationaal inkomen (bbp).

Tabel 3.3 De extra productiewaarde en winst die de inzet van zelfstandig professionals oplevert bedraagt circa 4,5 miljard euro per jaar (een 0,5 procent hoger nationaal inkomen)

	Aantal ^a	Totale productie ^b (A)	Bruto winst ^c (B)	Totale toegevoegde waarde ^d (C = A + B)
Situatie met zp-schap (beleidsalternatief)				
Zelfstandig professionals	110.000	€ 17.276	€ 4.594	€ 21.870
Totale productiewaarde en winst beleidsalternatief (A)		€ 17.276		€ 21.870
Situatie zonder zp-schap (nulalternatief)				
Vast contract	33.000	€ 4.508	€ 1.199	€ 5.706
Dga zonder personeel	31.000	€ 4.869	€ 1.173	€ 6.042
Detachering/uitzend	22.000	€ 2.917	€ 776	€ 3.693
Tijdelijk contract	13.000	€ 1.527	€ 406	€ 1.933
Inactief	11.000	€ 17.276	€ 0	€ 0
Totale productiewaarde en winst nulalternatief (B)		€ 13.820	€ 3.553	€ 17.373
Vershil in productiewaarde en winst (C = A - B)				€ 4.497
Toename t.o.v. nulalternatief				26%
Aandeel nationaal inkomen (bbp)				0,5%

^a Het aantal zp'ers in het beleidsalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.1. De verdeling van het aantal zp'ers over de alternatieve arbeidsvormen in het nulalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.4.

^b De totale productie in het beleids- en nulalternatief is gebaseerd op Tabel 3.1.

^c De bruto winst in het beleids- en nulalternatief is gebaseerd op Tabel 3.2.

Bron: Eigen enquête en CBS StatLine, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

De extra productie en bruto winst komen in eerste instantie ten goede aan opdrachtgevers (zie Tabel 3.4). Over de extra bruto winst dragen zij vervolgens extra winstbelasting aan de overheid. De productiewaarde vertaalt zich volledig door in hogere arbeidskosten voor opdrachtgevers en hogere inkomens voor zp'ers. Hier gaat het volgende hoofdstuk verder op in.

Tabel 3.4 De extra productie en winst komen ten goede aan opdrachtgevers die hierover vervolgens extra winstbelasting afdragen aan de overheid

	Opdrachtgevers	Zelfstandig professionals	Overheid en maatschappij	Totaal
Productiewaarde	€ 3.456			€ 3.456
Winst	€ 781		€ 260	€ 1.041
Totaal productiewaarde en winst	€ 4.237		€ 260	€ 4.497

Bron: Eigen enquête en CBS StatLine, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

4 Arbeidskosten en inkomens

Per saldo ontvangen zelfstandig professionals een hogere bruto beloning van circa 5,5 miljard euro per jaar in vergelijking met een situatie zonder de mogelijkheid van het zp-schap. Tegelijkertijd moeten zp'ers zelf voorzieningen treffen voor scholing en in het geval van ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensioen. De overheid loopt hierdoor wel sociale premies mis, die worden gecompenseerd door hogere belastinginkomsten op zp'ers.

Dit hoofdstuk behandelt de effecten, baten en kosten van zelfstandig professionals met betrekking tot bruto en netto beloningen (paragraaf 4.1 en 4.4), (sociale) premies (paragraaf 4.2), belastingen (paragraaf 4.3) en overige arbeidskosten, zoals de kosten voor ziekteverzuim, scholing en ontslag (paragraaf 4.5). De laatste paragraaf geeft het saldo van arbeidskosten en inkomens weer en bij welke partijen deze kosten en baten terechtkomen (paragraaf 4.6).

4.1 Bruto beloningen

De extra bruto beloning die zp'ers voor de extra productie die zij leveren ontvangen, bedraagt circa 5,5 miljard euro per jaar (zie Tabel 4.1). Dit betekent bijna een 50 procent hogere bruto beloning dan in een situatie zonder de mogelijkheid van het zp-schap. Dit is voornamelijk het gevolg van een hogere arbeidsdeelname en een hogere arbeidsproductiviteit onder zp'ers. Er zijn door het zp-schap dus meer werkenden die bovendien gemiddeld een hoger inkomen verdienen. Daarnaast hoeven opdrachtgevers geen premie af te dragen over de beloning voor zelfstandigen (zie paragraaf 4.2) en maken zij geen of minder kosten voor ziekteverzuim, scholing en ontslag (zie paragraaf 4.5). Hierdoor kunnen opdrachtgevers een groter deel van de productiewaarde (zie paragraaf 3.1) in de vorm van bruto beloning uitkeren aan zp'ers dan het geval is bij reguliere werknemers en gedetacheerden.

Tabel 4.1 Zelfstandig professionals verdienen circa 5,5 miljard euro bruto per jaar meer, omdat zij vaker en meer (voor eigen risico) werkzaam zijn en opdrachtgevers geen premies hoeven af te dragen

	Aantal ^a (A)	Bruto beloning per uur ^b (B)	Gewerkte uren per jaar ^c (C)	Totale bruto beloningen (excl. werkgeverspremie) ^d (D = A x B x C)
Situatie met zp-schap (beleidsalternatief)				
Zelfstandig professionals	110.000	€ 95,80	1.639	€ 17.276
Totale bruto beloningen beleidsalternatief (A)				€ 17.276
Situatie zonder zp-schap (nulalternatief)				
Vast contract	33.000	€ 66,14	1.585	€ 3.459
Dga zonder personeel	31.000	€ 95,80	1.639	€ 4.869
Detachering/uitzend	22.000	€ 64,32	1.582	€ 2.238
Tijdelijk contract	13.000	€ 57,08	1.579	€ 1.171
Inactief	11.000	€ -	-	€ -
Totale bruto beloningen nulalternatief (B)				€ 11.738
Verskil in bruto beloningen (C = A - B)				€ 5.539

^a Het aantal zp'ers in het beleidsalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.1. De verdeling van het aantal zp'ers over de alternatieve arbeidsvormen in het nulalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.4.

^b De bruto beloning per uur voor zp'ers en dga's zonder personeel is gebaseerd op de online enquête en gelijk aan het gemiddelde uurtarief van zp'ers. De bruto beloning per uur voor vaste en tijdelijke werknemers is gebaseerd op openbare CBS-data over beloningen en arbeidskosten en is gelijk aan het gemiddelde uurloon (57 procent), plus een opslag voor bijzondere beloningen en overig loon (20 procent) en werkgeverspremie (18 procent), maar exclusief overige arbeidskosten (5 procent). Hierbij is gecorrigeerd voor verschillen naar leeftijd, opleidingsniveau en sector. Daarnaast is gerekend met de helft van het verschil tussen zp'ers en de alternatieve arbeidsvormen, omdat verondersteld wordt dat een deel van het resterende verschil verklaard kan worden door niet-observeerbare selectie. De bruto beloning per uur voor gedetacheerden is gelijk aan 80 en 20 procent van de arbeidskosten per uur voor respectievelijk vaste en tijdelijke werknemers bij gebrek aan primaire gegevens voor gedetacheerden.

^c Het aantal gewerkte uren per jaar voor zp'ers en dga's zonder personeel is gebaseerd op de online enquête en gelijk aan het gemiddelde aantal gewerkte uren per week vermenigvuldigd met 46 werkweken per jaar. Het aantal gewerkte uren per jaar voor vaste en tijdelijke werknemers is gebaseerd op openbare CBS-data over arbeidsduur en is gelijk aan het gemiddeld aantal gewerkte uren per jaar o.b.v. een voltijd dienstverband. Het aantal gewerkte uren per jaar voor gedetacheerden is gelijk aan 80 en 20 procent van de arbeidskosten per uur voor respectievelijk vaste en tijdelijke werknemers bij gebrek aan primaire gegevens voor gedetacheerden.

Bron: Eigen enquête en CBS StatLine, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

4.2 (Sociale) premies

In het nulalternatief dragen opdrachtgevers sociale premies af over de bruto beloning van zp'ers die in het nulalternatief werkzaam zijn als reguliere werknemer of gedetacheerde. In het beleidsalternatief ontvangen zp'ers een hogere bruto beloning dan als zij in loondienst werkzaam zijn (zie paragraaf 4.1) en dragen zij zelf de risico's van vraaguitval, ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensioen. Zp'ers kunnen deze risico's vrijwillig afdekken door middel van een private arbeidsongeschiktheids- en/of pensioenverzekering, waarvoor zij jaarlijks premies afdragen.

Opdrachtgevers

De sociale premies die opdrachtgevers in het beleidsalternatief niet langer afdragen aan de overheid (WW, ZW en WIA), pensioenfondsen en -verzekeraars (pensioenpremies) bedragen circa 1,6 miljard euro per jaar (zie Tabel 4.2). Met andere woorden, opdrachtgevers dragen minder sociale premies af dan in een situatie waarin zp'ers minder en grotendeels in loondienst werkzaam zouden zijn. Dit komt doordat opdrachtgevers geen sociale premies af hoeven te dragen over de bruto beloning van zp'ers, zoals dat wel het geval is bij reguliere werknemers en gedetacheerden. De gemiddelde sociale premiedruk is volgens het Arbeidskostenonderzoek van CBS (2020) circa 19 procent van de totale arbeidskosten, exclusief de overige arbeidskosten.⁸ Per saldo bedragen de sociale premies voor opdrachtgevers in het nulalternatief circa 1,6 miljard euro per jaar.

Tabel 4.2 Opdrachtgevers besparen circa 1,6 miljard euro per jaar aan sociale premies, omdat zij geen premies hoeven af te dragen over de bruto beloning van zelfstandig professionals

	Aantal ^a	Totale bruto beloning (incl. werkgeverspremies) ^b (A)	Gemiddelde (sociale) premies (%) ^c (B)	Totaal (sociale) premies ^d (C = A x B)
Situatie met zp-schap (beleidsalternatief)				
Zelfstandig professionals	110.000	€ 17.276	0%	€ 0
Totale (sociale) premies beleidsalternatief (A)		€ 17.276		€ 0
Situatie zonder zp-schap (nulalternatief)				
Vast contract	33.000	€ 4.288	19%	€ 829
Dga zonder personeel	31.000	€ 4.869	0%	€ 0
Detachering/uitzend	22.000	€ 2.775	19%	€ 537
Tijdelijk contract	13.000	€ 1.452	19%	€ 281
Inactief	11.000	€ -	-	€ -
Totale (sociale) premies nulalternatief (B)				€ 1.647
Verskil in (sociale) premies (C = A - B)				€ - 1.647

^a Het aantal zp'ers in het beleidsalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.1. De verdeling van het aantal zp'ers over de alternatieve arbeidsvormen in het nulalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.4.

^b De totale bruto beloning is gebaseerd op Tabel 4.1.

^c De gemiddelde sociale premiedruk is gebaseerd op openbare CBS-data over arbeidskosten.

Bron: Eigen enquête en CBS StatLine, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

Zelfstandig professionals

Voor zp'ers en dga's zonder personeel dragen opdrachtgevers geen sociale premies af. Zij kunnen zich echter wel privaat verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid en individueel een aanvullend pensioen opbouwen (derde pijler). Als dit het geval is, dragen zp'ers en dga's jaarlijks premie af aan private verzekeraars.

⁸ Inclusief overige arbeidskosten is de gemiddelde sociale premiedruk circa 18 procent van de totale arbeidskosten, zoals eerder in het rapport vermeld.

Uit de online enquête onder zp'ers blijkt dat 40 procent van hen is verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Voor dga's zonder personeel is verondersteld dat hetzelfde aandeel een arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluit in het nulalternatief. Op basis van openbare CBS-data van het integraal inkomens- en vermogensonderzoek wordt geschat dat zp'ers en dga's die zich verzekeren gemiddeld 3,6 procent AOV-premie afdragen over hun bruto inkomen, waarbij is gecorrigeerd voor leeftijd, sector en inkomen. Hierdoor dragen zp'ers in totaal 250 miljoen euro per jaar af aan AOV-premie in het beleidsalternatief. Het deel hiervan dat in het nulalternatief als dga zonder personeel werkt, draagt in totaal 70 miljoen euro per jaar af aan AOV-premie in het nulalternatief.⁹

Het aandeel zp'ers en dga's zonder personeel dat een individueel aanvullend pensioen (derde pijler) opbouwt wordt geschat op 21 procent op basis van openbare CBS-data van het integraal inkomens- en vermogensonderzoek, waarbij is gecorrigeerd voor leeftijd, sector en inkomen. Hieruit blijkt ook dat de pensioenpremie die wordt afgedragen gemiddeld 3,9 procent van het bruto inkomen is. Hierdoor dragen zp'ers in het beleidsalternatief jaarlijks in totaal 142 miljoen euro af aan pensioenpremie. Het deel hiervan dat in het nulalternatief als dga zonder personeel werkt, draagt 40 miljoen euro aan pensioenpremie af in dat nulalternatief.¹⁰

4.3 Belastingen

De extra belastingen die zp'ers over hun extra bruto beloning afdragen aan de overheid bedragen circa 1,6 miljard euro per jaar. Zp'ers dragen daarmee meer belasting af dan in een situatie waarin zij minder en grotendeels in loondienst werkzaam zouden zijn. Dit is voornamelijk het gevolg van een hogere arbeidsdeelname en een hogere arbeidsproductiviteit onder zp'ers, waardoor er door meer werkenden belasting afgedragen wordt. De gemiddelde belastingdruk is wel lager voor zp'ers en dga's zonder personeel (35 procent) dan voor vergelijkbare vaste en tijdelijke werknemers (respectievelijk 41 en 37 procent) en gedetacheerden (40 procent), omdat zelfstandigen gebruik kunnen maken van verschillende aftrekposten zoals de zelfstandigenaftrek en MKB-winstvrijstelling. Per saldo bedragen de belastingen voor zp'ers in het beleids- en nulalternatief respectievelijk 6,1 en 4,5 miljard euro per jaar. De extra belastingen voor de overheid bedragen daarmee circa 1,6 miljard euro per jaar in het beleidsalternatief.

⁹ In het beleidsalternatief betaalt 40 procent van de 110 duizend zp'ers gemiddeld 3,6 procent AOV-premie over een bruto beloning van gemiddeld 157 duizend euro per jaar. In het nulalternatief betaalt 40 procent van de 31 duizend dga's zonder personeel gemiddeld 3,6 procent AOV-premie over een bruto beloning van gemiddeld 157 duizend euro per jaar.

¹⁰ In het beleidsalternatief betaalt 21 procent van de 110 duizend zp'ers gemiddeld 3,9 procent pensioenpremie over een bruto beloning van gemiddeld 157 duizend euro per jaar. In het nulalternatief betaalt 21 procent van de 31 duizend dga's zonder personeel gemiddeld 3,9 procent pensioenpremie over een bruto beloning van gemiddeld 157 duizend euro per jaar.

Tabel 4.3 Zelfstandig professionals dragen circa 1,6 miljard meer belasting af, omdat zij vaker en meer (voor eigen risico) werkzaam en gemiddeld productiever zijn en dus een hogere bruto beloning ontvangen

	Aantal ^a	Totale bruto beloning (excl. werkgeverspremies) ^b (A)	Gemiddelde belastingen (%) ^c (B)	Totaal belastingen (C = A x B)
Situatie met zp-schap (beleidsalternatief)				
Zelfstandig professionals	110.000	€ 17.276	35%	€ 6.109
Totaal belastingen beleidsalternatief (A)		€ 17.276		€ 6.109
Situatie zonder zp-schap (nulalternatief)				
Vast contract	33.000	€ 3.459	41%	€ 1.409
Dga zonder personeel	31.000	€ 4.869	35%	€ 1.722
Detachering/uitzend	22.000	€ 2.238	40%	€ 906
Tijdelijk contract	13.000	€ 1.171	37%	€ 439
Inactief	11.000	€ -	-	€ -
Totaal belastingen nulalternatief (B)				€ 4.476
Vershil in belastingen (C = A - B)				€ 1.633

^a Het aantal zp'ers in het beleidsalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.1. De verdeling van het aantal zp'ers over de alternatieve arbeidsvormen in het nulalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.4.

^b De totale bruto beloning is gebaseerd op Tabel 4.1.

^c De gemiddelde belastingdruk is gebaseerd op een eigen berekening waarbij rekening is gehouden met de zelfstandigenaftrek, MKB-winstvrijstelling, algemene heffingskorting, arbeidskorting en de verschillende belastingstijven.

Bron: Eigen enquête en CBS StatLine, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

4.4 Netto beloningen

De extra netto beloningen voor zp'ers in het beleidsalternatief zijn gelijk aan het verschil tussen de extra bruto beloningen (circa 5,5 miljard euro) die zp'ers voor de productie die zij leveren ontvangen (zie paragraaf 4.1) en de extra belastingen (circa 1,6 miljard euro) die zij hierover afdragen aan de overheid (zie paragraaf 4.3) (zie Tabel 4.4). De extra netto beloning die zp'ers ontvangen bedraagt daarmee circa 3,9 miljard euro per jaar. Dit betekent een 50 procent hogere netto beloning dan in een situatie zonder de mogelijkheid van het zp-schap. Dit is het gevolg van een samenspel tussen een hogere bruto beloning enerzijds, omdat de arbeidsdeelname en arbeidsproductiviteit onder zp'ers hoger ligt en er dus door meer werkenden een inkomen verdiend wordt, en een lagere gemiddelde belastingdruk anderzijds, omdat zelfstandigen gebruik kunnen maken van verschillende aftrekposten zoals de zelfstandigenaftrek en MKB-winstvrijstelling.

Tabel 4.4 Zelfstandig professionals verdienen circa 3,9 miljard euro netto per jaar meer, omdat zij vaker en meer (voor eigen risico) werkzaam zijn, hun opdrachtgevers geen premies hoeven af te dragen en zelfstandig professionals verhoudingsgewijs minder belasting betalen

	Aantal ^a	Totale bruto beloning (excl. premies) ^b (A)	Totaal belastingen ^c (B)	Totale netto beloning (C = A - B)
Situatie met zp-schap (beleidsalternatief)				
Zelfstandig professionals	110.000	€ 17.276	€ 6.109	€ 11.167
Totale netto beloning beleidsalternatief (A)		€ 17.276		€ 11.167
Situatie zonder zp-schap (nulalternatief)				
Vast contract	33.000	€ 3.459	€ 1.409	€ 2.050
Dga zonder personeel	31.000	€ 4.869	€ 1.722	€ 3.147
Detachering/uitzend	22.000	€ 2.238	€ 906	€ 1.332
Tijdelijk contract	13.000	€ 1.171	€ 439	€ 732
Inactief	11.000	€ -	€ -	€ -
Totale netto beloning nulalternatief (B)				€ 7.261
Verskil in netto beloning (C = A - B)				€ 3.906

^a Het aantal zp'ers in het beleidsalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.1. De verdeling van het aantal zp'ers over de alternatieve arbeidsvormen in het nulalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.4.

^b De totale bruto beloning is gebaseerd op Tabel 4.1.

^c De totale belastingen zijn gebaseerd op Tabel 4.3.

Bron: Eigen enquête en CBS StatLine, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

4.5 Overige arbeidskosten

De overige arbeidskosten bevatten de kosten voor ziekteverzuim, scholing en ontslag. In de huidige situatie komen de kosten voor ziekteverzuim en scholing grotendeels voor rekening van zp'ers zelf, terwijl in het nulalternatief de kosten voor ziekteverzuim, scholing en ontslag voornamelijk door hun werkgevers gedragen worden.

Ziekteverzuimkosten

Als een werknemer ziek wordt, heeft hij of zij recht op maximaal twee jaar loondoorbetaling door de werkgever. Een zp'er werkt voor eigen risico en heeft bij ziekte geen recht op een vergoeding van de opdrachtgever en loopt hierdoor mogelijk inkomsten mis. De kosten voor ziekteverzuim (productieverlies) zijn in het beleidsalternatief daarmee volledig voor rekening van zp'ers, terwijl deze kosten in het nulalternatief worden gedragen door werkgevers. Bovendien liggen deze kosten in het beleidsalternatief hoger dan in het nulalternatief (zie Tabel 4.5). Dit is voornamelijk het gevolg van een hogere arbeidsdeelname onder zp'ers, waardoor er in absolute termen ook meer ziekteverzuim is. Wel hebben zp'ers gemiddeld een lager ziekteverzuimpercentage (3,9 procent) dan vergelijkbare vaste werknemers (4,4 procent), maar ligt deze hoger dan bij vergelijkbare tijdelijke werknemers (3,4 procent) en gedetacheerden (3,6 procent) (TNO, 2020). Hierdoor wordt het hogere absolute ziekteverzuim door een hogere arbeidsdeelname maar deels gecompenseerd door een lager ziekteverzuimpercentage.

In het beleidsalternatief bedragen de ziekteverzuimkosten circa 674 miljoen euro per jaar die volledig voor rekening komen van zp'ers, omdat zij voor eigen risico werken. In het nulalternatief bedragen de ziekteverzuimkosten circa 544 miljoen euro per jaar die volledig worden gedragen door werkgevers vanwege de loondoorbetalingsplicht bij ziekte. De extra ziekteverzuimkosten voor de gehele maatschappij bedragen daarmee circa 129 miljoen euro per jaar. Hierop vindt een kleine correctie naar beneden plaats, zodat de totale overige arbeidskosten, inclusief kosten voor scholing en ontslag, uitkomen op 5 procent van de totale arbeidskosten, conform het Arbeidskostenonderzoek van CBS (2020).

Tabel 4.5 De extra kosten voor ziekteverzuim voor zelfstandig professionals bedragen 674 miljoen euro per jaar, omdat zij vaker en meer (voor eigen risico) werkzaam zijn, terwijl opdrachtgevers 544 miljoen euro per jaar aan ziekteverzuimkosten besparen

	Aantal ^a	Ziekteverzuim ^b (%) (A)	Totale arbeidskosten ^c (B)	Totale ziekteverzuimkosten (C = A * B)	Na correctie
Situatie met zp-schap (beleidsalternatief)					
Zelfstandig professionals	110.000	3,9%	€ 17.276	€ 674	€ 657
Totale ziekteverzuimkosten beleidsalternatief (A)				€ 674	€ 657
Situatie zonder zp-schap (nulalternatief)					
Vast contract	33.000	4,4%	€ 4.508	€ 198	€ 193
Dga zonder personeel	31.000	3,9%	€ 4.896	€ 190	€ 185
Detachering/uitzend	22.000	3,6%	€ 2.917	€ 105	€ 102
Tijdelijk contract	13.000	3,4%	€ 1.527	€ 51	€ 50
Inactief	11.000	-	€ -	€ -	€ -
Totale ziekteverzuimkosten nulalternatief (B)				€ 544	€ 531
Verskil in ziekteverzuimkosten (C = A - B)				€ 129	€ 126

^a Het aantal zp'ers in het beleidsalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.1. De verdeling van het aantal zp'ers over de alternatieve arbeidsvormen in het nulalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.4.

^b Het gemiddelde ziekteverzuim is gebaseerd op TNO (2020).

^c De totale arbeidskosten zijn gebaseerd op Tabel 3.1.

Bron: Eigen enquête en CBS StatLine, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

Scholing

Zp'ers zijn zelf verantwoordelijk voor scholing, terwijl werknemers veelal op initiatief en/of op kosten van de werkgever deelnemen aan scholing. De kosten voor scholing zijn in het beleidsalternatief dus veelal voor rekening van zp'ers, terwijl deze kosten in het nulalternatief veelal worden gedragen door werkgevers.

De feitelijke kosten van scholing worden bepaald door de deelname aan cursussen, het aantal gevolgde cursussen en de kosten van een cursus. Uit de enquête onder zp'ers blijkt dat 56 procent de afgelopen twee jaar heeft deelgenomen aan een cursus. De deelname en het aantal gevolgde cursussen voor de verschillende arbeidsvormen

in het nulalternatief volgen uit ROA (2022). Voor zp'ers in het beleidsalternatief is verondersteld dat zij evenveel cursussen volgen als dga's zonder personeel. In andere arbeidsvormen wordt minder deelgenomen aan cursussen dan door zp'ers, maar wordt over het geheel gezien wel een groter aantal cursussen gevolgd. De kosten van een cursus zijn gelijk de gemiddelde kosten exclusief gemiste arbeidsuren (CBS, 2023).

De totale scholingskosten in het beleidsalternatief bedragen jaarlijks 99 miljoen euro en in het nulalternatief jaarlijks 82 miljoen euro. Vervolgens kunnen de totale kosten worden opgesplitst in de bijdragen die het individu persoonlijk draagt en die de werkgever of opdrachtgever draagt. Voor zp'ers blijkt dat zij zelf 92 procent van deze kosten dragen (o.b.v. eigen enquête), terwijl werknemers slechts 18 procent van deze kosten zelf betalen (o.b.v. ROA, 2022). Ten opzichte van het nulalternatief dragen zp'ers jaarlijks persoonlijk 61 miljoen euro meer bij, terwijl opdrachtgevers jaarlijks 44 miljoen euro minder bijdragen. Hierop vindt een kleine correctie naar beneden plaats, zodat de totale overige arbeidskosten, inclusief ziekteverzuim- en ontslagkosten, uitkomen op 5 procent van de totale arbeidskosten, conform het Arbeidskostenonderzoek van CBS (2020).

Tabel 4.6 Zelfstandig professionals nemen vaker deel aan scholing die ze grotendeels zelf betalen

	Aantal ^a (A)	Scholing sdeel- name ^b (%) (B)	Scholing s-kosten ^c (C)	Aantal cursus- sen ^b (D)	Totale scholings kosten (E = A * B * C * D)	Na correctie
Situatie met zp-schap (beleidsalternatief)						
Zelfstandig professionals	110.000	56%	€ 1.350	1,2	€ 99	
Totale scholingskosten beleidsalternatief (A)					€ 99	
Situatie zonder zp-schap (nulalternatief)						
Vast contract	33.000	53%	€ 1.350	1,5	€ 35	
Dga zonder personeel	31.000	43%	€ 1.350	1,2	€ 22	
Detachering/uitzend	22.000	50%	€ 1.350	1,2	€ 18	
Tijdelijk contract	13.000	39%	€ 1.350	1,1	€ 7	
Inactief	11.000	-	-	-	€ -	
Totale scholingskosten nulalternatief (B)					€ 82	
Vershil in scholingskosten (C = A - B)					€ 17	€ 16
Vershil bijdrage voor opdrachtgevers					€ - 44	€ - 43
Vershil bijdrage voor zp'ers					€ 61	€ 59

^a Het aantal zp'ers in het beleidsalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.1. De verdeling van het aantal zp'ers over de alternatieve arbeidsvormen in het nulalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.4.

^b De scholingsdeelname en het aantal gevolgde cursussen zijn gebaseerd op ROA (2022).

^c De kosten per cursus zijn gebaseerd op CBS-data over scholing.

Bron: Eigen enquête en CBS StatLine, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

Ontslagkosten

Op basis van wet- en regelgeving is het voor opdrachtgevers eenvoudiger om afscheid te nemen van zp'ers dan van reguliere werknemers en gedetacheerden. In die laatste gevallen geldt een opzegtermijn (tijdelijke werknemers

en gedetacheerden) of een doorlopend contract (vaste werknemers) en zijn werkgevers veelal een ontslagvergoeding verschuldigd. Daarnaast maken zij kosten voor het in gang zetten van een ontslag en/of het inwinnen van juridische ondersteuning bij ontslag (Heyma et al., 2020). In de periode tussen het opzeggen en daadwerkelijk beëindigen van het contract moet er ook rekening mee worden gehouden dat een reguliere werknemer of gedetacheerde minder productief is. Tegenover de reguliere arbeidskosten staat in dat geval minder productie. Dit zijn zogenaamde improductiviteitskosten bij ontslag die niet gelden voor het inhuren van zp'ers. Het besparen op deze improductiviteitskosten kan worden gezien als een baat voor opdrachtgevers die voortkomt uit de flexibiliteit van het inhuren van zp'ers. In het nulalternatief bedraagt de totale besparing op improductiviteitskosten circa 14 miljoen euro per jaar voor opdrachtgevers (zie Tabel 4.7).

Tabel 4.7 Opdrachtgevers besparen circa 14 miljoen euro per jaar aan improductiviteitskosten bij ontslag, omdat zij eenvoudiger afscheid kunnen nemen van zp'ers dan bij andere arbeidsvormen

	Aantal ^a	Bruto-loon (incl werkgeverslasten) ^b	Kans op ontslag ^c	Productiviteitsverlies ^c	Periode tot beëindiging ^c (dagen)	Totale improductiviteitskosten ontslag	Na correctie
Situatie met zp-schap							
Zelfstandig professionals	110.000	€ 17.276	0%	50%	0	€ 0	€ 0
Totale ontslagkosten beleidsalternatief						€ 0	€ 0
Situatie zonder zp-schap							
Vast contract	33.000	€ 4.508	5%	50%	31	€ 10	€ 9
Dga zonder personeel	31.000	€ 4.896	0%	50%	0	€ 0	€ 0
Detachering/uitzend	22.000	€ 2.917	5%	50%	15,5	€ 3	€ 3
Tijdelijk contract	13.000	€ 1.527	5%	50%	15,5	€ 2	€ 2
Inactief	11.000	€ -	-	-	-	€ -	€ -
Totale ontslagkosten nulalternatief						€ 14	€ 14
Verskil in ontslagkosten						€ - 14	€ - 14

^a Het aantal zp'ers in het beleidsalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.1. De verdeling van het aantal zp'ers over de alternatieve arbeidsvormen in het nulalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.4.

^b De totale bruto beloning is gebaseerd op Tabel 4.2.

^c De kansen op ontslag, productiviteitsverlies en periode tot beëindiging zijn schattingen van SEO.

Bron: Eigen enquête en CBS StatLine, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

Naast improductiviteitskosten zijn er ook nog andere soorten kosten bij ontslag (zie Tabel 4.8). Deze kosten betreffen veelal verschuivingen tussen werkgevers en ontslagen werknemers, zoals vergoedingen, of tussen werkgevers en externe partijen, zoals juridische kosten. Als met deze kosten rekening gehouden wordt, bedraagt de totale besparing op ontslagkosten circa 48 miljoen euro per jaar voor opdrachtgevers in het nulalternatief. Hierop vindt een kleine correctie naar beneden plaats, zodat de totale overige arbeidskosten, inclusief ziekteverzuim- en scholingskosten, uitkomen op 5 procent van de totale arbeidskosten, conform het Arbeidskostenonderzoek van CBS (2020).

Tabel 4.8 Opdrachtgevers besparen circa 48 miljoen euro per jaar aan totale kosten bij ontslag

Soorten kosten bij ontslag	Aandeel van deze kosten ^a	Kosten bij ontslag	Na correctie
Tijdbestedingskosten	8%	€ 4	€ 4
Juridische kosten	6%	€ 3	€ 3
Vergoedingen	55%	€ 27	€ 26
Improductiviteitskosten	30%	€ 14	€ 14
Overig	1%	€ 0	€ 0
Totaal	100%	€ 48	€ 47

^a De verschillende kosten bij ontslag en het aandeel zijn gebaseerd op Heyma et al. (2020).

Bron: Eigen enquête, CBS StatLine, Heyma et al. (2020), bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

4.6 Saldo arbeidskosten en inkomens

De hogere bruto beloning voor zp'ers komt ten laste van opdrachtgevers als compensatie voor de extra productie die zp'ers leveren (zie Tabel 4.9). Voor opdrachtgevers staat tegenover de hogere bruto beloning wel een besparing op sociale premies, waardoor de overheid premie-inkomsten misloopt. Daarnaast besparen opdrachtgevers op de kosten voor ziekteverzuim, scholing en ontslag. Per saldo zijn de extra arbeidskosten voor opdrachtgevers gelijk aan de extra productiewaarde: circa 3,5 miljard euro per jaar. Voor zp'ers staat tegenover de hogere bruto beloning dat zij zelf vrijwillig premies voor een private arbeidsongeschiktheids- en/of pensioenverzekering aan verzekeraars afdragen. Daarnaast betalen zp'ers meer belasting aan de overheid over de hogere bruto beloning. Verder zijn voor zp'ers de kosten voor ziekteverzuim voor eigen rekening, betalen zij vaker hun eigen scholing en lopen zij een vergoeding mis bij het voortijdig beëindigen van een opdracht. Per saldo ligt het huidige netto inkomen voor zp'ers circa 3,1 miljard euro per jaar hoger dan in het nulalternatief. De overheid loopt in de huidige situatie vooral premie-inkomsten mis doordat opdrachtgevers deze niet over de bruto beloning van zp'ers hoeven af te dragen. Tegelijkertijd ontvangt de overheid meer belastinginkomsten door de hogere bruto beloning van zp'ers die ruimschoots het verlies aan premie-inkomsten kunnen compenseren. Per saldo heeft de hogere arbeidsdeelname en -productiviteit onder zp'ers met circa 264 miljoen euro per jaar ook baat voor de overheid.

Tabel 4.9 Zelfstandig professionals hebben een hogere bruto beloning, waarover minder (sociale) premies afgedragen worden en meer belasting betaald wordt

	Opdrachtgevers	Zelfstandig professionals	Overheid en maatschappij	Totaal
Bruto beloningen	€ -5.539	€ 5.539		€ 0
(Sociale) premies	€ 1.647	€ -281	€ -1.366	€ 0
Belastingen		€ -1.633	€ 1.633	€ 0
Ziekteverzuimkosten	€ 346	€ -472		€ -126
Scholingskosten	€ 43	€ -59		€ -16
Ontslagkosten	€ 47	€ -26	€ -3	€ 18
Totaal arbeidskosten en inkomens	€ -3.456	€ 3.067	€ 264	€ -125

Bron: Eigen enquête en CBS StatLine, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

5 Overige effecten

Overige effecten van het zp-schap zijn jaarlijkse besparingen op uitkeringen in geval van werkloosheid (19 miljoen euro), arbeidsongeschiktheid (20 miljoen euro) en pensioen (621 miljoen euro). Daarnaast zijn er de lagere jaarlijkse zorgkosten voor zelfstandig professionals (11 miljoen euro) en een verhoogde waarde van werk door de mogelijkheid van het zp-schap (niet kwantificeerbaar).

Naast de effecten op de arbeidsmarkt, zoals beschreven in Hoofdstuk 3 en 4, heeft het werken als zelfstandig professional nog een aantal andere maatschappelijke kosten en baten. Deze kunnen worden onderverdeeld naar effecten op werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (paragraaf 5.1 en 5.2), pensioenen (paragraaf 5.3), zorgkosten (paragraaf 5.4) en de waarde van zelfstandig werk (paragraaf 5.5). In dit hoofdstuk worden deze effecten beschreven en, indien mogelijk, gekwantificeerd.

5.1 Werkloosheidsuitkeringen

In een scenario zonder zp'ers is er een kans dat de huidige zp'ers, die zich gaan aanbieden als werknemer, werkloos raken. In het nulalternatief loopt 62 procent van de werkzame zp'ers in loondienst het risico om op enig moment werkloos te raken. In dat geval zouden ze aanspraak kunnen maken op een WW-uitkering, hoewel deze mogelijkheid niet bestaat voor zp'ers die (tijdelijk) zonder werk zitten. Hier wordt verondersteld dat dit een WW-uitkering betreft, maar in theorie zou het ook een bijstandsuitkering kunnen betreffen als zp'ers te kort hebben gewerkt om voldoende rechten op te bouwen voor een werkloosheidsuitkering. Een bijstandsuitkering is echter minder aannemelijk vanwege strengere financiële toegangseisen. In lijn daarmee wordt aangenomen dat inactieven geen uitkering ontvangen.

De besparing op WW-uitkeringen gaat ten koste van (werkloze) zp'ers en komt terecht bij de overheid. Aangezien zp'ers per definitie geen recht hebben op een WW-uitkering, bedraagt het totale bedrag aan WW-uitkeringen voor zp'ers in het beleidsalternatief nul euro. De besparing komt terecht bij de overheid, doordat zij minder WW-uitkeringen hoeven te verstrekken. Deze besparing op werkloosheidsuitkeringen bedraagt 19 miljoen euro per jaar (zie Tabel 5.1).

De besparing is berekend door het aantal zp'ers dat in het nulalternatief in loondienst (vast contract, detachering en tijdelijk contract) werkzaam is te vermenigvuldigen met de gemiddelde instroom in de WW en de gemiddelde WW-uitkering. Hierbij is de gemiddelde instroom voor hoger opgeleiden genomen, omdat die groep het meest vergelijkbaar is met zp'ers. Voor de gemiddelde WW-uitkering is het totaal bedrag aan WW-uitkering in 2022 gedeeld door het totale aantal uitkeringsgerechtigden in 2022. Met een totaal uitgekeerd bedrag van 2,5 miljard euro en 145 duizend uitkeringsgerechtigden komt dit neer op een gemiddelde WW-uitkering van 17,3 duizend euro per jaar. De besparing voor de overheid komt hiermee uit op 19 miljoen euro per jaar.

Tabel 5.1 In het beleidsalternatief wordt er 19 miljoen euro per jaar aan werkloosheidsuitkeringen bespaard

	Aantal ^a	Gemiddelde instroom WW ^b (%)	Gemiddelde WW-uitkering ^c	Totaal WW-uitkeringen
Situatie met zp-schap (beleidsalternatief)				
Zelfstandig professionals	110.000	0%	€ 17.297	€ 0
Totaal WW-uitkeringen beleidsalternatief				€ 0
Situatie zonder zp-schap (nulalternatief)				
Vast contract	33.000	1,6%	€ 17.297	€ 9
Dga zonder personeel	31.000	0%	€ 17.297	€ 0
Detachering/uitzend	22.000	1,6%	€ 17.297	€ 6
Tijdelijk contract	13.000	1,6%	€ 17.297	€ 4
Inactief	11.000	0%	€ 17.297	€ -
Totale WW-uitkeringen nulalternatief				€ 19
Vershil in WW-uitkeringen				€ - 19

^a Het aantal zp'ers in het beleidsalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.1. De verdeling van het aantal zp'ers over de alternatieve arbeidsvormen in het nulalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.4.

^b De gemiddelde instroom is het aandeel hoogopgeleiden met een WW-uitkering ten opzichte van de hoogopgeleide beroepsbevolking op basis van CBS-data.

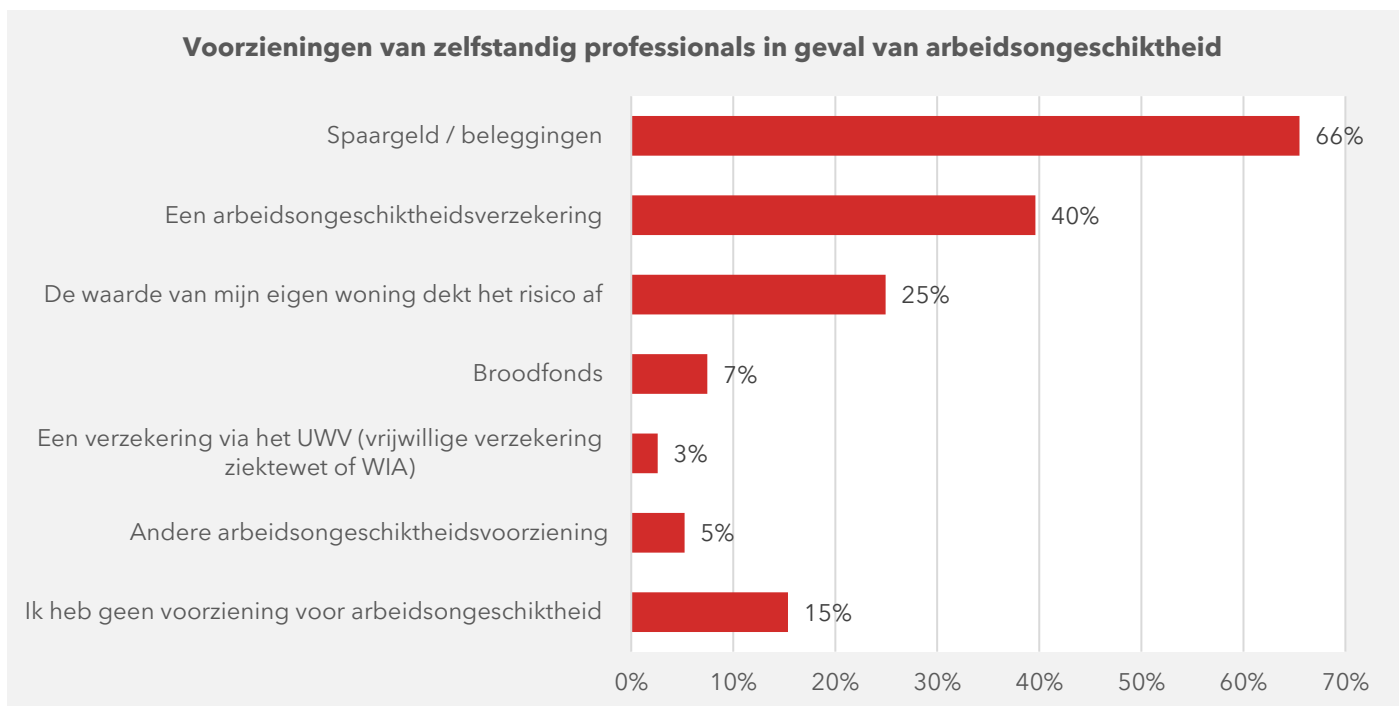
^c De gemiddelde WW-uitkering is het totale bedrag uitgekeerd aan WW-uitkeringen gedeeld door het aantal WW-gerechtigden op basis van het jaarverslag van het UWV (2022).

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekening o.b.v. CBS StatLine (2022) en jaarverslag UWV (2022)

5.2 Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen

Arbeidsongeschiktheid wordt voor werknemers geregeld via de WIA, zp'ers en dga's zonder personeel moeten dit zelf opvangen. Uit de enquête onder zp'ers blijkt dat 15 procent geen enkele voorziening heeft getroffen tegen arbeidsongeschiktheid (zie Figuur 5.1). Daartegenover staat dat het merendeel dat wel een voorziening heeft getroffen tegen arbeidsongeschiktheid dit (deels) zelf regelt via eigen spaargeld en beleggingen. Uit de enquête blijkt dat 40 procent van de zp'ers een private arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft afgesloten.

Figuur 5.1 Circa 85 procent van de zelfstandig professionals heeft één of meerdere voorzieningen in het geval van arbeidsongeschiktheid



Bron: Eigen enquête, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

De totale dekking tegen arbeidsongeschiktheid is in het beleidsalternatief 19 miljoen euro per jaar lager dan in het nulalternatief (zie Tabel 5.2). In het beleidsalternatief verzekeren zp'ers zich privaats tegen een totale dekking van 170 miljoen euro per jaar, terwijl in het nulalternatief alleen dga's zich privaats verzekeren tegen een totale dekking van 48 miljoen euro per jaar. Zp'ers die in het nulalternatief werkzaam zijn in reguliere vaste en tijdelijke contracten of als gedetacheerde werken zijn via de WIA verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid. Het aandeel dat verzekerd is via de WIA is 100 procent, terwijl op basis van de enquête wordt verondersteld dat 40 procent van de zp'ers en dga's zonder personeel verzekerd is. De gemiddelde instroom en duur van arbeidsongeschiktheid volgt uit openbare CBS-data over in- en uitstroom in de WIA. De uitkering van een private verzekering is gelijk verondersteld aan 80 procent van het laatstverdiende loon en voor een WIA-verzekering 70 procent met een maximum van 69 duizend euro per jaar. In totaal verschilt de dekking in arbeidsongeschiktheidsuitkeringen hierdoor 19 miljoen euro per jaar.

Tabel 5.2 In het beleidsalternatief wordt er 19 miljoen euro per jaar aan arbeidsongeschiktheidsuitkeringen bespaard

	Aantal ^a	Aandeel verzekerd ^b	Gemiddelde instroom ^c	Gemiddel de duur ^c	Uitkering ^d	Totaal
Situatie met zp-schap (beleidsalternatief)						
Zelfstandig professionals	110.000	40%	0,5%	5,9	€ 125.647	€ 170
Totale arbeidsongeschiktheidsuitkeringen beleidsalternatief						€ 170
Situatie zonder zp-schap (nulalternatief)						
Vast contract	33.000	100%	0,5%	5,9	€ 69.024	€ 70
Dga zonder personeel	31.000	40%	0,5%	5,9	€125.647	€ 48
Detachering/uitzend	22.000	100%	0,5%	5,9	€ 69.024	€ 47
Tijdelijk contract	13.000	100%	0,5%	5,9	€ 63.079	€ 25
Inactief	11.000	0%	-	-	-	€ -
Totale arbeidsongeschiktheidsuitkeringen nulalternatief						€ 189
Vershil in arbeidsongeschiktheidsuitkeringen						€ - 19

^a Het aantal zp'ers in het beleidsalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.1. De verdeling van het aantal zp'ers over de alternatieve arbeidsvormen in het nulalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.4.

^b Het percentage verzekerde zp'ers en dga's volgt uit de eigen enquête (SEO, 2023)

^c De instroom en de gemiddelde duur volgen uit in- en uitstroombestanden van het CBS (2021)

^d De uitkeringen voor een private verzekering voor zp'ers en dga's is 80 procent van het laatstverdiende loon. De uitkeringen van de WIA voor vaste contracten, gedetacheerden en tijdelijke contracten zijn 70 procent van het laatstverdiende loon met een maximum van 69 duizend per jaar.

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekening o.b.v. CBS StatLine (2017) en eigen enquête (2023)

5.3 Pensioenen

In vergelijking met het nulalternatief hebben zp'ers in het beleidsalternatief een minder goede pensioendekking. Het verschil bedraagt 621 miljoen euro. Dit komt doordat werknemers in het beleidsalternatief verplicht zijn om hun pensioen via de werkgever op te bouwen (tweede pijler), terwijl zp'ers hun eigen pensioen moeten opbouwen. De gemiddelde pensioenpremie voor werknemers, gecorrigeerd voor verschillen tussen sectoren, bedraagt 8,5 procent. Zelfstandigen zonder personeel dragen slechts 3,9 procent van hun inkomen af aan pensioenpremie (CBS, 2017). Daarentegen is het inkomen waarover zp'ers pensioen opbouwen wel iets hoger dan voor werknemers. Bovendien bouwen alle werknemers in het nulalternatief verplicht een tweede pijler pensioen op bij hun werkgever, terwijl slechts een deel van de zp'ers in het beleidsalternatief hiervoor kiest. Na correctie voor leeftijd, sector, inkomen en zzp-schap wordt geschat dat 21 procent van de zp'ers pensioen opbouwt. Als gevolg hiervan bedraagt de jaarlijkse pensioenopbouw in het nulalternatief 763 miljoen euro, tegenover 142 miljoen euro per jaar in het beleidsalternatief.

Tabel 5.3 Zp'ers in het beleidsalternatief bouwen 621 miljard euro minder pensioen op via een pensioenfonds

	Aantal ^a	Aandeel verzekerd ^b	Pensioen-premie ^c	Bruto loon (incl. werkgeverslasten) ^d	Totaal
Situatie met zp-schap (beleidsalternatief)					
Zelfstandig professionals	110.000	21%	3,9%	€ 17.276	€ 142
Totaal pensioen beleidsalternatief					€ 142
Situatie zonder zp-schap (nulalternatief)					
Vast contract	33.000	100%	8,5%	€ 4.508	€ 364
Dga zonder personeel	31.000	21%	3,9%	€ 4.896	€ 40
Detachering/uitzend	22.000	100%	8,5%	€ 2.917	€ 236
Tijdelijk contract	13.000	100%	8,5%	€ 1.527	€ 123
Inactief	11.000	0%	-	€ -	€ -
Totaal pensioen nulalternatief					€ 763
Verskil in pensioen					€ - 621

^a Het aantal zp'ers in het beleidsalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.1. De verdeling van het aantal zp'ers over de alternatieve arbeidsvormen in het nulalternatief is gebaseerd op paragraaf 2.4.

^b Het percentage verzekerd volgt uit CBS-data over integraal inkomens-en vermogensonderzoek en is gecorrigeerd voor leeftijd, sector, inkomen en zpp-schap.

^c Het premiepercentage volgt uit CBS-data over integraal inkomens-en vermogensonderzoek en CBS-data over arbeidskosten.

^d De totale bruto beloning is gebaseerd op Tabel 4.1.

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekening o.b.v. CBS StatLine (2017) en eigen enquête (2023)

5.4 Zorgkosten

Het type werk dat mensen uitoefenen, inclusief hun arbeidscontract, kan invloed hebben op hun gezondheid. Deze invloed ontstaat niet alleen door de werkomstandigheden waaronder zij werken, maar ook door het inkomen dat ze verdienen. Het inkomen vormt een indicatie voor dat mate van investering in gezondheid. Daarnaast speelt de mate van onzekerheid met betrekking tot werk en inkomen een rol bij de gezondheid van mensen. Het verschil in arbeidssituatie met en zonder mogelijkheid om te werken als zelfstandig professional zorgt daarom ook voor een verschil in de gezondheidssituatie, en daardoor zorgkosten, tussen het beleidsalternatief en het nulalternatief.

Zelfstandigen rapporten vaker een (zeer) goede algehele gezondheid in vergelijking met werkenden in andere arbeidsvormen en rapporteren daarnaast veel minder burn-outklachten (TNO, 2020). Dit kan komen doordat zp'ers minder fysiek zwaar werk doen, waardoor zij minder gezondheidsproblemen als gevolg van fysiek zwaar werk ervaren. Daarnaast is een hoge werkdruk vooral bij docenten en werknemers in de gezondheidszorg aan de orde. Vooral in het onderwijs zitten vaker werknemers dan zelfstandigen.

TNO (2015) heeft een schatting gemaakt van de zorgkosten voor werkende personen, deze is gecorrigeerd voor inflatie en algehele gezondheid om de gemiddelde zorgkosten per persoon per arbeidsvorm te schatten (zie Tabel 5.4). Na correctie voor inflatie bedroegen de gemiddelde zorgkosten per persoon per jaar in 2023 ongeveer 2.700

euro. Vervolgens is dit gecorrigeerd door de score van (zeer) goede algehele gezondheid per arbeidsvorm te vergelijken met de gemiddelde (zeer) goede algehele gezondheidsscore. Hieruit volgt dat de zorgkosten voor zelfstandig professionals lager uitvallen dan voor andere arbeidsvormen. De totale zorgkosten zijn vervolgens berekend door het aantal personen per arbeidsvorm te vermenigvuldigen met de gemiddelde zorgkosten per persoon per arbeidsvorm.

De extra zorgkosten voor de overheid en de rest van de maatschappij bedragen circa 11 miljoen euro per jaar. Het totaal aan zorgkosten voor zp'ers bedraagt circa 284 miljoen euro in het beleidsalternatief. In het nulalternatief liggen de gemiddelde zorgkosten iets hoger (m.u.v. dga's zonder personeel). Per saldo bedraagt het totaal aan zorgkosten in het nulalternatief circa 295 miljoen euro.

Tabel 5.4 De zorgkosten zijn 11 miljard euro hoger in het nulalternatief ten opzichte van het beleidsalternatief

	Aantal	Gemiddelde zorgkosten per persoon ^a	Totaal zorgkosten
Situatie met zp-schap (beleidsalternatief)			
Zelfstandig professionals	110.000	€ 2.586	€ 284
Totale zorgkosten beleidsalternatief			€ 284
Situatie zonder zp-schap (nulalternatief)			
Vast contract	33.000	€ 2.731	€ 90
Dga zonder personeel	31.000	€ 2.586	€ 80
Detachering/uitzend	22.000	€ 2.792	€ 61
Tijdelijk contract	13.000	€ 2.599	€ 34
Inactief	11.000	€ 2.700	€ 30
Totale zorgkosten nulalternatief			€ 295
Vershil in zorgkosten			€ - 11

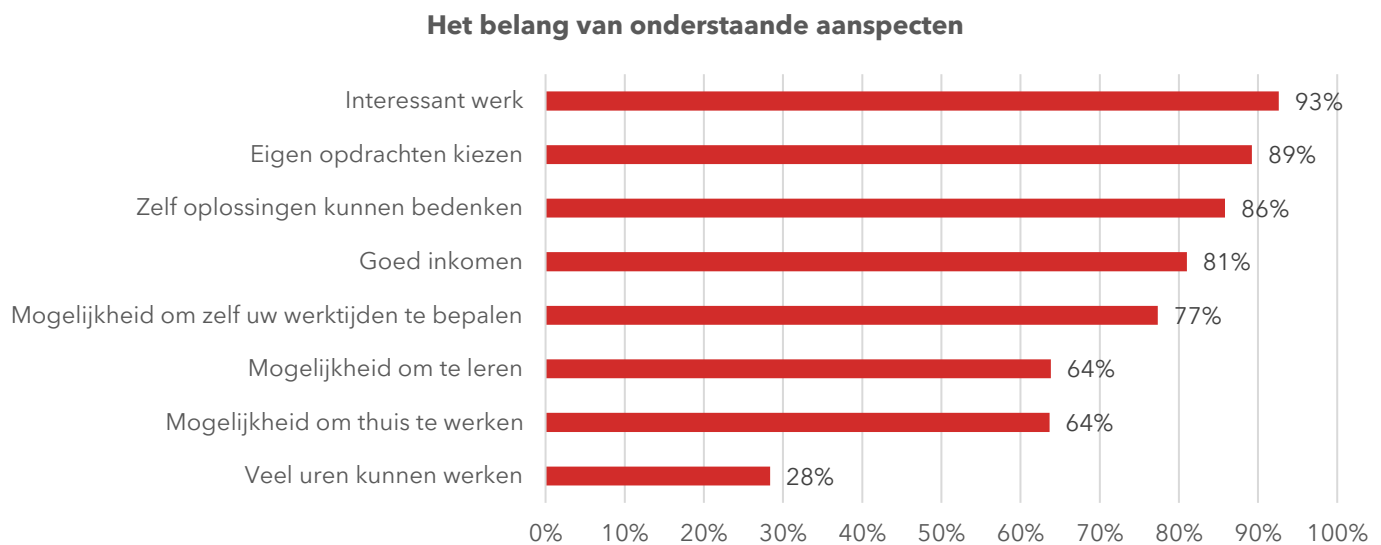
^a De gemiddelde zorgkosten zijn gebaseerd op zorgkosten per werknemer (TNO, 2015) en gecorrigeerd naar de (zeer) goede algehele gezondheid van de verschillende werkvormen (TNO, 2020).

Bron: SEO Economisch Onderzoek, eigen berekening o.b.v. CBS StatLine (2022), TNO (2015) en TNO (2020)

5.5 Waarde van zelfstandig werk

De mogelijkheid om als zelfstandig professional te kunnen werken heeft een positieve invloed op de waarde van werk. De Beer en Conen (2021) concluderen dat zelfstandigen significant meer tevreden zijn over hun werk en meer bevlogen zijn in hun werk in vergelijking met werknemers. Ook uit de ZEA-enquête (2023) blijkt dat 82 procent van de zelfstandigen (zeer) tevreden is met het werk als zelfstandige. Belangrijke aspecten zijn interessant werk, een prettige werksfeer (beide 97 procent), de leermogelijkheden en het gezond kunnen werken (beide 95 procent). Daarnaast scoren ook de mogelijkheid om zelf de werktijden te bepalen (94 procent) en het thuis kunnen werken (86 procent) hoog. Dit blijkt ook uit de online enquête onder zelfstandig professionals (zie Figuur 5.2). Hieruit volgt dat interessant werk het belangrijkste aspect is (93 procent) gevolgd door het kiezen van eigen opdrachten (89 procent) en zelf oplossingen kunnen bedenken (86 procent).

Figuur 5.2 Interessant werk en eigen opdrachten kiezen zijn de belangrijkste aspecten om te werken als zelfstandig professional



Bron: Eigen enquête, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

Voor werkgevers kan het aantrekken van een zelfstandig professional eveneens van toegevoegde waarde zijn. Een zelfstandig professional kan specifieke kennis en expertise brengen binnen een (tijdelijke) opdracht. Daarnaast is een zelfstandig professional flexibeler inzetbaar. Opdrachtgevers kunnen externe expertise inschakelen wanneer dat nodig is, zonder langdurige verplichtingen aan te gaan. Dit stelt bedrijven in staat om snel te reageren op marktveranderingen of op onzekere tijden voor het bedrijf. Daarentegen ondervinden bedrijven soms moeilijkheden bij het aantrekken van gespecialiseerde professionals voor vaste dienstverbanden. In dergelijke gevallen kan het voorkomen dat zelfstandig professionals worden ingehuurd om deze specifieke expertise in de organisatie te halen, terwijl opdrachtgevers een voorkeur hebben voor werknemers in loondienst. In deze context kan het wegvallen van de mogelijkheid om als zelfstandig professional te werken juist positieve gevolgen hebben voor deze bedrijven.

5.6 Saldo van overige effecten

De besparingen op werkloosheids- en arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, pensioenen en zorgkosten in het beleidsalternatief komen ten goede aan de overheid en de rest van de maatschappij (zie Tabel 5.5). Tegelijkertijd lopen zp'ers een groter risico in geval van werkloosheid (vraaguitval), ziekte, arbeidsongeschiktheid en pensioen, wat voor hen een nadeel is. Per saldo zijn de kosten en baten van de overige effecten voor zp'ers en de overheid en de rest van de maatschappij grotendeels aan elkaar gelijk. Alleen de besparingen op zorgkosten leiden maatschappelijk gezien tot een voordeel.

Tabel 5.5 Zelfstandig professionals dragen de risico's van werkloosheid (vraaguitval), arbeidsongeschiktheid en pensioen grotendeels zelf, waardoor de overheid en de rest van de maatschappij besparen op uitkeringen

	Opdracht-gevers	Zelfstandig professionals	Overheid en maatschappij	Totaal
Werkloosheidsuitkeringen (WW)		€ -19	€ 19	€ -
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (WIA/privaat)		€ -20	€ 20	€ -
Pensioenen (tweede en derde pijler)		€ -621	€ 621	€ -
Zorgkosten			€ 11	€ 11
Waarde van zelfstandig werk		+PM		+PM
Totaal overige effecten		€ -660 (+PM)	€ 671	€ 11 (+PM)

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2023)

6 Totaaloverzicht van kosten en baten

Per saldo bedraagt de maatschappelijke waarde van zelfstandig professionals (zp'ers) circa 4,4 miljard euro per jaar ten opzichte van een maatschappij zonder het zp-schap. Deze maatschappelijke meerwaarde komt voornamelijk voort uit de extra productie, winst en inkomen als gevolg van een hogere arbeidsvraag onder opdrachtgevers en een hogere arbeidsdeelname en arbeidsproductiviteit van zp'ers in vergelijking met een situatie zonder het zp-schap.

Tabel 6.1 geeft een totaaloverzicht van de maatschappelijke kosten en baten van zp'ers (het beleidsalternatief) ten opzichte van een situatie op de arbeidsmarkt zonder de mogelijkheid van het zp-schap (het nulalternatief). De rijen corresponderen met de verschillende kosten-batenposten, zoals behandeld in de voorgaande hoofdstukken. De kolommen geven de maatschappelijke partijen weer waar de kosten en baten van zp'ers terecht komen. De rij- en kolomtotalen reflecteren de netto kosten en baten voor respectievelijk de verschillende kosten-batenposten en maatschappelijke partijen. Alle bedragen volgen uit de berekeningen van de maatschappelijke kosten en baten in de voorgaande hoofdstukken.

Figuur 6.1 Het totaaloverzicht van de jaarlijkse maatschappelijke kosten en baten van zelfstandig professionals (het beleidsalternatief) ten opzichte van een situatie zonder het zp-schap (het nulalternatief)

(x mln.)	Opdrachtgevers	Zelfstandig professionals	Overheid en maatschappij	Totaal
Productiewaarde en winst	€ 4.237		€ 260	€ 4.497
Productiewaarde	€ 3.456			€ 3.456
Winst	€ 781		€ 260	€ 1.041
Arbeidskosten en inkomens	€ -3.456	€ 3.067	€ 264	€ -125
Bruto beloningen	€ -5.539	€ 5.539		€ 0
(Sociale) premies	€ 1.647	€ -281	€ -1.366	€ 0
Belastingen		€ -1.633	€ 1.633	€ 0
Ziekteverzuimkosten	€ 346	€ -472		€ -126
Scholingskosten	€ 43	€ -59		€ -16
Ontslagkosten	€ 46	€ -26	€ -3	€ 18
Overige effecten		€ -660	€ 670	€ 11
Werkloosheidsuitkeringen (WW)		€ -19	€ 19	€ 0
Arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (WIA/privaat)		€ -20	€ 20	€ 0
Pensioen (tweede en derde pijler)		€ -621	€ 621	€ 0
Zorgkosten			€ 11	€ 11
Waarde van zelfstandig werk		+PM		+PM
Totaal	€ 781	€ 2.408 (+PM)	€ 1.195	€ 4.383 (+PM)

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2023)

De totale maatschappelijke meerwaarde van zp'ers bedraagt circa 4,4 miljard euro per jaar, wat neerkomt op 0,5 procent van het nationale inkomen (bbp). Dit is het saldo van circa 3,5 miljard euro aan extra productiewaarde door een hogere arbeidsvraag en arbeidsdeelname, circa 1,1 miljard euro aan extra bruto winst, circa 125 miljoen euro aan extra ziekteverzuim- en scholingskosten en lagere ontslagkosten en circa 11 miljoen euro aan lagere zorgkosten. Ruim de helft van de maatschappelijke meerwaarde komt ten gunste van zp'ers zelf. Opdrachtgevers enerzijds en de overheid en de rest van de maatschappij anderzijds profiteren voor respectievelijk bijna een vijfde tot bijna een derde van de maatschappelijke meerwaarde. De extra productie en bruto winst zijn het gevolg van een hogere arbeidsvraag en arbeidsdeelname door de mogelijkheid van het zp-schap, wat leidt tot meer gewerkte uren en een hogere arbeidsproductiviteit onder zp'ers, hetgeen leidt tot meer productie per gewerkt uur. Deze extra productiewaarde en winst worden verdeeld tussen opdrachtgevers (via hogere winsten), zp'ers (via hogere beloningen) en de rest van de maatschappij, waaronder de overheid (via hogere belastinginkomsten).

Opdrachtgevers

Opdrachtgevers profiteren voornamelijk van de mogelijkheid van de inzet van zelfstandig professionals door de extra productie en daarmee een hogere bruto winst. Over die hogere bruto winst dragen zij vervolgens extra winstbelasting af aan de overheid. De hogere productie vertaalt zich volledig door naar hogere arbeidskosten voor opdrachtgevers. Dit is het gevolg van een hogere arbeidsdeelname en een hogere arbeidsproductiviteit van zp'ers, wat niet alleen leidt tot meer productie en bruto winst, maar ook tot hogere bruto beloningen voor zp'ers. Daarentegen dragen opdrachtgevers minder sociale premies (zoals WW-, ZW-, WIA- en pensioenpremies) over de bruto beloning van zp'ers af aan de overheid en pensioenfondsen of -verzekeraars en maken zij minder kosten voor ziekteverzuim (eigen risico van zp'ers), scholing (primaire verantwoordelijkheid van zp'ers) en ontslag (flexibiliteit bij beëindiging opdrachtovereenkomst). Omdat de hogere productiewaarde zich volledig doorvertaalt naar hogere arbeidskosten voor opdrachtgevers, is het resultaat voor opdrachtgevers per saldo gelijk aan de netto winst (bruto winst minus winstbelasting): 0,8 miljard euro per jaar. Dit komt neer op bijna een vijfde van de totale maatschappelijke waarde van zp'ers.

Zelfstandig professionals

Zp'ers profiteren voornamelijk van een hogere bruto beloning als compensatie voor de extra productie die zij leveren als gevolg van een hogere arbeidsdeelname en een hogere arbeidsproductiviteit. Hiertegenover staat dat zij zelf vrijwillig premies voor een private arbeidsongeschiktheids- en/of pensioenverzekering afdragen aan (pensioen)verzekeraars (de rest van de maatschappij). In het geval van arbeidsongeschiktheid en pensionering kan de hiervoor verzekerde groep zp'ers ook een beroep doen op een private arbeidsongeschiktheids- en/of pensioenuitkering. Omdat de pensioenopbouw van zp'ers via de derde pijler kleiner is dan de pensioenopbouw van reguliere werknemers of gedetacheerden via de tweede pijler, is de totale pensioenuitkering voor zp'ers wel lager dan in een situatie zonder het zp-schap. Daarnaast betalen zp'ers over hun hogere bruto beloning ook meer inkomstenbelasting aan de overheid, zij het verhoudingsgewijs minder dan reguliere werknemers en gedetacheerden. Verder zijn voor zp'ers de kosten voor ziekteverzuim (productieverlies) voor eigen rekening, betalen zij vaker hun eigen scholing en lopen zij een vergoeding mis bij het tussentijds beëindigen van een opdracht door de opdrachtgever, terwijl zij deze als werknemer wel zouden ontvangen bij ontslag. Ook zijn zp'ers niet verzekerd tegen werkloosheid en dragen zij het risico van tijdelijk geen of minder opdrachten zelf, terwijl zij als werknemer een WW-uitkering zouden ontvangen bij werkloosheid. Tot slot ontlenen zp'ers ook waarde aan het feit dat zij als zelfstandige werkzaam kunnen zijn, maar deze baat is niet goed in euro's uit te drukken en daarom als PM-post opgenomen in het totaaloverzicht. Per saldo is het resultaat voor zp'ers positief: 2,4 miljard euro per jaar. Dit komt neer op ruim de helft van de totale maatschappelijke meerwaarde van zp'ers ten opzichte van een situatie waarin het zp-schap niet mogelijk zou zijn.

De overheid en rest van de maatschappij

De overheid en de rest van de maatschappij profiteren voornamelijk van meer winst- en inkomstenbelasting dan in een situatie zonder het zp-schap, omdat er meer gewerkt, geproduceerd en verdiend wordt door zowel zp'ers als opdrachtgevers. Daarentegen ontvangen de overheid en pensioenfondsen en -verzekeraars (de rest van de maatschappij) minder (sociale) premies (zoals WW-, ZW-, WIA- en pensioenpremies) van opdrachtgevers, maar profiteren private verzekeraars juist weer van de vrijwillige arbeidsongeschiktheids- en pensioenverzekeringen van zp'ers. De overheid loopt hierdoor in de huidige situatie premie-inkomsten mis. Tegelijkertijd bespaart de overheid op WW- en WIA-uitkeringen, omdat zp'ers hier geen aanspraak op kunnen maken. Deze besparingen op uitkeringen zijn echter kleiner dan de gedeferde premie-inkomsten, omdat zp'ers gemiddeld een gunstiger risicoprofiel hebben (doordat zij gemiddeld hoger opgeleid en gezonder zijn), en dus gemiddeld meer zouden bijdragen dan ontvangen. Dit verslechtert de risicosolidariteit tussen werkenden. Het is voor de overheid mogelijk om dit verschil volledig te compenseren door de extra belastinginkomsten als gevolg van de hogere arbeidsdeelname en arbeidsproductiviteit, en daarmee de hogere bruto beloningen van zp'ers. Tot slot vallen de zorgkosten voor de overheid lager uit, omdat zp'ers gemiddeld hoger opgeleid en gezonder zijn. Per saldo is het resultaat voor de overheid en de rest van de maatschappij positief: 1,2 miljard euro per jaar. Dit komt neer op bijna een derde van de totale maatschappelijke waarde van zp'ers.

7 Gevoeligheidsanalyses

De maatschappelijke waarde van zelfstandig professionals (zp'ers) ten opzichte van een situatie zonder de mogelijkheid van het zp-schap varieert tussen de 2,1 en 6,3 miljard euro per jaar. De hoogte van de maatschappelijke meerwaarde wordt vooral beïnvloed door het veronderstelde aandeel alternatieve arbeidsvormen in het nulalternatief, met name het aandeel dat in het nulalternatief inactief is. Daarnaast spelen veronderstelde verschillen in arbeidsproductiviteit en arbeidsduur tussen zp'ers en alternatieve arbeidsvormen een rol, evenals de veronderstelde bruto winstmarge per arbeidsvorm.

In dit onderzoek is in de gevallen dat er onvoldoende empirische gegevens beschikbaar zijn gebruikgemaakt van een aantal veronderstellingen die invloed hebben op de uitkomsten van de analyses. Door deze veronderstellingen in gevoeligheidsanalyses systematisch te variëren, wordt die invloed per veronderstelling inzichtelijk gemaakt. Dat geeft een indruk van de betrouwbaarheid van de resultaten van de analyses en de bandbreedte waarbinnen met grote waarschijnlijkheid het saldo van maatschappelijke kosten en baten van zelfstandig professionals varieert. Hieronder worden de resultaten van gevoeligheidsanalyses ten aanzien van het veronderstelde aandeel alternatieve arbeidsvormen in het nulalternatief (paragraaf 7.1), de veronderstelde verschillen in arbeidsproductiviteit, arbeidsduur en bruto winstmarges tussen de verschillende arbeidsvormen (paragraaf 7.2) en de risicosolidariteit (paragraaf 7.3) weergegeven.

7.1 Het nulalternatief

Tabel 7.1 geeft de invloed van de invulling van het nulalternatief op het saldo van maatschappelijke kosten en baten van zp'ers weer. Deze invloed wordt aangetoond door verschillende varianten van het nulalternatief door te rekenen. Als basisvariant zijn de resultaten uit Hoofdstuk 6 genomen. In de eerste variant is het aandeel vaste werknemers ten opzichte van het aandeel tijdelijke werknemers en gedetacheerden gevarieerd, waarbij het aandeel vaste werknemers een keer gelijk is aan 0 procent (min-variant) en een keer is verdubbeld (max-variant) respectievelijk ten gunste en ten koste van het aandeel tijdelijke werknemers en gedetacheerden. In de tweede variant is het aandeel directeur-groootaandeelhouders (dga's) zonder personeel ten opzichte van het aandeel in loondienst gevarieerd, waarbij het aandeel dga's zonder personeel een keer gelijk is aan 0 procent (min-variant) en een keer is verdubbeld (max-variant) respectievelijk ten gunste en ten koste van het aandeel in loondienst. In beide varianten is het aandeel inactieven gelijk gehouden. Alleen in de laatste variant varieert het aandeel inactieven ten opzichte van het aandeel werkenden, waarbij het aandeel inactieven een keer gelijk is aan 0 procent (min-variant) en een keer is verdubbeld (max-variant) respectievelijk ten gunste en ten koste van het aandeel werkenden.

Tabel 7.1 Het veronderstelde aandeel inactieven versus het aandeel werkenden in het nulalternatief heeft de meeste invloed op het maatschappelijke kosten-batensaldo van zelfstandig professionals

	Basis-variant	Vast versus flexibel dienstverband		Dienstverband versus ondernemerschap		Actief versus inactief	
		Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
Vast contract	30%	0%	60%	44%	16%	34%	26%
Dga zonder personeel	28%	28%	28%	0%	56%	31%	25%
Detachering/uitzend	20%	39%	1%	29%	11%	22%	18%
Tijdelijk contract	12%	23%	1%	17%	7%	13%	11%
Inactief	10%	10%	10%	10%	10%	0%	20%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Resultaten MKBA							
Productiewaarde en winst	€ 4.497	€ 4.905	€ 4.107	€ 5.367	€ 3.646	€ 2.569	€ 6.443
Arbeidskosten en inkomens	€ -125	€ -225	€ -51	€ -137	€ -114	€ -54	€ -188
Overige effecten	€ 11	€ 10	€ 11	€ 15	€ 6	€ 11	€ 11
Kosten-batensaldo	€ 4.383	€ 4.691	€ 4.067	€ 5.245	€ 3.538	€ 2.357	€ 6.256

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2023)

Wat opvalt in Tabel 7.1 is dat het maatschappelijke kosten-batensaldo van zp'ers in alle varianten positief blijft en varieert tussen de 2,4 en 6,2 miljard euro per jaar ten opzichte van een kosten-batensaldo van 4,4 miljard euro per jaar in de basisvariant. Een verschuiving in het nulalternatief van minder tijdelijke werknemers en gedetacheerden naar meer vaste werknemers leidt tot iets lagere maatschappelijke baten in het beleidsalternatief (4,1 miljard euro versus 4,4 miljard euro per jaar in de basisvariant), omdat verschillen in de veronderstelde gemiddelde arbeidsproductiviteit en arbeidsduur kleiner zijn. Vice versa gaat het om 4,7 miljard euro versus 4,4 miljard euro per jaar in de basisvariant. Ook een verschuiving in het nulalternatief van minder reguliere werknemers en gedetacheerden naar meer dga's zonder personeel leidt tot lagere maatschappelijke baten in het beleidsalternatief (3,5 miljard euro per jaar), omdat deze laatste groep in veel opzichten vergelijkbaar is met de groep zp'ers (qua veronderstelde arbeidsproductiviteit en arbeidsduur, niet qua bruto winstmarge). Als ook de mogelijkheid van het dga-schap uitgesloten wordt in het nulalternatief en deze groep in loondienst komt, leidt dit juist tot hogere maatschappelijke baten in het beleidsalternatief (5,2 miljard euro per jaar), omdat de verschillen in de veronderstelde gemiddelde arbeidsproductiviteit en arbeidsduur dan juist groter zijn. Tot slot leidt een verschuiving in het nulalternatief naar meer inactieven tot flink grotere maatschappelijke baten in het beleidsalternatief (6,3 miljard euro per jaar), omdat er in het nulalternatief dan veel minder economische waarde (productie, winst en inkomen) geleverd wordt. Als alle zp'ers werkzaam blijven in het nulalternatief, leidt dit juist tot flink lagere maatschappelijke baten in het beleidsalternatief (2,4 miljard euro per jaar), omdat dan alleen nog maar de verschillen in veronderstelde arbeidsproductiviteit, arbeidsduur en bruto winstmarges tussen zp'ers en alternatieve arbeidsvormen een rol spelen.

7.2 Arbeidsproductiviteit en -duur en bruto winstmarges

Tabel 7.2 geeft de invloed van gemaakte veronderstellingen met betrekking tot verschillen in arbeidsproductiviteit en -duur en bruto winstmarges tussen arbeidsvormen op het saldo van maatschappelijke kosten en baten van zp'ers

weer. Als basisvariant zijn opnieuw de resultaten uit Hoofdstuk 6 genomen. In de eerste variant is uitgegaan van dezelfde arbeidsproductiviteit tussen zp'ers en de alternatieve arbeidsvormen door de gemiddelde uurlonen van reguliere werknemers en gedetacheerden gelijk te stellen aan het gemiddelde uurtarief van zp'ers. Dit leidt tot lagere maatschappelijke baten in het beleidsalternatief ten opzichte van het nulalternatief (2,7 miljard euro versus 4,4 miljard euro per jaar in de basisvariant), omdat de verschillen tussen het gemiddelde uurtarief van zp'ers en de gemiddelde uurlonen van werknemers relatief groot zijn. In de tweede variant is uitgegaan van dezelfde arbeidsduur bij zp'ers als bij de alternatieve arbeidsvormen door de gemiddelde arbeidsduur van reguliere werknemers en gedetacheerden gelijk te stellen aan de gemiddelde arbeidsduur van zp'ers. Dit leidt tot iets lagere maatschappelijke baten (4,0 miljard euro per jaar), omdat de verschillen in arbeidsduur relatief klein zijn. In de derde variant is uitgegaan van dezelfde bruto winstmarge voor opdrachtgevers tussen het inhuren van zp'ers en dga's zonder personeel door de gemiddelde bruto winstmarge aan elkaar gelijk te stellen. Dit leidt nauwelijks tot lagere maatschappelijke baten (4,3 miljard euro per jaar), omdat het verschil in de veronderstelde bruto winstmarge relatief klein is.

Tabel 7.2 Het veronderstelde verschil in arbeidsproductiviteit tussen zp'ers en vergelijkbare reguliere werknemers en gedetacheerden heeft de meeste invloed op het maatschappelijke kosten-batensaldo van zelfstandig professionals

	Basis-variant	Uurloon gelijk	Uren gelijk	Winstmarge gelijk	Uurloon en uren gelijk	Uurloon, uren en winstmarge gelijk
Resultaten MKBA						
Productiewaarde en winst	€ 4.527	€ 2.776	€ 4.092	€ 4.375	€ 2.309	€ 2.187
Arbeidskosten en inkomens	€ -108	€ -73	€ -112	€ -125	€ -58	€ -58
Overige effecten	€ 11	€ 11	€ 11	€ 11	€ 11	€ 11
Kosten-batensaldo	€ 4.429	€ 2.714	€ 3.990	€ 4.261	€ 2.261	€ 2.140

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2023)

Tot slot is in de laatste twee varianten een keer uitgegaan van dezelfde arbeidsproductiviteit en arbeidsduur tussen zp'ers en de alternatieve arbeidsvormen door zowel de gemiddelde uurlonen als de gemiddelde arbeidsduur van reguliere werknemers en gedetacheerden gelijk te stellen aan het gemiddelde uurtarief en de gemiddelde arbeidsduur van zp'ers. Aanvullend is ook een keer de bruto winstmarge gelijkgesteld tussen zp'ers en dga's zonder personeel. In beide gevallen leidt dit tot veel lagere maatschappelijke baten in het beleidsalternatief (respectievelijk 2,2 en 2,1 miljard euro per jaar), omdat dan alleen nog maar het verschil in arbeidsdeelname tussen het beleids- en nulalternatief een rol speelt. Wel valt in Tabel 7.2 op dat het maatschappelijke kosten-batensaldo van zp'ers ook in al deze varianten positief blijft en varieert tussen de 2,1 en 4,3 miljard euro per jaar ten opzichte van een kosten-batensaldo van 4,4 miljard euro per jaar in de basisvariant.

7.3 Risicosolidariteit

Tabel 7.3 geeft de invloed van de invulling van het nulalternatief op de risicosolidariteit tussen werkenden weer. Deze invloed wordt aangetoond door verschillende varianten van het nulalternatief door te rekenen, zoals beschreven in paragraaf 7.1. Risicosolidariteit kan worden gezien als het verschil tussen de gedeerde premieinkomsten en de extra belastinginkomsten voor de overheid en de rest van de maatschappij. In het beleidsalternatief worden er door zp'ers minder (sociale) premies afgedragen aan de overheid en rest van de

maatschappij. Zp'ers betreffen echter een groep werkenden met een gemiddeld gunstiger risicoprofiel, waardoor zij in het nulalternatief gemiddeld meer (sociale) premies zouden afdragen dan dat zij zouden ontvangen aan uitkeringen. Hiertegenover staat dat zp'ers in het beleidsalternatief meer belasting afdragen aan de overheid dan in het nulalternatief, waarmee de gedeerde premie-inkomsten (deels) gecompenseerd kunnen worden. In vrijwel alle varianten blijken de extra belastinginkomsten groter te zijn dan de gedeerde premie-inkomsten, variërend van 70 miljoen euro tot 967 miljoen euro per jaar. De enige uitzondering hierop is de variant waarin alle zp'ers werkzaam blijven in het nulalternatief. In dat geval zijn de gedeerde premie-inkomsten hoger dan de extra belastinginkomsten. Dit komt doordat er in het nulalternatief meer mensen aan het werk zijn en (sociale) premies en belastingen afdragen, waardoor de gedeerde premie-inkomsten hoger zijn en de extra belastinginkomsten lager zijn ten opzichte van het beleidsalternatief.

Tabel 7.3 Het veronderstelde aandeel inactieven versus het aandeel werkenden in het nulalternatief heeft de meeste invloed op de risicosolidariteit tussen werkenden

	Basis-variant	Vast versus flexibel dienstverband		Dienstverband versus ondernemerschap		Actief versus inactief	
		Min.	Max.	Min.	Max.	Min.	Max.
Vast contract	30%	0%	60%	44%	16%	34%	26%
Dga zonder personeel	28%	28%	28%	0%	56%	31%	25%
Detachering/uitzend	20%	39%	1%	29%	11%	22%	18%
Tijdelijk contract	12%	23%	1%	17%	7%	13%	11%
Inactief	10%	10%	10%	10%	10%	0%	20%
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Resultaten MKBA							
(Sociale) premies overheid en maatschappij	€ -1.366	€ -1.311	€ -1.427	€ -2.007	€ -731	€ -1.569	€ -1.169
Belastingen overheid en maatschappij	€ 1.633	€ 1.777	€ 1.498	€ 2.097	€ 1.178	€ 1.138	€ 2.136
Totaal	€ 267	€ 466	€ 70	€ 90	€ 446	€ -431	€ 967

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2023)

Zowel met betrekking tot de extra belastinginkomsten als tot de gedeerde premie-inkomsten zit er een wisselwerking tussen de verschillende arbeidsvormen. Het mechanisme voor belastinginkomsten werkt als volgt: zp'ers hebben gemiddeld een hoger inkomen, maar dragen verhoudingsgewijs minder belasting af. De andere arbeidsvormen hebben gemiddeld een lager inkomen, maar dragen verhoudingsgewijs meer belasting af. In varianten waar relatief veel zp'ers werkzaam blijven in het nulalternatief, vooral in vaste contracten waar het gemiddelde belastingtarief het hoogst is, zijn de extra belastingopbrengsten door zp'ers in het beleidsalternatief lager. Het mechanisme voor (sociale) premies werkt als volgt: de gedeerde premie-inkomsten zijn hoger wanneer er in het nulalternatief meer zp'ers werkzaam zijn als vaste werknemer, gedetacheerde of tijdelijke werknemer in verhouding tot dga's zonder personeel en inactieven. Dit verklaart waarom de gedeerde premie-inkomsten groter zijn in varianten zonder dga's zonder personeel en inactieven.

Referenties

- CBS StatLine. (2023). Bedrijfsleven; arbeids- en financiële gegevens, per branche, SBI 2008, 2009-2019. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/81156ned>
- CBS StatLine. (2023). Werkzame beroepsbevolking; gemiddeld inkomen, 2021. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/85277NED/table?ts=1693578543505>
- CBS StatLine. (2023) Bedrijfsopleidingen; kerncijfers, 2020. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/81850NED>
- CBS StatLine. (2023). Arbeidsdeelname; binding met de arbeidsmarkt, 2021. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/82922NED/table>
- CBS StatLine. (2023). Arbeidskosten; structuur arbeidskosten, -duur, bedrijfstak SBI2008, 2020. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/85291NED/table?ts=1693579540147>
- CBS StatLine. (2023). De arbeidsmarkt in cijfers 2022. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). <https://longreads.cbs.nl/dearbeitsmarktincijfers-2022/uitkeringen/>
- CBS StatLine. (2023). Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkring, 2003-2022. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). <https://opendata.cbs.nl/#/CBS/nl/dataset/82646NED/table>
- CBS. (2023). Standen en stromen van de WIA 2021. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2023/04/standen-en-stromen-van-de-wia-2021>
- CBS StatLine. (2023). Consumentenprijzen; prijsindex 2015=100, 2011-2022. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS). <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/83131NED>
- CBS. (2022). Keuzes van werkgevers bij de inzet van zzp'ers.
- Conen, W., & De Beer, P. (2020). De waarde van werk in Nederland: Resultaten van de Waarde van Werk Monitor 2019. Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies (AIAS)/Hugo Sinzheimer Instituut (HSI).
- Haelermans, C., & Borghans, L. (2011). Wage Effects of On-the-Job Training: A Meta-Analysis. IZA Discussion Paper No. 6077
- Heyma, A., Bussink, H., Bennaars, H., Engelen, M., Schneider, M., Barentsen B., Meij, M. (2020). Effecten van maatregelen ontslag in de Wet werk en zekerheid. SEO.
- Josten, E., Vrooman, C., & Vlasblom, J. D. (2014). Bevrijd of beklemd?.
- ROA. (2022). Leven lang ontwikkelen in Nederland.

- Romijn, G., & Renes, G. (2013). *Algemene leidraad voor maatschappelijke kosten-batenanalyse*. Den Haag: Centraal Planbureau (CPB) en Planbureau voor de Leefomgeving (PBL).
- Saez, E., Slemrod, J., & Giertz, S. H. (2012). The elasticity of taxable income with respect to marginal tax rates: A critical review. *Journal of economic literature*, 50(1), 3-50.
- SCP. (2022). Arbeidsmarkt in kaart, werkgevers-editie 3. <https://digitaal.scp.nl/arbeidsmarkt-in-kaart-werkgevers-editie-3/>
- TNO. (2015). Maatschappelijke kosten van werkgerelateerde gezondheidsproblemen: kosten van arbeidsongeschiktheid en zorg.
- TNO. (2020). Arbobalans 2020, Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland.
- UWV. (2022). Jaarverslag 2022, Kwantitatieve informatie 2022.
- ZEA. (2021). De werksituatie van zelfstandig ondernemers zonder personeel anno 2021: De resultaten van de Zelfstandigen Enquête Arbeid (ZEA) in vogelvlucht.
- ZEA. (2023). Zelfstandigen Enquête Arbeid 2023. Resultaten in vogelvlucht.

Bijlage A Kenmerken zelfstandig professionals

Tabel A.1 Bruto en netto respons van de online enquête onder zelfstandig professionals

	HeadFirst		PanelClix		Totaal	
Uitgenodigd voor enquête	25.617	100%	1.864	100%	27.481	100%
Begonnen aan vragenlijst	1.989	7,8%	323	17,3%	2.312	8,4%
Bruto respons	1.989	7,8%	323	17,3%	2.312	8,4%
Vragenlijst volledig ingevuld	1.005	3,9%	256	13,7	1.261	4,6%
Speeders en straightliners	4	0,0%	12	0,01%	16	0,0%
Netto respons	1.001	3,9%	244	13,1%	1.245	4,5%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2023)

Tabel A.2 Antwoorden van de respondenten op de enquêtevragen, gewogen naar geslacht en leeftijd

	Aandeel
BLOK I - Afbakening zelfstandig professionals	
Type zelfstandig professional	
Hoofdactiviteit	97%
Nevenactiviteit	3%
BLOK II - Werken als zelfstandig professional	
Keert u ooit terug naar een baan in loondienst?	
(Zeer) waarschijnlijk	6%
Misschien	27%
(Zeer) onwaarschijnlijk	67%
Binnen welk termijn keert u terug? (n=315)	
Binnen een jaar	15%
1 tot 2 jaar	11%
2 tot 5 jaar	28%
Langer dan 5 jaar	46%
Vakgebied	
IT	36%
Business/organisatie	15%
Communicatie	9%
Opleidingen/trainingen	8%
Finance	6%
HRM/P&O	6%
Proces	5%
Kantoor/administratie	4%
Techniek	3%
Marketing	3%

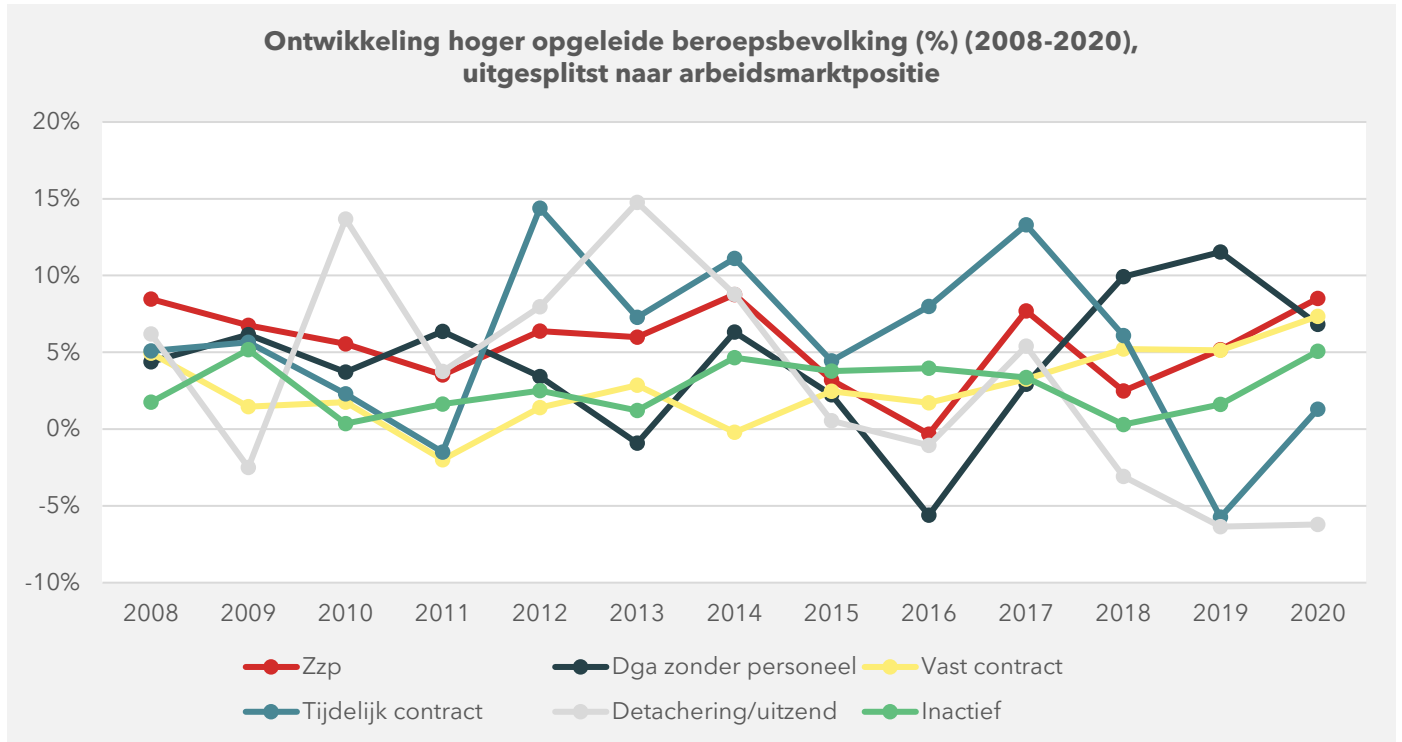
Bedrijfstak	
Openbaar bestuur, overheidsdiensten en verplichte sociale verzekeringen	22%
Financiële instellingen	15%
Overige dienstverlening	11%
Gezondheids- en welzijnszorg	9%
Informatie en communicatie	9%
Advisering, onderzoek en overige specialistische zakelijke dienstverlening	8%
Industrie	6%
Cultuur, sport en recreatie	5%
Onderwijs	4%
Vervoer en opslag	3%
Productie	3%
Groot- en detailhandel	2%
Bouwnijverheid	2%
Landbouw, bosbouw en visserij	1%
Logies-, maaltijd- en drankverstrekking	1%
Winning en distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	0%
Verhuur van en handel in onroerend goed	0%
Verhuur van roerende goederen en overige zakelijke dienstverlening	0%
Huishoudens als werkgever	0%
Aantal opdrachtgevers afgelopen jaar	
1 opdrachtgever	38%
2 tot 5 opdrachtgevers	45%
5 of meer opdrachtgevers	17%
Omzet van grootste opdrachtgever (n=729)	
0 tot 40 procent	30%
40 tot 70 procent	34%
70 tot 100 procent	36%
Omvang grootste opdrachtgever	
1 tot 250 medewerkers	24%
250 tot 5.000 medewerkers	37%
Meer dan 5.000 medewerkers	34%
Weet ik niet	5%
De opdrachtgevers zijn voornamelijk	
Bedrijven/organisaties	85%
Particulieren	9%
Evenveel particulieren als bedrijven/organisaties	5%
Afgelopen twee jaar opleiding of cursus gevolgd	
Ja	56%
Nee	44%

Opleiding betaald (n=692)	
Zelf betaald	90%
Deels of niet betaald	10%
Behoeftte aan verdere opleiding of cursus?	
Nee	47%
Ja, om mijn kansen op werk in de toekomst te vergroten.	32%
Ja, om toekomstige verandering in mijn huidige werk aan te kunnen.	27%
Ja, om mijn huidige werk beter te kunnen doen.	18%
Leert u van uw taken als zp'er?	
(Heel) veel	64%
Niet veel en niet weinig	32%
(Heel) weinig	4%
Overweegt u een volgende arbeidsvorm?	
Betaalde vorm	34%
Vrijwilliger	29%
Nee	36%
BLOK III - Alternatieve werkvormen	
Welke leeftijd doorwerken	
Tussen 22 en 64 jaar	38%
Tussen 65 en 68 jaar	33%
Tot 69 jaar of ouder	29%
BLOK IV - Achtergrondkenmerken	
Geslacht	
Man	53%
Vrouw	45%
Anders of wil ik niet zeggen	1%
Hoogst behaalde opleidingsniveau	
Basisonderwijs of middelbare school	4%
Mbo	3%
Hbo- of Wo-bachelor	48%
Hbo- of Wo-master of postdoctoraal	45%
Positie in het huishouden ten opzichte van de hoofdkostwinner (n=1.033)	
Ik ben de hoofdkostwinner	57%
Mijn partner en ik dragen ongeveer evenveel bij	32%
Mijn partner is de hoofdkostwinner	11%
Totaal aantal respondenten	1.245

Bron: Eigen enquête, bewerkingen SEO Economisch Onderzoek (2023)

Bijlage B Samenhang arbeidsvormen

Figuur B.1 Jaarlijkse procentuele ontwikkeling van de hoger opgeleide beroepsbevolking in de periode 2008-2020, uitgesplitst naar arbeidsmarktpositie



Bron: CBS StatLine, eigen bewerking SEO Economisch Onderzoek (2023)

Tabel B.1 Relatieve correlaties tussen hoger opgeleide zzp'ers en hoger opgeleiden in alternatieve arbeidsmarktposities, gewogen naar de gemiddelde participatiegraad

	Correlatie	Gemiddelde participatiegraad	Gewogen correlatie	Relatieve correlatie
Zzp	1,000			
Dga zonder personeel	0,343	87%	0,299	33%
Detachering/uitzend	0,258	87%	0,224	25%
Vast contract	0,208	87%	0,181	20%
Tijdelijk contract	0,185	87%	0,161	18%
Inactief	0,252	13%	0,033	4%

Bron: SEO Economisch Onderzoek (2023)

Bijlage C Expertmeeting

Agenda

Datum:	Maandag 28 augustus 2023
Locatie:	Taurusavenue 18 2132 LS Hoofddorp
15:15-15:30 uur	Inloop en koffie
15:30-15:45 uur	Introductie HeadFirst en voorstelronde
15:45-16:00 uur	Korte presentatie SEO
16:00-16:25 uur	Discussie 1: Motieven opdrachtgevers/zp'ers
16:25-16:50 uur	Discussie 2: Alternatieven opdrachtgevers/zp'ers
16:50-17:00 uur	Vragen, opmerkingen en vervolg

Deelnemers

Experts:

- Frank Alfrink (voorzitter van Stichting ZZP-Nederland)
- Arriette Kat (Expert Lead HR Talent Acquisition bij ING)
- Amerik Klapwijk (beleidsmedewerker bij VCP)
- Jurriën Koops (directeur bij ABU)
- Hugo-Jan Ruts (hoofdredacteur van ZiPconomy)
- Jurgen Warmerdam (senior beleidsadviseur bij NBBU)

HeadFirst Group B.V. (opdrachtgever):

- Ton Sluiter (Manager Data)
- Sem Overduin (Public Affairs Officer)

SEO Economisch Onderzoek (opdrachtnemer):

- Arjan Heyma (adjunct-directeur en clusterhoofd Arbeid)
- Henri Bussink (onderzoeker Arbeid)
- Jellien Knol (junior onderzoeker Sociale Zekerheid)



“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 winstoogmerk en investeren continu in het intellectueel kapitaal van de medewerkers via promotietrajecten, het uitbrengen van wetenschappelijke publicaties, kennisnetwerken en congresbezoek.

SEO-rapport 2023-129

ISBN 978-90-5220-348-5

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 © 2023 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.

Roetersstraat 29
1018 WB Amsterdam

+31 20 399 1255
secretariaat@seo.nl
www.seo.nl