

FACTSHEET

Hoe vergelijk je een uurtarief van een zzp-er met loonkosten van medewerkers?

De personeelstekorten in de zorg zijn groot. Hierdoor staan zorginstellingen doorlopend voor de uitdaging om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden. Tekorten op de vaste formatie worden veelal opgelost met inzet van zzp-ers of uitzendkrachten. Daarbij wordt regelmatig kritisch gekeken naar de tarieven van deze 'PNIL-ers' (Personeel Niet In Loondienst). De vraag is daarom wat een reëel uurtarief is.

Berenschot heeft op verzoek van I-ZO dit factsheet ontwikkeld. Op de andere zijde ziet u een overzicht van drie persona's. We zijn ervan vanuit gegaan dat deze persona's – los van de constructie waarin ze werken – hetzelfde netto inkomen overhouden. We hebben doorgerekend welke kosten zorginstellingen maken, wanneer deze persona's in dienst zouden zijn. Vervolgens is doorgerekend welke bedragen deze persona's hiervoor zouden moeten reserveren wanneer ze als zzp-er werken. Op basis hiervan worden verschillen tussen zzp'ers, uitzendkrachten/gedetacheerden en loondienst transparant. Voor meer informatie over I-ZO kunt u terecht op www.i-zo.nl.

Voordelen intermediairs

- Groot netwerk van gespecialiseerde én vooraf gecontroleerde zelfstandigen
- Up to date kennis arbeidsmarkt
- Adviseur en sparringpartner
- Volledige ondersteuning op het inhuurproces van werving tot facturatie
- Naleving wet- en regelgeving inclusief vastlegging in dossiers
- Transparante inhuurketen met geminimaliseerde inhuurrisico's
- Realtime managementinformatie over aantallen en kosten

Wie draagt de risico's bij inhuur van zelfstandigen?

Risico	Zorginstelling	Zelfstandigen	Intermediair
Afdracht werkgeverspremies na handhaving:			
■ variant tussenkomst	X	X	√
■ variant bemiddeling	√	X	X
Geen/te weinig BTW betaald	X	√	X
Ziekte/arbeidsongeschiktheid	X	√	X

Toelichting op de rekenvoorbeelden

Reservering voor vakantie-, ziekte- en opleidingsdagen en niet-productieve uren:

Als ZZP-er krijg je in de regel geen betaling voor de uren of dagen waarop er niet gewerkt hoeft of kan worden of waarop je niet wil werken. Het inkomen wat je daardoor mist moet je verdienen door een hoger tarief in de uren die je wel werkt. In de rekenmodellen wordt rekening gehouden met 25 vakantiedagen, 5 feestdagen, 20 verzuimdagen.

Reservering pensioen: werkgevers nemen een fors deel van de premie voor hun rekening en daarnaast kunnen zij gebruik maken van collectieve regelingen die veel goedkoper zijn dan verzekeringen die individueel moet regelen.

Personele kosten: Het gaat hier om jaarlijkse kosten. In deze berekening terug te verdienen in een volledige werkweek. Naar mate het aantal gewerkte uren afneemt nemen de kosten per gewerkt uur toe.

Onregelmatigheidstoeslag: in de rekenvoorbeelden is de ORT buiten beschouwing gelaten. Het is toeslag waarop een werknemer conform cao recht heeft. Afhankelijk van het moment waarop er gewerkt op kan deze toeslag op lopen tot 60%.

Hoe vergelijk je een uurtarief van een zzp-er met loonkosten van medewerkers?

Drie praktijkvoorbeelden aan de hand van uitgewerkte persona's



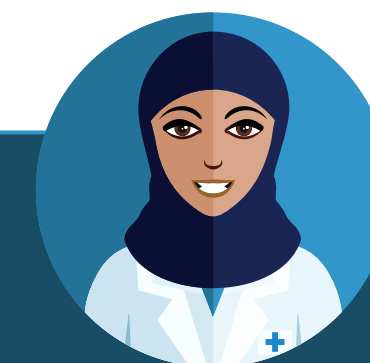
Ellen - 22 jaar
Verzorgende (junior)

Ellen is een alleenstaande jonge vrouw die haar opleiding voor verzorgende net heeft afgerond. Ze wil graag full-time aan de slag en heeft ambitie om zich door te ontwikkelen tot verpleegkundige. Ze vraagt zich af of het voor haar verstandig is om ZZP-er te worden, of dat ze beter in dienst kan gaan bij een organisatie.



Martijn - 28 jaar
Verpleegkundige (medior)

Martijn is inmiddels drie jaar werkzaam als verpleegkundige bij een ouderenzorginstelling. Samen met zijn vriendin heeft hij onlangs een huis gekocht. Martijn heeft het op zijn werk goed naar zijn zin, maar hoort regelmatig verhalen dat je als ZZP-er meer regelruimte hebt én meer geld overhoudt. Hij vraagt zich daarom af of het voor hem verstandig is om als ZZP-er verder te gaan.



Fatima - 42 jaar
Verpleegkundige (medior)

Fatima is een ZZP-er en heeft de afgelopen jaren voor verschillende ziekenhuizen als specialistisch verpleegkundige gewerkt. Ze heeft veel plezier in haar werk, maar af en toe mist ze wel de onderlinge band met collega's. Daarnaast begint ze zich af te vragen of haar pensioen wel goed geregeld is. Ze denkt er daarom over na om toch weer bij een ziekenhuis in vaste dienst te gaan.

- Reizen, kleding, telefoon, administratie, etc.
- In deze post zitten belastingen, maar ook extra inleg voor zorgverzekering
- In deze post is alleen de verzekering voor aog opgenomen.

	Ellen - 22 jaar Verzorgende (junior)		Martijn - 28 jaar Verpleegkundige (medior)		Fatima - 42 jaar Verpleegkundige (medior)	
	Loonkosten/uur*	Uurtarief	Loonkosten/uur**	Uurtarief	Loonkosten/uur***	Uurtarief
Netto inkomen	€ 13,17	€ 13,17	€ 15,38	€ 15,38	€ 16,99	€ 16,99
Belastingen	€ 2,77	€ 9,04 ²	€ 4,91	€ 10,47 ²	€ 6,62	€ 11,13 ²
Reservering ziekte en aog-verzekering	€ 4,08	€ 0,24 ³	€ 5,42	€ 0,28 ³	€ 6,46	€ 0,26 ³
Reservering pensioen	€ 1,75	€ 5,86	€ 2,23	€ 6,84	€ 2,60	€ 6,47
Aansprakelijkheidsverzekering		€ 0,05		€ 0,05		€ 0,05
Reservering vakantiegeld/eindejaarsuitkering	€ 3,56	€ 2,15	€ 4,56	€ 2,51	€ 5,33	€ 2,77
Reservering voor vakantie-, ziekte- en opleidingsdagen	€ 4,47	€ 2,72	€ 5,74	€ 3,10	€ 6,71	€ 3,38
Personele kosten ¹	€ 0,80	€ 0,90	€ 0,80	€ 0,90	€ 0,80	€ 0,90
Reservering voor niet productieve uren (10%)		€ 1,32		€ 1,54		€ 1,70
Totale werkgevers-/opdrachtgeverskosten	€ 30,60	€ 35,44	€ 39,06	€ 41,08	€ 45,51	€ 43,65