



De ondernemer van de toekomst

Auteur(s):

Meijer, P.C.A.

Vroonhof, P.J.M.

*De eerste auteur is werkzaam bij de Raad voor het Zelfstandig Ondernemerschap (rzo). De tweede auteur is verbonden aan eim.***Verschenen in:**

ESB, 87e jaargang, nr. 4369, pagina 536, 12 juli 2002

Rubriek:**Trefwoord(en):**

ondernemen

De huidige wetgeving rond zelfstandigen zonder personeel leidt niet tot concurrentie op wet- en regelgeving tussen werknemers en ondernemers met en zonder personeel.

De laatste jaren neemt het aantal startende ondernemers gestaag toe en daarbinnen het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Hiermee wordt de vraag belangrijker wat de verschillen in wet- en regelgeving zijn waarmee werknemers en ondernemers met en zonder personeel te maken krijgen. In hoeverre is er sprake van oneigenlijke concurrentie veroorzaakt door verschil in regelgeving? Er zijn immers geluiden dat zzp'ers de wetgeving zouden gebruiken als (oneigenlijk) concurrentiemiddel¹. Kan een zelfstandige zonder personeel goedkoper werken dan een kleine werkgever? Is het voor een ondernemer goedkoper een opdracht te laten uitvoeren door een werknemer of door het inhuren van een zelfstandige zonder personeel? In het hiernaar uitgevoerde onderzoek is de wet- en regelgeving waar werknemers en ondernemers met en zonder personeel aan moeten voldoen, zorgvuldig met elkaar vergeleken en zijn financiële effecten van gevonden verschillen zo veel mogelijk gekwantificeerd². Het betreft met name sociale zekerheid, belastingen en pensioenvoorzieningen.

De vraag 'welke verschillen zijn er en hoe werken deze precies door' wordt aan de hand van twee vergelijkingen beantwoord.

In de eerste vergelijking wordt bij een gelijk bruto inkomen (loon of winst), het netto (besteedbaar) inkomen van zzp'ers met dat van werknemers vergeleken.

Bij de tweede vergelijking worden, eveneens bij een gelijk bruto inkomen voor deze groepen, de kosten voor een (kleine) werkgever die een opdracht door een eigen werknemer laat uitvoeren vergeleken met de kosten voor het inhuren van een zzp'er. Daarbij is ook rekening gehouden met de invloed van (niet ondernemersspecifieke) fiscale aftrekposten op de conclusies door een verzamelafrekpost in het model op te nemen met een lage of hoge waarde.

Resultaten

Eerste vergelijking

Uit de resultaten blijkt dat in de eerste vergelijking, die tussen zzp'ers en werknemers, het al dan niet particulier aanvullend bijverzekerd zijn tegen arbeidsongeschiktheid en een oudedagsvoorziening boven op de fiscale oudedagsreserve, van grote invloed is. Hierbij gaat het niet om wettelijke verplichtingen, maar om niet-verplichte verzekeringen. Als de zzp'er deze verzekeringen niet afsluit, maar alleen het wettelijke traject aanhoudt, blijft voor de zzp'er bij een gelijk bruto inkomen een hoger besteedbaar inkomen over dan voor de werknemer. De premies voor verzekeringen en belastingen die de werknemer in dit geval moet betalen, vormen een hogere kostenpost dan de kosten die de zzp'er kwijt is aan premies en belastingen. De oorzaak hiervan ligt met name bij de hoge aftrekposten voor zelfstandigen, zoals de zelfstandigenaftrek. Bij bruto jaarinkomens vanaf de ziektefondsgrens van € 29.813 loopt dat voordeel in absolute bedragen langzaam op van ongeveer € 1815 (ongeveer zes procent) tot € 3176 bij bruto inkomens van € 90.756 (ongeveer 3,5 procent). Bij bruto jaarinkomens tussen de € 13.613 en € 29.813 verloopt het verschil wat grilliger, maar ligt gemiddeld tussen de € 1361 en € 1815 (tussen zes en veertien procent bij de lage aftrekposten en tussen de zes en 7,5 procent bij de hoge aftrekposten). Dit verschil is echter niet groot genoeg voor de zzp'er om zich hiermee particulier bij te kunnen verzekeren. Verzekert de zzp'er zich wel particulier bij, dan slaat het resultaat om en houdt de werknemer een hoger besteedbaar inkomen over (met uitzondering van bruto jaarinkomens tussen de € 13.613 en € 22.689 met een lage aftrek voor overige fiscale posten). De bruto jaarinkomens van werknemers in het kleinbedrijf bedragen overigens bij een volledige werkweek gemiddeld ongeveer € 27.226 en velen zitten daar-onder (vooral bij een niet-volledige werkweek)³.

Tweede vergelijking

In de tweede vergelijking worden de kosten voor een (kleine) werkgever om een bepaalde opdracht door een werknemer uit te laten voeren, vergeleken met de kosten van het inhuren van een zzp'er, weer bij een gelijk bruto inkomen (loon of winst). Uit de resultaten blijkt dat alle opgenomen varianten leiden tot praktisch dezelfde uitkomsten, namelijk dat een werknemer de werkgever meer kost dan een ingehuurde zzp'er. Bij de wettelijk vereiste variant: geen verzekering van het wao-gat, geen pensioenbijdrage (beide niet verplicht), maar wel met winststopslag (de bijdrage aan het inkomen van de werkgever), betreft dit verschil over alle bruto jaarinkomens boven de € 29.813

gemiddeld ongeveer € 2722 (tussen de drie en 7,5 procent). Beneden bruto jaarinkomens van € 29.813 is het verloop ook hier sterker: gemiddeld bedraagt het verschil € 3403 (tussen de tien en twaalf procent). Ook bij deze uitkomsten zijn eventuele investeringskosten in het bedrijf door de zzp'er niet meegenomen.

Volgens mkb-Nederland is een werknemer doorgaans dertig duurder dan een zzp'er⁴. Dit hoge percentage wordt door de resultaten uit het voorliggende onderzoek niet bevestigd.

Het verschil in kosten voor een (kleine) werkgever, verbonden aan het uitvoeren van een bepaalde opdracht door een werknemer en het inhuren van een zzp'er, neemt flink toe wanneer ook niet-

verplichte verzekeringen (voor het wao-gat en bijdrage pensioen) voor werknemers in de berekeningen worden opgenomen. De additionele kosten per werknemer ten opzichte van de zzp'er lopen dan voor de werkgever steeds meer op.

Kwaliteit van arbeid

Een uitkomst van dit onderzoek is, dat kwalitatieve bestudering van de wetten die betrekking hebben op de kwaliteit van de arbeid (arbeidsomstandigheden, arbeidstijden en arbeidsovereenkomst) nauwelijks verschillen opleveren tussen de zzp'er en de ondernemer met personeel.

Kanttekeningen

Bij deze resultaten moeten nog de volgende kanttekeningen worden geplaatst:

» eventuele investeringskosten in het bedrijf door de zzp'er zijn niet meegenomen;

» bij zzp'ers is er sprake van inkomensonzekerheid;

» zzp'ers moeten zelf voor hun eigen acquisitie, meestal via netwerken, zorgen;

» voor zo ver het onverzekerde deel van de zzp'ers niet terug kan vallen op andere financieringsmogelijkheden, is er een groot financieel risico bij intrede van arbeidsongeschiktheid of bij pensionering. In de praktijk blijkt dat ongeveer de helft van de zzp'ers zich heeft bijverzekerd tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid, terwijl tweederde een vorm van pensioenvoorziening heeft getroffen⁵.

Voor deze aspecten geldt dat verhoogde risico's tot een hogere beloning zouden moeten leiden. Overigens blijkt uit onderzoek dat de meerderheid van de zzp'ers (zestig procent) een tarief hanteert dat marktconform is voor de betreffende branche⁶. Bij werkgevers kunnen bovendien andere motieven dan alleen het kostenaspect een rol spelen om de voorkeur te geven aan het in dienst nemen van een werknemer boven het inhuren van een zzp'er. Dezemotieven kunnen onder andere zijn: binding aan het bedrijf, weten wie je in huis hebt (betrouwbaarheid), grote inzetbaarheid en het hebben van vaste kosten.

Conclusies en discussie

Uit het bovenstaande blijkt ten eerste dat van concurrentie op wet- en regelgeving tussen werknemers en ondernemers met en zonder personeel niet of nauwelijks sprake is.

In de tweede plaats kan de overgang van werknemer- naar ondernemerschap en vice versa bepaald niet drempelloos genomen worden, terwijl wisselingen en combinaties steeds vaker voorkomen.

Ten derde vertonen vertonen de verschillen in besteedbaar inkomen bij bruto inkomsten beneden de ziekenfondsgrens tussen werknemers en zelfstandigen zonder personeel een grillig verloop, omdat werknemers en zzp'ers bij verschillende bruto inkomens beginnen met het betalen van belasting en premies. Dit knelt te meer omdat de bruto jaarinkomens bij een volledige werkweek gemiddeld voor het kleinbedrijf rond de € 27.226 schommelen en velen (vooral bij een niet-volledige werkweek) nog daaronder zitten.

In de vierde plaats is voor sommige zzp'ers, met name die met lage inkomens, bijverzekeren (voor arbeidsongeschiktheid en pensioen bovenop de fiscale oudedagsreserve geen aantrekkelijke optie. Zij zullen niet verzekerd dan wel onderverzekerd zijn, met alle mogelijke nadelige consequenties voor zowel de zzp'er als de samenleving. (Naarmate de omzet stijgt, neemt de kans dat men zich voor beide verzekert sterk toe⁷.)

Tenslotte zullen sommige risico's niet verzekeraar blijken te zijn.

Mogelijke oplossing

Het aan de onderkant van het loongebouw verkleinen van het verschil in sociale zekerheid tussen beide groepen, de werknemers en zzp'ers zou een oplossing kunnen zijn voor de geconstateerde problemen. Daarnaast zal de kans op oneerlijke concurrentie door zzp'ers ten nadele van kleine zelfstandigen met personeel verminderen en wordt het draagvlak voor de sociale zekerheid verbreed. Hierdoor wordt het verschil tussen nettoloon en bruto loon (de wig) verkleind en wordt de werknemer goedkoper, zonder dat dit de aantrekkelijkheid om als zzp'er aan het werk te gaan behoeft te verkleinen. Immers het 'eigen baas' willen zijn, blijkt hierbij de belangrijkste drijfveer te vormen

1 MKB-Nederland, De zelfstandige zonder personeel, Delft, juni 1999.

2 Dit artikel is grotendeels gebaseerd op onderzoek dat EIM in opdracht van de RZO heeft uitgevoerd en is neergelegd in het rapport Concurrentie op wetgeving tussen werknemers en ondernemers met en zonder personeel,

3 CBS, december 1999: cijfers over bruto uurloon cao-sector particuliere bedrijven, bedrijfsgrootte 1-9 werknemers, voltijds dienstverband.

4 MKB-Nederland, MKB-Nederland kritisch over wetgeving rond zzp'er, persbericht, 8 juni 1999.

5 G.E. Evers, Eigen baas zijn. Onderzoek naar zelfstandig ondernemers zonder personeel en hun bedrijf, TNO Arbeid, Hoofddorp, 2000.

6 Zie noot 5.

7 Zie noot 5.