

Duurzame inzetbaarheid van arbeid

De rol van zzp'ers in de branche van
bitumineuze en kunststof
dakbedekkingsbedrijven



Economisch Instituut
voor de Bouw

Duurzame inzetbaarheid van arbeid

Het auteursrecht voor de inhoud berust geheel bij de Stichting Economisch Instituut voor de Bouw. Overnemen van de inhoud (of delen daarvan) is uitsluitend toegestaan met schriftelijke toestemming van het EIB. Het is geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in artikelen en dergelijke, mits daarbij de bron duidelijk en nauwkeurig wordt vermeld.

September 2013

Duurzame inzetbaarheid van arbeid

De rol van zzp'ers in de branche van
bitumineuze en kunststof
dakbedekkingsbedrijven

K. Afrian, MSc
drs. M.A. Koning



Inhoudsopgave

Voorwoord	7
Samenvatting	9
1 Inleiding	21
1.1 Achtergrond	21
1.2 Doelstelling	21
1.3 Onderzoeksvragen	21
1.4 Onderzoeksaanpak	22
1.5 Leeswijzer	23
2 Populatie, steekproef en respons	25
3 Kenmerken zzp'ers	27
3.1 Werkverleden	27
3.2 Leeftijd	27
3.3 Startjaar	28
3.4 Investerings	29
3.5 Belangenorganisaties	30
3.6 Omzetverdeling	31
3.7 Opdrachtgevers	32
4 Motivering	41
4.1 Motieven om zzp'er te worden	41
4.2 Motieven inschakeling zzp'ers	45
5 Kennis, vaardigheden en competenties	49
5.1 Opleidingsniveau	49
5.2 Vorige functie	49
5.3 Vakdiploma	50
5.4 Cursussen	50
6 Inkomen	57
7 Veiligheid en vitaliteit	71
Literatuur	77
EIB-publicaties	79

Voorwoord

De bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche is volop in beweging. In navolging van landelijke trends voltrekt zich een verschuiving van vaste naar flexibele arbeidskrachten. Aspecten als uitvoeringskwaliteit en arbeidsomstandigheden krijgen daarmee een extra dimensie. Om van factoren als duurzame inzetbaarheid en financiering van de branchestructuur nog maar te zwijgen.

Naast uitzendkrachten en gedetacheerden behoren tot de flexibele arbeidskrachten eerst en vooral onderaannemers en hun personeel. Veel onderaannemers werken alléén. Dat zijn de zelfstandigen zonder personeel ofwel zzp'ers. Dit onderzoek heeft daarop betrekking.

In mei 2010 verscheen het rapport van een onderzoek van het Economisch Instituut voor de Bouw naar de arbeidsmarkt in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche. Uit het onderzoek, in opdracht van sociale partners in deze sector, kwamen aandachtspunten naar voren zoals de gestage veroudering van het dakdekkersbestand en de snelle groei van het aantal zzp'ers.

Deze aandachtspunten gaven op zichzelf reeds aanleiding tot nader onderzoek. Tussentijds dienden er zich bijkomende factoren aan: de economische crisis, die zich ook in onze sector duchtig laat gelden, en de geleidelijke verschuiving van de AOW-gerechtigde leeftijd naar 67 jaar. Een en ander bracht sociale partners in 2012 tot een nadere onderzoeksopdracht.

De uitkomsten van dit tweede onderzoek van het Economisch Instituut voor de Bouw bevestigen de noodzaak van afspraken en concrete maatregelen om duurzame arbeid te verankeren in onze sector. Op branche- en zeker ook op individueel bedrijfsniveau is daartoe actie nodig. Een sociale en innovatieve benadering is geboden.

Daarom zullen de onderzoeksresultaten als basis dienen voor het toekomstige beleid inzake duurzame inzetbaarheid van vakmensen in deze branche. Dit betreft uiteraard een materie die voor het totale arbeidsbestand in onze bedrijfstak meer dan relevant is, maar met dit rapport als uitgangspunt zal hierbij specifiek aandacht worden geschonken aan de positie van zzp'ers ten opzichte van dakdekkers in loondienst.

Dit rapport maakt deel uit van het project Allemaal Daktoppers. Een project dat de duurzame inzetbaarheid van werkenden in de bedrijfstak bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven tot doel heeft. Het project wordt mede mogelijk gemaakt door een bijdrage van het Europees Sociaal Fonds. Wij danken het ESF voor deze bijdrage.

Wij bevelen de uitkomsten van dit onderzoek van harte in uw belangstelling aan. Het voorziet in een leemte door de zzp'ers, een belangrijke en in omvang toenemende groep vaklieden op het platte dak waarover tot dusver echter te weinig bekend was, te belichten. In het bijzonder vestigen wij uw aandacht op

de opgenomen conclusies en aanbevelingen voor nieuw beleid.

Namens het Bestuur van het Sociaal Fonds BIKUDAK,

Cees Woortman
voorzitter werkgeverszijde

Hans Crombeen
voorzitter werknemerszijde

Samenvatting

Verschuiving van inzet van werknemers naar zzp'ers houdt aan

In de branche van bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven is - net als in andere branches in de bouw - sprake van een aanhoudende verschuiving van de arbeidsinzet van werknemers naar zzp'ers. Het aantal bedrijven waarop de cao voor de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven (cao BIKUDAK) van toepassing is, nam in de periode 2008-2012 af van ruim 480 naar 420. Het aantal werknemers daalde in diezelfde periode tweemaal zo hard van 5.000 naar 3.850 (bijna een kwart), terwijl het aantal zzp'ers wel toenam. Het aandeel van zzp'ers in de totale werkgelegenheid is toegenomen van ruim 5% in 2000 tot 20% in 2013.

Duurzame inzetbaarheid en de rol van zzp'ers hierin

De centrale vraag die in de branche en ook daarbuiten speelt, is in hoeverre de trend naar meer inzet van zzp'ers een negatief effect heeft op de duurzame inzetbaarheid van arbeid. Aan de inzet van zzp'ers zijn immers ook nadelen verbonden, die zich voor kunnen doen bij de zzp'ers zelf, de bedrijven in de branche, de werknemers in loondienst van deze bedrijven en de opdrachtgevers.

In het kader van een breder door de ESF gesubsidieerd onderzoek naar Sociale Innovatie in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche is het EIB gevraagd welke knelpunten rond de duurzame inzetbaarheid van arbeid zich bij de inzet van zzp'ers voordoen en aan welke oplossingsrichtingen gedacht kan worden om deze te verminderen.

In dit onderzoek is het begrip duurzame arbeid naar de volgende onderwerpen vertaald:

- Is het aanbod van vakkrachten met voldoende kennis, vaardigheden en competenties gewaarborgd?
- Krijgen de zzp'ers door de inkomensschommelingen wel voldoende beloning voor hun werk of blijven belangrijke kosten of risico's buiten beeld?
- Wordt de inzet van de oudere zzp'er bij afnemende vitaliteit wel voldoende benut?
- Wordt de vakkracht in loondienst door de concurrentie met zzp'ers beperkt in zijn mogelijkheden voor een duurzame inzetbaarheid in zijn beroepsontwikkeling?

Kenmerken van een gemiddelde zzp'er in de branche

De helft van de zzp'ers is tussen het 35e en 45e levensjaar als zzp'er begonnen. Voordat zij de overstap maakten heeft driekwart van de zzp'ers zich eerst in loondienst als vakkracht bekwaamd. Gemiddeld zijn de zzp'ers 44 jaar oud. Een

ruime meerderheid (85%) is tussen de 35 en 50 jaar oud. Ook tijdens de crisis gaat de trend om de overstap naar zelfstandig ondernemerschap tussen de 25 en 45 jaar te maken door. Bijna een derde van de huidige zzp'ers is na het begin van de crisis gestart.

De zzp'er investeerde in 2012 ongeveer € 8.250 in zijn bedrijf. Twee derde van dit bedrag betreft transportmiddelen. Verder investeert de zzp'er voornamelijk in machines, gereedschappen en bedrijfsmiddelen. Slechts een klein deel (minder dan 5%) van de investeringen betreft veiligheidsmiddelen. Dit laat zich deels verklaren doordat het bedrijf die de zzp'er inhuurt hiervoor verantwoordelijk is. Een deel van de zzp'ers maakt gebruik van werkkleding en transportmiddelen van de dakbedekkingsbedrijven die hen inhuren. Opdrachtgevers van de bouwwerken, bijvoorbeeld woningcorporaties, hebben een voorkeur voor herkenbare werklieden op de bouwplaats.

Bijna een derde van de zzp'ers is bij een belangenorganisatie voor zzp'ers aangesloten. Zzp'ers die een beroep op de belangenorganisaties doen, deden dat op het gebied van incassohulp, rechtsbijstand, verzekeringen of arbeidsongeschiktheid.

Zzp'ers behalen 70% van hun omzet uit renovatie en onderhoud¹. Het gaat daarbij om renovatie en onderhoud van woningen (45%) en andere gebouwen (26%). Dit houdt verband met de beperkte levensduur van de dakbedekking in relatie tot het gebouw zelf. De zzp'er werkt zowel rechtstreeks voor opdrachtgevers (veel particulieren) of als ingehuurde vakkracht bij een dakbedekkingsbedrijf. Voor een dakbedekkingsbedrijf is de zzp'er een concurrent én een middel om met andere dakbedekkingsbedrijven te kunnen concurreren. Bij de huidige dagtarieven is het voor een bedrijf voordeliger om een zzp'er in te huren in plaats van een werknemer aan te nemen. Gemiddeld hadden de zzp'ers in 2012 30 verschillende opdrachtgevers wat veel hoger ligt dan het gemiddelde over de totale bouwnijverheid (16). Van schijnzelfstandigheid, waarbij een zzp'er overwegend door één opdrachtgever wordt ingehuurd is meestal geen sprake. Wel heeft een zzp'er vaak een langjarige werkrelatie met één of meer grote dakbedekkingsbedrijven. De grootste opdrachtgever van de zzp'ers is goed voor gemiddeld 40% van de jaaromzet. Bij particuliere opdrachtgevers werken zzp'ers in twee derde van de gevallen op basis van een vaste aanneemsom, terwijl zij iets vaker op basis van een vast uurtarief voor dakbedekkingsbedrijven werken.

Bij de wijze waarop de zzp'ers hun opdrachten verwerven valt de passieve houding op. De belangrijkste acquisitiekanalen zijn de mond-tot-mondreclame en de vaste opdrachtgevers. Slechts een derde zoekt actief opdrachten via het internet, reclame en inschrijvingen op aanbestedingen. Dit is overigens wel vaker dan een aantal jaren hiervoor het geval was.

Hoe vaak huren dakbedekkingsbedrijven zzp'ers als vakkracht in? In de praktijk blijkt dat ruim 70% van de dakbedekkingsbedrijven in 2012 zzp'ers hebben ingehuurd. Bij kleine bedrijven (≤ 10 werknemers) is dat minder (65%) en dan ook vooral incidenteel (40%). Grote bedrijven (≥ 21 werknemers) maken veel

1 Bedrijven behalen bijna de helft van hun omzet uit nieuw aangelegde daken.

vaker gebruik van zzp'ers (88%) en bij ruim de helft van deze bedrijven is de inzet zelfs min of meer structureel. Eén op de tien bedrijven werkte in 2012 bij de uitvoering van dakdekkerswerk met buitenlandse zzp'ers/gedetacheerden, voornamelijk Polen.

Over de samenwerking op de bouwplaats zijn zowel de zzp'ers, de bedrijven als de opdrachtgevers goed te spreken. Bijna alle zzp'ers ondervinden geen tot weinig problemen in de samenwerking met opdrachtgevers (94%). Driekwart van de bedrijven is van mening dat de samenwerking met zzp'ers vergelijkbaar is met die met het eigen personeel. Een aantal bedrijven vindt de samenwerking met zzp'ers zelfs beter dan met het eigen personeel (16%). Tijdens de interviews kwam naar voren dat ook opdrachtgevers nauwelijks problemen ondervinden bij (indirect) ingehuurde zzp'ers. De inzet van buitenlandse zzp'ers/gedetacheerden levert volgens de bedrijven wel vaak problemen met betrekking tot de communicatie. Bij vergelijkbare tarieven gaat door de moeizamere communicatie de voorkeur uit naar vakkrachten die de Nederlandse taal voldoende beheersen.

Eisen van opdrachtgevers

Hoe staan grote opdrachtgevers tegenover de inzet van zzp'ers? Grote opdrachtgevers als vastgoedbeheerders en woningcorporaties werken bij voorkeur met grotere gespecialiseerde dakbedekkingsbedrijven op basis van vaste onderhoudscontracten of aanbestedingen van grote projecten.

Voor de opdrachtgever is het niet alleen van belang dat het werk kwalitatief goed en veilig wordt uitgevoerd, maar dat de werkzaamheden de gebruikers van de gebouwen ook zo min mogelijk overlast opleveren. Lekkende daken geven veel overlast en daarom stellen deze opdrachtgevers ook eisen aan de kwaliteit van en de garanties op daken. Daarnaast willen bedrijven dat de gebruikers de werklieden kunnen herkennen als vaklieden die door het dakbedekkingsbedrijf worden ingezet. Dit is ook de reden dat dakbedekkingsbedrijven werkkleding van het bedrijf aan de zzp'ers aanbieden en vragen om geen transportmiddelen met hierop de eigen naam te gebruiken.

Opdrachtgevers hebben geen principieel bezwaar tegen de inhuur van zzp'ers door het dakbedekkingsbedrijf. Het staat de dakbedekkingsbedrijven vrij hoe zij aan de door de opdrachtgever gestelde eisen voldoen. De dakbedekkingsbedrijven hebben er zelf belang bij dat de ingehuurde zzp'ers kwalitatief goed werk leveren en dat deze de overlast voor de gebruikers van het gebouw zo veel mogelijk beperken. In de praktijk lijkt deze prikkel voldoende te werken, want de opdrachtgevers ervaren geen echte problemen door de inzet van zzp'ers. De dakbedekkingsbedrijven kiezen vaak voor vakkrachten die zij al kenden als werknemer. Ook kiezen zij voor een langdurige werkrelatie met een zzp'er zodat ook deze een prikkel heeft om zijn reputatie te bewaken.

Voor nieuwbouwwerken als grote loodsen en fabriekshallen is overlast voor de gebruiker niet aan de orde. Het gaat hierbij vaker om minder gecompliceerd werk met grote oppervlaktes waardoor prijsconcurrentie veel sterker aan de orde is. De dakbedekkingsbedrijven zien de zzp'er hier vaker als concurrent tegenover zich. Voor kleine incidentele werken voor particulieren werken zzp'ers vaak rechtstreeks met de opdrachtgever en is ook hier de concurrentie tussen de kleine dakbedekkingsbedrijven met personeel en de zzp'ers groter.

Motieven

De belangrijkste motieven die door zzp'ers worden genoemd bij de keuze om zzp'er te worden, zijn vrijheid, vakmanschap en zelfstandigheid. Dit beeld komt overeen met andere onderzoeken naar de motieven van zzp'ers binnen de bouw. Ontslag of een advies van de werkgever wordt in geen van de gevallen als hoofdreden genoemd, zowel bij zzp'ers die voor als tijdens de crisis de overstap maakten. Ook dit wijst niet op het bestaan van structurele schijnzelfstandigheid binnen de branche.

Bovenstaande motieven blijken in de praktijk ook te gelden. Zzp'ers beschouwen eigen verantwoordelijkheid, beloning naar presteren en flexibiliteit zelf als belangrijkste voordelen van hun zelfstandigheid. Naast de voordelen ervaren zij ook nadelen die aan hun zelfstandigheid zijn verbonden. Het moeten wachten op je geld, de onzekerheid of je het wel zult redden en het risico van inkomensschommelingen worden als belangrijkste nadelen gezien. Ook dit beeld komt overeen met andere onderzoeken naar zzp'ers in de bouw.

Over het algemeen zijn zzp'ers tevreden over hun bestaan als zzp'er. Driekwart beoordeelt hun bestaan als zzp'er op een schaal van 1 tot 10 met een 7. Ook zzp'ers die tijdens de crisis de overstap hebben gemaakt, zijn redelijk tevreden. Iets minder dan een vijfde is ontevreden met het bestaan als zzp'er, vooral zzp'ers bij wie onvoldoende inkomsten tot problemen hebben geleid. Het gaat daarbij in de meeste gevallen om zzp'ers die voor het aanbreken van de crisis de overstap hebben gemaakt. Ongeveer 8 van de 10 zzp'ers denkt over een jaar nog steeds als zelfstandige in de branche werkzaam te zijn. Ruim 1 op de 10 zelfstandigen denkt zelfs aan een doorgroei naar een bedrijf met personeel.

Niet alleen de zzp'er ziet voordelen bij de overstap naar zelfstandigheid. Ook de bedrijven hebben voordeel bij de inhuur van zzp'ers ten opzichte van eigen personeel. De tarieven van zzp'ers zijn aan conjuncturele schommelingen onderhevig. Terwijl het cao-loon van werknemers grofweg de inflatie volgt, passen de zzp'ers hun tarieven voortdurend aan op de vraag naar hun arbeidsinzet. In tijden van laagconjunctuur moet de zzp'er genoeg nemen met een lager inkomen dan dat van een vaste werknemer, terwijl dit inkomen in tijden van hoogconjunctuur juist veel hoger kan liggen. Als bedrijven nu personeel aan zouden nemen, dan gaat bij de meerderheid de voorkeur uit naar uitbreiding van het arbeidsvolume met zzp'ers. Ruim de helft van de bedrijven denkt de komende jaren vaker een beroep op zzp'ers te doen. Voor de bestaande medewerkers ligt de voorkeur van bedrijven anders. Het is moeilijk om zonder hoge kosten een arbeidsverband met een vaste werknemer op te zeggen. Bedrijven hebben de prikkel om de capaciteit van de eigen medewerkers zo goed mogelijk te benutten, omdat zij deze voor het aantal contracturen belonen en niet per gewerkt uur. Bedrijven schakelen op korte termijn zzp'ers hoofdzakelijk in om extra omzet op te vangen.

Op langere termijn willen bedrijven een flexibeler personeelsbestand. De inhuur van zzp'ers biedt volgens de bedrijven grotere flexibiliteit in de personeelsvoorziening. Het huidige aandeel zzp'ers in de totale werkgelegenheid in de branche bedraagt nu grofweg een vijfde. Bedrijven zien twee derde vast personeel en een derde flexibel personeel als de ideale verhouding. Bij het flexibel personeel gaat de voorkeur sterk uit naar zzp'ers. De meerderheid van de bedrijven (70%) verwacht dan ook dat het aantal zzp'ers in de branche verder zal toenemen.

Kennis, vaardigheden en competenties

Het algemene beeld is dat zzp'ers over het algemeen gekwalificeerde vakkrachten zijn. Het doembeeld dat zzp'ers onvoldoende geschoold zijn om kwalitatief goed en veilig werk te leveren, lijkt voor deze sector niet op te gaan.

Het blijkt dat bijna twee derde van de zzp'ers het lbo (lts, vbo) als hoogste opleiding heeft afgerond. Bijna 90% heeft voordat zij zzp'er werden één of meer vakdiploma's behaald. In de meeste gevallen hadden zij als werknemer in loondienst al het niveau van voorman dakdekker A of dakdekker. Het is dan ook niet verassend dat dakbedekkingsbedrijven over de technische vaardigheden van zzp'ers goed te spreken zijn.

Na de overstap doen zzp'ers weinig aan bijscholing. Zo heeft driekwart van de zzp'ers hierna geen vakdiploma meer behaald. Wel volgde ruim driekwart van de zzp'ers werkgerelateerde cursussen. De meest voorkomende cursus is een VCA-cursus, waarbij de veiligheid, gezondheid en het milieu centraal staat. Deze cursus wordt vaak vereist door de opdrachtgever en/of het dakbedekkingsbedrijf dat hen inhuurt. In de nieuwe cao is ook de verplichting opgenomen dat vanaf 1 juli 2014 alle arbeidskrachten die voor een werkgever in de cao BIKUDAK werkzaam zijn de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (inclusief driejaarlijkse herhaling) moeten hebben gevolgd. Hiernaast volgt ongeveer een kwart van de zzp'ers cursussen rond brandpreventie en/of -bestrijding en bedrijfshulpverlening. Tussen 20 en 40% van de zzp'ers heeft één of meer cursussen op het gebied van het gebruik van materialen gevolgd. Het is hier vooral het dakbedekkingsbedrijf of de fabrikant van de materialen die hiervoor het initiatief neemt. Een veel beperkter deel volgde theoriecursussen of cursussen gericht op milieubewust werken. Geen van de zzp'ers heeft een cursus gevolgd voor de bedrijfsadministratie.

Vier vijfde van de zzp'ers geeft aan geen behoefte aan verdere bijscholing te hebben. Slechts 1 op de 10 heeft behoefte aan een vaktechnische cursus. Over de technische vaardigheden van zzp'ers zijn de bedrijven die hen inhuren goed te spreken. Theoretische kennis, veilig en gezond werken en milieuzorg zijn taakaspecten waarop de ingehuurde zzp'ers volgens de bedrijven minder goed scoren. Dat zijn vaak de cursussen die zzp'ers op initiatief van hun opdrachtgevers volgen. Overigens biedt slechts een beperkt deel van de bedrijven (10%) cursussen aan om deze vaardigheden bij de zzp'ers te verbeteren.

Door de verschuiving richting meer inzet van zzp'ers nemen ook de mogelijkheden om leerlingen bij bedrijven te plaatsen af. Met de overstap verdwijnen ook de potentiële leermeesters die de leerlingen kunnen begeleiden. Opvallend is dat bijna 40% van de zzp'ers bereid is leerlingen een stage/opleidingsplaats te bieden. Dat het in de praktijk nauwelijks voorkomt, is omdat zzp'ers daarvoor een vast dienstverband met de leerlingen aan moeten gaan. Om de opleiding van vakkrachten ook in de toekomst duurzaam te kunnen waarborgen, zouden ook de zzp'ers hierbij kunnen worden benut. Dit vergt wel een flexibeler inrichting van het dienstverband om aan te sluiten bij de flexibelere werktijden van de zzp'ers, maar dit kan verstrekkende gevolgen hebben voor de rechtspositie van leerlingen.

Het algemene beeld dat naar voren komt, is dat de kennis, vaardigheden en competenties van zzp'ers op voldoende niveau zijn. Wel vormt de trend naar meer zzp'ers mogelijk op termijn een knelpunt voor de opleidingen. Niet alleen nemen hierdoor de leerlingenplaatsen bij bedrijven af, ook neemt de grondslag voor de collectieve bekostiging van opleidingen en cursussen hierdoor af. In het huidige systeem worden deze vergoed vanuit een opslag op de loonsom van werknemers. Door de verschuiving van vast naar flexibel personeel neemt deze loonsom echter af. Deze wijze van bekostiging kan de verschuiving in de toekomst gaan versterken als de kosten van de opleiding over een steeds kleinere groep van werknemers moeten worden verdeeld en hierdoor de opslag op de lonen zal moeten worden verhoogd. Het wordt hierdoor voordeliger om zzp'ers in plaats van werknemers in te huren.

Om de opleidingen in de toekomst duurzaam te kunnen waarborgen, zijn aanpassingen van het huidige systeem noodzakelijk. Hiervoor zijn drie mogelijkheden. Ten eerste zal er een scherpere afweging van de opleidingsfaciliteiten kunnen plaatsvinden om de kosten van deze voorzieningen te verlagen. Ten tweede kan de grondslag van de opleidingen worden verbreed door deze op basis van het profijtbeginnsel ook aan de zzp'ers aan te bieden. Een derde mogelijkheid is dat niet de loonsom als bekostigingsgrondslag wordt genomen, maar dat dit op basis van de omzet gebeurt. Hieronder vallen dan ook de loonkosten van de ingehuurde zzp'ers.

Inkomen

Met de keuze voor de overstap kiest de zzp'er ook voor grotere schommelingen in het inkomen. Een werknemer heeft een vast aantal contracturen tegen een vaste vergoeding met in aanvulling hierop een in verhouding bescheiden incidentele vergoeding. Een voorman dakdekker heeft in 2013 als werknemer gemiddeld een bruto jaarloon van € 32.000. Hiernaast draagt de werkgever ook af aan specifieke sociale regelingen voor de werknemers (o.a. de pensioenpremie). Grofweg bedraagt de totale loonsom van deze werknemer € 40.000 per jaar. Dit leidt uiteindelijk tot een gemiddeld uurloon van circa € 55. Als zzp'er is een grote variatie in zowel het aantal gewerkte uren als de vergoeding mogelijk. Dit betekent in goede tijden een hoger inkomen dan hij als werknemer zou krijgen, maar in conjunctureel zware tijden ook minder inkomen. Hiernaast loopt de zzp'er een aantal risico's, zoals ziekte en arbeidsongeschiktheid waartegen een werknemer collectief is verzekerd, maar waarvoor de zzp'er zelf voorzieningen moet treffen om grote inkomensachteruitgang tegen te gaan. Dit geldt overigens ook voor de pensioenvoorziening.

De zzp'er werkt in de huidige omstandigheden gemiddeld 44 weken en krijgt per week 41 uur tegen een gemiddeld bruto uurtarief van € 37 betaald². Dit is per jaar grofweg € 65.000. Dit is ook het gemiddelde bedrag dat de zelfstandigen als jaaromzet in 2012 opgeven. Hiervan heeft ongeveer een derde betrekking op materiaalkosten, kosten van inhuur en algemene bedrijfskosten en moet de

2 Dit is niet alleen het gemiddelde van alle zzp'ers. Ook een zzp'er hanteert voor zijn verschillende opdrachtgevers uiteenlopende tarieven (zie figuur 6.1). Voor bedrijven zijn zzp'ers met een uurtarief lager dan € 38 concurrenten voor werknemers (inhuur als arbeidskracht). Zzp'ers die meer dan € 38 per uur hanteren, zijn vooral concurrenten van kleine dakbedekingsbedrijven.

zzp'er ook nog btw afdragen. Dit betekent dat een zzp'er grofweg € 40.000 voor zichzelf als bruto loonsom overhoudt. Dit is in de huidige omstandigheden gelijk aan de loonsom van een voorman dakdekker in loondienst, maar hij besteedt wel per week gemiddeld 55 uur aan het werk. Bovenstaande bedragen zijn gemiddelden. In de praktijk bestaan grote verschillen in omzet tussen zzp'ers. Een derde van de zzp'ers heeft in 2012 een jaaromzet van minder dan € 40.000 gerealiseerd, waarmee zij minder verdienen dan een dakdekker in loondienst. Overigens behaalde een kwart een jaaromzet van € 100.000 of meer, hetgeen aangeeft dat ook in deze tijden mensen door het zzp-schap een hoger inkomen kunnen realiseren dan als werknemer.

In betere tijden konden zzp'ers zowel meer uren declareren als hogere uurtarieven vragen. De zzp'er kon toen gemiddeld vijf uur per week meer betaald werk realiseren tegen een gemiddelde uurvergoeding die volgens hun opgave € 2,50 hoger lag. Hiermee ligt het huidige jaarinkomen nominaal ruim 15% onder die van voor de crisis. Als ook de inflatie wordt meegerekend, dan betekent dit een kwart verlies aan reëel inkomen. Slechts 10% van de zzp'ers wist het inkomen ten opzichte van de betere tijden minstens op peil te houden.

Bij ruim de helft van de zzp'ers leidde de inkomstenterugval niet tot grote problemen. Bij ruim een derde heeft de terugval geleid tot onvoldoende inkomsten, het interen op eigen vermogen of het opbouwen van schulden. Ook na deze lange periode van laagconjunctuur zal de vraag naar dakbedek-

Tabel 1 **Verskil uren, tarieven en inkomen in de afgelopen maand vergeleken met een goede periode**

	Huidige tijden	Goede tijden	%
Uren per week	41	46	-11
Uurtarief	37,25	39,75	-6%
Totaal			-16%

Aantal respondenten: 30

Bron: EIB

kingsactiviteiten naar verwachting weer aantrekken. Met het aantrekken van de vraag lopen de bezettingsgraden weer op en kunnen de zzp'ers hogere uurtarieven gaan vragen. Dit was ook zo in de jaren voor de crisis, waarbij de relatief hoge vraag tot uurtarieven leidde die hoger lagen dan die van de werknemers. De zzp'ers kunnen de verliezen van afgelopen jaren weer goed gaan maken en weer vermogen gaan opbouwen. Niet iedere zzp'er zal het tot die tijd kunnen volhouden. Een deel zal gedwongen moeten kiezen voor werkzaamheden buiten de dakbedekkingsbranche. Als de tarieven herstellen zal deze zzp'er de afweging maken of hij door opnieuw als zzp'er de overstap naar de dakbedekkingsbranche te maken een beter inkomen kan realiseren.

Hiermee is via dit kanaal voorlopig nog een potentieel aan arbeidsreserve voor de branche beschikbaar. Voor een werknemer die zijn emplot buiten de branche heeft gezocht, zijn de mogelijkheden voor inkomensverbetering kleiner.

Naast de grotere schommeling in omzet staat de zzp'er ook meer bloot aan inkomensderving als gevolg van ziekte en ongevallen. Voor de werknemer bestaan binnen de cao collectieve regelingen om grote inkomensterugval te voorkomen. Voor de zzp'ers gelden deze regelingen niet en worden zij bij ziekte en ongevallen geconfronteerd met een terugval in inkomen. Zo heeft bijna een derde van de zzp'ers in 2012 door ziekte of ongevallen (tijdens de uitvoering van bedrijfswerkzaamheden) niet het gehele jaar kunnen werken. Bij 40% van de zzp'ers die een ongeval kregen, ging dat gepaard met een ziekenhuisopname. Zzp'ers die door ziekte of ongevallen zijn getroffen, hebben gemiddeld een half jaar niet kunnen werken en gemiddeld € 18.000 aan inkomstenderving geleden. In 70% van de gevallen kregen zij geen vergoeding van een verzekeraar. In de gevallen dat dit wel gebeurde, ging het om een gedeeltelijke vergoeding.

Op het gebied van ongevallen (op en buiten het werk) en (langdurige) ziekte is 40% van de zzp'ers ondanks de mogelijke inkomensterugval niet verzekerd. Voor een derde van de zzp'ers is de verzekering gewoonweg te duur. Dat de verzekering voor een zzp'er duur is, heeft te maken met het vrijwillige karakter van de verzekering. Zzp'ers die menen weinig risico te lopen en weten dat zij weinig van de verzekering gebruik zullen maken, zijn minder bereid zich tegen arbeidsongeschiktheid te verzekeren (adverse selection). Hierdoor blijven zzp'ers die meer risico's lopen over. Verzekeraars zien zich gedwongen de premie te verhogen om de kosten te dekken of de zzp'ers met het meeste risico uit te sluiten. Het verplicht stellen van een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle zzp'ers kan dat probleem oplossen.

Terwijl voor werknemers de inkomensterugval na pensionering wordt beperkt door een collectief aanvullend pensioen bovenop de AOW, zijn zzp'ers hier zelf verantwoordelijk voor en moeten zij dit zelf regelen. Doordat de meeste zzp'ers voorheen in loondienst hebben gewerkt, hebben zij bijna allemaal in loondienst pensioen opgebouwd, gemiddeld over 15 dienstjaren. Het aanvullende pensioen dat daardoor is opgebouwd, is echter beperkt omdat enerzijds de verdiensten als werknemer in de eerste jaren laag zijn en anderzijds de berekening op basis van het pensioensysteem minder gunstig is. De helft van de zzp'ers heeft daarom aanvullende voorzieningen getroffen door een pensioenverzekering af te sluiten, spaargeld opzij te zetten of te investeren in vastgoed. Daarvan denkt 40% daarmee voldoende beschermd te zijn tegen inkomensverlies na pensionering. Ruim een derde van de zzp'ers zou graag willen aansluiten bij de bedrijfstakspecifieke regelingen die voor werknemers beschikbaar zijn. Omdat de hoogte van de pensioensopbouw door de betaalde premies wordt bepaald, speelt adverse selection hier geen rol. Er is - anders dan bij de arbeidsongeschiktheidsverzekering - geen reden om een pensioensregeling voor alle zzp'ers verplicht te stellen. Om zzp'ers wel vrijwillig de mogelijkheid te bieden om aan de bestaande pensioenregeling voor werknemers tegen kostendekkende premies deel te nemen kan het probleem van een sterke inkomensterugval worden voorkomen.

Naast de verzekeringen voor de hierboven genoemde risico's heeft driekwart van de zzp'ers een verzekering voor andere risico's afgesloten. In de meeste

gevallen gaat het om een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering. Bij drie kwart van de bedrijven komen situaties waarbij als gevolg van het werk van ingehuurd zzp'ers beroep op de bedrijfsaansprakelijkheid wordt gedaan niet voor. In de gevallen dat dit wel gebeurt, is de schade meestal beperkt voor de opdrachtgever of het dakbedekkingsbedrijf. In de meeste gevallen betalen de zzp'ers hiervan de kosten.

Veiligheid en vitaliteit

Het beeld dat zzp'ers onvoldoende aandacht zouden hebben voor hun eigen veiligheid geldt niet voor de dakbedekkingsbranche. Door het werken op hoogte is veiligheid een belangrijke issue binnen de branche. Voor die activiteiten waar de zzp'er door een dakbedekkingsbedrijf of een hoofdaannemer wordt ingehuurd is deze verantwoordelijk voor naleving van de veiligheidsregels. In de praktijk worden deze regels nageleefd. Alleen als de zzp'er alleen of samen met andere zzp'ers aan een dak werkt, is hij zelf verantwoordelijk voor de veiligheidsmaatregelen en de naleving van de regels. Naar eigen zeggen doen de zzp'ers dit ook in bijna alle gevallen. Het verklaart ook het hoge aandeel van de VCA in de gevolgde cursussen. Daar waar sprake is van het gezamenlijk uitvoeren van een opdracht voor werkzaamheden aan en op het dak door twee of meerdere zzp'ers kan één van hen door de Inspectie SZW worden aangemerkt als werkgever. Dat de zzp'er veel belang hecht aan een veilige werkomgeving is goed verklaarbaar omdat hij de kans loopt op een aanzienlijke inkomstenderving als gevolg van een ongeval.

Dakdekken geldt als een zwaar beroep. Bijna alle zzp'ers vinden het werk vanwege de lichamelijke belasting zwaar. Bij de uitvoering van hun werkzaamheden moeten dakdekkers vaak tillen en bukken.

In het geval van werknemers hebben bedrijven een prikkel om oudere werknemers zo goed mogelijk te benutten. Deze prikkel wordt vanuit verschillende motieven gedreven: het bonus malus systeem, het afspiegelingsbeginsel en het ontslagrecht. Bedrijven nemen concrete maatregelen om oudere werknemers aan het werk te houden door bijvoorbeeld extra hulpmiddelen in te zetten om het fysiek zware werk te verlichten. Ook afwisseling van werkzaamheden, taakroulatie en het doorstromen naar andere functies zijn voor bedrijven manieren om ouderen langer aan het werk te houden.

Zzp'ers worden zwaarder belast dan werknemers omdat zij meer uren maken. Bedrijven hebben in tegenstelling tot bij de werknemers niet of nauwelijks een prikkel om oudere zzp'ers tegemoet te komen. Maar liefst driekwart van de zzp'ers denkt het beroep lichamelijk niet tot de pensioengerechtigde leeftijd vol te kunnen houden. Met het vorderen van de leeftijd worden werknemers en zzp'ers minder productief. Oudere zzp'ers (50+) ervaren dat hun huidige lichamelijke fitheid in vergelijking met hun jongere jaren gemiddeld met 20% is afgenomen en hun mentale fitheid gemiddeld met 15%. Naarmate de zzp'er de AOW-gerechtigde leeftijd nadert, neemt zijn productiviteit verder af. De verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd vergroot de kwetsbare positie van de oudere zzp'er. Zij kunnen in deze extra jaren minder productieve uren maken en hebben ook een hoger risico op arbeidsongeschiktheid.

Zzp'ers zullen dan ook zelf maatregelen moeten treffen. De helft van de zzp'ers doet dat door nu alvast meer te werken om voldoende inkomsten te genereren. Hiermee hopen zij later een inkomstenterugval op te vangen. De andere helft kiest er voor om minder belastende werkzaamheden (binnen de branche) uit te voeren. Om oudere zzp'ers duurzamer voor de branche in te kunnen zetten, lijkt aansluiting bij de arbowetgeving, zoals die voor werknemers, de meest kansrijke route om de vitaliteit van oudere zzp'ers beter voor de sector of anders voor de Nederlandse economie te behouden. Bij de arbowetgeving gaat het om het verminderen van de werkbelasting gedurende de gehele loopbaan van de zzp'er om productiviteitssterugval en arbeidsongeschiktheid op latere leeftijd te voorkomen.

Conclusies en aanbevelingen

Het beeld dat zzp'ers tegen wil en dank zelfstandig zijn geworden, komt niet naar voren. Op dit moment hebben zowel zzp'ers als bedrijven baat bij hun onderlinge samenwerking. Zzp'ers genieten van de eigen verantwoordelijkheid, beloning naar presteren en flexibiliteit. Bedrijven profiteren van de lagere kosten en de hogere flexibiliteit van zzp'ers. Verwacht mag worden dat deze trend voorlopig zal doorzetten.

De trend naar meer zzp'ers heeft niet alleen voordelen. Uit de studie komt een aantal knelpunten naar voren dat op de duurzame inzet van arbeid betrekking heeft:

- Zo zorgt de trend voor verkleining van de grondslag waarop nu de collectieve voorzieningen worden bekostigd. Het gaat hierbij om allerlei zaken die direct aangrijpen op de duurzame inzet van arbeid (o.a. opleiding, cursussen, arbowetgeving). Enerzijds versterkt dit het verschil in loonkosten tussen werknemer en zzp'er, anderzijds dreigt hiermee dat belangrijke zaken niet meer kunnen worden ondernomen. De oplossing bestaat hier uit twee richtingen. Enerzijds het versoberen van de collectieve uitgaven door kritisch de kosten en baten van de verschillende uitgaven tegen elkaar af te wegen en te kijken in hoeverre de doelen niet efficiënter kunnen worden bereikt. Anderzijds kan de grondslag worden vergroot, waarbij de zzp'er tegen een kostendekkende vergoeding kan aansluiten bij voorzieningen voor werknemers.
- Ook zorgt de trend ervoor dat minder leerlingplaatsen bij dakbedekkings-bedrijven beschikbaar zijn. Met het aanbieden van dienstverbanden voor leerlingen bij zzp'ers kan de bereidheid van zzp'ers om leerlingen op te leiden worden benut. In de praktijk stuit dit wel op problemen omdat de huidige eisen van een dergelijk dienstverband niet aansluiten bij de flexibele arbeidsinzet van zzp'ers.
- Verder leidt de trend tot een minder doelmatige inzet van de oudere vakman. Nu hebben bedrijven heldere prikkels om de oudere werknemer beter te benutten, terwijl het bedrijf die niet heeft voor de zzp'er die hij inhuurt. De oudere zzp'er heeft zelf minder mogelijkheden om zijn productiviteitsverlies op te vangen. Om de participatie van oudere zzp'ers te vergroten kan aansluiting op de geldende arbowetgeving voor werknemers een middel zijn om slijtage en overbelasting gedurende de gehele loopbaan te beperken,

zodat de zzp'er in zijn latere werkzame jaren minder productieverlies zal ervaren en langer op het dak actief kan zijn. Ook kan meer bewustzijn bij de zzp'ers van het belang van preventieve maatregelen op jongere leeftijd de productiviteit op latere leeftijd vergroten.

- Tot slot geldt als belangrijk nadeel dat de zzp'er zich niet of niet tegen een betaalbare premie kan verzekeren tegen inkomensterugval door arbeidsongeschiktheid. Dit is het gevolg van een marktfalen (adverse selection), waardoor zzp'ers die zich willen verzekeren geconfronteerd worden met voor hun hoge premies of voor deze verzekering worden uitgesloten. Dit is alleen op te vangen als alle zzp'ers binnen de branche worden verplicht zich hiertegen te verzekeren.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

De sociale partners in de branche van de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven hebben het EIB in het kader van een breder door de ESF gesubsidieerd onderzoek naar Sociale Innovatie in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche gevraagd welke knelpunten zich rond de duurzame inzetbaarheid bij de inzet van zzp'ers voordoen en aan welke oplossingsrichting gedacht kan worden om deze te verminderen.

1.2 Doelstelling

Net als in overige onderdelen van de bouw is in de branche van bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven sprake van een aanhoudende verschuiving van de arbeidsinzet van werknemers naar zzp'ers. De verschuiving naar meer inzet van zzp'ers biedt zowel de bedrijven als zelfstandigen voordelen. Er zijn echter ook nadelen aan deze verschuiving verbonden, die zich voor kunnen doen bij de zzp'er zelf, de bedrijven in de branche, de werknemers in loondienst van deze bedrijven en de opdrachtgevers.

Doel van het onderzoek is om alle voor- en nadelen systematisch te verkennen en ook kwantitatief de omvang ervan te bepalen. Op deze wijze worden de knelpunten van de inzet van zzp'ers in beeld gebracht en ook aangrijpingspunten gevonden voor mogelijke oplossingsrichtingen om deze knelpunten te verkleinen en zodoende een duurzame arbeidsinzet binnen de branche te kunnen waarborgen. In het onderzoek is het begrip duurzame arbeid naar de volgende onderwerpen uitgewerkt:

- Kennis, vaardigheden en competenties
- Inkomens en risico's
- Veiligheid en vitaliteit

1.3 Onderzoeksvragen

Het onderzoek richt zich op de beantwoording van de volgende vragen:

- Wat zijn de implicaties van de inzet van zzp'ers voor bedrijven?
- Wat zijn de implicaties van de inzet van zzp'ers voor opdrachtgevers?
- Welke voordelen biedt het zzp'erschap voor een dakdekker en welke kosten en risico's blijven hierbij voor de zzp'er uit beeld?
- Welke voordelen biedt de inzet van zzp'ers voor de bedrijven ten opzichte van de inzet van eigen werknemers en welke risico's lopen bedrijven hierbij?
- Welke knelpunten rond de duurzame inzetbaarheid van arbeid doen zich in de praktijk voor en wat betekent dit voor de toekomst?
- Welke mogelijke oplossingen zijn er voor deze knelpunten?

1.4 Onderzoeksaanpak

Het onderzoek is in vier stappen uitgevoerd (figuur 1.1). De eerste stap bestond uit een inventarisatie van mogelijke voor- en nadelen op basis van eerder verricht onderzoek. Daarvoor is vooral uit het onderzoek dat het EIB eerder verricht heeft voor de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche (2010) en het onderzoek naar zzp'ers in de bouw (2010) geput. Daarnaast zijn ook andere bronnen geraadpleegd. De belangrijkste bronnen hiervan waren SER (2010) en RWI (2009). De deskresearch heeft een uitgebreide lijst aan mogelijke voor- en nadelen van de inzet van zzp'ers opgeleverd en input geboden voor de vragenlijsten onder bedrijven en zzp'ers.

Na het afronden van de deskresearch zijn in de tweede stap enquêtes onder bedrijven en zzp'ers gehouden. Daarvan was het doel het inzicht krijgen in hoeverre de in stap 1 gevonden consequenties zich in de praktijk bij de verschillende partijen voordoen en tot welke knelpunten dit leidt voor bedrijven en zzp'ers.

Op basis van de resultaten uit de enquêtes is als onderdeel van de derde stap een analyse gemaakt van de aard en omvang van de knelpunten die aan de inzet van zzp'ers verbonden zijn. Op basis van interviews met een aantal grote bedrijven en opdrachtgevers zijn de knelpunten en de mogelijke oplossingen, wat hiervoor nodig is en wat dit van de verschillende partijen in de bouwkolom vraagt, besproken.

Figuur 1.1 Onderzoeksaanpak in stappen

Stap 1: deskresearch



Stap 2: enquêtes



Stap 3: interviews/sectoroverleg



Stap 4: eindrapportage

Bron: EIB

Op basis van de input uit de interviews is een eerste schets opgesteld van de knelpunten, de verschillende oplossingsrichtingen en de acties die dit van de partijen vergt. Tijdens het brede sectoroverleg van 4 juni 2013 zijn de eerste resultaten getoetst en is geprobeerd draagvlak voor de noodzaak voor acties te creëren. Het sectoroverleg heeft belangrijke input gevormd voor het schrijven van het eindrapport (stap 4).

Vanuit de branche-partijen is het onderzoek begeleid door een werkgroep. Deze bestond uit de volgende personen:

- De heer Cees Woortman, directeur VEBIDAK
- De heer Jos van der Borgt, coördinator SBD
- De heer Alec Amsterdam, stagiair SBD/student Integrale veiligheid
- De heer Hans Crombeen, FNV Bouw

De onderzoekers zijn de leden van de werkgroep erkentelijk voor hun bijdrage aan het onderzoek. De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust echter geheel bij het EIB.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt een overzicht gegeven van het aantal bedrijven, werknemers en zzp'ers die in de branche actief zijn. Ook wordt in dit hoofdstuk kort ingegaan op de steekproef en respons van de enquêtes die onder de dakbedekkingsbedrijven en zzp'ers zijn gehouden.

Hoofdstuk 3 behandelt een aantal kenmerken van zzp'ers. Er wordt onder andere gekeken naar (start) leeftijd, investeringen, omzetverdeling en opdrachtgevers. Daarnaast wordt bekeken in hoeverre dakbedekkingsbedrijven zzp'ers hebben ingeschakeld, hoe opdrachtgevers tegen zzp'ers aankijken en hoe de onderlinge samenwerking op de bouwplaats verloopt.

Hoofdstuk 4 behandelt de belangrijkste motieven om zzp'er te worden en welke voor- en nadelen volgens de zzp'ers zelf aan zelfstandigheid kleven. Daarnaast worden de motieven van de dakbedekkingsbedrijven om zzp'ers in te huren behandeld.

In hoofdstuk 5 komt het inkomen van de zzp'ers aan de orde. Daarbij wordt gekeken naar het aantal werkweken, uren per week, tarieven en jaaromzet. Zijn de inkomsten van de zzp'ers tijdens de crisis teruggelopen? Bovendien worden risico's als ziekte, ongevallen, pensionering en andere risico's die van invloed zijn op het inkomen in dit hoofdstuk behandeld.

In hoofdstuk 6 staan de kennis, vaardigheden en competenties van de zzp'ers centraal. Het hoogst afgeronde opleidingsniveau, vakdiploma's en door de zzp'ers gevolgde cursussen komen in dit hoofdstuk aan bod. Ook wordt gekeken hoe de vakbekwaamheid van de ingehuurd zzp'ers door de dakbedekkingsbedrijven beoordeeld wordt.

Hoofdstuk 7 gaat in op het onderwerp veiligheid en vitaliteit waarbij bekeken wordt in hoeverre opdrachtgevers en zzp'ers maatregelen voor een veilige werkomgeving trekken. Bij het onderdeel vitaliteit wordt bekeken in hoeverre

zzp'ers hun werk als zwaar ervaren, of zij het werk lichamelijk/mentaal tot de pensioengerechtigde leeftijd vol kunnen houden en indien dat niet het geval is wat zij doen om de inkomensterugval op te vangen.

2 Populatie, steekproef en respons

In dit hoofdstuk wordt een overzicht gegeven van het aantal bedrijven en zzp'ers die in de branche actief zijn en hoe dit zich in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. Tevens wordt ingegaan op de respons van de vragenlijst onder bedrijven met werknemers en zzp'ers.

Bedrijven

De bedrijven waarop de cao voor de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven (cao BIKUDAK) van toepassing is, staan bij Cordares geregistreerd. Daarin is een trend van minder bedrijven te zien (tabel 2.1). In 2012 waren 420 bedrijven bij Cordares geregistreerd. In 2008 waren dat er nog 483 (-13%). Het aantal werknemers is in diezelfde periode met bijna een kwart afgenomen (van 5.000 naar 3.850). Bedrijven zijn gemiddeld kleiner geworden. De gemiddelde bedrijfsgrootte is van 10,4 naar 9,1 verloonde manjaren afgenomen.

Tabel 2.1 Omvang bedrijfstak en respons

	2008	2012
Bedrijven (Cordares)		
Aantal	483	420
Werknemers	5.000	3.850
Gemiddelde bedrijfsgrootte	10,4	9,1
Respons (%)	18	24
Zzp'ers (Kamer van Koophandel)		
Aantal	1.500	1.650
Steekproef na selectie op naam	850	950
Respons (%)	7	7

Bron: EIB

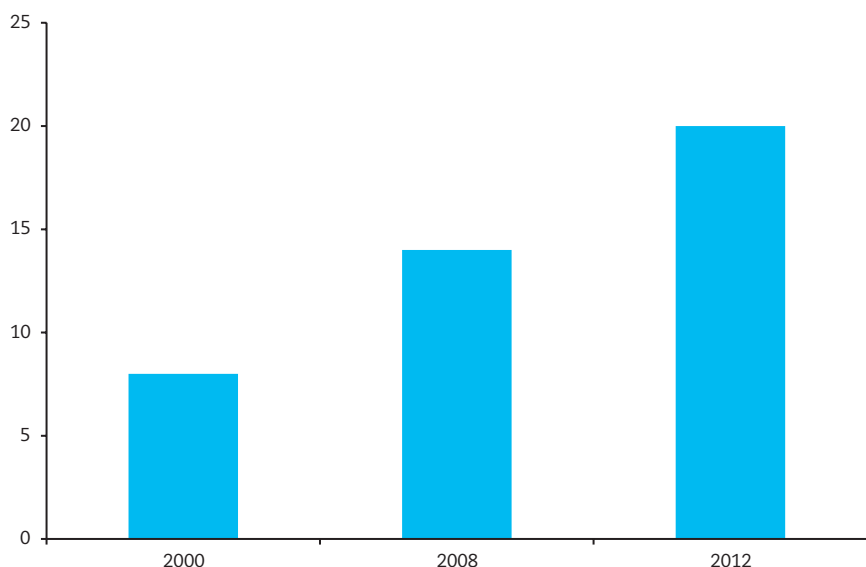
Zzp'ers

De categorie bedrijven die bekend staat als zelfstandigen zonder personeel heeft in tegenstelling tot de dakbedekkingsbedrijven tussen 2008 en 2012 een groei doorgemaakt. Dat blijkt uit registratiegegevens van de Kamer van Koophandel betreffende de zogenaamde nul-een bedrijven (bedrijven zonder werknemers dan wel met één werkzame persoon). In de bestanden van de Kamer van Koophandel worden de bitumineuze dakbedekkingsbedrijven niet apart onderscheiden, maar zijn deze samengevoegd met andere bedrijven, zoals dakdekkersbedrijven hellende daken, dakkapelbouwers e.d.

In 2008 waren nog 1.500 zzp'ers onder de SBI-code 'dakdekken en bouwen van dakconstructies' actief. In 2012 waren dat er 10% meer (ruim 1.650). Het aantal zzp'ers dat in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche actief is, is op basis van de bedrijfsnaam geschat. Het aantal zzp'ers is gebaseerd op die schatting tussen 2008 en 2012 van 850 naar 950 toegenomen.

In de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche is het aandeel van zzp'ers door de daling van het aantal werknemers en de stijging van het aantal zzp'ers toegenomen. Figuur 2.1 toont de ontwikkeling tussen 2000 en 2012. Het aandeel zzp'ers bedroeg in 2000 nog 8% en is toegenomen tot 14% in 2008. In 2012 bedroeg het aandeel zzp'ers een vijfde. Dat is vergelijkbaar met het totale aandeel zzp'ers in de gespecialiseerde bouw.

Figuur 2.1 Aandeel zzp'ers in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche, 2000-2012



Bron: KvK

Steekproef en respons

Om de voor- en nadelen van de inzet van zzp'ers bij bedrijven te verkennen, hebben alle bij Cordares geregistreerde bedrijven een uitnodiging voor deelname aan de bedrijvenenquête van het EIB gekregen. In totaal hebben 100 bedrijven de enquête ingevuld. De respons bedraagt 24%.

Ook onder de zzp'ers zijn enquêtes gehouden. Daarvoor zijn 945 zzp'ers aangeschreven die geselecteerd zijn op bedrijfsnaam.

In totaal hebben 67 zzp'ers de enquête ingevuld. De respons is met 7% vergelijkbaar met die van 2010.

3 Kenmerken zzp'ers

3.1 Werkverleden

Het overgrote deel van de zzp'ers heeft voordat zij de overstap naar het zelfstandig ondernemerschap maakten zich eerst als vakkracht in loondienst bekwaamd (tabel 3.1). Ruim drie kwart van de zzp'ers was voorheen als werknemer in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche werkzaam of in een andere bedrijfstak. Een klein deel van de zzp'ers was hiervoor werkloos of was voorheen ook al zzp'er.

Tabel 3.1 Wat deed u voor u zzp'er werd in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche?

	%
Werknemer in loondienst	88
- In de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche	77
- In de overige bouw	2
- In een andere bedrijfstak	9
Zelfstandige	4
- In de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche	2
- In de overige bouw	-
- In een andere bedrijfstak	2
Werkloos	4
Scholier/student	-
Anders	4
Totaal	100

Aantal respondenten: 53

Bron: EIB

3.2 Leeftijd

Zzp'ers in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche zijn gemiddeld 44 jaar oud (tabel 3.2). Vergeleken met 2010 is de gemiddelde leeftijd met twee jaar toegenomen. Het overgrote deel van de zzp'ers is tussen 35 en 50 jaar oud. Zzp'ers jonger dan 30 jaar komen relatief het minst voor. De helft van de zzp'ers is tussen het 35e en 45e levensjaar als zzp'er begonnen. De gemiddelde startleeftijd is 35 jaar. Ook vóór de leeftijd van 35 jaar maken relatief veel zzp'ers de overstap naar zelfstandigheid. Het aandeel zzp'ers dat na het 45e levensjaar start is gering.

Tabel 3.2 Zzp'ers naar leeftijdsklasse en startleeftijd

	Leeftijd (%)	Startleeftijd (%)
< 30	3	15
30 - 35	6	31
35 - 45	44	50
45 - 55	41	4
≥ 55	6	-
Totaal	100	100
Gemiddelde leeftijd	43,9	34,5

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

3.3 Startjaar

De meeste zzp'ers zijn tussen 2000 en 2008 voor zichzelf begonnen. Uit figuur 3.1 is af te lezen dat naar afzonderlijke jaren bezien de meeste zzp'ers in 2000 en 2011 zijn gestart. Bijna een derde is tijdens de crisis voor zichzelf begonnen.

De trend om tussen het 25^e en 45^e levensjaar de overstap naar het zelfstandig ondernemerschap te maken, gaat tijdens de crisis door (tabel 3.3). Bij de

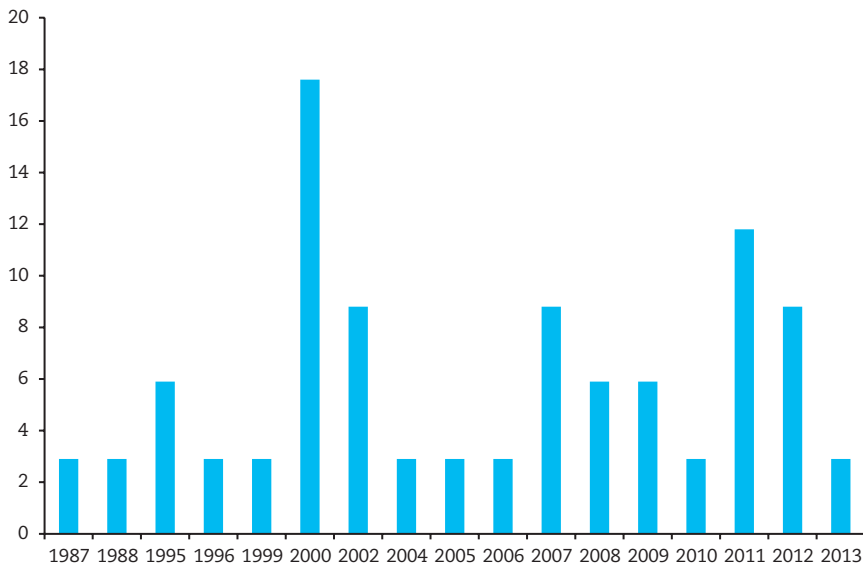
Tabel 3.3 Zzp'ers naar leeftijdscategorie en moment van toetreding

Leeftijd	Vóór crisis	Tijdens crisis	Totaal
< 35	-	100	100
35 - 45	53	47	100
45 - 55	93	7	100
≥ 55	100	-	100
Totaal	68	32	100

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

Figuur 3.1 Zzp'ers naar startjaar



Bron: EIB

startleeftijd was te zien dat de overstap naar zelfstandigheid na het 45^e levensjaar beperkt is. Dat is tijdens de crisis ook het geval.

3.4 Investeringsen

Zzp'ers investeren op verschillende manieren in hun bedrijf (tabel 3.4). In 2012 investeerden zij gemiddeld ongeveer € 8.250. Het grootste deel (twee derde) van de investeringen wordt aan transportmiddelen besteed. Ook in machines, gereedschappen en ICT wordt door de zzp'ers relatief veel geïnvesteerd. Zzp'ers investeren relatief weinig in veiligheidsmiddelen.

Het lage aandeel dat in veiligheidsmiddelen wordt geïnvesteerd, wordt deels verklaard door het feit dat het bedrijf dat zzp'ers inschakelt verantwoordelijk is voor een veilige werkomgeving. Zzp'ers maken relatief vaak gebruik van hekwerk/valbeveiliging en materialen van de opdrachtgever (tabel 3.5). Bij de uitvoering van de werkzaamheden maken zij vooral gebruik van eigen gereedschappen en vervoermiddelen. Een deel van de zzp'ers maakt gebruik van werkkleding en transportmiddelen van de dakbedekkingsbedrijven door wie zij worden ingehuurd. Uit de interviews met opdrachtgevers kwam naar voren dat opdrachtgevers van de bouwwerken, bijvoorbeeld woningcorporaties, een voorkeur voor herkenbare werklieden op de bouwplaats hebben.

Tabel 3.4 Hoeveel heeft u in 2012 geïnvesteerd in de volgende middelen?

	€
Transportmiddelen	5.135
Machines en gereedschappen	1.234
Pc's, printers en andere ICT-hardware	743
Overige bedrijfsmiddelen	528
Veiligheidsmiddelen	359
Software	246
Totaal	8.245

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

Tabel 3.5 Op welke wijze maakt u tijdens de uitvoering van uw werkzaamheden gebruik van de volgende zaken?

	Van mijzelf	Van de opdrachtgever	Totaal
Gereedschappen	97	3	100
Materialen	62	38	100
Hekwerk/valbeveiliging	46	54	100
Vervoer/busjes	92	8	100
Kleding/persoonlijke beschermingsmiddelen	89	11	100
Cursussen/opleiding	84	16	100

Aantal respondenten: 37

Bron: EIB

3.5 Belangenorganisaties

Iets minder dan een derde van de zzp'ers is bij een belangenorganisatie voor zzp'ers aangesloten (tabel 3.6). De meeste zzp'ers die bij een belangenorganisatie zijn aangesloten, zijn dat bij FNV Zelfstandigen.

Van de zzp'ers die aangesloten zijn bij een belangenorganisatie doet 60% daar geen beroep op (tabel 3.7). Als dat wel wordt gedaan dan is dat op het gebied van incassohulp, rechtsbijstand, verzekeringen en arbeidsongeschiktheid.

Tabel 3.6 Bent u aangesloten bij een belangenorganisatie voor zzp'ers?

	%
Nee, bij geen enkele zzp-belangenorganisatie	69
Ja	31
- bij VLOK	-
- bij FNV Zelfstandigen	17
- bij Platform Zelfstandige Ondernemers	-
- bij Zelfstandigen Bouw	6
- bij CNV Zelfstandigen	3
- bij Bouwend Nederland	-
- bij een andere niet genoemde organisatie	9
Totaal	100

Aantal respondenten 35

Bron: EIB

Tabel 3.7 Doet u een beroep op een van deze organisaties voor een van de volgende zaken? Indien ja, meerdere antwoorden mogelijk

	%
Ja	40
Pensioen	-
Verzekeringen	10
Incassohulp	30
Rechtsbijstand	20
Arbeidsongeschiktheid	10
Bedrijfsaansprakelijkheid	-
Administratieve diensten	-
Anders	-
Nee, ik doe geen beroep op deze organisaties	60

Aantal respondenten: 35

Bron: EIB

3.6 Omzetverdeling

Zzp'ers behalen 70% van hun omzet uit renovatie en onderhoud (tabel 3.8). Het gaat daarbij om renovatie en onderhoud van woningen (45%) en andere gebou-

wen (26%). Het grotere aandeel van renovatie en onderhoud hangt samen met de beperkte levensduur van de dakbedekking in relatie tot het gebouw zelf. Ook bij nieuwbouw realiseren zzp'ers meer omzet uit woningen dan uit andere gebouwen. De bedrijven met personeel in de branche behalen bijna de helft van hun omzet uit nieuw aangelegde daken.

Tabel 3.8 Hoe is die omzet verdeeld over de volgende activiteiten?	
	Gemiddeld %
Woningbouw	59
-Nieuwbouw	14
-Renovatie en onderhoud	45
Gebouwen	34
-Nieuwbouw	8
-Renovatie en onderhoud	26
Anders	7
Totaal	100
Aantal respondenten: 32	
Bron: EIB	

3.7 Opdrachtgevers

Zzp'ers werken voor verschillende type opdrachtgevers. Hierdoor wordt de opdrachtportefeuille gespreid en wordt het risico verkleind dat opdrachten wegvallen wanneer een categorie opdrachtgevers wegvalt.

Alle zzp'ers voeren werkzaamheden voor particulieren uit (tabel 3.9). Naast rechtstreeks voor de opdrachtgever werken, werkt het merendeel van de zzp'ers als ingehuurd vakkracht bij een dakbedekkings- of aannemersbedrijf. Voor een dakbedekkingsbedrijf is de zzp'er een concurrent én een middel om met andere dakbedekkingsbedrijven te concurreren. Bij de huidige dagtarieven is het voor een bedrijf goedkoper om een zzp'er in te huren dan om een werknemer aan te nemen.

Een derde van de zzp'ers voert werkzaamheden voor installatie- en loodgietersbedrijven of Verenigingen van Eigenaren uit. Zzp'ers werken zeer weinig rechtstreeks voor woningbouwverenigingen en gemeenten. Vanwege de schaalgrootte van de projecten werken dat soort opdrachtgevers bij voorkeur met grotere gespecialiseerde dakbedekkingsbedrijven.

Dat zzp'ers voor veel verschillende opdrachtgevers werken wil niet zeggen dat zij allemaal even belangrijk zijn. Particulieren en dakdekkersbedrijven zijn de belangrijkste opdrachtgevers (tabel 3.10). Voor een vijfde van de zzp'ers zijn de (hoofd)aannemersbedrijven de belangrijkste opdrachtgever.

Tabel 3.9 In welke categorieën vallen uw opdrachtgevers?

	%
Particulieren	100
Dakdekkersbedrijven	84
Aannemersbedrijven	74
Collega-zzp'ers	52
Overige opdrachtgevers	36
Verenigingen van Eigenaren	32
Loodgietersbedrijven	32
Installatiebedrijven	32
Bedrijfsleven	26
Woningbouwverenigingen	3
Gemeenten en andere overheden	3

Aantal respondenten: 31

Bron: EIB

Zzp'ers in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche werken voor veel verschillende opdrachtgevers (tabel 3.11). Dat aantal kan tot 95 oplopen. In 2012 hadden zzp'ers in de branche gemiddeld 30 verschillende opdrachtgevers. Ter vergelijking: zzp'ers in de totale bouwnijverheid hadden in 2012 gemiddeld 16 verschillende opdrachtgevers. Van schijnzelfstandigheid waarbij een zzp'er overwegend door één opdrachtgever wordt ingehuurd, is meestal geen sprake.

Tabel 3.10 Welke categorie opdrachtgevers is de belangrijkste voor u?

	%
Particulieren	38
Dakdekkersbedrijven	37
Aannemersbedrijven	19
Loodgietersbedrijven	3
Verenigingen van Eigenaren	3
Totaal	100

Aantal respondenten: 32

Bron: EIB

Tabel 3.11 Hoeveel verschillende opdrachtgevers heeft u in 2012 gehad?

	%
≤ 5	27
6 - 10	15
11 - 20	12
21 - 30	8
31 - 40	4
41 - 50	15
≥ 51	19
Totaal	100
Gemiddeld aantal opdrachtgevers	30
Aantal respondenten: 26	

Bron: EIB

Twee derde van de zzp'ers heeft in 2012 tot 40 verschillende opdrachtgevers gehad. Een derde zat daar zelfs boven. Omdat zzp'ers veel met verschillende opdrachtgevers werken, beschikken 9 van 10 zzp'ers over een Var-verklaring.

Tabel 3.12 Welk percentage van uw omzet wordt vertegenwoordigd door uw grootste opdrachtgever?

	%
0 - 10	17
11 - 20	8
21 - 30	25
31 - 50	24
51 - 75	13
≥ 76	13
Totaal	100
Gemiddeld percentage	40,7
Aantal respondenten: 26	

Bron: EIB

Tabel 3.13 Hoe lang werkt u voor deze opdrachtgever?

Aantal jaren	%
0 - 1	22
2 - 5	47
6 - 10	22
≥ 10	9
Totaal	100
Gemiddeld aantal jaren	4,72

Aantal respondenten: 32

Bron: EIB

De grootste opdrachtgever vertegenwoordigt gemiddeld 41% van de omzet (tabel 3.12). Bij een kwart van de zzp'ers is de grootste opdrachtgever goed voor meer dan de helft van de omzet.

Zzp'ers hebben met hun grootste opdrachtgever een duurzame werkrelatie. Gemiddeld werken zij bijna vijf jaar voor hun grootste opdrachtgever (tabel

Tabel 3.14 Onder wat voor soort contract werkt u meestal?

	Particulier of Vereniging van Eigenaren	Zakelijke opdrachtgevers
Aannemingscontract (vaste aanneemsom)	66	52
In regie op basis van een uurtarief (verrekening van bestede uren)	7	24
Tegen tarief per m ²	27	19
Anders	-	5
Totaal	100	100

Aantal respondenten: 32

Bron: EIB

Tabel 3.15 Op welke wijze verwerft u doorgaans uw opdrachten?
Meerdere antwoorden mogelijk

	%
Mond-tot-mondreclame	97
Via de opdrachtgevers voor wie ik meestal werk	75
Via collega-zzp'ers	31
Ik zoek zelf opdrachten op internet	31
Via reclame (folders, advertenties, website)	28
Door in te schrijven op aanbestedingen	19
Via een bureau waar opdrachtgevers zich kunnen aanmelden (intermediair)	13
Anders	3

Aantal respondenten: 31

Bron: EIB

3.13). Iets minder dan de helft van de zzp'ers werkt tussen de twee en vijf jaar voor de grootste opdrachtgever.

Contracttype

Als zzp'ers werkzaamheden voor particulieren of een Vereniging van Eigenaren uitvoeren, is dat in twee derde van de gevallen op basis van een aannemingscontract (vaste aanneemsom) (tabel 3.14). Ruim een kwart van de zzp'ers werkt bij dat soort opdrachtgevers tegen een vast tarief per m². Bij zakelijke opdrachtgevers werken zzp'ers in ruim de helft van de gevallen op basis van een aannemingscontract. Dat is wat minder dan bij particuliere opdrachtgevers het geval is. Daarentegen wordt in het geval van een zakelijke opdrachtgever iets meer op basis van een uurtarief (verrekening van bestede uren) gewerkt.

Opdrachtverwerving

Zzp'ers kunnen actief en passief acquireren om opdrachten te verwerven. Opvallend is dat het overgrote deel van de zzp'ers een passieve houding heeft door het initiatief aan de opdrachtgever over te laten. Mond-tot-mond reclame en de vaste opdrachtgevers zijn voor zzp'ers de belangrijkste kanalen om aan opdrachten te komen (tabel 3.15). Het beeld dat zzp'ers vaak het initiatief aan de opdrachtgever overlaten, wordt door de bedrijven beaamd. De meeste bedrijven vragen zzp'ers die zij al langer kennen voor een opdracht. Slechts een derde van de zzp'ers acquireert actief door op internet te zoeken, reclame te maken of zich in te schrijven op aanbestedingen. Wel komt de actieve houding vaker voor dan een aantal jaren geleden het geval was.

Inschakeling zzp'ers

Dakbedekkingsbedrijven kunnen naast het eigen personeel ook zzp'ers inschakelen. Ruim 70% van de dakbedekkingsbedrijven heeft in 2012 dakdekkerswerk door zzp'ers laten uitvoeren (tabel 3.16). Grote bedrijven (≥ 21 werknemers)

Tabel 3.16 Werd in 2012 in opdracht van uw bedrijf dakdekkerswerk uitgevoerd door zzp'ers?

Grootte dakbedekkingsbedrijf	Nee	Ja, maar slechts incidenteel	Ja, min of meer structureel	Totaal
1 - 10	35	40	25	100
11 - 20	22	39	39	100
≥ 21	12	34	54	100
Totaal	29	35	36	100

Aantal respondenten: 95

Bron: EIB

Tabel 3.17 Is het gebruik van zzp'ers in vergelijking met 2011 toegenomen, gelijk gebleven of gedaald?

Grootte dakbedekkingsbedrijf	Toege-nomen	Gelijk gebleven	Afge-nomen	Totaal
1 - 10	11	60	29	100
11 - 20	33	40	27	100
≥ 21	39	51	10	100
Totaal	23	52	25	100

Aantal respondenten: 95

Bron: EIB

doen vaker een beroep op zzp'ers (88%) dan kleine bedrijven (65%). Ruim een derde van de bedrijven schakelde in 2012 zzp'ers min of meer structureel in. Kleine bedrijven doen vaak incidenteel een beroep op zzp'ers, terwijl bij ruim de helft van de grote bedrijven de inschakeling van zzp'ers min of meer structureel is.

Een tiende van de bedrijven heeft in 2012 bij de uitvoering van dakdekkerswerk buitenlandse zzp'ers/uitzendkrachten ingehuurd. Een tiende van de bedrijven heeft vast personeel gestimuleerd om zzp'er te worden.

Bij ruim de helft van de bedrijven is het gebruik van zzp'ers vergeleken met 2011 gelijk gebleven (tabel 3.17). Kleine bedrijven huurden in 2012 in vergelij-

Tabel 3.18 Is tijdens de crisisjaren de druk om zzp'ers in te huren toegenomen?

	%
Ja, vanwege lagere kosten	21
Ja, vanwege concurrentiepositie	21
Ja, minder kosten personeelsbezetting	28
Nee	50

Aantal respondenten: 95

Bron: EIB

Tabel 3.19 Biedt u zzp'ers materiaal of andere middelen aan?

	%
Gereedschappen/materialen	76
Kleding	43
Vervoer/busjes	19
Cursussen/opleiding	13

Aantal respondenten: 67

Bron: EIB

king met 2011 relatief minder vaak zzp'ers in. Daarentegen maakten grote bedrijven in 2012 vergeleken met een jaar er voor juist vaker gebruik van zzp'ers.

De helft van de bedrijven is van mening dat de tijdens de crisisjaren de druk om zzp'ers in huren is toegenomen (tabel 3.18). Dat komt voornamelijk door de lagere kosten (voor personeelsbezetting) of de concurrentiepositie.

Bedrijven bieden zzp'ers materialen en andere middelen aan. In de meeste gevallen gaat het om gereedschappen en materialen (tabel 3.19). Ook kleding en persoonlijke beschermingsmiddelen worden relatief vaak aan zzp'ers geboden.

Over de samenwerking op de bouwplaats zijn zowel de zzp'ers, de bedrijven als de opdrachtgevers goed te spreken. Door goed en betrouwbaar werk te leveren en zich te certificeren, laten zzp'ers aan de opdrachtgevers zien dat het goed

**Tabel 3.20 Is uw ervaring dat samenwerking met opdrachtgever/
werknemers tot problemen leidt?**

	%
Veel problemen	6
Weinig problemen	62
Geen problemen	32
Totaal	100

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

**Tabel 3.21 Hoe verloopt de samenwerking met zzp'ers in vergelijking met
uw eigen personeel?**

	%
Moeizamer	9
Vergelijkbaar	75
Beter	16
Totaal	100

Aantal respondenten: 67

Bron: EIB

werken met ze is. Bijna alle zzp'ers vinden dat de samenwerking met de opdrachtgevers weinig tot geen problemen leidt (tabel 3.20). Het aandeel dat veel problemen ondervindt is met 6% gering.

Ook bedrijven zijn tevreden over de samenwerking met de ingehuurd zzp'ers (tabel 3.21). In de meeste gevallen vinden zij de samenwerking te vergelijken met die met het eigen personeel. Een aantal bedrijven vindt de samenwerking met zzp'ers zelfs beter dan die met het eigen personeel (16%). Wel leidt de inzet van buitenlandse arbeidskrachten relatief vaak tot problemen met betrekking tot de communicatie. Door de moeizamere communicatie gaat bij vergelijkbare tarieven de voorkeur uit naar vakkrachten die de Nederlandse taal goed beheersen.

Eisen van opdrachtgevers

Tijdens de interviews kwam naar voren dat ook opdrachtgevers nauwelijks problemen ondervinden bij (indirect) ingehuurde zzp'ers. Het aantal zzp'ers dat rechtstreeks voor grote opdrachtgevers werkt is zeer gering. Grote opdrachtgevers zoals vastgoedbeheerders en woningcorporaties werken bij voorkeur met grotere gespecialiseerde dakbedekkingsbedrijven op basis van vaste onderhoudscontracten of aanbestedingen van grote projecten.

Voor de opdrachtgevers is het belangrijk dat het werk kwalitatief goed en veilig wordt uitgevoerd. De uitgevoerde werkzaamheden mogen de gebruikers van de gebouwen ook zo min mogelijk overlast bezorgen. Lekkende daken geven veel overlast en daarom stellen deze opdrachtgevers ook eisen aan de kwaliteit van en de garanties op daken. Bovendien willen bedrijven dat de gebruikers de werklieden kunnen herkennen als vaklieden die door het dakbedekkingsbedrijf worden ingezet. Dit is ook de reden dat dakbedekkingsbedrijven werkkleding van het bedrijf aan zzp'ers aanbieden en vragen om geen transportmiddelen met hierop de eigen naam te gebruiken.

Opdrachtgevers hebben in principe geen bezwaar tegen de inhuur van zzp'ers door het dakbedekkingsbedrijf. Het staat de dakbedekkingsbedrijven vrij hoe zij aan de door de opdrachtgever gestelde eisen voldoen. De dakbedekkingsbedrijven hebben er zelf belang bij dat de ingehuurde zzp'ers kwalitatief veel werk leveren en dat deze de overlast voor de gebruikers van het gebouw zo veel mogelijk beperken. In de praktijk lijkt deze prikkel voldoende te werken, want de opdrachtgevers ervaren geen echte problemen door de inzet van zzp'ers. De dakbedekkingsbedrijven kiezen vaak voor vakkrachten die zij al kenden als werknemer. Daarnaast kiezen zij voor een langdurige werkrelatie met een zzp'er zodat ook deze een prikkel heeft om zijn reputatie te bewaken.

In tegenstelling tot renovatie en onderhoud is voor nieuwbouwwerken als grote loodsen en fabriekshallen overlast voor de gebruiker niet aan de orde. Dit soort werken zijn door de grote oppervlaktes vaak minder gecompliceerd. Daardoor is prijsconcurrentie veel sterker aan de orde. De dakbedekkingsbedrijven zien de zzp'er hier vaker als concurrent tegenover zich. Voor kleine incidentele werken voor particulieren werken zzp'ers vaak direct met de opdrachtgever. Hier is de concurrentie tussen kleine dakbedekkingsbedrijven met personeel en zzp'ers groter.

4 Motivering

4.1 Motieven om zzp'er te worden

Het overgrote deel van de zzp'ers maakt de overstap naar zelfstandigheid omdat ze dat zelf graag willen (tabel 4.1). Dat doen zij vooral vanwege de vrijheid om naar eigen inzichten te werken. Ook meer zelfstandigheid dan in loondienst, het vakmanschap beter tot uiting kunnen brengen, uitdaging en flexibiliteit zijn vaak genoemde motieven. Ook zzp'ers die tijdens de crisis zijn overgestapt, geven aan dat zij dat om de eerdergenoemde redenen deden. Daarnaast kunnen omstandigheden zoals (naderend) ontslag, een failliete werkgever of de druk vanuit de werkgever motieven zijn om zzp'er te worden. Deze onvrijwillige motieven worden echter relatief minder vaak genoemd. Dit wijst er op dat van binnen de branche meestal geen sprake van schijnzelfstandigheid is. Dat beeld komt ook uit eerdere onderzoeken van het EIB onder zzp'ers (2010) naar voren.

Tabel 4.2 geeft het belangrijkste en één na belangrijkste argument om zzp'er te worden weer. Vrijheid, vakmanschap en zelfstandigheid waren het belangrijkste

Tabel 4.1 Waarom bent u destijds zzp'er geworden?

	%
Meer vrijheid naar eigen inzichten te werken	93
Meer zelfstandigheid dan in loondienst	63
Kan vakmanschap zo beter tot uiting brengen	56
Voor de uitdaging	52
Wegens een lang gekoesterde wens	33
Kan zelf bepalen hoeveel uur ik per dag werk	30
Kan eigen tijd indelen	30
Voor verbetering van mijn financiële positie	30
Ik was ontslagen / ik kon geen baan vinden	19
Kan zelf bepalen op welke dagen ik werk	15
Mijn voormalige werkgever werd failliet verklaard	11
Mijn oude werkgever stelde dit voor	7
Ik zou ontslag krijgen / ik zag mijn ontslag naderen	7
Ik ben onder druk van mijn oude werkgever zzp'er geworden	4
Andere reden	4
Overname familiebedrijf	-

Aantal respondenten: 27

Bron: EIB

ste argument om zzp'er te worden. Ook uit eerdere EIB onderzoeken die in 1998, 2001 en 2010 zijn uitgevoerd blijkt de vrijheid om eigen baas te zijn de belangrijkste reden om zzp'er te worden. In de enquête zijn motieven die er op zouden kunnen wijzen dat de overstap door omstandigheden of druk vanuit de werkgevers is gemaakt, ook meegenomen. Echter, geen van de respondenten

Tabel 4.2 Wat was voor u het belangrijkste argument om zzp'er te worden?

	Belangrijkste argument	Eén na belangrijkste argument
Meer vrijheid naar eigen inzichten te werken	27	28
Kan vakmanschap zo beter tot uiting brengen	22	19
Meer zelfstandigheid dan in loondienst	15	5
Wegens een lang gekoesterde wens	11	-
Voor verbetering van mijn financiële positie	7	14
Voor de uitdaging	7	10
Kan eigen tijd indelen	7	5
Andere reden	4	-
Kan zelf bepalen hoeveel uur ik per dag werk	-	9
Ik was ontslagen / ik kon geen baan vinden	-	-
Kan zelf bepalen op welke dagen ik werk	-	5
Mijn voormalige werkgever werd failliet verklaard	-	-
Mijn oude werkgever stelde dit voor	-	-
Ik zou ontslag krijgen / ik zag mijn ontslag naderen	-	5
Ik ben onder druk van mijn oude werkgever zzp'er geworden	-	-
Overname familiebedrijf	-	-
Totaal	100	100

Aantal respondenten: 21

Bron: EIB

noemde die als belangrijkste argument om zzp'er te worden. Slechts een klein deel noemde het naderende ontslag het één na belangrijkste argument.

Voor- en nadelen

Eigen verantwoordelijkheid en beloning naar presteren worden door de zzp'ers zelf als belangrijkste voordelen van zelfstandigheid beschouwd (tabel 4.3). Flexibiliteit en inkomen worden relatief ook vaak als belangrijkste voordelen genoemd. Ook dit beeld komt overeen met het grote zzp-onderzoek dat in 2010 door het EIB is gehouden.

Tabel 4.3 Wat is volgens u het (één na) belangrijkste voordeel van zelfstandige zijn?

	Belangrijkste voordeel	Eén na belangrijkste voordeel
Eigen verantwoordelijkheid	29	26
Beloning naar presteren	29	17
De vrijheid om zelf te bepalen hoeveel je werkt	12	12
Direct contact met klanten	12	18
Hoger inkomen	9	9
De vrijheid om zelf te bepalen wanneer je werkt	9	18
Totaal	100	100

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

Tabel 4.4 Wat is volgens u het (één na) belangrijkste nadeel van zelfstandige zijn?

	Belangrijkste nadeel	Eén na belangrijkste nadeel
Moeten wachten op je geld	38	15
De onzekerheid of je het wel zult redden	29	21
Het zelf voorzieningen moeten treffen voor pensioen en arbeidsongeschiktheid	12	6
Risico op schommelingen in het inkomen	12	34
Altijd maar bezig moeten zijn met nieuwe klussen krijgen	6	3
De administratieve verplichtingen	3	18
De investeringen die je moet doen	-	3
Je hebt minder contact met collega's	-	-
Totaal	100	100

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

Naast de genoemde voordelen hebben zzp'ers ook met nadelen te maken die veelal met het inkomen samenhangen (tabel 4.4).

Het moeten wachten op je geld en de onzekerheid of je het wel zult redden als zelfstandige worden relatief vaak als belangrijkste nadeel van zelfstandig zijn beschouwd. Ook het risico op inkomensschommelingen en het zelf voorzieningen moeten treffen worden iets vaker genoemd. Ook bovenstaand beeld komt overeen met eerdere onderzoeken naar zzp'ers in de bouw. Opvallend is dat iets minder dan een vijfde naast de hierboven genoemde nadelen de administratieve verplichtingen als één na belangrijkste nadeel beschouwt.

Tevredenheid

Zzp'ers zijn over het algemeen tevreden over hun bestaan als zzp'er (tabel 4.5). Op een schaal van 1 tot 10 geven zij hun bestaan als zzp'er gemiddelde een 7. Drie kwart geeft zelfs een 7 of meer. Ook zzp'ers die tijdens de crisis de overstap hebben gemaakt, zijn redelijk tevreden. Iets minder dan een vijfde van de zzp'ers is ontevreden met het bestaan als zzp'er. Dat zijn vooral zzp'ers die door onvoldoende inkomsten in de problemen zijn geraakt. In de meeste gevallen gaat het daarbij om zzp'ers die voor het aanbreken van de crisis de overstap hebben gemaakt.

Tabel 4.5 Hoe tevreden bent u over het algemeen met uw bestaan als zzp'er?	
	%
3	3
4	15
6	9
7	18
8	34
9	18
10	3
Totaal	100
Gemiddelde beoordeling	7,15
Aantal respondenten: 34	
Bron: EIB	

Vier vijfde van de zzp'ers denkt over een jaar nog steeds als zzp'er in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche actief te zijn (tabel 4.6). Ruim een tiende denkt over een jaar zelfs door te groeien tot een bedrijf met personeel in dienst.

Tabel 4.6 Hoe denkt u er over een jaar voor te staan?

	%
Dan ben ik nog steeds zzp'er	79
- in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche	79
- in de overige bouw	-
- in een andere sector	-
Dan ben ik doorgroeid tot een bedrijf met personeel	12
Dan ben ik ermee gestopt en doe ander werk in de bouw	-
Dan ben ik met pensioen	-
Anders	9
Totaal	100

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

4.2 Motieven inschakeling zzp'ers

Niet alleen zzp'ers hebben voordelen bij de overstap naar zelfstandig ondernemerschap. Ook bedrijven hebben voordeel bij de inhuur van zzp'ers ten opzichte van het eigen personeel.

De tarieven van zzp'ers zijn aan conjuncturele schommelingen onderhevig.

Terwijl het cao-loon van werknemers grofweg de inflatie volgt, passen de zzp'ers hun tarieven voortdurend aan op de vraag naar hun arbeidsinzet.

Zzp'ers moeten in tijden van laagconjunctuur genoeg nemen met een inkomen dat lager ligt dan die van een vaste werknemers. In tijden van hoogconjunctuur kan het inkomen juist veel hoger liggen.

Als bedrijven nu personeel aan zouden nemen, dan heeft bij bijna de helft van de bedrijven uitbreiding met zzp'ers de voorkeur (tabel 4.7). Werknemers komen op een tweede plek. Uitbreiding met buitenlandse arbeidskrachten heeft bij de bedrijven de minste voorkeur.

Iets minder dan twee derde van de bedrijven denkt in de komende jaren een beroep op zzp'ers te doen (tabel 4.8). Ruim de helft denkt dat zelfs vaker te gaan doen dan nu het geval is. Iets minder dan 40% van de bedrijven denkt de komende jaren geen beroep op zzp'ers te doen.

Tabel 4.7 Als u nu personeel aan zou nemen waar gaat uw voorkeur naar uit?

	%
Vast personeel	40
Zzp'ers	45
Uitzendkrachten	13
Buitenlandse flexibele arbeidskrachten	2
Totaal	100

Aantal respondenten: 95

Bron: EIB

Tabel 4.8 Denkt u dat door uw bedrijf in de komende jaren (vaker) een beroep zal worden gedaan op zzp'ers?

	%
Ja, vaker	53
Ja, minder	9
Nee	38
Totaal	100

Aantal respondenten: 95

Bron: EIB

Bedrijven kunnen zzp'ers om verschillende redenen inhuren. Tabel 4.9 geeft de belangrijkste redenen weer. Bedrijven schakelen op korte termijn zzp'ers hoofdzakelijk in om extra omzet op te vangen. Voor de bestaande medewerkers ligt de voorkeur van bedrijven anders. Het is moeilijk om zonder hoge kosten een arbeidsverband met een vaste werknemer op te zeggen. Bij het eigen personeel hebben bedrijven de prikkel om de capaciteit zo goed mogelijk te benutten, omdat zij deze voor het aantal contracturen belonen en niet per gewerkt uur. Op langere termijn willen bedrijven een flexibeler personeelsbestand. De inhuur van zzp'ers biedt volgens de helft van de bedrijven grotere flexibiliteit in de personeelsvoorziening.

Tabel 4.9 Wat zijn voor uw bedrijf de belangrijkste redenen om zzp'ers in te schakelen?

	%
Opvangen van pieken in de productie	69
Grotere flexibiliteit in de personeelsvoorziening	54
Lagere loonkosten	34
Zzp'ers hebben een hogere productiviteit	33
Lager ziekteverzuim	28
Opvangen van het tekort aan gekwalificeerd personeel	18
Anders	8

Aantal respondenten: 67

Bron: EIB

Tabel 4.10 Hoe ziet u de ideale verhouding tussen vast en flexibel personeel?

	%
Vast personeel	64
Zzp'ers	28
Uitzendkrachten	7
Buitenlandse flexibele arbeidskrachten	1
Totaal	100

Aantal respondenten: 95

Bron: EIB

Het huidige aandeel zzp'ers in de totale werkgelegenheid in de branche bedraagt nu grofweg een vijfde. Bedrijven zien twee derde vast personeel en een derde flexibel personeel als de ideale verhouding (tabel 4.10). Bij het flexibel personeel gaat de voorkeur sterk uit naar zzp'ers. De meerderheid van de bedrijven (70%) verwacht dan ook dat het aantal zzp'ers in de branche verder zal toenemen (tabel 4.11).

Tabel 4.11 Verwacht u een verdere groei van het aantal zzp'ers in de
branche?

	%
Ja,	70
Nee	30
Totaal	100

Aantal respondenten: 95

Bron: EIB

5 Kennis, vaardigheden en competenties

5.1 Opleidingsniveau

Iets minder dan twee derde van de zzp'ers heeft het LBO (lts, vbo) als hoogste opleiding afgerond (tabel 5.1). Dat heeft waarschijnlijk met de leeftijdsverdeling van de zzp'ers te maken die in 90% van de gevallen 35 jaar en ouder zijn. Ruim een tiende heeft de MAVO (mulo) of het MBO (mts, meao) afgerond. Zzp'ers die het hoger onderwijs hebben afgerond komen weinig voor.

Tabel 5.1 Wat is uw hoogst behaalde opleiding?

	%
Lagere school	3
LBO (lts, vbo)	64
Leerlingwezen	3
MAVO (mulo)	12
VMBO	-
MBO (mts, meao)	12
HAVO/VWO (hbs, gymnasium)	3
HBO (hts, heao)	3
Universiteit	-
Totaal	100

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

5.2 Vorige functie

Tabel 5.2 geeft de (laatste) functie die zzp'ers in loondienst hadden weer. De meeste zzp'ers waren voorheen als voorman – dakdekker A werkzaam. Dat is de hoogste functie binnen de cao. Ook de functie dakdekker komt onder de zzp'ers relatief vaak voor. Andere dakdekkersfuncties komen weinig voor. Een tiende van de zzp'ers was voorheen uitvoerder. Een klein deel van de zzp'ers heeft geen functie in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche gehad.

Tabel 5.2 Wat was uw (laatste) functie die u in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche heeft gehad?

	%
Dakassistent	2
Aankomend dakdekker	2
Dakdekker	23
Eerste dakdekker en chauffeur	4
Voorman- dakdekker B	6
Voorman- dakdekker A	41
Uitvoerder	9
Anders	9
Ik heb geen functie in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche gehad	4
Totaal	100

Aantal respondenten: 53

Bron: EIB

5.3 Vakdiploma

Bijna 90% van de zzp'ers heeft voordat zij zzp'er werden één of meerdere vakdiploma's bitumineuze dakbedekking behaald (tabel 5.3). Dat hangt samen met het feit dat zij in de meeste gevallen als werknemer in loondienst al het niveau van voorman-dakdekker A hadden. De meeste zzp'ers hebben het diploma basisberoepsopleiding en allround dakdekker behaald. Ruim een tiende van de zzp'ers had voordat zij zzp'er werden geen vakdiploma behaald.

Na de overstap naar zelfstandigheid doen zzp'ers weinig aan bijscholing. Omdat de meeste zzp'ers voorheen al één of meerdere vakdiploma's hebben behaald, geeft drie kwart aan geen vakdiploma tijdens het zzp'er-schap zelf te hebben behaald (tabel 5.4). Degenen die wel een vakdiploma gedurende de zelfstandigheid behaalden, hebben een diploma basisberoepsopleiding, allround dakdekker of ondernemers- en kaderopleiding (OKD) behaald. Ruim een tiende heeft een ander vakdiploma behaald.

5.4 Cursussen

Ruim drie kwart van de zzp'ers heeft werkgerelateerde cursussen gevolgd (tabel 5.5). In het onderzoek is niet gevraagd wanneer zzp'ers een cursus hebben gevolgd. Het is dan ook mogelijk dat cursussen gevolgd zijn in de tijd dat men nog werknemer was. Dit valt af te lezen aan de percentages deelnemers aan VCA en BHV cursussen.

Tabel 5.3 Heeft u voordat u zzp'er werd een of meer vakdiploma's bitumineuze dakbedekking behaald?

	%
Diploma basisberoepsopleiding	50
Diploma allround dakdekker	41
Diploma ondernemers- en kaderopleiding (OKD)	15
VMBO	6
Ander diploma	12
Nee, ik heb geen vakdiploma	12

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

Tabel 5.4 Welke vakdiploma's heeft u tijdens uw zzp-schap behaald?

	%
Diploma basisberoepsopleiding	9
Diploma allround dakdekker	6
Diploma ondernemers- en kaderopleiding (OKD)	6
VMBO	-
Ander diploma	12
Nee, ik heb geen vakdiploma tijdens mijn zzp-schap behaald	74

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

Tabel 5.6 geeft de gevolgde cursussen weer. Cursussen kunnen op eigen initiatief, op initiatief van de belangenorganisatie, de opdrachtgever of de fabrikant worden gevolgd. De meeste zzp'ers hebben een VCA-cursus gevolgd, waarbij de veiligheid, gezondheid en het milieu voorop staat. Hiermee kunnen zzp'ers aantonen dat zij deze aspecten beheersen tijdens het uitvoeren van de werkzaamheden op de werkvloer. Deze cursus wordt vaak vanuit de opdrachtgever en/of het dakbedekkingsbedrijf dat zzp'ers inschakelt vereist. In de nieuwe cao is ook de verplichting opgenomen dat vanaf 1 juli 2014 alle arbeidskrachten die voor een werkgever in de cao BIKUDAK werkzaam zijn de cursus 'Gezond en veilig werken op het dak' (inclusief driejaarlijkse herhaling) moeten hebben gevolgd.

Tabel 5.5 Heeft u cursussen gevolgd gericht op de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche?

	%
Ja	77
Nee	23
Totaal	100

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

Tussen 20 en 40% van de zzp'ers heeft één of meer cursussen op het gebied van het gebruik van materialen gevolgd. Het is hier vooral het dakbedekkingsbedrijf of de fabrikant van de materialen die hiervoor het initiatief neemt. Ongeveer een kwart van de zzp'ers heeft cursussen op het gebied van brandpreventie- en bestrijding en/of -bestrijding en bedrijfshulpverlening gevolgd. Een veel beperkter deel volgde theoriecursussen of cursussen gericht op milieubewust werken. Belangenorganisaties nemen vooral het initiatief op het gebied van organisatie en logistiek op het dak (OKD) en EHBO. Geen van de zzp'ers heeft een cursus voor de bedrijfsadministratie gevolgd.

Behoefte aan bijscholing

Het merendeel van de zzp'ers geeft aan dat zij geen behoefte aan verdere bijscholing heeft (tabel 5.7). Vier vijfde van de zzp'ers geeft aan geen behoefte aan verdere bijscholing te hebben. Slechts 1 op de 10 zzp'ers heeft behoefte aan een vaktechnische cursus of een cursus bedrijfsadministratie.

De meeste zzp'ers hadden als werknemer al het niveau van voorman; dakdekker A of dakdekker behaald. Het is dan ook niet verassend dat de dakbedekkingsbedrijven over de technische vaardigheden van de ingehuurde zzp'ers tevreden zijn (tabel 5.8).

Daarentegen scoren zzp'ers minder goed op taakaspecten als milieuzorg en veilig en gezond werken en theoretische kennis. Dat zijn vaak de cursussen die zzp'ers op initiatief van hun opdrachtgevers volgen. Minder dan een tiende van de bedrijven biedt cursussen aan om deze vaardigheden te verbeteren.

Het algemene beeld dat naar voren komt, is dat de kennis, vaardigheden en competenties van zzp'ers op voldoende niveau zijn. Het doembeeld dat zzp'ers onvoldoende geschoold zijn om kwalitatief goed en veilig werk te leveren, lijkt voor de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche niet op te gaan. Wel vormt de trend naar meer zzp'ers mogelijk op termijn een knelpunt voor de opleidingen. Enerzijds nemen de mogelijkheden om leerlingen bij bedrijven te plaatsen door de verschuiving richting meer zzp'ers af. Door de overstap naar zelfstandigheid te maken, gaat een aandeel potentiële leermeesters die de leerlingen kunnen begeleiden verloren. Toch is bijna 40% van de zzp'ers bereid

Tabel 5.6 Welke cursus/opleiding was dat, en door wie werd het initiatief genomen?

Cursus	Belangen-organisatie	Opdrachtgever	Fabri- kant	Eigen initiatief	Totaal
Praktijkcursus dakdekken	3	12	-	6	21
Bitumineuze dak- bedekkingsmaterialen	9	9	9	3	30
Kunststof dakbedekkings- materialen	3	12	18	6	39
Koud kleven	-	3	-	3	6
Verwerking Pvc-folies	6	6	12	-	24
Zelfklevende dakbedekkings- materialen	3	3	11	-	17
Brandpreventie	6	6	-	12	24
Brandbestrijding	6	12	-	9	27
Organisatie en logistiek op het dak	6	3	-	3	12
Gezond en veilig werken	3	12	-	3	18
Milieubewust werken	-	6	-	3	9
Dakdekkers theoriecursus	-	9	-	-	9
VCA	15	15	-	24	54
Bedrijfshulpverlening	9	9	-	12	30
EHBO	6	6	-	3	15
Bedrijfsadministratie / boekhouding	-	-	-	-	-
Anders	-	-	-	-	6

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

leerlingen een stage/opleidingsplaats te bieden (tabel 5.9). In de praktijk komt dit nauwelijks voor omdat zzp'ers daarvoor een vast dienstverband met de leerlingen aan moeten gaan wat juridische problemen kan geven. Om de opleiding van vakkrachten ook in de toekomst duurzaam te kunnen waarborgen, zouden ook de zzp'ers hierbij kunnen worden benut. Dit vergt wel een flexibelere inrichting van het dienstverband om aan te sluiten bij de flexibelere werktijden van de zzp'ers, maar dit kan verstrekkende gevolgen hebben voor de rechtspositie van leerlingen.

Naast de afnemende leerlingplaatsen neemt door de trend naar meer zzp'ers ook de grondslag voor de collectieve bekostiging van opleidingen en cursussen af. In het huidige systeem worden deze vergoed vanuit een opslag op de lonen van werknemers. Door de verschuiving van vast naar flexibel personeel neemt deze loonsom echter af. Deze wijze van bekostiging kan de verschuiving in de toekomst gaan versterken als de kosten van de opleiding uit de premieheffing

Tabel 5.7 Heeft u behoefte aan (bij)scholing op één of meer van de volgende onderdelen?

	%
Ja, ik heb behoefte aan een managementcursus	3
Ja, ik heb behoefte aan een cursus bedrijfsadministratie/boekhouden	9
Ja, ik heb behoefte aan een cursus vaktechniek	12
Ja, ik heb behoefte aan een cursus veiligheid	3
Ja, ik heb behoefte aan een andere cursus	3
Nee, ik heb geen behoefte aan (bij)scholing	79

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

Tabel 5.8 Wat is uw algemene oordeel over de vakbekwaamheid van de ingehuurdde zzp'ers met betrekking tot de taakaspecten in uw bedrijf op dit moment?

	Goed	Voldoende	Matig	Slecht	Totaal
Technische vaardigheden	49	49	2	-	100
Theoretische kennis	24	45	25	6	100
Werkplanning en efficiency	30	43	25	2	100
Veilig en gezond werken	18	52	25	5	100
Milieuzorg	12	47	31	10	100
Omgaan met klanten	24	58	18	-	100

Aantal respondenten: 67

Bron: EIB

door een steeds kleinere groep van werknemers moeten worden bekostigd en hierdoor de opslag op de lonen zal moeten worden verhoogd. Voor bedrijven wordt het voordeliger om in plaats van werknemers zzp'ers in te huren.

Aanpassingen van het huidige systeem zijn noodzakelijk om de opleidingen in de toekomst duurzaam te kunnen waarborgen. Daarvoor zijn drie mogelijkheden. Ten eerste zal er een scherpere afweging van de opleidingsfaciliteiten plaats moeten vinden om de kosten van deze voorzieningen te verlagen. Ten tweede kan de grondslag van de opleidingen worden verbreed door deze op basis van het profijtbeginsel ook aan de zzp'ers aan te bieden. Door cursussen voor zzp'ers tegen een kostenvergoeding open te stellen, profiteren zij daarvan en hoeft minder collectief via een opslag op de loonsom van werknemers te

worden bekostigd. Een derde mogelijkheid is dat niet de loonsom als bekostigingsgrondslag wordt genomen, maar dat dit op basis van de omzet gebeurt waaronder ook de loonkosten van de ingehuurde zzp'ers vallen.

Tabel 5.9 Zou u bereid zijn leerlingen een opleiding/stageplaats te bieden?	
	%
Nee, niet bereid	55
Nee, in principe wel bereid maar geeft juridische problemen	6
Ja, zonder stagevergoeding	12
Ja, met geringe stagevergoeding	27
Totaal	100
Aantal respondenten: 34	
Bron: EIB	

6 Inkomen

Aan de keuze voor de overstap naar zelfstandigheid zijn inkomensschoommelingen verbonden. Een werknemer heeft een vast aantal contracturen tegen een vaste vergoeding met in aanvulling hierop een in verhouding bescheiden incidentele vergoeding. Een voorman dakdekker had in 2012 als werknemer gemiddeld een bruto jaarloon van € 32.000. De werkgever draagt daarnaast ook aan specifieke sociale regelingen voor de werknemers waaronder de pensioenpremie af. Grofweg bedraagt de totale loonsom van deze werknemer € 40.000 per jaar. Dit leidt uiteindelijk tot een gemiddelde uurloon van € 55.

Als zzp'er is een grote variatie in zowel het aantal gewerkte uren als de vergoeding mogelijk. Dit betekent in goede tijden een hoger inkomen dan dat zij als werknemers zouden krijgen, maar in conjunctureel zware tijden ook minder inkomen. Naast deze inkomensschoommelingen loopt de zzp'er een aantal risico's, zoals ziekte en arbeidsongeschiktheid waartegen een werknemer collectief is verzekerd, maar waarvoor de zzp'er zelf voorzieningen moet treffen om een grote inkomensachteruitgang op te vangen. Dit geldt overigens ook voor de pensioenvoorziening.

Huidige omstandigheden

In de huidige situatie werkt de zzp'er gemiddeld 44 weken per jaar (tabel 6.1). Het aantal werkweken varieert tussen de 16 en 52 weken per jaar. Bijna 80% van de zzp'ers werkt 40 weken of meer per jaar. 45 werkweken per jaar komt relatief het vaakst voor.

Zzp'ers hebben de vrijheid om zelf te bepalen wanneer zij werken. Dat is terug te zien in de keuze voor vakantie en of verlof (tabel 6.2). Bijna 90% kiest de verlofdagen buiten de normale verlofdagen van de BIKUDAK-cao. Een klein deel

Tabel 6.1 Hoeveel weken per jaar werkt u gemiddeld per jaar als zzp'er?

	%
≥ 40	20
40 - 52	80
Totaal	100
Gemiddeld aantal weken	44,2
Aantal respondenten: 34	

Bron: EIB

Tabel 6.2 Volgt u de vakantie-/verlofdagen van de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche of kiest u uw dagen buiten deze periodes?

	%
Verlofdagen BIKUDAK-cao	8
Verlofdagen andere cao	2
Eigen keuze	90
Totaal	100

Aantal respondenten: 48

Bron: EIB

volgt wel de verlofdagen van de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche. Zzp'ers werkten de afgelopen maand gemiddeld ruim 41 betaalde uren per week (tabel 6.3). Zzp'ers die minder dan 40 betaalde uren per week werkten, komen relatief het vaakst voor. Ruim een derde werkte meer dan 50 uur betaald per week.

Het aantal declarabele uren per week ligt in een goede periode met gemiddeld 46 uur per week een stuk hoger. In een goede periode werkte 85% meer dan 40 uur per week terwijl minder dan twee derde dat de afgelopen maand deed.

Naast de uitvoering zijn zzp'ers gemiddeld bijna 14 uur per week bezig met werk gerelateerde activiteiten (tabel 6.4). Het gaat dan om het bijhouden van de administratie (4 uur), het bijhouden van de vakbekwaamheid (4 uur), het

Tabel 6.3 Wat was het gemiddelde aantal betaalde uren dat u afgelopen maand in uw bedrijf heeft gewerkt en wat was het aantal betaalde uren in een goede periode ?

	Afgelopen maand	Goede periode
< 40	38	15
40 - 50	28	42
≥ 50	34	43
Totaal	100	100
Gemiddeld aantal betaalde uren	41,4	45,9

Aantal respondenten: 33

Bron: EIB

verwerven van opdrachten/maken van offertes (4 uur). Daarnaast wordt gemiddeld twee uur per week besteed aan overige werkgerelateerde activiteiten. In totaal werkt een zzp'ers gemiddeld 55 uur per week. Bij 30% van de zzp'ers werken gezinsleden mee. In de meeste gevallen gaat het om een partner die de administratieve werkzaamheden uitvoert.

Tabel 6.4 Hoeveel uren per week bent u daarnaast gemiddeld bezig met de volgende activiteiten? Gemiddeld aantal uren

	Uren
Administratie	4,0
Bijhouden vakbekwaamheid	4,0
Opdrachtverwerving/offertes	3,6
Overige werk gerelateerde activiteiten	2,0
Totaal	13,6

Aantal respondenten: 67

Bron: EIB

Uurtarief

Zzp'ers hanteerden de afgelopen maand gemiddeld € 37,25 per uur (tabel 6.5). Daarbij varieerde het uurtarief van € 26 per uur tot € 55 per uur. Ook tijdens een goede periode is de spreiding in uurtarieven groot. In een goede periode werd gemiddeld een uurtarief van € 39,75 gehanteerd. Dat ligt gemiddeld € 2,50 hoger dan de afgelopen maand. Voor bedrijven zijn zzp'ers met een uurtarief lager dan € 38 concurrenten voor werknemers. Zzp'ers die meer dan € 38 per uur hanteren zijn vooral concurrenten van kleine dakbedekkingsbedrijven.

Ruim drie kwart van de zzp'ers hanteerde de afgelopen maand een uurtarief van € 40 of minder. Ter vergelijking, in een goede periode hanteerde maar de helft een uurtarief binnen die grenzen. Het aandeel dat de afgelopen maand een uurtarief hoger dan € 45 per uur hanteerde is gering. In een goede periode lag dat aandeel fors hoger.

Het verschil tussen het hoogst en laagst gehanteerde bruto uurtarief (inclusief btw) over een langere periode is veel groter. Het laagste uurtarief bedroeg gemiddeld € 32,40. Het hoogste bruto uurtarief inclusief btw lag gemiddeld op € 42,90 per uur. Dat ligt gemiddeld bijna een derde hoger dan het laagste tarief.

Tabel 6.5 Wat was uw meest gehanteerde bruto uurtarief (inclusief btw) de afgelopen maand en in een goede periode?

€	Afgelopen maand	Goede periode
26-30	21	15
31-35	18	12
36-40	40	25
41-45	15	18
46-50	3	21
51-55	3	9
Totaal	100	100
Gemiddeld uurtarief	37,25	39,75

Aantal respondenten: 32

Bron: EIB

Tabel 6.6 Wat was in de afgelopen drie jaar het hoogste en laagste bruto uurtarief (inclusief btw) dat u heeft gehanteerd?

	%
Hoogste bruto uurtarief	42,90
Laagste bruto uurtarief	32,40

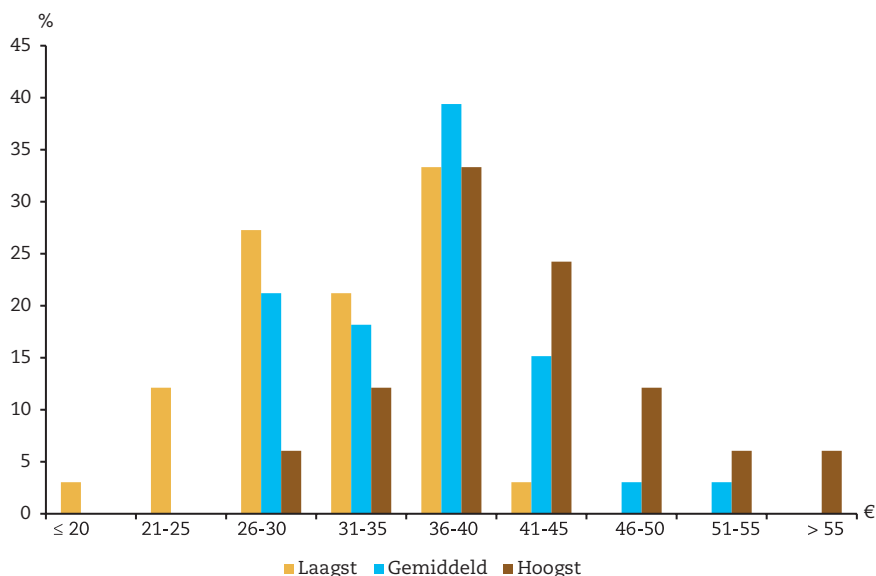
Aantal respondenten: 32

Bron: EIB

De grotere verschillen kunnen deels worden verklaard omdat de zzp'ers in de praktijk uiteenlopende tarieven voor hun verschillende werkzaamheden vragen. In figuur 6.1 staat de verdeling van de laagste en de hoogste uurtarieven afgezet tegen het gemiddelde in de laatste maand.

Uit de figuur komt naar voren dat het laagste uurtarief lager ligt dan het gemiddelde uurtarief dat in de laatste maand werd gehanteerd. Terwijl het laagste gemiddelde tarief in de laatste jaren niet lager lag dan tussen € 20 en € 30, werd in de praktijk door 15% van de zzp'ers uurtarieven gevraagd die hier onder lagen. Tarieven van € 20 of minder komen in de praktijk weinig voor. De figuur laat ook zien dat de hoogste tarieven in de afgelopen drie jaar bij een kwart van de zzp'ers boven € 45 lagen. In betere tijden lagen de uurtarieven nog hoger.

Figuur 6.1 Verdeling van de hoogste, laagste en gemiddelde uurtarieven in procenten



Bron: EIB

Jaaromzet

De helft van de zzp'ers had in 2012 een bruto jaaromzet (inclusief btw) van meer dan € 60.000 (tabel 6.7). Dat is vergelijkbaar met de uitkomsten van 2010. Iets minder dan een kwart realiseerde een omzet tussen € 60.000 en € 100.000 en ruim een kwart behaalde een jaaromzet van € 100.000 of meer. Een exact gemiddelde kan niet worden gegeven omdat de omzetvraag naar klassen is gesteld. Ongeveer een derde van de omzet heeft betrekking op materiaalkosten, kosten van inhuur en algemene bedrijfskosten, bovendien draagt de zzp'er btw af.

Werkvoorraad

Zzp'ers hebben op dit moment een werkvoorraad van gemiddeld 7,6 weken (tabel 6.8). In 2010 bedroeg de gemiddelde werkvoorraad nog drie maanden. De spreiding in de werkvoorraad is groot. Iets minder dan de helft heeft een werkvoorraad van minder dan een maand. Twee derde heeft minder dan twee maanden werk voorhanden. Een vijfde heeft meer dan 12 weken werk in portefeuille.

In de huidige omstandigheden houdt de zzp'er na aftrek van de hierboven genoemde kosten grofweg € 40.000 voor zichzelf als bruto loonsom over. In de huidige omstandigheden is dat ongeveer gelijk aan de loonsom van een voorman dakdekker. Wel besteedt de zzp'er hier per week gemiddeld 55 uur aan. De bovengenoemde bedragen zijn gemiddelden. In de praktijk bestaan er grote verschillen in omzet tussen zzp'ers. Een derde van de zzp'ers heeft in

Tabel 6.7 In welke categorie viel in 2012 uw jaaromzet (bruto, inclusief btw) en hoeveel % van die omzet bestond uit: ?

€	Aandeel in % van de omzet			Aandeel in totale omzet bedrijfstak
	Materiaal	Inhuur	Algemene bedrijfskosten	
< 20.000	11	8	9	10
20.000 - 30.000	19	8	30	10
30.000 - 40.000	12	13	7	13
40.000 - 50.000	15	21	9	6
50.000 - 60.000	6	23	3	10
60.000 - 75.000	23	9	11	13
75.000 -100.000	8	9	10	10
≥100.000	27	10	7	28
Totaal	15	9	9	100

Aantal respondenten: 48

Bron: EIB

Tabel 6.8 Hoe groot is op dit moment uw werkvoorraad in weken?

	%
1 - 2	22
3 - 4	25
5 - 12	34
≥ 12	19
Totaal	100
Gemiddeld aantal weken	7,6

Aantal respondenten: 67

Bron: EIB

2012 een jaaromzet van minder dan € 40.000 gerealiseerd, waarmee zij minder verdienen dan een dakdekker in loondienst. Overigens behaalde een kwart een jaaromzet van € 100.000 of meer. Hieruit kan geconcludeerd worden dat ook in

**Tabel 6.9 Verschil uren, tarieven en inkomen in de afgelopen maand
vergeleken met een goede periode**

	Huidige tijden	Goede tijden	%
Uren per week	41	46	-11
Uurtarief	37,25	39,75	-6
Totaal			-16

Aantal respondenten: 30

Bron: EIB

deze tijden mensen door het zzp-schap een hoger inkomen kunnen realiseren dan als werknemer.

Inkomensdaling

In tabel 6.9 zagen we dat in een betere periode zzp'ers zowel meer uren konden declareren als hogere uurtarieven konden vragen. De zzp'er kon toen gemiddeld vijf uur per week meer betaald werk realiseren tegen een gemiddelde uurvergoeding dat volgens hun opgave € 2,50 hoger lag. Hiermee ligt het huidig jaarinkomen nominaal ruim 15 % onder die van voor de crisis. Als ook de inflatie wordt meegerekend, dan betekent dit een kwart verlies aan reëel inkomen.

Slechts iets minder dan een tiende van de zzp'ers kreeg niet met een inkomenssterugval te maken.(tabel 6.10). Het overgrote deel kreeg de afgelopen maand ten opzichte van een goede periode te maken met een inkomenssterugval. Bij ruim een derde heeft de inkomensdaling tot problemen geleid in de vorm van onvoldoende inkomsten, het interen op het eigen vermogen of het opbouwen van schulden.

Ook na deze lange periode van laagconjunctuur zal de vraag naar dakbedekkingsactiviteiten naar verwachting weer aantrekken. Met het aantrekken van de vraag lopen de bezettingsgraden weer op en kunnen de zzp'ers hogere uurtarieven gaan vragen. Dit was ook zo in de jaren voor de crisis, waarbij de relatief hoge vraag tot uurtarieven leidde die hoger lagen dan die van de werknemers. De zzp'ers kunnen de verliezen van afgelopen jaren weer goed gaan maken en weer vermogen gaan opbouwen. Niet alle zzp'ers zullen het tot die tijd kunnen volhouden. Een deel zal gedwongen moeten kiezen voor werkzaamheden buiten de dakbedekkingsbranche. Als de tarieven herstellen, zal deze zzp'er de afweging maken of hij door opnieuw als zzp'er de overstap naar de dakbedekkingsbranche te maken een beter inkomen kan realiseren. Hiermee is via dit kanaal voorlopig nog een potentieel aan arbeidsreserve voor

Tabel 6.10 Indien u de afgelopen maand minder inkomsten had ten opzichte van een goede periode, heeft dat tot problemen geleid?

	%
Ja, geleid tot problemen	35
- Onvoldoende inkomsten	65
- Verhuizing	-
- Extra activiteiten buiten de branche	-
- Ingeteerd op eigen vermogen	35
- Schulden opgebouwd	35
Nee, geen problemen	57
Nee, geen terugval in inkomsten	8
Totaal	100

Aantal respondenten: 48

Bron: EIB

de branche beschikbaar. Voor een werknemer die zijn emplooi buiten de branche heeft gezocht, zijn de mogelijkheden voor inkomensverbetering kleiner.

Ziekte en ongevallen

Naast de grotere schommeling in omzet staat de zzp'er ook meer bloot aan inkomensderving als gevolg van ziekte en ongevallen. Voor de werknemer bestaan binnen de cao collectieve regelingen om grote inkomensterugval te voorkomen. Voor de zzp'ers gelden deze regelingen niet en worden zij bij ziekte en ongevallen geconfronteerd met een terugval in inkomen. Zo heeft bijna een derde van de zzp'ers in 2012 door ziekte of ongevallen (meestal tijdens de uitvoering van bedrijfswerkzaamheden) niet het gehele jaar kunnen werken (tabel 6.11). Bij 40% van de zzp'ers die een ongeval kregen, ging dat gepaard met een ziekenhuisopname

Zzp'ers die door ziekte of ongevallen zijn getroffen, hebben gemiddeld een half jaar niet kunnen werken en gemiddeld € 18.000 aan inkomstenderving geleden (tabel 6.12). In 70% van de gevallen kregen zij geen vergoeding van een verzekeraar. In de gevallen dat dit wel gebeurde, ging het om een gedeeltelijke vergoeding.

Ondanks de mogelijke inkomensterugval is 40% van de zzp'ers op het gebied van ongevallen (op en buiten het werk) niet verzekerd. Een klein deel vangt de inkomensderving zelf op. Dat gebeurt vaker in het geval van ongevallen buiten het werk. Een derde is niet tegen ongevallen op het werk verzekerd omdat het voor hen gewoonweg te duur is. Dat de verzekering voor een zzp'er duur is heeft te maken met het vrijwillige karakter van de verzekering. Alleen zzp'ers die menen weinig risico te lopen en weten dat zij weinig van de verzekering

Tabel 6.11 Heeft u in 2012 niet kunnen werken wegens ziekte of een ongeval?

	%
Ja, wegens ziekte	15
Ja, wegens een ongeval	15
Nee, ik heb het hele jaar kunnen werken	70
Totaal	100

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

Tabel 6.12 Hoeveel dagen heeft u niet kunnen werken en kunt u aangeven hoeveel inkomenserving u heeft geleden in 2012 als gevolg van ziekte- en/of ongevallen?

	%	Gemiddelde inkomensderving
1 - 20	40	1.477
21- 99	30	14.667
≥ 100	30	43.333
Gemiddeld aantal dagen	115	17.975

Aantal respondenten: 10

Bron: EIB

gebruik zullen maken, zijn bereid zich tegen arbeidsongeschiktheid te verzekeren (adverse selection). Hierdoor blijven zzp'ers die veel risico lopen over. Verzekeraars zien zich gedwongen om de premie te verhogen om de kosten te dekken of de zzp'ers met het meeste risico uit te sluiten. Het verplicht stellen van een arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle zzp'ers kan dat probleem oplossen.

Pensioen

De inkomensterugval na pensionering wordt voor werknemers door een collectief aanvullend pensioen bovenop de AOW beperkt. Zzp'ers zijn daar zelf verantwoordelijk voor. Doordat de meeste zzp'ers voorheen in loondienst hebben gewerkt, hebben zij bijna allemaal pensioen opgebouwd, gemiddeld over 15 dienstjaren (tabel 6.14). Hier wordt in verhouding echter weinig

Tabel 6.13 Bent u verzekerd tegen inkomensderving door ongevallen op het werk?

	Ongevallen op het werk	Ongevallen buiten het werk
Ja	60	60
Nee, ik vang het zelf op	6	20
Nee, te duur	34	20
Nee, overig	-	-
Totaal	100	100

Aantal respondenten: 35

Bron: EIB

Tabel 6.14 Over hoeveel dienstjaren in loondienst heeft u pensioen opgebouwd?

	%
≤ 10	32
11 - 20	48
≥ 21	19
Totaal	100

Gemiddeld aantal dienstjaren 15,3

Aantal respondenten: 32

Bron: EIB

pensioenrecht over opgebouwd omdat enerzijds de verdiensten als werknemer in de eerste jaren laag zijn en anderzijds in het gehanteerde pensioensysteem de pensioenopbouw over deze jaren minder gunstig is.

Daarom heeft de helft van de zzp'ers daarnaast aanvullende voorzieningen getroffen door een pensioensverzekering af te sluiten, spaargeld opzij te zetten of te investeren in vastgoed (tabel 6.15). Daarvan denkt 40% daarmee voldoende beschermd te zijn tegen inkomensverlies na pensionering. Ruim een derde van de zzp'ers zou graag willen aansluiten bij de bedrijfstakspecifieke regelingen die voor werknemers beschikbaar zijn. Omdat de hoogte van de pensioen-

Tabel 6.15 Heeft u als zzp'er aanvullende voorzieningen getroffen voor uw pensioen?

	%
Ja, via	49
- pensioenverzekering	14
- spaargelden/beleggingen/obligaties	23
- vastgoed/bedrijfspanen	11
Nee	51
Totaal	100

Aantal respondenten: 35

Bron: EIB

opbouw door de betaalde premies wordt bepaald, speelt adverse selection hier geen rol. Er is - anders dan bij de arbeidsongeschiktheidsverzekering - geen reden om een pensioenregeling voor alle zzp'ers verplicht te stellen.

Om zzp'ers wel vrijwillig de mogelijkheid te bieden om aan de bestaande pensioenregeling voor werknemers tegen kostendeckende premies deel te nemen, kan het probleem van een sterke inkomensterugval worden voorkomen.

Tabel 6.16 Heeft u één of meer verzekeringen afgesloten m.b.t. onderstaande risico's?

	%
Ja, voor	77
- inkomstenderving	7
- rechtsbijstand	7
- bedrijfsaansprakelijkheid	82
- kredietverzekering	-
- Anders	4
Nee, voor geen enkele	23
Totaal	100

Aantal respondenten: 35

Bron: EIB

Drie kwart van de zzp'ers heeft naast de verzekeringen voor de hierboven genoemde risico's een verzekering voor andere risico's afgesloten (tabel 6.16). In de meeste gevallen gaat het om een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering. Bij bijna drie kwart van de bedrijven komen situaties waarbij als gevolg van het werk van ingehuurd zzp'ers beroep op de bedrijfsaansprakelijkheid wordt gedaan niet voor (tabel 6.17). In de gevallen dat dit wel gebeurt, is de schade meestal beperkt voor de opdrachtgever of het dakbedekkingsbedrijf. In de meeste gevallen betalen de zzp'ers hiervan de kosten.

Tabel 6.17 Komen bij uw bedrijf situaties voor waarbij als gevolg van het werk van een ingehuurd zzp'er beroep wordt gedaan op de bedrijfsaansprakelijkheid?

	%
Nee	72
Komt wel eens voor	28
- met beperkte schade	25
- met grote schade	2
- met zowel beperkte als grote schade	2
Komt regelmatig voor	-
- met beperkte schade	-
- met grote schade	-
- met zowel beperkte als grote schade	-

Aantal respondenten: 67-

Bron: EIB

Bereidheid aansluiting bedrijfstakspecifieke maatregelen

Aan de zzp'ers is gevraagd in hoeverre zij gebruik zouden willen maken van bedrijfstakspecifieke regelingen die voor werknemers beschikbaar zijn. Ruim een derde van de zzp'ers zou gebruik willen maken van regelingen op het gebied van pensioen mits de premie niet te hoog is. Bijna twee derde wenst daar geen gebruik van te maken. Daarvoor worden verschillende redenen genoemd.

Van de zzp'ers zegt 37% gebruik te willen maken van regelingen die voor werknemers beschikbaar zijn op het gebied van ongevallen. Het aandeel zzp'ers dat dit zonder meer wil, ligt iets hoger dan bij de regelingen voor het pensioen. Iets minder dan twee derde wenst geen gebruik te maken van regelingen. Ook hier wordt te hoge premie door de zzp'ers genoemd.

Ruim 30% zou gebruik willen maken van regelingen voor werknemers op het gebied van ziekte. Het aandeel dat dit zonder meer zou willen doen ligt hoger dan bij opleiding en pensioen. Dat is hoger dan bij de regelingen voor pensioen en ongevallen. De meerderheid zegt niet van de regelingen gebruik te willen maken omdat zij in de meeste gevallen denken voldoende verzekerd te zijn. Ook hier wordt de te hoge premie relatief vaker genoemd dan bij pensioen en ongevallen.

Tabel 6.18 Zou u gebruik willen maken van bedrijfstakspecifieke regelingen voor werknemers op het gebied van

	Pensioen	Ongevallen	Ziekte	Opleiding
Ja	34	37	31	31
- zonder meer	3	6	6	3
- als premie niet te hoog is	31	31	25	28
Nee, want	66	63	69	69
- al voldoende verzekerd	23	43	37	-
- te hoge premie	14	17	20	14
- geen ruimte voor	23	3	9	43
- anders	6	-	3	12
Totaal	100	100	100	100

Aantal respondenten: 35

Bron: EIB

Ook op het gebied van opleiding zou een aantal zzp'ers gebruik willen maken van de bedrijfstakspecifieke maatregelen. Het merendeel van degenen die dat niet willen heeft daar geen ruimte voor.

7 Veiligheid en vitaliteit

Door het werken op hoogte is veiligheid een belangrijk issue binnen de dakbedekkingsbranche. De helft van de zzp'ers werkt vaak of geregeld met werknemers van een ander bedrijf op de bouwplaats. Dakbedekkings- of aannemersbedrijven zijn voor die activiteiten waarvoor de zzp'er wordt ingehuurd verantwoordelijk voor de naleving van de veiligheidsregels. In de praktijk worden deze regels volgens de zzp'ers nageleefd (tabel 7.1).

Tabel 7.1 Treffen uw opdrachtgevers voldoende maatregelen en voorzieningen om voor u veilige werkomstandigheden te creëren?

	%
Altijd	20
Meestal wel	80
Meestal niet	-
Nooit	-
Totaal	100

Aantal respondenten: 10

Bron: EIB

Niet alle opdrachtgevers zorgen voor voldoende maatregelen en voorzieningen om een veilige werkomgeving te creëren. Particuliere opdrachtgevers, hoofdaannemers en collega-zzp'er schieten volgens de zzp'ers hierin vooral te kort.

Als de zzp'er alleen of samen met andere zzp'ers aan een dak werkt, is hij zelf verantwoordelijk voor de veiligheidsmaatregelen en de naleving van de regels. Bijna alle zzp'ers zijn op de hoogte van geldende maatregelen, zowel wanneer zij samen met personeel van andere bedrijven werken als wanneer zij alleen op de bouwplaats zijn. Zzp'ers zeggen zelf voor goede arbeidsomstandigheden te zorgen bij activiteiten indien zij alleen op de bouwplaats werkzaam zijn (tabel 7.2).

De zorg voor goede arbeidsomstandigheden kan op verschillende manieren worden georganiseerd (tabel 7.3). Een derde van de zzp'ers heeft niet iets concreets georganiseerd. Ruim de helft besteedt alleen aandacht aan ernstige risico's (val- en brandgevaar). Van degenen die ten aanzien van de risico's iets geïmplementeerd hebben, heeft iedereen een Veiligheidscertificaat Arbeidsomstandigheden (VCA). Dat verklaart ook het hoge aandeel van de VCA in de gevolgde cursussen. Dat zzp'ers veel belang hechten aan een veilige werkomgeving is goed verklaarbaar omdat zij de kans lopen op een aanzienlijke inkomensderving als gevolg van een ongeval.

Tabel 7.2 Zorgt u er zelf wel voor dat u uw werkzaamheden veilig kunt uitvoeren?

	%
Altijd	40
Meestal wel	60
Meestal niet	-
Nooit	-
Totaal	100

Aantal respondenten: 10

Bron: EIB

Tabel 7.3 Hoe heeft u de zorg voor goede arbeidsomstandigheden georganiseerd?

	%
Er is niet concreet iets georganiseerd	32
Ik besteed alleen aandacht aan ernstige risico's (val en brandgevaar)	53
Ik heb aandacht voor de ernstige risico's en daarnaast het volgende in mijn bedrijf geïmplementeerd:	12
- Afspraken A Blad/Arbocatalogus platte daken	-
- V&G deelplan	-
- Bedrijfs-RI&E	25
- VCA	100
Anders	9

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

Vitaliteit

Dakdekken geldt als een zwaar beroep. Bijna alle zzp'ers vinden het werk vanwege de lichamelijke belasting zwaar (tabel 7.4). Dakdekkers moeten bij de uitvoering van de werkzaamheden vaak tillen en bukken.

Een klein deel van de zzp'ers is van mening dat zij geen zwaar beroep hebben.

Tabel 7.4 Vindt u dat u een zwaar beroep heeft?

	%
Ja	88
- lichamelijk	88
- werkdruk	27
Nee	12
Totaal	100

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

In het geval van werknemers hebben bedrijven een prikkel om oudere werknemers zo goed mogelijk te benutten. Bijna de helft van de bedrijven heeft een leeftijdsbewust personeelsbeleid (tabel 7.5). Deze prikkel wordt vanuit verschillende motieven gedreven: het bonus malus systeem, het afspiegelingsbeginsel en het ontslagrecht.

Tabel 7.5 Welke maatregelen zijn in uw bedrijf concreet genomen om ouderen langer aan het werk te houden?

	%
Verlichting van fysiek zwaar werk door inzet van extra hulpmiddelen	50
Vergroten van de afwisseling van werkzaamheden	30
Met individuele werknemers afspraken maken over regelingen in de BIKUDAK-cao, bijvoorbeeld seniorendagen	19
Werken in deeltijd	16
Taakroulatie	15
Doorstroming naar andere functies	13
Meer verantwoordelijkheden en beslisbevoegdheid geven aan oudere werknemers	10
Extra scholing	9
Begeleiden naar een baan in een ander bedrijf	5
Anders, namelijk	5
Geen specifieke maatregelen voor oudere werknemers	37

Aantal respondenten: 92

Bron: EIB

Bedrijven kunnen concrete maatregelen nemen om oudere werknemers aan het werk te houden, door bijvoorbeeld extra hulpmiddelen in te zetten om het fysiek zware werk te verlichten (tabel 7.6). Ook afwisseling van de werkzaamheden, taakrotatie en het doorstromen naar andere functies zijn voor bedrijven manieren om ouderen langer aan het werk te houden. Ruim een derde van de bedrijven heeft geen specifieke maatregelen genomen om oudere werknemers langer aan het werk te houden.

Zzp'ers worden zwaarder belast omdat zij vaker meer uren maken dan werknemers. Bedrijven hebben in tegenstelling tot bij de eigen werknemers niet of nauwelijks een prikkel om oudere zzp'ers tegemoet te komen. Met het vorderen van de leeftijd worden zowel werknemers als zzp'ers minder productief.

Zzp'ers ouder dan 50 jaar is gevraagd de huidige fitheid om te kunnen werken te vergelijken met die tijdens de jongere jaren. Oudere zzp'ers ervaren dat hun huidige lichamelijke fitheid in vergelijking met hun jongere jaren gemiddeld met bijna een vijfde is afgenomen en hun mentale fitheid gemiddeld met 15% (tabel 7.6). Naarmate de zzp'er de AOW-gerechtigde leeftijd nadert, neemt zijn productiviteit verder af. De verhoging van de AOW-gerechtigde leeftijd vergroot de kwetsbare positie van de oudere zzp'er. Zij kunnen in deze extra jaren minder productieve uren maken en hebben ook een hoger risico op arbeidsongeschiktheid.

Tabel 7.6 Hoe zou u uw huidige fitheid om te kunnen werken als percentage weergeven van die van vroeger, toen u veel jonger was?

	Gemiddeld
Lichamelijke fitheid	81
Mentale fitheid	85

Aantal respondenten: 6

Bron: EIB

Eerder was te zien dat bijna 90% van de zzp'ers van mening is dat zij een zwaar beroep hebben. Drie kwart van de zzp'ers denkt het beroep lichamelijk dan ook niet tot de pensioengerechtigde leeftijd vol te kunnen houden (tabel 7.7). Oudere zzp'ers denken vaker het niet vol te kunnen houden dan jongere zzp'ers. Toch heerst ook bij jonge zzp'ers het besef dat het werk zwaar is en denkt de helft het niet tot de pensioengerechtigde leeftijd vol te kunnen houden.

Qua mentale werkdruk is het beeld anders. Iets meer dan 70% van de zzp'ers denkt het werk qua mentale werkdruk tot de pensioengerechtigde leeftijd vol te kunnen houden (tabel 7.8). Opvallend is dat zzp'ers in de leeftijdscategorie 41-45 jaar het minst vaak de pensioengerechtigde leeftijd qua mentale werkdruk denken vol te houden.

Tabel 7.7 Denkt u dat u uw huidige beroep lichamelijk zou kunnen volhouden tot uw pensioengerechtigde leeftijd?

	Ja	Nee	Totaal
≥ 35	50	50	100
36 - 40	43	57	100
41 - 45	17	83	100
≥ 45	10	90	100
Totaal	25	75	100

Aantal respondenten: 28

Bron: EIB

Tabel 7.8 Denkt u dat u uw huidige beroep qua mentale werkdruk zou kunnen volhouden tot uw pensioengerechtigde leeftijd?

	Ja	Nee	Totaal
≥ 35	83	17	100
36 - 40	86	14	100
41 - 45	67	33	100
≥ 45	70	30	100
Totaal	71	29	100

Aantal respondenten: 34

Bron: EIB

Oudere zzp'ers hebben door hun afnemende productiviteit minder kans op werk en een groter risico op arbeidsongeschiktheid. In het vorige hoofdstuk was te zien dat ziekte en ongevallen met aanzienlijke inkomstenderving gepaard kan gaan. Vier op de tien zzp'ers zijn hier niet tegen verzekerd. Zzp'ers zullen dan ook zelf maatregelen moeten treffen om een inkomensterugval tegen te gaan. De helft van de zzp'ers doet dat door nu meer te gaan werken, om nu alvast voldoende inkomsten te genereren (tabel 7.9). De andere helft kiest er voor om minder belastende werkzaamheden (meestal binnen de branche) uit te voeren.

De vitaliteit van oudere zzp'ers kan op twee verschillende manieren beter worden behouden. Het toepassen van de arbowetgeving zoals die ook voor

Tabel 7.9 Hoe denkt u een terugval in inkomsten tegen te gaan?

	%
Door nu meer te gaan werken, om nu alvast voldoende inkomsten te genereren	48
Door te kiezen voor minder belastende werkzaamheden	47
- binnen de eigen branche	43
- buiten de eigen branche	4
Anders	5
Totaal	100

Aantal respondenten: 21

Bron: EIB

werknemers geldt, kan er voor zorgen dat slijtage en overbelasting van de zzp'er gedurende zijn loopbaan wordt beperkt zodat de productiviteit aan het einde van de loopbaan minder terugloopt. Ook kan meer bewustzijn bij de zzp'ers van het belang van preventieve maatregelen op jongere leeftijd de productiviteit op latere leeftijd vergroten.

Literatuur

Beereboom, H.J.A, Ubels, E.R (2010), De arbeidsmarkt in de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche, Economisch Instituut voor de Bouw

Berg, N. van den, Mevissen, J.W.M, Tijsmans, N. (2009), Zzp'ers en hun marktpositie, Raad voor Werk en Inkomen

Berkhout, P.H.G., Kok, K.(2010), Zzp'ers in de bouw - marktpositie en vooruitzichten, Economisch Instituut voor de Bouw

SER (2010), Zzp'ers in beeld, Sociaal Economische Raad, Nr.4-oktober 2010

2008

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2008

Procesintegratie en innovatief ondernemerschap in het bouwproces - meting 2007

Kostendruk van wet- en regelgeving in het gespecialiseerde aannemingsbedrijf

Infrastructuurmonitor - MIRT 2008

Bouw in beeld 2007

Openbaarvervoerinfrastructuur in een geliberaliseerde markt

Algemene kosten in het bouwbedrijf

Het ziekteverzuim in de bouw in 2007

Kwaliteit van de dienstverlening en het bestuurlijk proces van lagere overheden

De markt voor restauratie en onderhoud van monumenten tot 2013

Uitdagingen en beleidsopties bij nieuwbouw van woningen - regionale ontwikkelingen en beleid na 2009

De Vastgoedlezing 2008 - crisis op de Nederlandse woning- en vastgoedmarkt? (ASRE)

Bedrijfseconomische kencijfers van b&u-bedrijven in 2007

Bedrijfseconomische kencijfers van gww-bedrijven in 2007

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2007 (ARBOUW)

Bouwconcerns in beeld 2007/2008

2009

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2009

Opdrachtgevers aan het woord - meting 2008

Procesintegratie en innovatief ondernemerschap in het bouwproces - meting 2008

Middenkaderopleidingen in de bouw

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2006-2007

Bouw in beeld 2008

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2009-2014

De zelfstandige zonder personeel in de bestratingsbranche

Het ziekteverzuim in de bouw in 2008

Verkenning effecten stimuleringsmaatregelen rond de woningbouw
(www.eib.nl)

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2008 (ARBOUW)

Hervorming van de woningmarkt

Reïntegratie van langdurig zieke werknemers in de bouw

Bouwconcerns in beeld 2008-2009

2010

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2010

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2006-2008

Bedrijfseconomische kencijfers b&u-bedrijven 2008

Bedrijfseconomische kencijfers gww-bedrijven 2008

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2010-2015

Zzp'ers in de bouw

De arbeidsmarkt in de bitumineuze en kunststofdakbedekkingsbranche

Kantorenleegstand - probleemanalyse en oplossingsrichtingen (www.eib.nl)

Ondergrondse netwerken en grondwaterbeheer

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2009 (ARBOUW)

Ziekteverzuim in de bouw 2009

Beleidsvarianten beperking hypotheekrenteaftrek en liberalisatie huursector
(www.eib.nl)

Nacht- en weekendwerk in het wegonderhoud

Bouw in beeld 2009

De bouwarbeidsmarkt 2010-2015

Bedrijfseconomische kencijfers gespecialiseerde bedrijven 2007-2008

Strategie en crisis

Vrouwen in technische functies

Marktstudie AFNL 2011-2012

Infrastructuurmonitor - MIRT 2011

Kantorenleegstand - analyse van de marktwerking (www.eib.nl)

2011

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2011

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2007-2009

Openbare aanbestedingen in de gww

Bedrijfseconomische kencijfers gww-bedrijven 2009

Bedrijfseconomische kencijfers b&u-bedrijven 2009

Succesvol binnenstedelijk bouwen

De winst van innoveren (www.eib.nl)

Algemene BouwplaatsKosten (ABK) van B&U-projecten 2010 (ARBOUW)

Productiviteit en strategie (www.eib.nl)

Bouwconcerns in beeld 2009-2010

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2011-2016

Restauratie en onderhoud van monumenten - marktverkenning tot 2015

Aanbestedingsgedrag opdrachtgevers (www.eib.nl)

Actuele situatie in de bouw - overzicht ten behoeve van de nieuwe woonvisie (www.eib.nl)

Dynamiek op de woningmarkt

De civiele betonbouw tot 2016 - ontwikkelingen op de markt en in de rolverdeling in het bouwproces (www.eib.nl)

Monumenten en corporaties - monumentenbezit en -beleid van corporaties
(www.eib.nl)

Ziekteverzuim in de bouw 2010 (www.eib.nl)

Maatschappelijke woonagenda - van programmeren naar stimuleren

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2010 (ARBOUW)

Kantorenmonitor - analyse van vraag en aanbod (www.eib.nl)

MKBA Herstructurering Eemsdelta

Bedrijfseconomische kencijfers - b&u- en gww-bedrijven 2010 (www.eib.nl)

Kosten en baten van de bouw bbl-opleiding (www.eib.nl)

Overheid en markt; nieuw evenwicht in aanbesteden (www.eib.nl)

Dienstverlening van medeoverheden - quick scan onder architectenbureaus
(www.eib.nl)

Infrastructuurmonitor - MIRT 2012 (www.eib.nl)

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2008-2010 (www.eib.nl)

Kostenmodel omgevingsrecht (www.eib.nl)

Bouwen voor kwaliteit (www.eib.nl)

2012

Evaluatie stimuleringspakket woningbouw (www.eib.nl)

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2012

Situatie op de Nederlandse hypotheekmarkt

Arbeid en scholing in de restauratiesector

Trends en ontwikkelingen in de wegenbouw tot 2017 (www.eib.nl)

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2012-2017

Bouwconcerns in beeld 2010-2011

Effecten van bezuinigingen in de infrastructuur (www.eib.nl)

Annuïtaire beperking hypotheekrenteaftrek (www.eib.nl)

Vitaliteit: van feit tot beleid (www.eib.nl)

Ziekteverzuim in de bouw 2011 (www.eib.nl)

Landelijke samenvatting kantorenmonitor (www.eib.nl)

Stedelijke ontwikkeling en infrastructuur (www.eib.nl)

Monitor arbeidsongevallen in de bouw 2011 (ARBOUW)

Aanbestedingsgedrag opdrachtgevers (www.eib.nl)

Gemeentefinanciën, voorzieningen en ruimtelijke investeringen in krimpgebieden (www.eib.nl)

Kantorenmarkt Noord Nederland (www.eib.nl)

Kantorenmarkt Oost Nederland (www.eib.nl)

Kantorenmarkt provincie Utrecht (www.eib.nl)

Kantorenmarkt Noord-Holland en Flevoland (www.eib.nl)

Kantorenmarkt Zuid-Holland (www.eib.nl)

Kantorenmarkt Zeeland (www.eib.nl)

Kantorenmarkt Noord-Brabant (www.eib.nl)

Kantorenmarkt Limburg (www.eib.nl)

Verkiezingsprogramma's - gevolgen voor de woningmarkt en de bouwproductie (www.eib.nl)

Bouwen voor de zorg (www.eib.nl)

De bouw in 2020 (www.eib.nl)

Inventarisatie projecten Noord-Holland Noord 2013 (www.eib.nl)

Bouwschoolverlaters (www.eib.nl)

Perspectief voor de funderingsbranche (www.eib.nl)

Bouw in beeld 2011-2012

Regeerakkoord en woningcorporaties (www.eib.nl)

Infrastructuurmonitor - MIRT 2013 (www.eib.nl)

Algemene kosten in het bouwbedrijf 2009-2011 (www.eib.nl)

Bedrijfseconomische kencijfers - b&u- en gww-bedrijven 2011 (www.eib.nl)

2013

Verwachtingen bouwproductie en werkgelegenheid 2013

Verhuurderheffing en huurmaatregelen in krimpregio's (www.eib.nl)

Bouwconcerns in beeld 2011-2012

Woonakkoord - effecten op bouwproductie en werkgelegenheid (www.eib.nl)

Trends en ontwikkelingen in de afbouwbranche 2013-2018

Investeringsfaciliteit en verhuurderheffing (www.eib.nl)

De stroomversnelling (www.eib.nl)

Verkenning woningbouwprogrammering Regio Amersfoort (www.eib.nl)

De feiten rond aanbesteden (www.eib.nl)

Bouwen voor het onderwijs

Economisch Instituut voor de Bouw

Basisweg 10
1043 AP Amsterdam

Postbus 58248
1040 HE Amsterdam

t (020) 583 19 00
f (020) 583 19 99

eib@eib.nl
www.eib.nl

Desktop publishing: Margo Wakidjan-Nijbroek, EIB
Druk: SDA Print + Media, Amsterdam

Het aandeel van zzp'ers in de totale werkgelegenheid van de bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbranche is toegenomen van ruim 5% in 2000 tot 20% in 2013.

De verschuiving naar meer inzet van zzp'ers biedt zowel de bedrijven als de zelfstandigen voordelen. Er zijn ook nadelen aan deze verschuiving verbonden, die zich voor kunnen doen bij de zzp'er zelf, de bedrijven in de branche, de werknemers in loondienst van deze bedrijven en opdrachtgevers. Hierbij spelen onder andere de volgende vragen een rol:

Welke voordelen biedt het zzp'er-schap voor een dakdekker?

Krijgen de zzp'ers door de inkomensschommelingen wel voldoende beloning voor hun werk of blijven belangrijke kosten en risico's buiten beeld? Wat zijn de implicaties van de inzet van zzp'ers voor bedrijven en opdrachtgevers? Welke voordelen biedt de inzet van zzp'ers voor de bedrijven ten opzichte van de inzet van eigen werknemers en welke risico's lopen bedrijven hierbij?

Deze studie gaat in op bovenstaande vragen en geeft een overzicht van de knelpunten die zich rond de duurzame inzetbaarheid van arbeid bij de inzet van zzp'ers voordoen en de mogelijke oplossingsrichtingen om deze knelpunten te verminderen.



Economisch Instituut
voor de Bouw

Basisweg 10
1043 AP Amsterdam

Postbus 58248
1040 HE Amsterdam

t (020) 583 19 00
f (020) 583 19 99

eib@eib.nl
www.eib.nl