

# GEBRUIK ETK-REGELING

ADDENDUM

**seo** • economisch onderzoek

---

**AUTEURS**

WASSIM OURAK, DERCK STABLER, ASTRID LENSINK EN MICHIEL BIJLSMA

**IN OPDRACHT VAN**

MINISTERIE VAN FINANCIËN

AUGUSTUS, 2024

## Samenvatting

Dit addendum geeft het gebruik weer van de ETK-regeling op basis van vrijwillig verstrekte data van klanten van Nocore Group, de grootste softwareleverancier voor de flexbranche. Alle werknemers in de Nocore data zijn ETK-gebruikers. Er zijn verschillen tussen werknemers in welke kostensoorten vergoed en uitgeruild worden. Deze notitie is een bijlage bij het hoofdrapport van de evaluatie van de ETK-regeling, de 30%-regeling en de partiële buitenlandse belastingplicht<sup>1</sup> (hierna: het hoofdrapport). In het hoofdrapport is geconcludeerd dat de ETK-regeling deels doeltreffend en deels doelmatig is door niet-gebruik; deze notitie verandert deze conclusies niet.

Bijna de helft van de werknemers in de Nocore data heeft in 2023 een uurloon van tussen de euro 12 en euro 13. 90 procent van de werknemers heeft een uurloon van onder de euro 15. Dit komt overeen met de aanname in het hoofdrapport dat ETK-gebruikers 100 procent tot 140 procent van het minimumloon<sup>2</sup> verdienen. Daarnaast werkt zo'n 60 procent van de werknemers 36 uur of meer.

Van de werknemers krijgt 89 procent kosten voor levensonderhoud vergoed, 67 procent krijgt reiskosten vergoed en 59 procent krijgt kosten voor huisvesting vergoed. In een derde van de gevallen benaderen de wekelijkse huisvestingskosten de 25 procent-grens van de WAS (Wet Aanpak Schijnconstructies), die ongeveer euro 110 per week bedraagt. De extra kosten voor levensonderhoud ten opzichte van het herkomstland liggen tussen de euro 20 en euro 40 per week. Dit komt overeen met de normbedragen uit het convenant tussen LTO en de Belastingdienst en daarmee met de bevinding dat ETK-gebruikers voornamelijk uit MOE-landen (Midden- en Oost-Europa) zoals Polen, Roemenië en Bulgarije komen. De wekelijkse reiskosten liggen veelal boven de euro 100 per week, dit is hoger dan verwacht op basis van de interviews en bevindingen in het hoofdrapport.

De meeste werknemers in de Nocore data hebben gemiddeld gezien een wekelijkse uitruilruimte (het maximale bedrag dat een werknemer aan kosten belastingvrij mag uitruilen) die tussen de euro 50 en euro 200 ligt. Ruim de helft van de werknemers heeft meer ET-kosten dan uitruilruimte. Hoe dichterbij het loon bij het minimumloon ligt, des te vaker dit geldt. Zo is voor werknemers die dichtbij het minimumloon verdienen in 90 procent van de gevallen het bedrag aan ET-kosten groter dan de uitruilruimte. Deze groep werknemers vult de uitruilruimte aan door middel van bovengemiddeld hoge toeslagen en overwerkuren.

Verder valt op dat in 97 procent van de gevallen werknemers meer ET-kosten hebben dan ze daadwerkelijk uitruilen. Het merendeel van de werknemers heeft dus na uitruil zowel ET-kosten als uitruilruimte over. Dit suggereert dat de uitruilruimte en daarmee de ETK-regeling niet volledig worden benut. Een verklaring hiervoor is echter niet terug te vinden in de data en blijft daarom onduidelijk. We hebben in de interviews ook geen verklaring vernomen hiervoor.

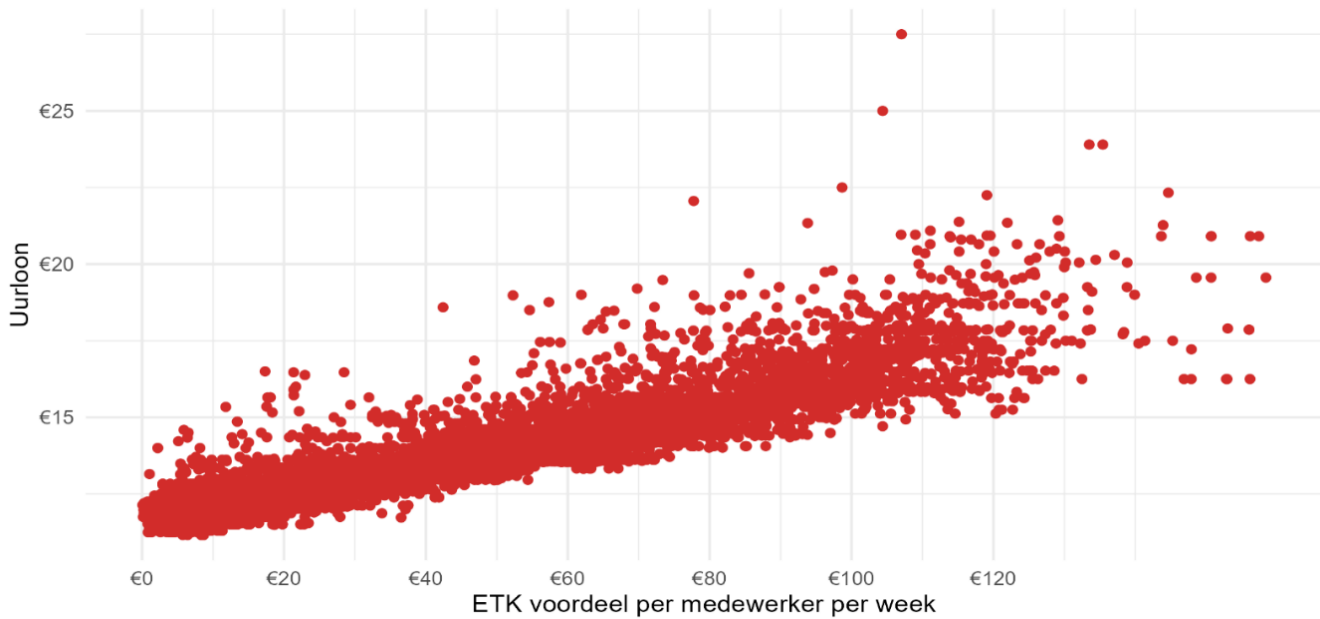
Aan de hand van de data hebben we de voordelen die zowel een werknemer als een werkgever hebben door het toepassen van de ETK-regeling berekend. We vinden dat twee derde van de werknemers een wekelijks voordeel heeft van tussen de euro 0 en euro 30. Het voordeel voor de werknemer kan echter oplopen tot meer dan euro 120. Het voordeel hangt sterk samen met het uurloon van de werknemer: hoe hoger het uurloon, des te meer voordeel er valt te behalen (Figuur S.1). Het werkgeversvoordeel ligt in vrijwel alle gevallen tussen de euro 0 en euro 20. We concluderen dat werknemers in de meeste gevallen meer profiteren van het gebruik van de ETK-regeling dan werkgevers.

---

<sup>1</sup> [SEO \(2024\). Kunde, kosten en keuzes](#)

<sup>2</sup> Het minimumloon bedroeg per januari 2023 euro 11,16 bij 40 uur en per juli 2023 euro 11,51 zie [Rijksoverheid](#)

Figuur S.1 Gemiddeld voordeel voor werknemers ten opzichte van het uurloon



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

We schatten dat het budgettaire belang van de ETK-regeling voor de rijksbegroting in 2023 tussen de 92 miljoen en de 219 miljoen euro lag. We baseren deze schatting op het gemiddelde fiscale voordeel per week, het aantal gewerkte weken in Nederland, een correctie voor niet-gebruik, een correctie voor het verloop (/de vervanging) van werknemers en twee inschattingen van het aantal potentiële ETK-gebruikers in Nederland (het hoofdrapport en het rapport Drie jaar na Roemer uit 2023<sup>3</sup>). Er is gerekend met de (wettelijke) uitwerking van de ETK-regeling, zoals deze ook voor de uitzendsector zal gelden per 2025. De grote onzekerheid in het budgettaire belang is het gevolg van onzekerheid over het totaal aantal gebruikers van de ETK-regeling in Nederland. Deze gegevens worden namelijk niet bijgehouden. De berekening van het budgettaire belang is alsnog gemaakt om een indruk te geven van het doelbereik van de ETK-regeling, uitgedrukt in kosten voor de rijksoverheid. Dit betreft niet de officiële belastingraming; deze wordt gemaakt door het ministerie van Financiën.

In het hoofdrapport zijn tevens de doeltreffendheid en doelmatigheid van de ETK-regeling behandeld. Dit addendum dient in dat licht om een beter beeld te geven van het niet-gebruik binnen de ETK-regeling. De conclusies in het hoofdrapport blijven actueel.

<sup>3</sup> Zie [Ministerie van SZW \(2023\), Drie jaar na Roemer: Jaarrapportage arbeidsmigranten 2023](#)

# 1 Achtergrond

Deze notitie is een bijlage bij de evaluatie van de ETK-regeling, 30%-regeling en partiële buitenlandse belastingplicht<sup>4</sup>. De evaluatie is in juni 2024 gepubliceerd om te voldoen aan de motie-Geerdink-Moonen over de 30%-regeling. De analyse van het doelbereik van de ETK-regeling was op dat moment nog niet volledig. In deze notitie is daarom het doelbereik van de ETK-regeling het onderwerp van (aanvullend) onderzoek.

De Belastingdienst beschikt niet over data om het gebruik van de ETK-regeling in beeld te brengen. In het hoofdrapport is op basis van CBS Microdata gekeken naar arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa (de zogeheten MOE-landen) waarvan blijkt dat ze in een jaar daadwerkelijk hebben gewerkt. Hieruit volgden onder meer indicatieve cijfers over de instroom en het aantal inkomende potentiële ETK-gebruikers, persoons- en baankenmerken (herkomst, contractvorm, sector, uurlonen etc.) en een inschatting van het budgettair belang in 2022. Uitgaande ETK-gebruikers (bijvoorbeeld uitgezonden militairen) zijn dus geen onderwerp van deze analyse en zijn niet meegenomen in de afbakening van de analyse in het hoofdrapport.

In deze notitie gebruiken we gegevens over het werkelijke gebruik van de ETK-regeling uit de loonadministratie van werkgevers. Nocore Group, de grootste softwareleverancier voor de flexbranche, waaronder loonverwerking, levert deze gegevens. Nocore heeft op vrijwillige basis meegewerkt aan een data-uitvraag bij hun klanten vanuit het ministerie van Financiën om (geanonimiseerde) gegevens over de toepassing van de ETK-regeling te delen met SEO Economisch Onderzoek ten behoeve van deze evaluatie. De gegevens zijn na het onderzoek vernietigd.

De data bestaan uit een diverse bedrijvenpopulatie (grote en kleine bedrijven) die alle actief zijn in de uitzendsector.<sup>5</sup> De sector heeft het convenant met de Belastingdienst dat voorziet in administratieve lastenverlaging in de toepassing van de ETK-regeling. De convenant beperkt zich tot de kostensoorten huisvesting, extra kosten voor levensonderhoud (ten opzichte van het herkomstland) en de reiskosten van en naar het herkomstland.

Daarnaast heeft de uitzendsector cao-afspraken over de toepassing van de regeling. De uitruil is gemaximeerd op 30 procent van het bruto loon en de uitruil dient plaats te vinden tegen een ruilvoet van 81 procent. Dit is om de werknemer te compenseren voor misgelopen reserveringen<sup>6</sup> over de onbelaste vergoeding voor ET-kosten. Er wordt dus 81 procent van het bedrag ingehouden op het bruto loon, terwijl de werknemer 100 procent van het bedrag netto uitgekeerd krijgt. Dit geldt overigens niet voor onregelmatigheidstoelagen en overwerkuren. Per 2025 is de ruilvoet gewijzigd naar 100 procent. De Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) is ook van toepassing: er mag maximaal 25 procent van het wettelijk minimumloon ingehouden worden voor huisvestingskosten.

Voor een volledige uitleg van de werking van de convenanten en de ETK-regeling verwijzen we naar het hoofdrapport. In het hoofdrapport wordt de convenant tussen de landbouwsector (LTO) en de Belastingdienst beschreven. De belangrijkste verschillen ten opzichte van het uitzendconvenant is dat er maximaal 20 procent van het WML (wettelijk minimumloon) ingehouden mag worden voor huisvesting, er geen ruilvoet van 81 procent is en er geen maximum van 30 procent van het bruto loon op de totale uitruil is.

---

<sup>4</sup> [SEO \(2024\). Kunde, kosten en keuzes](#)

<sup>5</sup> Op basis van de bevindingen in het hoofdrapport werkt ongeveer 75 procent van de potentiële ETK-gebruikers in de uitzendsector. Het rapport "Drie jaar na Roemer" van Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2023) gaat uit van een aandeel van 75 procent, weliswaar voor alle arbeidsmigranten (niet enkel potentiële ETK-gebruikers). De data van Nocore lijken dus het grootste gedeelte van de verschillende sectoren (landbouw, logistiek etc.) te dekken. We merken hierbij op dat uitzendkrachten ook in die sectoren werkzaam zijn, weliswaar als uitzendkracht in plaats van in dienst.

<sup>6</sup> Gemiste reserveringen zijn bedragen die een werknemer normaal gesproken zou hebben ontvangen bijvoorbeeld voor vakantiegeld of pensioen, maar die nu niet zijn toegekend vanwege de belastingvrije vergoeding voor ET-kosten.

De uitwerking van de uitruil in de ETK-regeling is als volgt: de uitruilruimte wordt berekend op basis van het verschil tussen enerzijds het wettelijk minimumloon en anderzijds het bruto loon, de bovenwettelijke vakantiedagen, de toeslagen en het loon uit overwerkuren. Vervolgens wordt gekeken naar de ET-kosten (rekening houdend met de maximering voor inhouding uit de WAS en de uitzend-cao-ruilvoet) en wordt dit ingehouden op het bruto loon om tot het belastbaar bedrag te komen. Het belastbaar bedrag mag niet onder het desbetreffende minimumloon komen. Na vermindering van belasting (op basis van het belastbaar bedrag) wordt het uitgeruilde bedrag opgeteld en worden de werkelijke ET-kosten in mindering gebracht. In Tabel 3.1 en Tabel 3.2 is een voorbeeldberekening uitgewerkt.

## 2 Data

We werken met gegevens van klanten van Nocore over het jaar 2023. Na het opschonen van de data hebben we 235.942 observaties over 15.211 werknemers behouden.

De data bevatten de wekelijkse loonadministratiegegevens per ET-werknemer voor het jaar 2023 van een deel van de klanten van Nocore. In totaal betreft dit 285.563 observaties van toepassingen van de ETK-regeling. Deze data bevatten voor elke werknemer en voor elke gewerkte week een<sup>7</sup> observatie met loonadministratiegegevens. Echter verschilt het aantal observaties per werknemer, omdat werknemers een verschillend aantal weken werkzaam zijn. De variabelen waar de data uit bestaan staan in Tabel 2.1.

We maken enkele bewerkingen op de data. Deze zijn, op volgorde van toepassing:

1. Van exacte dubbele observaties behouden we één van de observaties. Dit betreft 8.078 observaties;
2. Observaties waarbij het minimumuurloon onder de euro 11,15 zit worden verwijderd, omdat dit jeugdurlonen betreffen. Dit zorgt namelijk voor ruis in de analyse. Dit betreft 24.986 observaties;
3. Observaties waarin het uurloon lager ligt dan het minimumloon worden verwijderd. Dit betreft 17 observaties;
4. Sommige werknemers hebben voor sommige weken twee of meer observaties in de data. Dit betreft vermoedelijk correcties voor de desbetreffende werknemer en week. Omdat het niet altijd duidelijk is welke observaties correcties zijn en welke de definitieve loonuitbetaling betreffen, verwijderen wij alle loongegevens van een werknemer in een week dat deze persoon meerdere loonadministratiegegevens heeft. Dit betreft 15.483 observaties;
5. Alle waarnemingen die negatieve ET-kosten (huisvesting, reiskosten en levensonderhoud), negatieve vrije verstrekte ruimtes en negatieve bruto inhoudingen hebben, worden verwijderd. Dit zijn 1.058 observaties.

Na deze aanpassingen heeft het data bestand 235.942 observaties. Om tot één rij data per werknemer te komen, nemen we van alle weken dat een werknemer gegevens heeft, het gemiddelde. Het bestand kent, na data-bewerkingen, 15.211 unieke waarnemingen.

---

<sup>7</sup> Sommige werknemers hebben in een week meerdere observaties. Deze dienen vaak als correctie. Omdat het niet altijd duidelijk is welke observatie het meest recent is, zijn al deze observaties verwijderd uit de data.

Tabel 2.1 Datavariabelen

Data
Medewerker nummer
Weeknummer: de week waar de observatie betrekking op heeft
Uurloon
Aantal gewerkte (contract)uren
Aantal overuren; bovenop het aantal gewerkte (contract)uren
Loon inclusief toeslagen; het basisloon plus de toeslagen
Toeslagen
Totale opgegeven ET-kosten (gemaximeerd op 30% van het brutoloon), uitgesplitst naar
- Huisvestingskosten: gemaximeerd op 25% van het wettelijk minimumloon
- Kosten voor levensonderhoud
- Reiskosten van en naar het buitenland
Minimumuurloon en het bijbehorende minimumloon op basis van:
- Gewerkte uren
- Overuren
Uitruilruimte op basis van:
- Basisloon
- Bovenwettelijke vakantiedagen
- Toeslagen
- Overuren
De uitruil (inhouding op het brutoloon), op basis van:
- Basisloon: dit betreft 81% van het uit te ruilen bedrag
- Bovenwettelijke vakantiedagen: dit betreft 81% van het uit te ruilen bedrag
- Toeslagen
- Overuren
Niet uitgeruild: ET-kosten die niet-uitgeruild zijn.

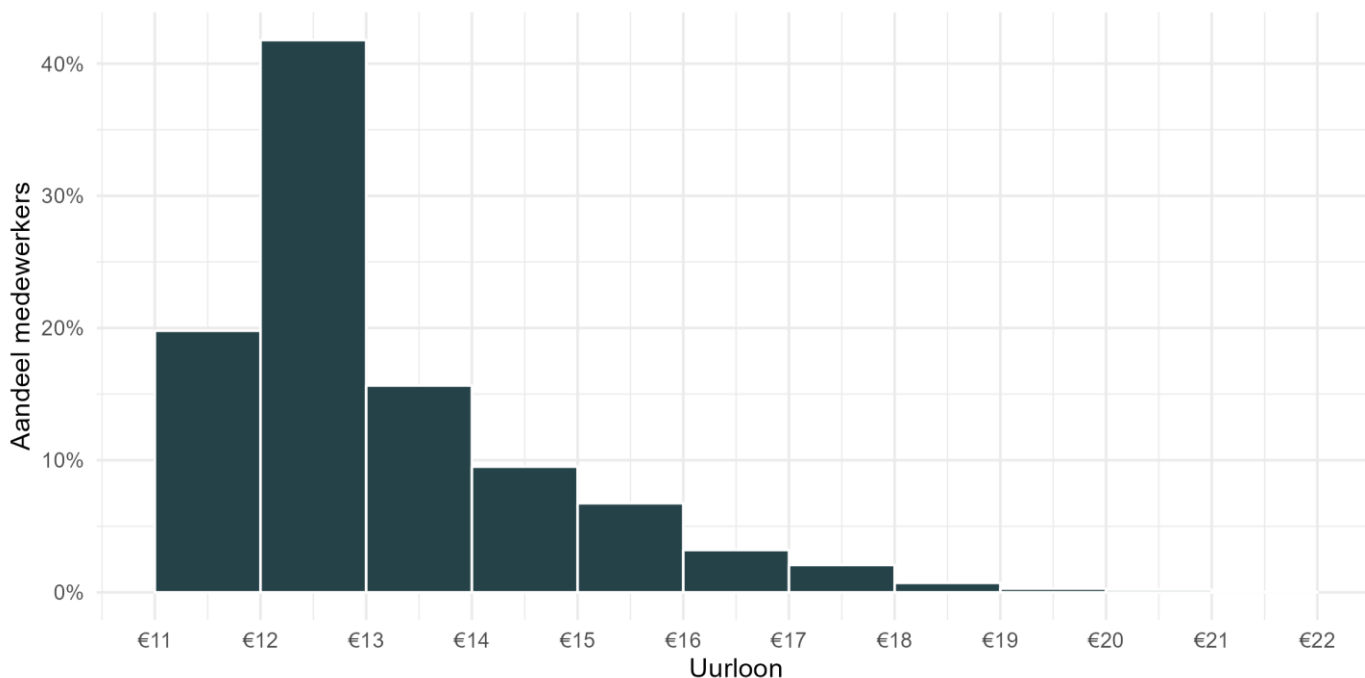
---

## 3 Resultaten

### 3.1 Inzicht in data

Figuur 3.1 geeft de verdeling van het uurloon van ETK-gebruikers weer. Dit betreft het laatste uurloon van een werknemer in 2023. Te zien is dat 20 procent van de werknemers een uurloon had dat niet veel verschilt van het minimumloon in 2023 (tussen euro 11 en euro 12).

Figuur 3.1 Bijna de helft van de medewerkers in 2023 had een uurloon van tussen de euro 12 en euro 13



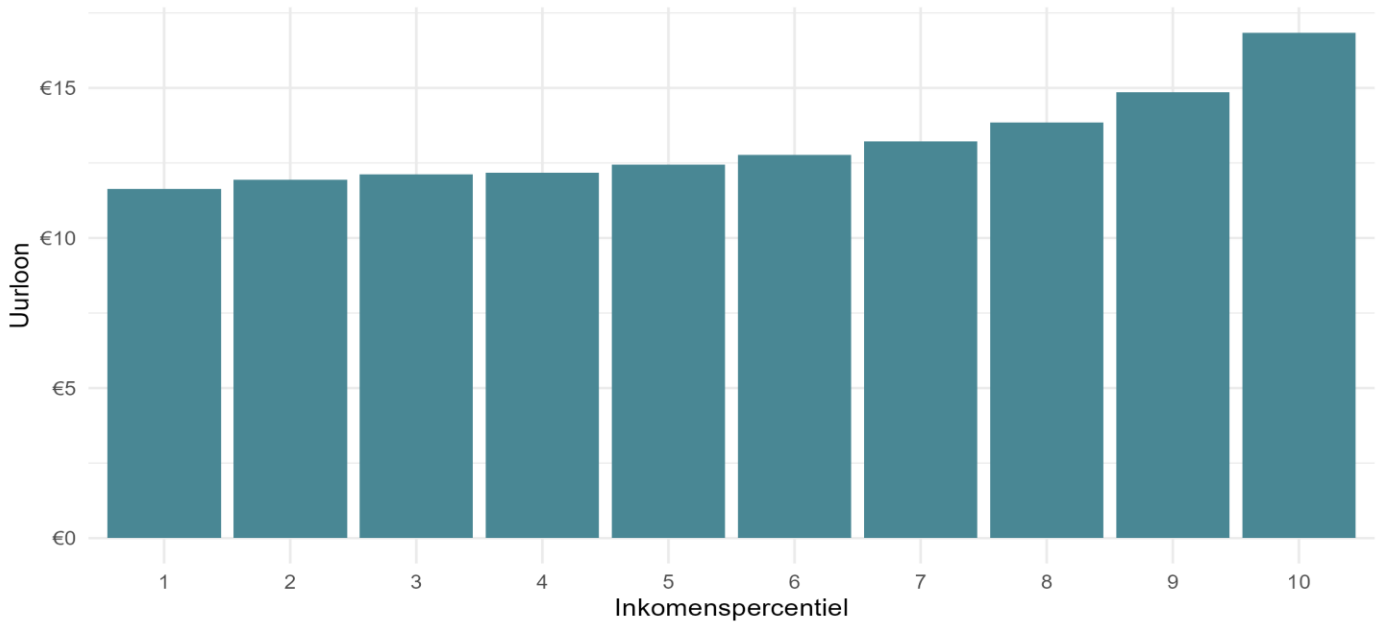
Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.2 geeft ook de uurlonen weer, maar per inkomenspercentiel op basis van het uurloon. Hierin is eveneens te zien dat de 10 procent werknemers met het laagste inkomen een gemiddeld uurloon hebben van ruim euro 11. De 10 procent werknemers met het hoogste inkomen hebben gemiddeld een uurloon van ruim euro 16. In het hoofdrapport hebben we op basis van interviews aangenomen dat potentiële ETK-gebruikers overwegend 100 procent - 140 procent van het minimumloon<sup>8</sup> verdienen. Uit Figuur 3.2 blijkt dat 90 procent van de ETK-werknemers een uurloon heeft van 15 euro of minder, ofwel binnen onze aangenomen bandbreedte valt.

<sup>8</sup> Het minimumloon bedrog per januari 2023 euro 11,16 bij 40 uur en per juli 2023 euro 11,51 zie [Rijksoverheid](#)



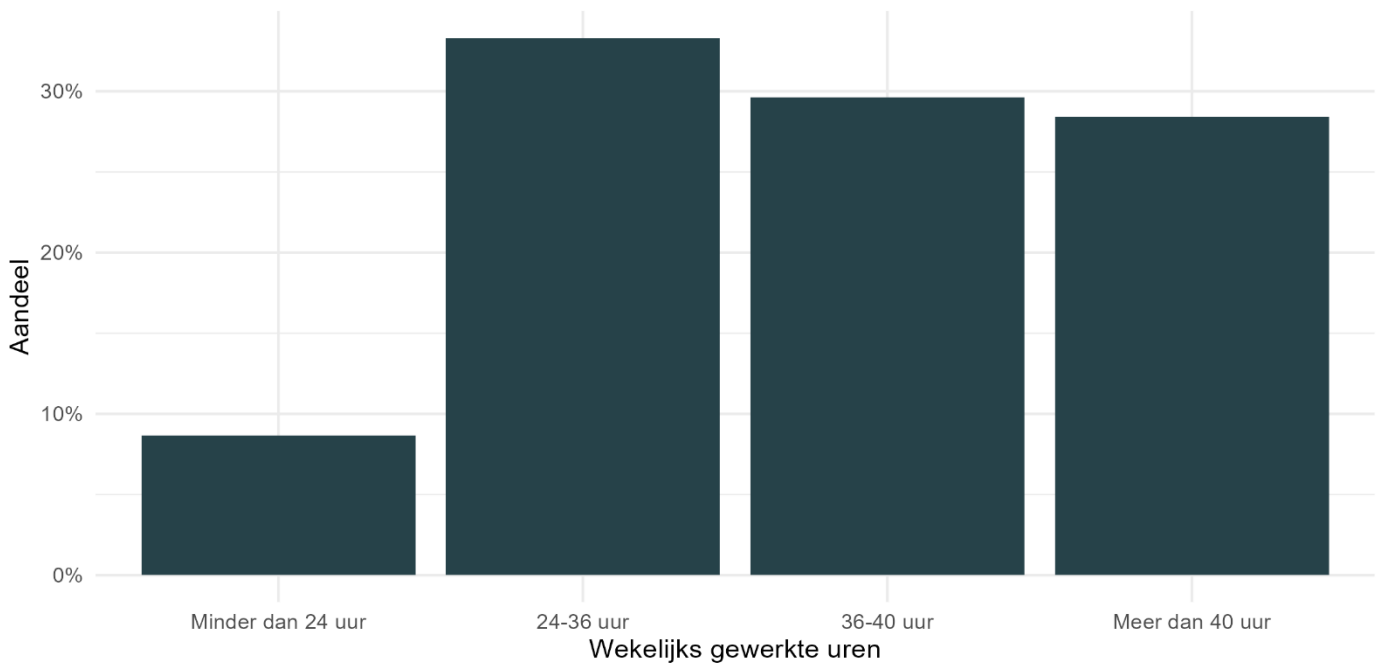
Figuur 3.2 90 procent van de werknemers heeft een uurloon lager dan euro 15



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

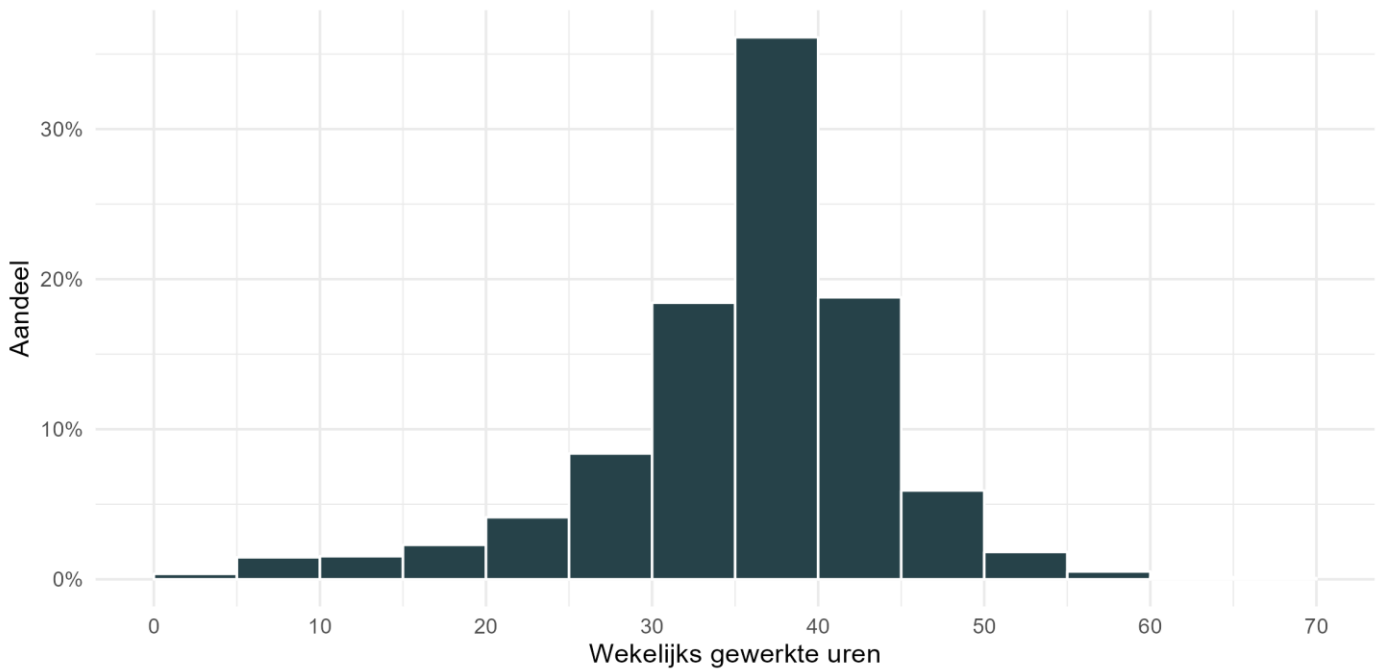
Figuur 3.3 geeft het gemiddelde van de wekelijks gewerkte uren (inclusief overuren) weer aan de hand van een viertal indelingen. In de uitzendsector bepaalt de cao van de inlener de arbeidsduur: dit kan 36 tot 40 uur zijn, maar ook een ander aantal uur per week. De Figuur laat zien dat 30 procent van de werknemers 36 tot 40 uur werkt. Ruim 30 procent van de werknemers werkt minder uren, terwijl bijna 30 procent van de werknemers gemiddeld meer dan 40 uur werkt. Figuur 3.4 laat de verdeling zien van de gemiddeld per week gewerkte uren.

Figuur 3.3 Ruim de helft van de medewerkers werkt full time



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

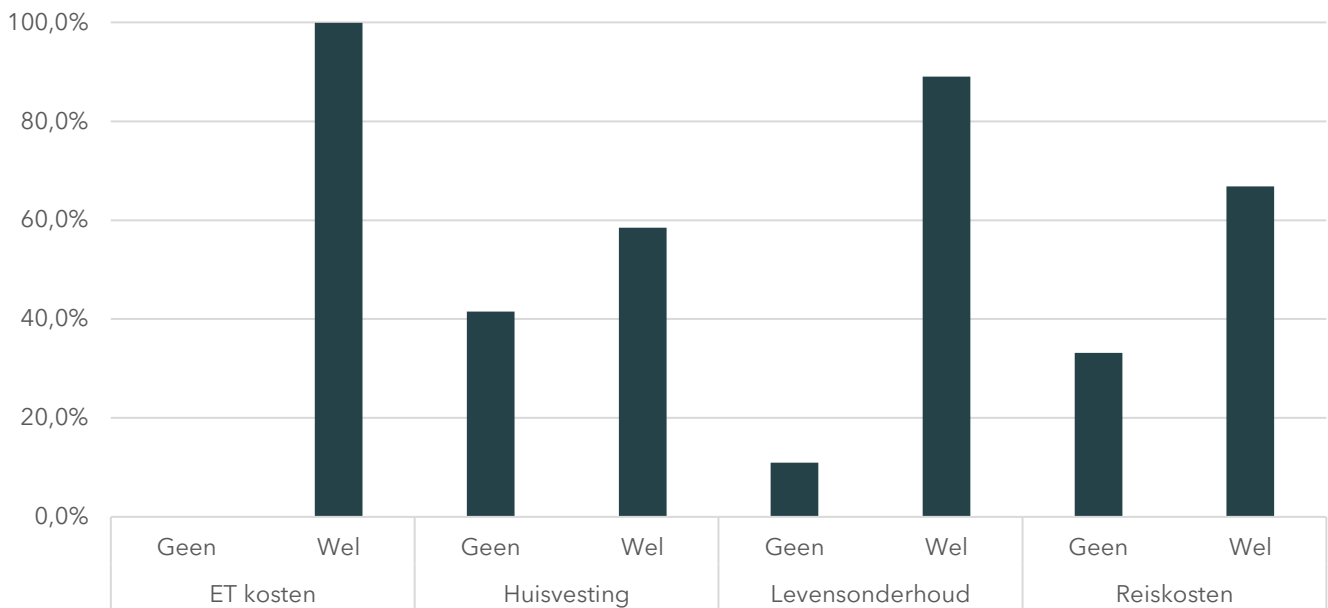
Figuur 3.4 Ruim een derde van de werknemers werkt gemiddeld 36 tot 40 uur per week



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.5 laat zien dat vrijwel alle werknemers in deze data gebruikmaken van de ETK-regeling. Bijna alle medewerkers (89 procent) krijgen de kosten voor levensonderhoud vergoed. Een kleiner deel (67 procent) van de werknemers krijgt reiskosten vergoed. Ruim de helft van de werknemers (59 procent) krijgt de kosten voor huisvesting vergoed. Als we dit uitdrukken in aandelen van werkgevers is het beeld dat 78 procent van de werkgevers de reiskosten vergoedt, 74 procent vergoedt de kosten voor levensonderhoud en 65 procent van de werkgevers vergoedt de kosten voor huisvesting. Ten opzichte van het beeld dat naar voren komt uit interviews (zie hoofdrapport) blijkt dat er meer reiskosten worden vergoed dan initieel gedacht. De reden is dat het vergoeden van reiskosten relatief veel administratieve lasten kent, bijvoorbeeld door het bijhouden van een kilometervergoeding.

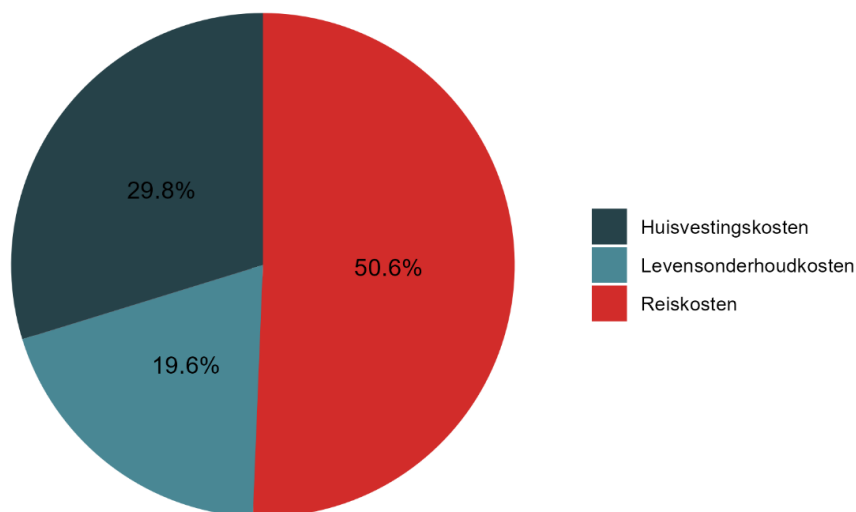
Figuur 3.5 Haast alle werknemers maken gebruik van de ETK-regeling.



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.6 laat het procentuele aandeel van de kostensoorten zien, voor de gehele data. De reiskosten zijn goed voor ruim de helft van de totale ET-kosten in de data. De kosten voor huisvesting hebben een aandeel van bijna 30 procent, het aandeel van de kosten voor levensonderhoud is zo'n 20 procent. Ook hier blijkt dat het gebruik van reiskosten binnen de ETK-regeling beduidend hoger is dan initieel gedacht op basis van de interviews en de administratieve lasten.

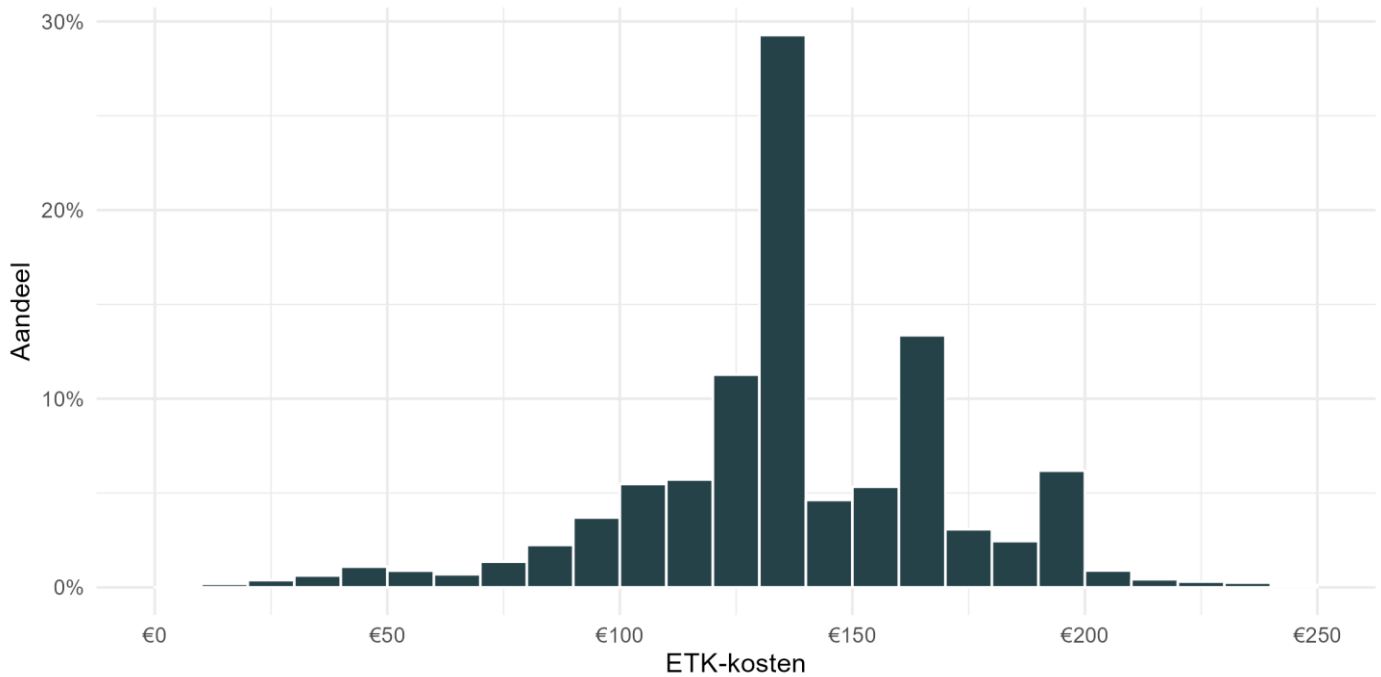
Figuur 3.6 De verdeling van de totale ET-kosten in de data



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek. Noot: Hiervoor zijn de data waarin voor elke werknemer al hun weekobservaties nog zijn meegenomen, opgenomen. Wanneer de verdeling wordt berekend op basis van het gemiddelde van alle weken per werknemer, volgt een eenzelfde beeld.

Figuur 3.7 laat de gemiddelde opgegeven ETK-kosten per week zien. Dit omvat de huisvestingskosten, de kosten voor levensonderhoud en de reiskosten van en naar het buitenland. De figuur laat zien dat de meeste werknemers ETK-kosten hebben van tussen de euro 100 en euro 200. De kosten zijn niet normaal verdeeld over de populatie. De belangrijkste reden hiervoor is dat specifieke (hele) bedragen relatief vaak voorkomen bij sommige grote klanten en de optelsom van verschillende kosten daarmee leidt tot pieken in de verdeling.

Figuur 3.7 De wekelijkse ET-kosten liggen gemiddeld tussen de euro 100 en euro 200

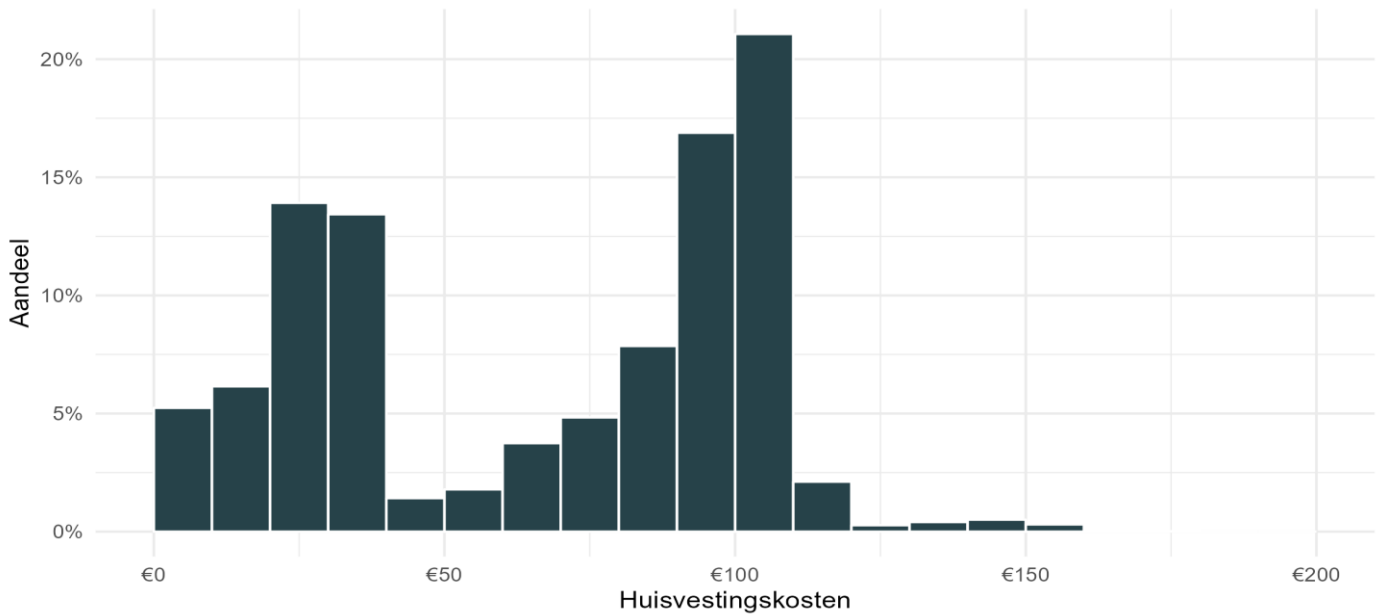


Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.8 laat de verdeling zien van de opgegeven wekelijkse kosten voor de huisvesting. Bijna 30 procent van de werknemers heeft huisvestingskosten van tussen de euro 30 en euro 40. Zo’n 40 procent heeft huisvestingskosten die meer dan twee keer zo hoog zijn (euro 90 - 110). De verklaring voor de rechterpiek kan gevonden worden in de maximering van het bedrag dat ingehouden mag worden voor huisvestingskosten. Op basis van de WAS mag niet meer dan 25 procent van het minimumloon (op basis van de persoonlijk gewerkte uren) ingehouden worden voor huisvestingskosten. Het maximale bedrag hiervoor bedraagt ongeveer euro 110, gebaseerd op de minimumlonen in 2023 voor een 40-urige werkweek. Dit komt overeen met de rechterpiek in de figuur.

De linkerpiek in Figuur 3.8 kan worden verklaard door de relatief grote concentratie van medewerkers die werkzaam zijn bij een klein aantal bedrijven die een huisvestingsprijs hanteren van euro 30 tot euro 40. Het aanbieden van huisvesting voor deze prijs is niet mogelijk op een rendabele wijze wanneer het Rekenmodel Flexwonen van het ministerie van BZK wordt gevolgd. Mogelijk gaat het hier om oudere, goedkopere huisvesting of is er sprake van verlieslatende exploitatie. Diverse geïnterviewden hebben aangegeven het aanbieden van huisvesting vooral te zien als het faciliteren van de mogelijkheid om te werken en niet als inkomstenbron (zie ook het hoofdrapport).

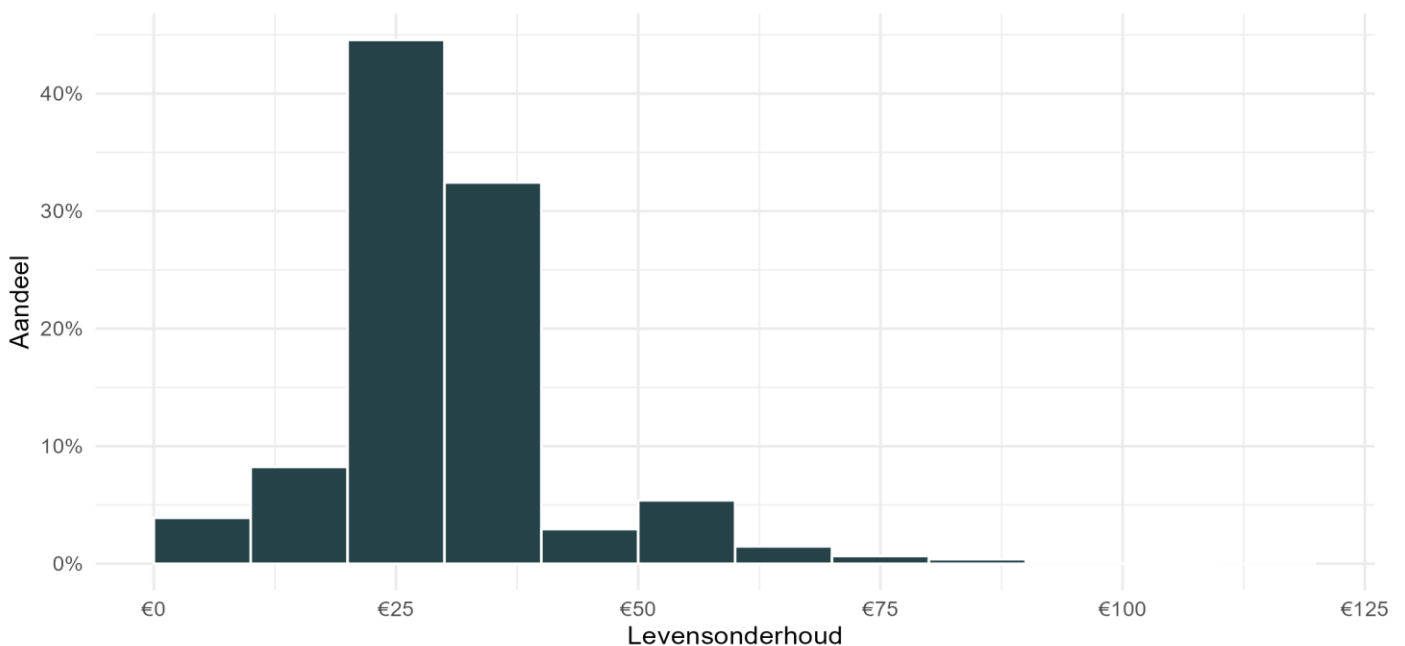
Figuur 3.8 De meeste opgegeven huisvestingskosten lijken tussen de euro 30 - euro 40 en euro 90 - euro 110 te liggen



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.9 toont de gemiddelde opgegeven extra kosten voor levensonderhoud per week, vergeleken met het herkomstland. Deze extra kosten compenseren het verschil in levensonderhoudskosten tussen het herkomstland en Nederland. Meer dan 75 procent van de werknemers rapporteert kosten van tussen de euro 20 en euro 40 per week. Dit komt overeen met de normbedragen uit het convenant tussen LTO en de Belastingdienst. Hoewel deze normbedragen niet verplicht zijn in de uitzendsector, blijkt uit interviews dat ze vaak worden overgenomen. De bandbreedte van euro 20 tot euro 40 suggereert dat veel Poolse, Roemeense en Bulgaarse werknemers deze normbedragen volgen. CBS Microdata bevestigen dat deze groepen de grootste gebruikers van de ETK-regeling zijn (zie hoofdrapport).

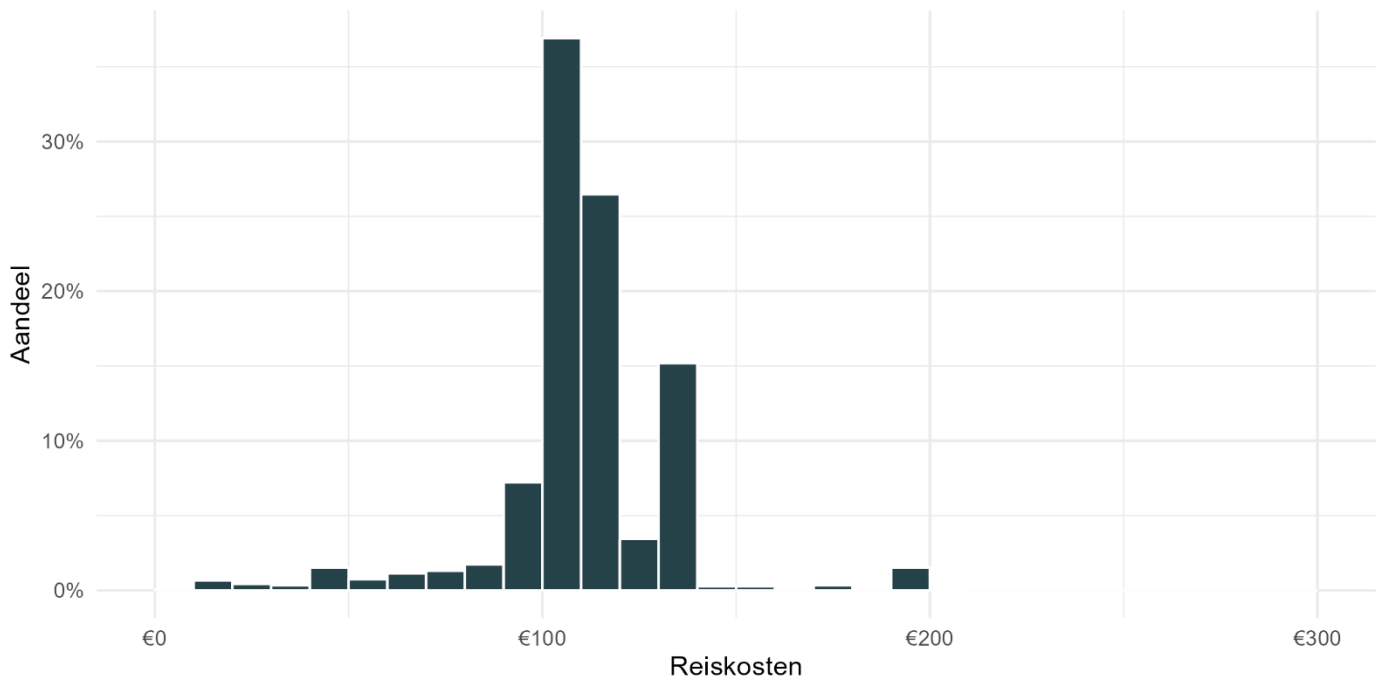
Figuur 3.9 De gemiddelde opgegeven kosten voor levensonderhoud liggen tussen de euro 20 en euro 40



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.10 toont de opgegeven wekelijkse reiskosten. Het grootste gedeelte van de werknemers heeft wekelijks meer dan euro 100 aan reiskosten. Dit is waarschijnlijk te wijten aan eenmalig zeer hoge reiskosten die over meerdere weken worden gespreid. Desondanks zijn de opgegeven bedragen aanzienlijk hoger dan de gemiddelde reiskosten naar Oost-Europese landen, bijvoorbeeld bij vervoer per bus. Daarbij is het onwaarschijnlijk dat reiskosten in Nederland opgenomen zijn in deze kostensoort, gezien (onder voorwaarden) reiskosten afzonderlijk al onbelast vergoed kunnen worden.

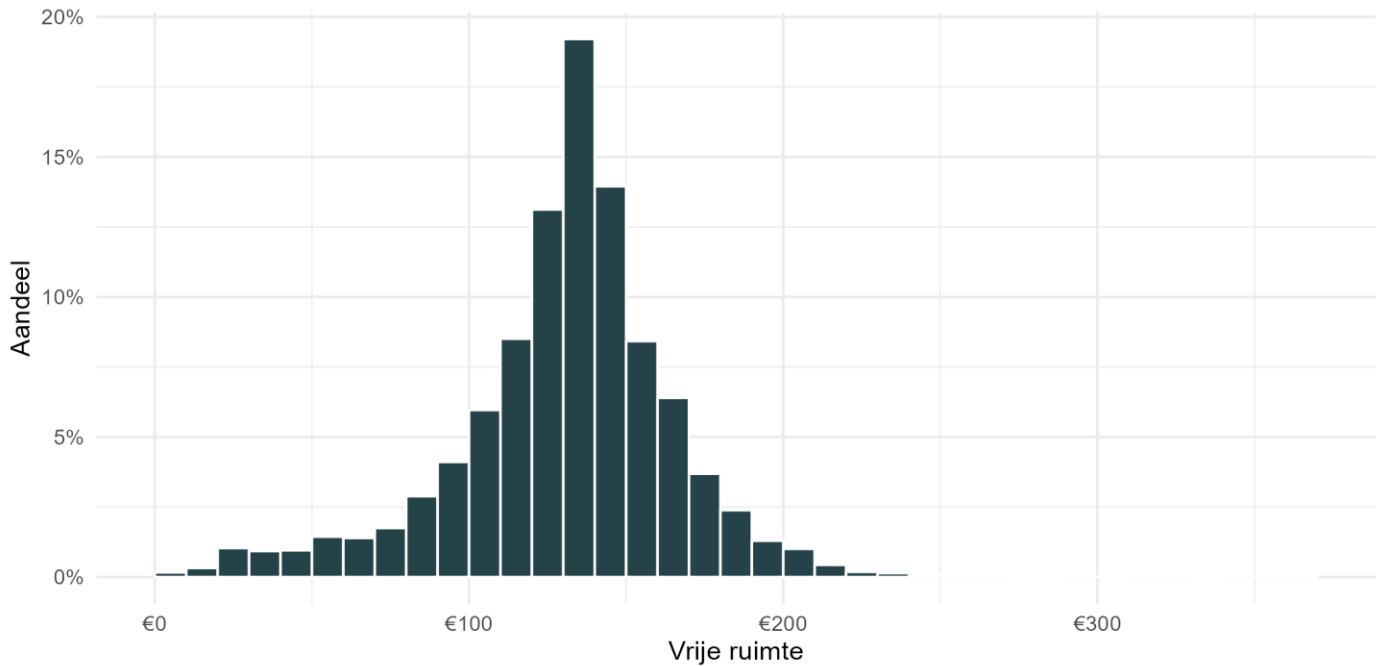
Figuur 3.10 Gemiddeld opgegeven wekelijkse reiskosten liggen veelal tussen de euro 90 en euro 140



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

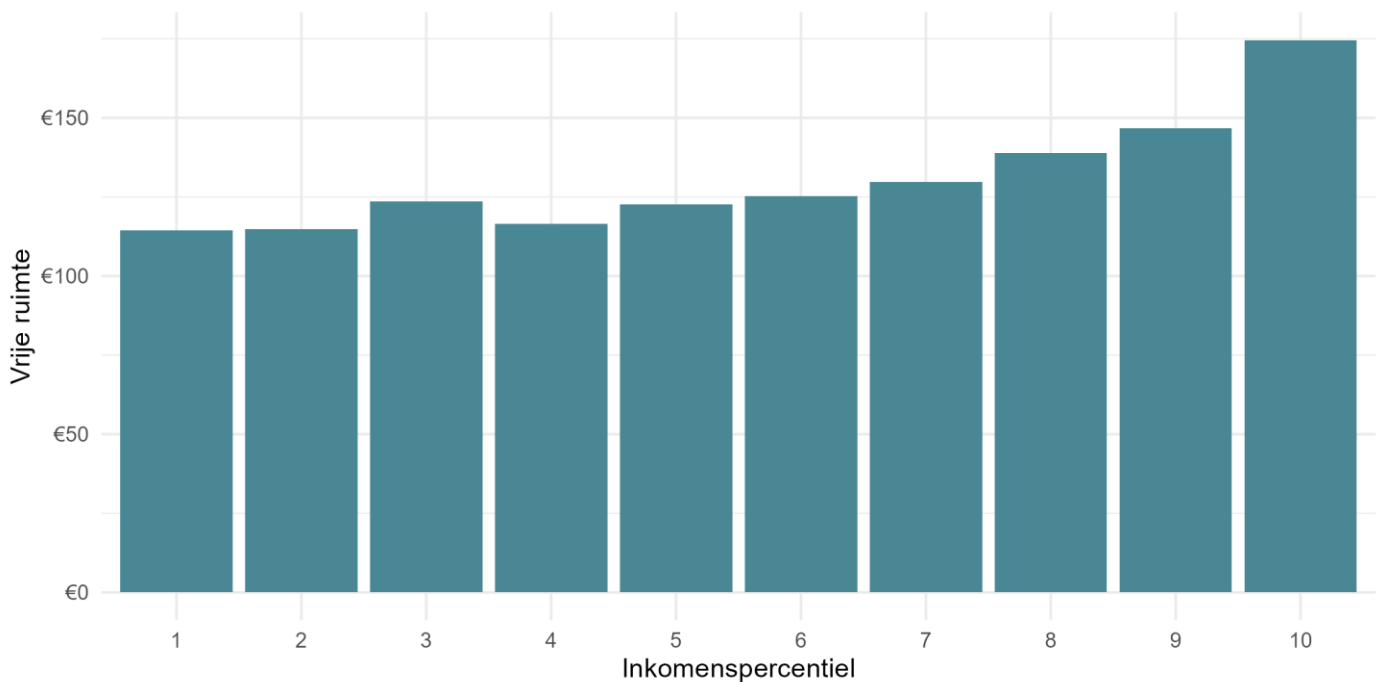
Figuur 3.11 geeft de hoogte van de gemiddelde uitruilruimte per week weer. Naarmate een werknemer meer verdient, stijgt de uitruilruimte (tot maximaal 30 procent van het bruto loon). Te zien is dat het grootste gedeelte van de werknemers een uitruilruimte heeft van euro 50 tot euro 200. Figuur 3.12 geeft de uitruilruimte per inkomenspercentiel weer. De 10 procent werknemers met het laagste uurloon hebben een uitruilruimte van ruim euro 100. Voor de 10 procent met het hoogste uurloon is de uitruilruimte bijna euro 175.

Figuur 3.11 De meeste medewerkers hebben een uitruilruimte tussen de euro 100 en euro 175



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.12 Het hoogste inkomenspercentiel heeft gemiddeld een wekelijkse uitruilruimte van euro 175

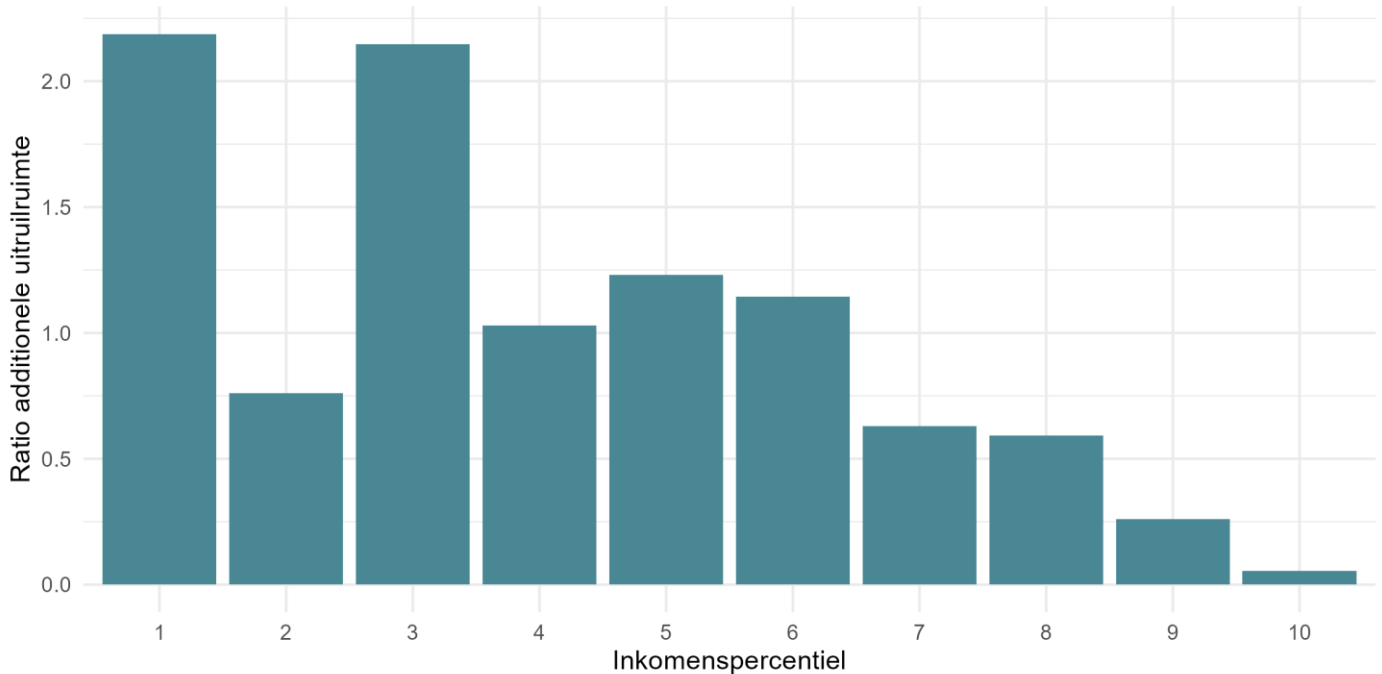


Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.13 geeft de uitruilruimte weer die voortkomt uit de toeslagen en overwerkuren. Dit komt bovenop de uitruilruimte die gekoppeld is aan het werkelijke bruto loon en de bijbehorende bovenwettelijke vakantiedagen (BVW). Hieruit blijkt dat het eerste en derde percentiel gemiddeld ruim twee keer zoveel uitruilruimte uit toeslagen en overwerkuren hebben in vergelijking met de uitruilruimte uit het bruto loon en BVW (i.e. de ratio). Dit duidt erop dat deze groep werknemers relatief veel toeslagen en overwerkuren heeft. Voor vrijwel alle andere groepen werknemers is de ratio lager dan 1, wat betekent dat het grootste deel van de uitruilruimte voortkomt uit het

basisloon en de BVW. De relatief hoge ratio van het derde percentiel komt doordat er een grote concentratie van medewerkers is bij een aantal bedrijven dat eenzelfde uurloon hanteert en waar toeslagen en overwerkuren gebruikelijk zijn.

Figuur 3.13 De uitruilruimte bij werknemers met het laagste uurloon komt gemiddeld vrijwel volledig voort uit de toeslagen en overwerkuren

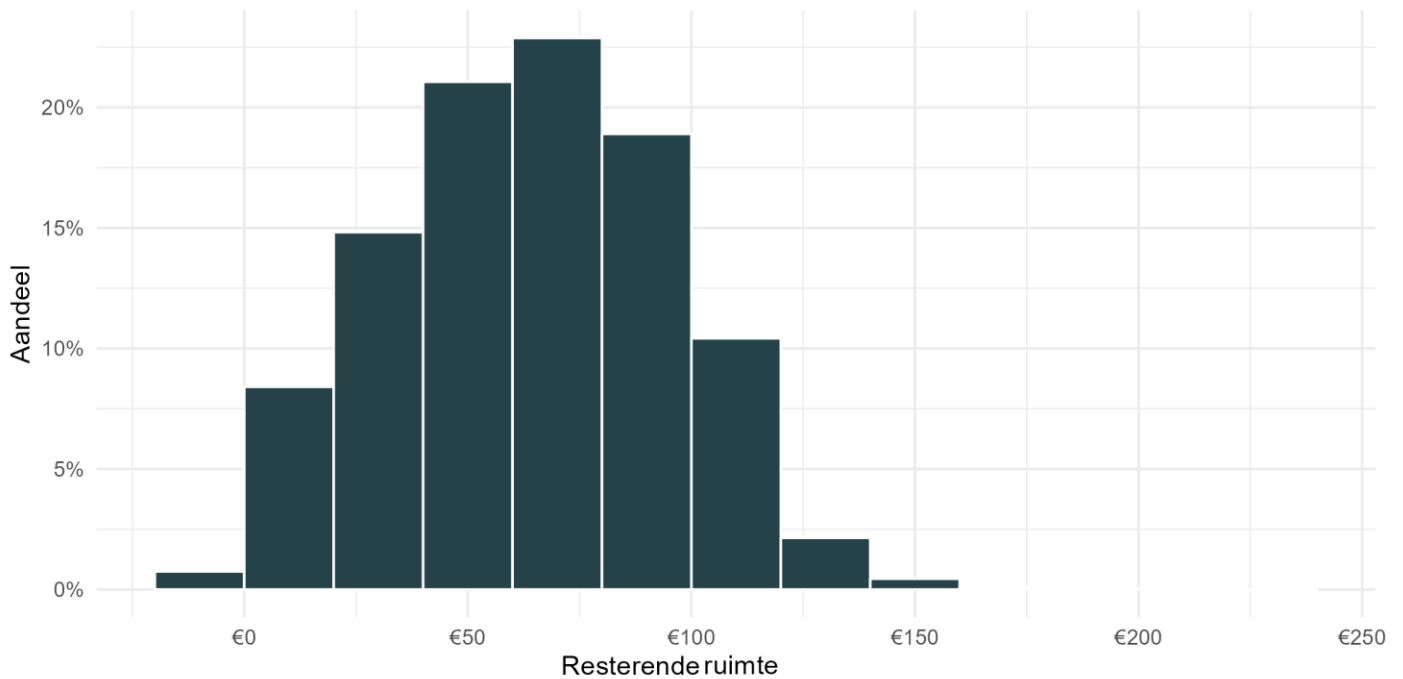


Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

De resterende ruimte na uitruil is weergegeven in Figuur 3.14. Dit is berekend door per medewerker te kijken naar de gemiddelde uitruilruimte minus het gemiddeld uitgeruilde bedrag. Te zien is dat vrijwel alle werknemers nog uitruilruimte over hebben na de uitruil. Figuur 3.15 geeft de resterende uitruilruimte weer per inkomenspercentiel. Werknemers in een laag inkomenspercentiel hebben relatief meer resterende uitruilruimte. Dit kan worden verklaard door twee factoren. Ten eerste zijn er werknemers die minder ET-kosten hebben dan de beschikbare uitruilruimte, waardoor zij daadwerkelijk ruimte overhouden na de uitruil. Bijvoorbeeld, werknemers die slechts één kostensoort, zoals reiskosten, als ET-kosten hebben opgegeven. Daarbij is het de vraag of deze groep werknemers geen andere kosten maakt (i.e. huisvesting, levensonderhoud), die andere werknemers wel hebben en in de ET-kosten betrekken. Daar is in deze data echter geen beeld van. Anderzijds zijn er werknemers met hogere ET-kosten dan zij aan uitruilruimte hebben. Deze werknemers zouden op papier een tekort aan uitruilruimte moeten hebben. In de data zien wij echter ook voorkomen dat maar een deel van de ET-kosten wordt uitgeruild. Dit betekent dat de uitruilruimte niet volledig benut wordt. Een voorbeeld: voor een werknemer met euro 150 aan uitruilruimte en euro 200 aan ET-kosten wordt enkel euro 50 ingeruild. Aangezien de berekening kijkt naar de uitruilruimte minus het uitgeruilde bedrag (euro 150 - euro 50), lijkt het alsof er resterende ruimte is (euro 100), terwijl de werknemer niet alle ET-kosten heeft uitgeruild (euro 50 van de euro 200). Wij gaan in de volgende figuren (Figuur 3.14 tot en met Figuur 3.19) hier nader op in.

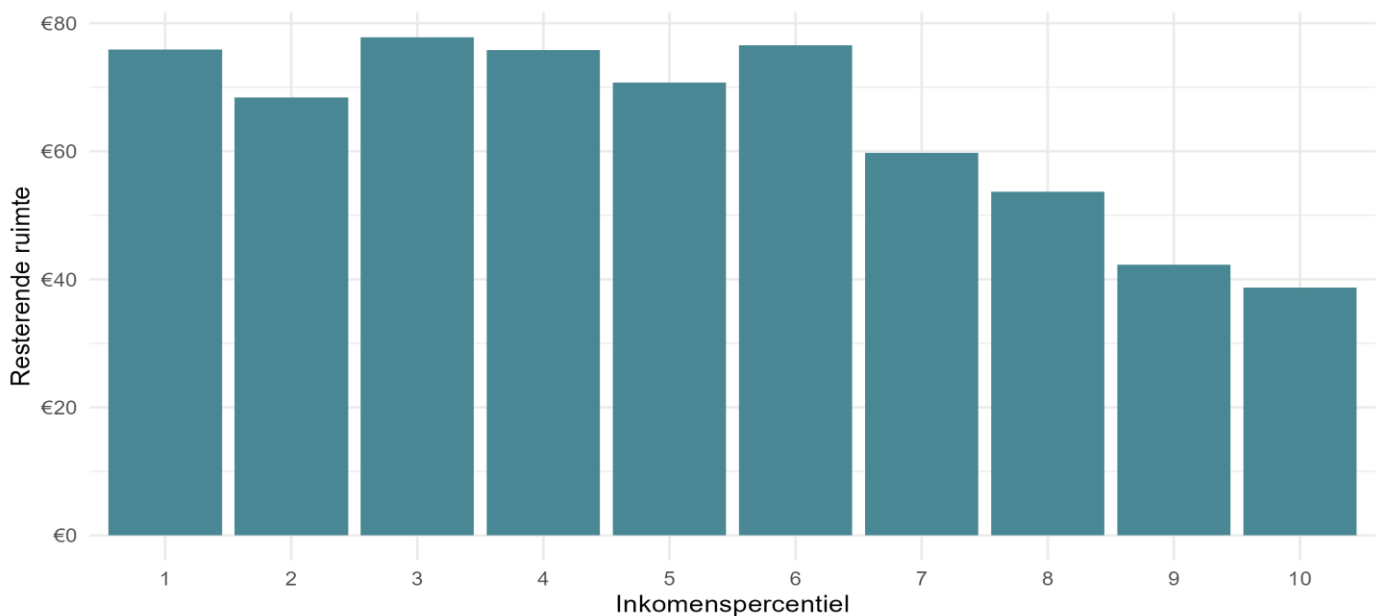


Figuur 3.14 Voor grootste deel van de werknemers blijft nog ruimte over na de uitruil



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.15 Lagere inkomenspercentielen hebben meer resterende uitruilruimte dan hogere inkomenspercentielen

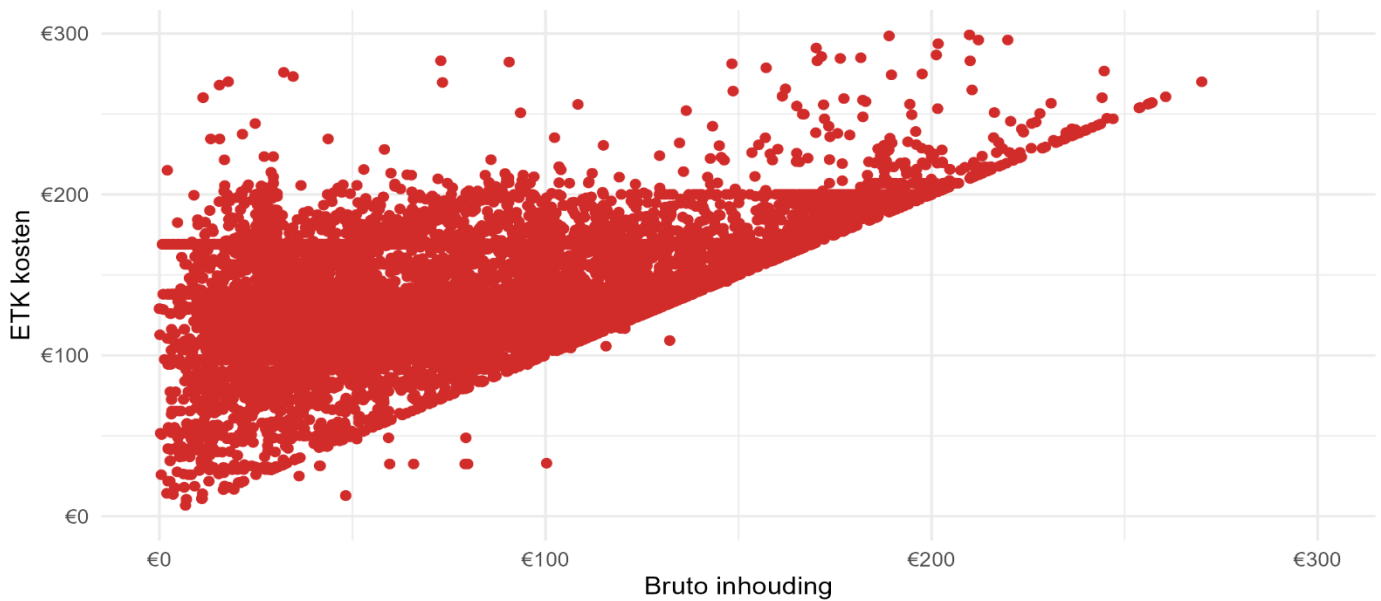


Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.16 geeft de relatie weer tussen de ET-kosten en de uitruil (het ingehouden bedrag op het bruto loon). De inhouding is hier gecorrigeerd voor het initiële gebruik van de 81 procent ruilvoet om de vergelijking met de ET-kosten mogelijk te maken. In 97 procent van de gevallen zijn de ET-kosten hoger dan de inhouding op het bruto loon. Verder zijn enkele waarden te zien waarbij de inhouding hoger ligt dan de ET-kosten. Dit zijn waarschijnlijk fouten die gemaakt zijn bij het invoeren van de gegevens. Het softwaresysteem staat niet toe dat er meer wordt

uitgeruild dan wettelijk toegestaan. Mogelijk zijn deze waarden ingevoerd voor de eigen administratie van de werkgever en de werknemer.

Figuur 3.16 De ET-kosten zijn vaak hoger dan de ET-kosten die ingehouden worden op het loon



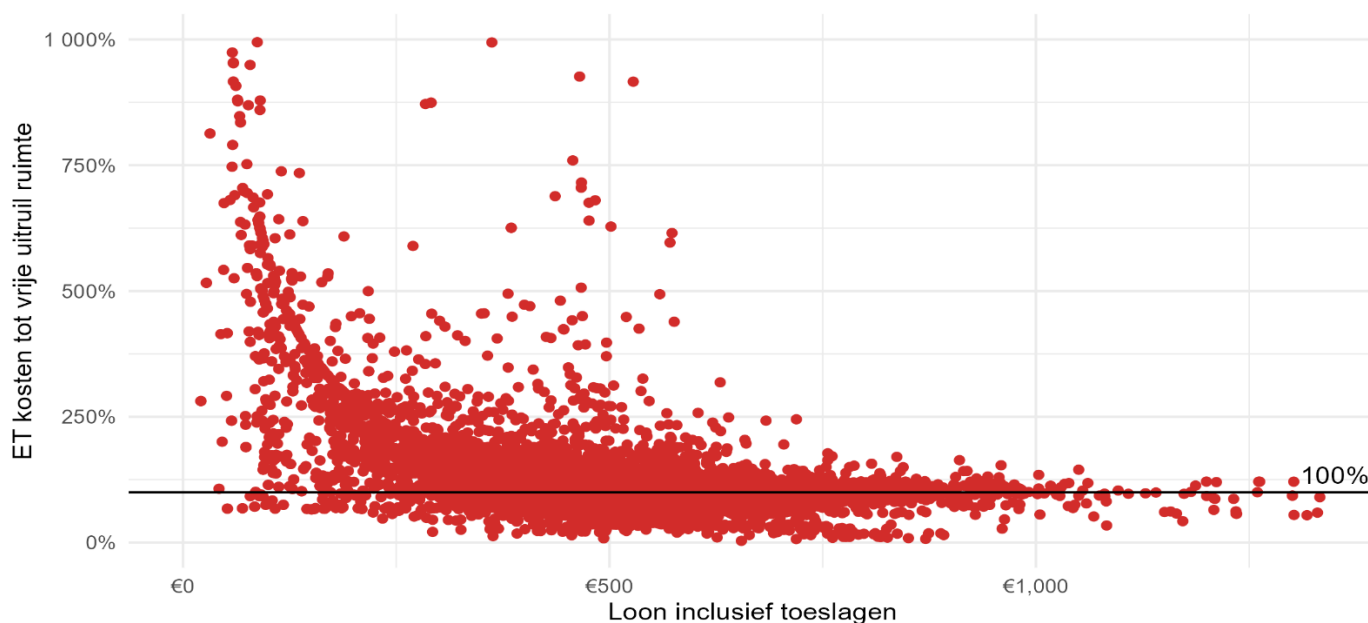
Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.17 laat de relatie tussen het loon (inclusief toeslagen) en de verhouding van de ET-kosten tot de uitruilruimte zien. Een verhouding van 250 procent betekent dat een werknemer ET-kosten heeft die 2,5 keer zo hoog zijn als de uitruilruimte. Te zien is dat een groot deel van de werknemers meer ET-kosten heeft dan uitruilruimte. Dit komt vaker voor bij medewerkers met een lager loon.

Het gebruik van het loon inclusief toeslagen in plaats van het uurloon vermindert de ruis die wordt veroorzaakt door werknemers met een laag uurloon en een hoge uitruilruimte vanwege toeslagen en overwerkuren (zie Figuur 3.13). Dit is vooral belangrijk in deze context, omdat de verhouding gebaseerd is op de uitruilruimte.

Een gevolg van het gebruik van het totale loon in Figuur 1.17 is dat de linkerkant van de figuur (waarnemingen onder het wettelijk minimumloon van ongeveer euro 460) betrekking heeft op werknemers die minder dan fulltime werken (zie ook Figuur 3.3). Bij deze werknemers is de uitruilruimte lager vanwege hun lagere loon. Echter, de ET-kosten, zoals huisvestingskosten, extra kosten voor levensonderhoud of reiskosten, zijn doorgaans constant en niet afhankelijk van het aantal gewerkte uren. Dit resulteert in een zeer hoge verhouding voor deze groep werknemers. Daarnaast zijn er enkele uitschieters te zien, die het gevolg zijn van relatief hoge ET-kosten.

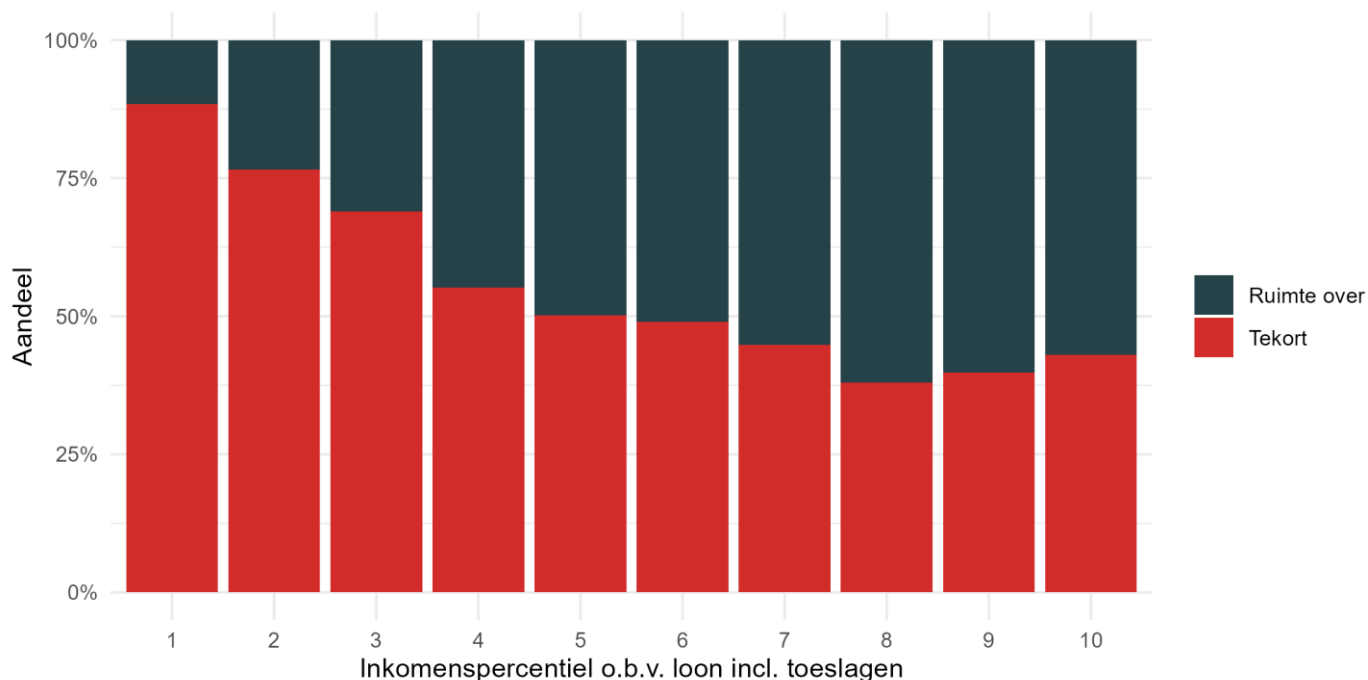
Figuur 3.17 Hoe lager het inkomen, hoe hoger de verhouding ET-kosten tot uitrustruimte



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.18 gaat in op de verhouding tussen de ET-kosten en de uitrustruimte per inkomenspercentiel. Ook hier zijn de percentielen ingedeeld op het loon inclusief toeslagen in plaats van het uurloon. Te zien is dat werknemers met relatief lagere inkomens vaker te weinig uitrustruimte hebben om alle ET-kosten uit te kunnen ruilen. De ET-kosten spelen hier dus een belangrijke rol in. Voor medewerkers met het laagste inkomen heeft slechts een kleine groep dus minder ET-kosten dan uitrustruimte.

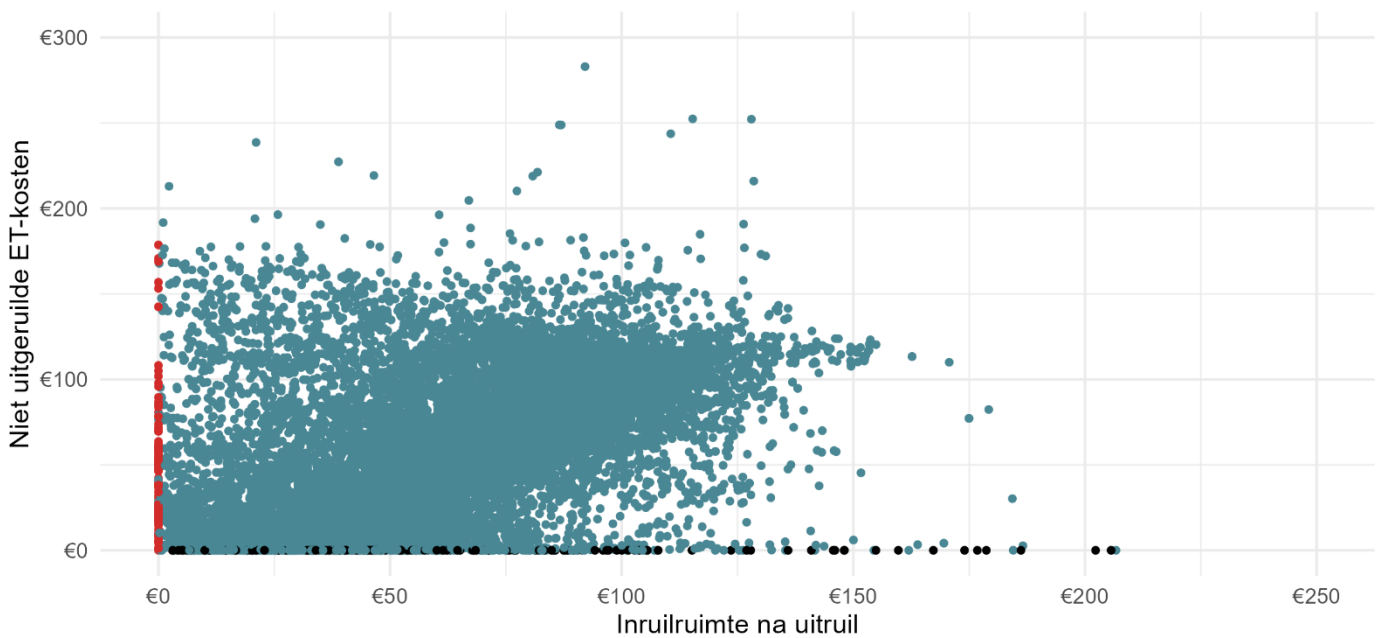
Figuur 3.18 Lagere inkomenspercentielen hebben vaker niet genoeg uitrustruimte om alle ET-kosten uit te ruilen



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.19 toont de verhouding van de niet uitgeruilde ET-kosten na uitruil (y-as) en de resterende uitruilruimte na uitruil (x-as). Dit betreft de gemiddelde wekelijkse waardes per werknemer. De niet uitgeruilde ET-kosten zijn berekend door de ET-kosten te verminderen met het ingehouden bedrag (de uitruil). De resterende uitruil is zoals eerder aangegeven de uitkomst van de uitruilruimte minus de uitruil. De rode waarnemingen betreffen werknemers waar de uitruilruimte na uitruil nul is, maar de resterende ET-kosten niet. Een interpretatie is dat er onvoldoende uitruilruimte was om alle ET-kosten uit te ruilen. De zwarte waarnemingen daarentegen betreffen de groep werknemers waar er geen resterende ET-kosten waren, terwijl er nog wel uitruilruimte over was. De uitgeruilde ET-kosten waren dus lager dan of gelijk aan de uitruilruimte. De blauwe waarnemingen vertegenwoordigen werknemers waarbij zowel de resterende ET-kosten als de resterende uitruilruimte na de uitruil niet nul zijn. Deze werknemers hebben dus niet al hun ET-kosten kunnen uitruilen, maar hebben nog wel uitruilruimte over. Dit betekent dat de beschikbare uitruilruimte niet volledig is benut. Op basis van de data kunnen wij echter niet vaststellen waarom de uitruilruimte niet volledig wordt gebruikt.

Figuur 3.19 Een groot deel van de werknemers heeft zowel ET-kosten als uitruilruimte over na de uitruil. Dit duidt erop dat de ETK-regeling niet volledig benut wordt



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

### 3.2 ETK-voordeel: uitzend-cao 2023 (huidige data)

Tabel 3.1 geeft een voorbeeldberekening op basis van de data weer om tot het werknemers- en werkgeversvoordeel te komen. De berekening is gebaseerd op de ETK-regeling zoals opgenomen in (onder meer) de uitzend-cao in 2023. Er is voor gekozen om de uitwerking van de ETK-regeling weer te geven voor een werknemer in het eerste percentiel en een werknemer in het voorlaatste (negende) percentiel, om de werking voor een hoog loon en laag loon binnen deze loonverdeling te laten zien. Figuur 3.20 tot en met Figuur 3.26 illustreren het werknemers- en werkgeversvoordeel grafisch.

Tabel 3.1 Voorbeeldberekening van de ETK-regeling

ETK-regeling uitzend-cao (2023)		ETK-regeling uitzend-cao (2023)	
<i>1<sup>e</sup> percentiel</i>		<i>9<sup>e</sup> percentiel</i>	
Brutoloon	412,00	Brutoloon	588,00
Inhouding ETK (81%)	- 39,35	Inhouding ETK (81%)	- 102,65
Belastbaar loon	372,65	Belastbaar loon	485,35
Belasting	- 11,90	Belasting	- 33,27
	360,75		452,08
Uitruil (100%)	+ 48,58	Uitruil (100%)	+ 126,73
ET-kosten (voorbeeld)	- 100,00	ET-kosten (voorbeeld)	- 150,00
Nettoloon	<b>309,33</b>	Nettoloon	<b>428,81</b>
Geen ETK-regeling		Geen ETK-regeling	
Brutoloon	412,00	Brutoloon	588,00
Belasting	- 14,89	Belasting	- 74,33
	397,31		513,67
ET-kosten (voorbeeld)	- 100,00	ET-kosten (voorbeeld)	- 150,00
Nettoloon	<b>297,31</b>	Nettoloon	<b>363,67</b>
Voordeel werknemer	12,02	Voordeel werknemer	65,14
Voordeel werkgever	1,58	Voordeel werkgever	4,12

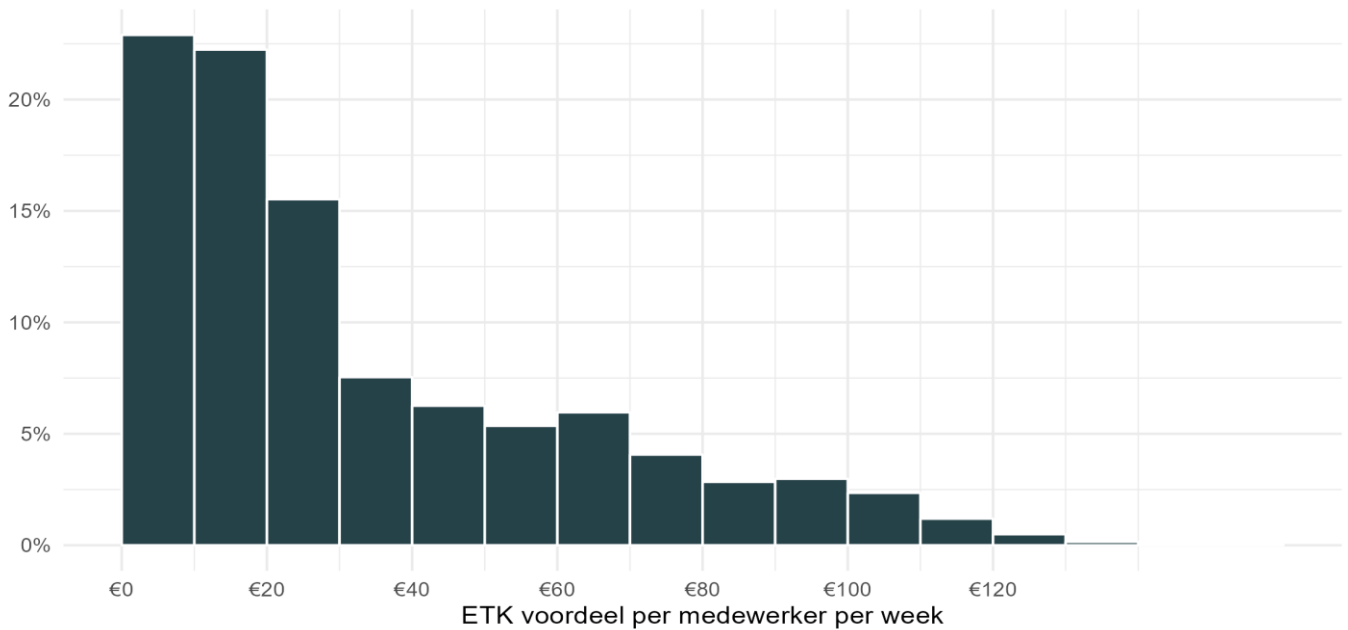
Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek op basis van uitzend-cao 2023.

In het hoofdrapport is het werknemersvoordeel berekend op basis van aannames over de lonen, de ET-kosten en de werkelijke uitruil (volledige benutting van de uitruilruimte). De Nocore data stellen ons in staat om invulling te geven aan de eerder gemaakte aannames over het loon, de ET-kosten en de werkelijke uitruil. De berekening voor het werknemersvoordeel blijft hetzelfde: het voordeel weerspiegelt het verschil in netto loon tussen het wel of niet toepassen van de ETK-regeling voor eenzelfde werknemer.

Het werkgeversvoordeel bestaat uit het aan werkgeversbelastingen (AWf, Aof, Wko en Zw) bespaarde bedrag op het uitgeruilde bedrag. Vervolgens is dit bedrag verminderd met hetgeen de werkgever extra aan de werknemer betaalt op basis van de ruilvoet van 81 procent (zie in linkervoorbeeld het verschil tussen euro 48,58 en euro 39,35). Met deze betaling stijgt het netto loon van de werknemer, waarmee het aandeel van het fiscale voordeel van de werknemer eveneens toeneemt. De toename van het netto loon hangt af van de verhouding tussen de uitruilruimte voortkomend uit het basisloon en de bovenwettelijke vakantiedagen (wel 81 procent) ten opzichte van de uitruilruimte op basis van toeslagen en overwerk (geen 81 procent). De berekening gaat uit van de aanname dat de uitruilruimte volledig uit het basisloon en de bovenwettelijke vakantiedagen komt. De berekening is illustratief om de werking van de regeling te tonen; in de data verschilt de verhouding per werknemer, waardoor het netto loon verschilt.

De verdeling van het gemiddelde wekelijkse voordeel per werknemer is in Figuur 3.20 afgebeeld. Twee derde van de werknemers heeft een voordeel van tussen de euro 0 en euro 30 bij het toepassen van de ETK-regeling. Het voordeel loopt op tot meer dan euro 120 bij enkele werknemers.

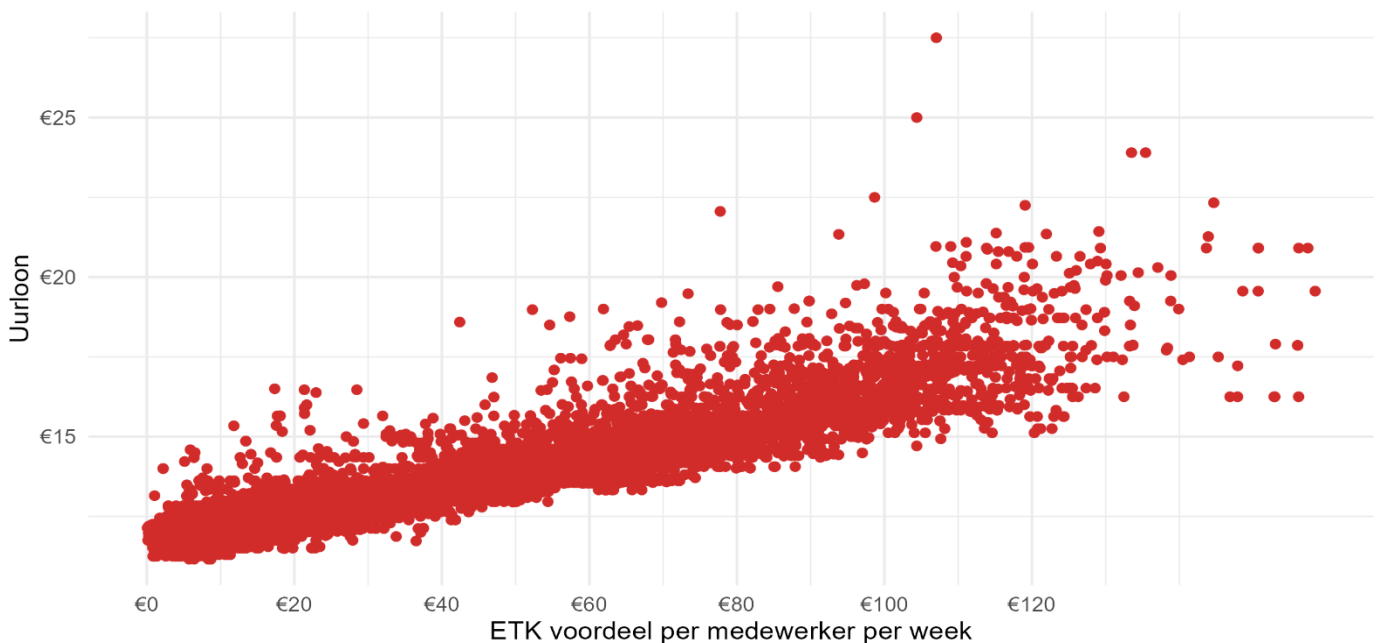
Figuur 3.20 Het werknemersvoordeel door het toepassen van de ETK-regeling ligt veelal tussen de euro 0 en euro 30



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.21 laat zien dat het werknemersvoordeel een positief verband heeft met het uurloon. Dit is een gevolg van de vormgeving van de ETK-regeling: hoe meer loon, des te meer uitruimte en mogelijk voordeel. De figuur geeft een indruk van de omvang van dit effect en de spreiding die volgt uit de werkelijke verschillen in ETK-kosten.

Figuur 3.21 Gemiddeld voordeel per medewerker ten opzichte van het uurloon

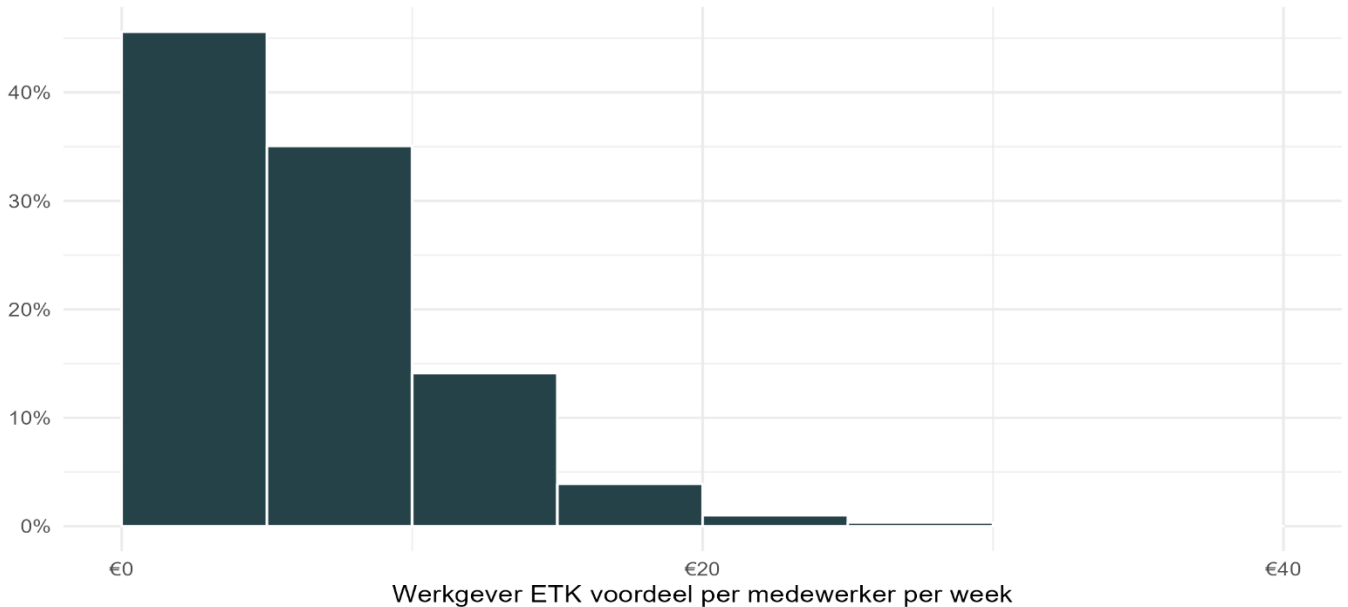


Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.22 geeft het gemiddelde voordeel van de werkgever weer. In het gros van de gevallen ligt het werkgeversvoordeel tussen de euro 0 tot euro 20. De voorbeeldberekeningen uit het hoofdrapport vielen richting de bovenkant van deze bandbreedte. De berekening van het fiscale voordeel voor de werkgever valt in dit

addendum gemiddeld lager uit. Dit heeft twee oorzaken. Ten eerste worden werkelijke gegevens gebruikt in plaats van aannames. Ten tweede houdt deze berekening, naast het belastingvoordeel, ook rekening met de verschuiving van het voordeel van de werkgever naar de werknemer. Deze benadering is in het hoofdrapport niet op dezelfde wijze toegepast.

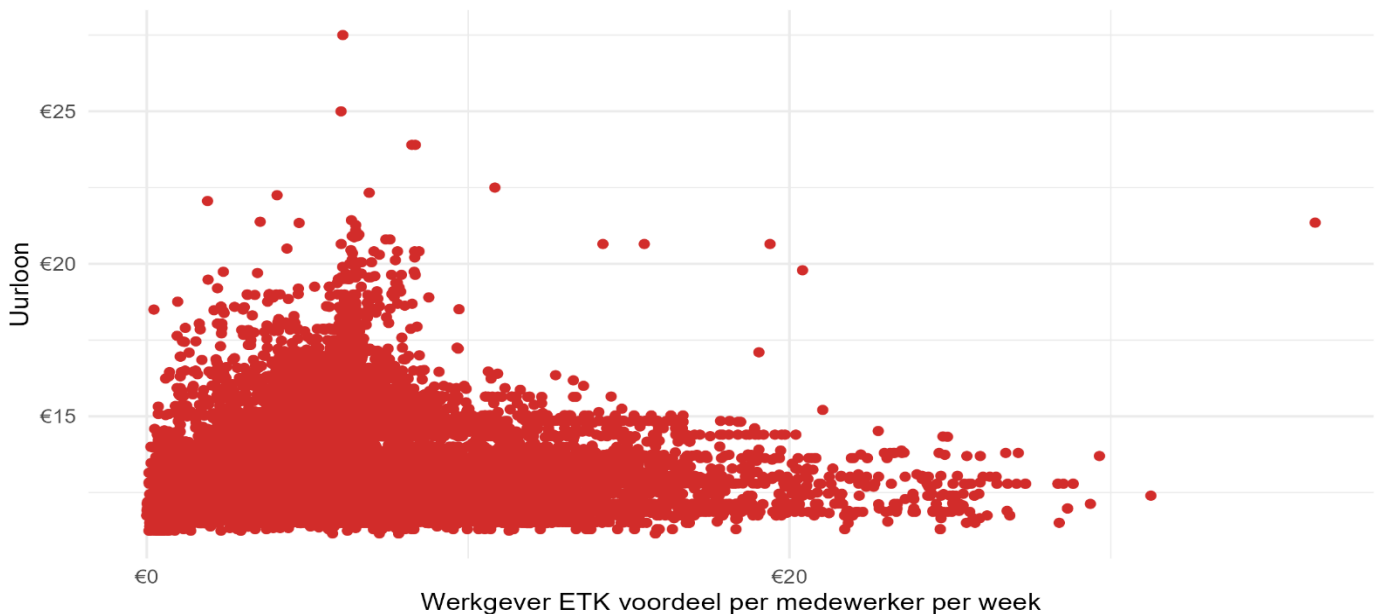
Figuur 3.22 Het gemiddelde werkgeversvoordeel per week ligt meestal tussen de euro 0 en euro 20



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.23 toont het gemiddelde voordeel van de werkgever ten opzichte van het uurloon van de werknemer. Bij hogere uurlonen kan het voordeel voor de werkgever zowel hoger als lager zijn, afhankelijk van de verhouding in de uitruil. Hierdoor kan de verschuiving van het voordeel zowel positief als negatief uitpakken voor de werkgever.

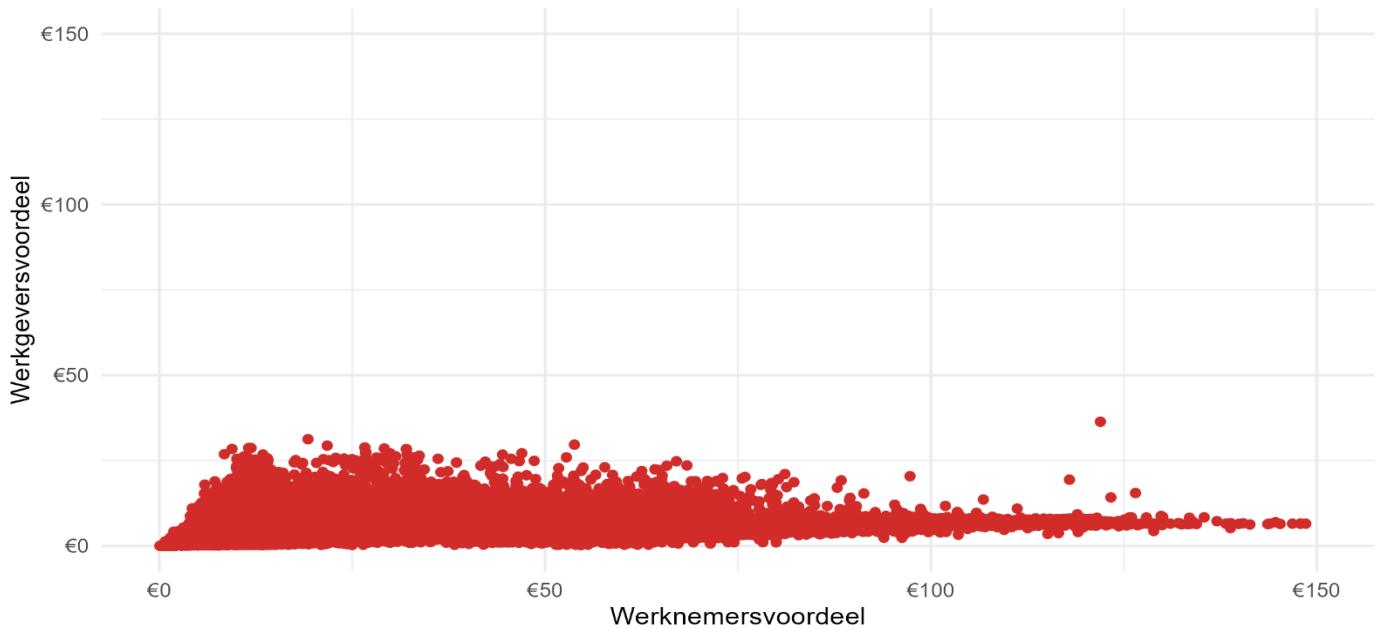
Figuur 3.23 Het werkgeversvoordeel houdt weinig verband met het uurloon van medewerkers



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

In Figuur 3.24 is het werknemersvoordeel te zien ten opzichte van het werkgeversvoordeel. Het werknemersvoordeel stijgt relatief sneller dan het werkgeversvoordeel. Dit komt doordat de verschuiving van het voordeel van de werkgever naar de werknemer de stijging in het werkgeversvoordeel deels tenietdoet, terwijl het voordeel voor de werknemer blijft stijgen. Dit mechanisme is ook zichtbaar in de voorbeeldberekening in Tabel 3.1.

Figuur 3.24 Het werknemersvoordeel loopt op tot bijna euro 150 per week, het werkgeversvoordeel tot ruim euro 25

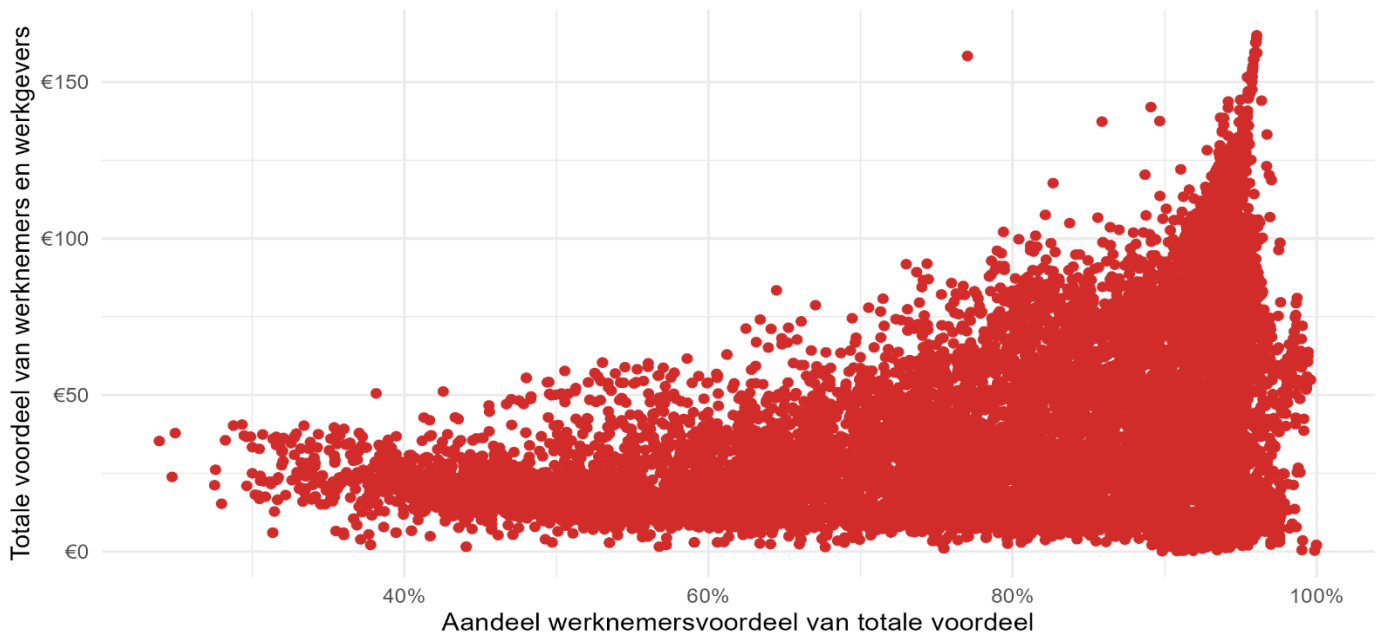


Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 1.25 toont het aandeel van het werknemersvoordeel in het gezamenlijke voordeel voor zowel de werknemer als werkgever bij het gebruik van de ETK-regeling. Hieruit blijkt opnieuw dat werknemers relatief meer voordeel behalen dan werkgevers. De spreiding in het genoten voordeel kan grotendeels worden verklaard door de variatie in ET-kosten per werknemer. Hoe hoger de ET-kosten, des te meer er kan worden uitgeruild (mits de uitruilruimte dit toelaat), wat resulteert in een groter voordeel voor de werknemer.



Figuur 3.25 Werknemers hebben vaker het grootste aandeel in het totale voordeel van de ETK-regeling



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 3.26 toont het totale jaarlijkse werknemers- en werkgeversvoordeel per werknemer in 2023. Te zien is dat ruim de helft van de werknemers op jaarbasis een voordeel had van tussen de euro 0 en euro 500. Voor werknemers die in 2022 begonnen te werken en in 2023 eindigen, is alleen het gedeelte van het voordeel meegenomen dat in 2023 is ontstaan. Hetzelfde geldt voor werknemers die eind 2023 zijn begonnen met werken. Hierdoor zijn er werknemers in de data opgenomen waarbij slechts enkele weken aan voordeel konden worden meegenomen. Dit is een belangrijke kanttekening, vooral bij het aandeel van het laagste voordeel, dat daarom aannemelijk lager is.

Figuur 3.26 Het totale voordeel per medewerker ligt vooral tussen de euro 0 en euro 5.000 in 2023



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

### 3.3 ETK-voordeel: uitwerking uitzend-cao 2025 en LTO-cao

Vanaf 1 januari 2025 wordt de 81 procent ruilvoet in de uitzend-cao gewijzigd naar 100 procent. Daarbij is overeengekomen dat werknemers reserveringen (vakantiedagen, vakantiebijslag, kort verzuim en bijzonder verlof en feestdagen) zullen opbouwen over het volledige uitruilbedrag. Hiermee verschilt de uitwerking van de ETK-regeling in de uitzendsector niet langer van de wettelijke uitwerking. Deze verandering heeft met name gevolgen voor het werknemers- en werkgeversvoordeel. Doordat er geen sprake meer is van een netto compensatie van de misgelopen reserveringen zullen werknemers in de uitzendbranche een kleiner voordeel overhouden. Werkgevers zullen hierdoor een groter voordeel behalen doordat 100 procent van de uitruil ingehouden kan worden op het bruto loon.

Tabel 3.2 illustreert de bovengenoemde verandering. Er is in alle gevallen gerekend met de belastingtarieven van 2023, zodat een vergelijking gemaakt kan worden. Daarbij is ook een voorbeeldberekening gegeven voor de ETK-regeling in de landbouwsector in 2023, deze variatie is ongewijzigd gebleven op het moment van publicatie. De nieuwe uitwerking van de ETK-regeling in de uitzendsector is in feite gelijk aan die in de landbouwsector en de wettelijke uitwerking. Hierbij neemt het voordeel voor de werknemer af, terwijl het voordeel voor de werkgever toeneemt. Deze toename komt niet alleen doordat de werkgever 100 procent kan inhouden, maar ook doordat er geen verschuiving van het voordeel van de werkgever naar de werknemer meer plaatsvindt.

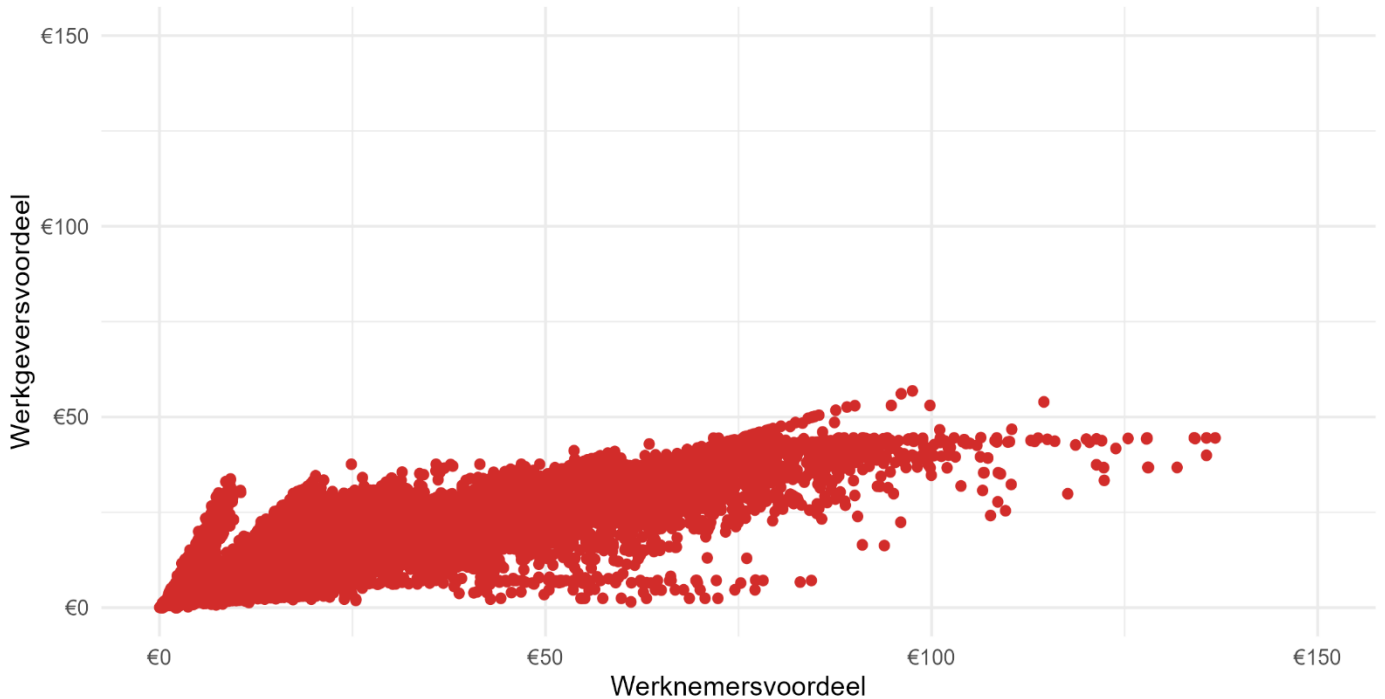
Tabel 3.2 Voorbeeldberekening inclusief wijziging uitzend-cao in 2025, alsmede uitwerking landbouwsector

ETK-regeling uitzend-cao (2023)		ETK-regeling uitzend-cao (2025)		ETK-regeling LTO-cao (2023)	
<i>5<sup>e</sup> percentiel</i>		<i>5<sup>e</sup> percentiel</i>		<i>5<sup>e</sup> percentiel</i>	
Brutoloon	469,00	Brutoloon	469,00	Brutoloon	469,00
Inhouding ETK (81%)	- 50,96	Inhouding ETK (100%)	- 62,91	Inhouding ETK (100%)	- 62,91
Belastbaar loon	418,04	Belastbaar loon	406,09	Belastbaar loon	406,09
Belasting	- 15,12	Belasting	- 8,63	Belasting	- 8,63
	402,92		397,46		397,46
Uitruil (100%)	+ 62,91	Uitruil (100%)	+ 62,91	Uitruil (100%)	+ 62,91
ET-kosten (voorbeeld)	- 100,00	ET-kosten (voorbeeld)	- 100,00	ET-kosten (voorbeeld)	- 100,00
Nettoloon	<b>365,83</b>	Nettoloon	<b>360,37</b>	Nettoloon	<b>360,37</b>
<i>Geen ETK-regeling</i>		<i>Geen ETK-regeling</i>		<i>Geen ETK-regeling</i>	
Brutoloon	469,00	Brutoloon	469,00	Brutoloon	469,00
Belasting	- 26,63	Belasting	- 26,63	Belasting	- 26,63
	442,37		442,37		442,37
ET-kosten (voorbeeld)	- 100,00	ET-kosten (voorbeeld)	- 100,00	ET-kosten (voorbeeld)	- 100,00
Nettoloon	<b>342,37</b>	Nettoloon	<b>342,37</b>	Nettoloon	<b>342,37</b>
Voordeel werknemer	23,46	Voordeel werknemer	18,00	Voordeel werknemer	18,00
Voordeel werkgever	2,04	Voordeel werkgever	14,00	Voordeel werkgever	14,00

Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek op basis van uitzend-cao 2023 en 2025 en LTO cao 2023

In het onderstaande stuk laten we dezelfde figuren zien als hierboven, maar dan voor de uitzend-cao per 2025. Figuur 3.27 geeft het werkgevers- en werknemersvoordeel weer. In vergelijking met Figuur 3.24 is het werkgeversvoordeel omhoog geschoven.

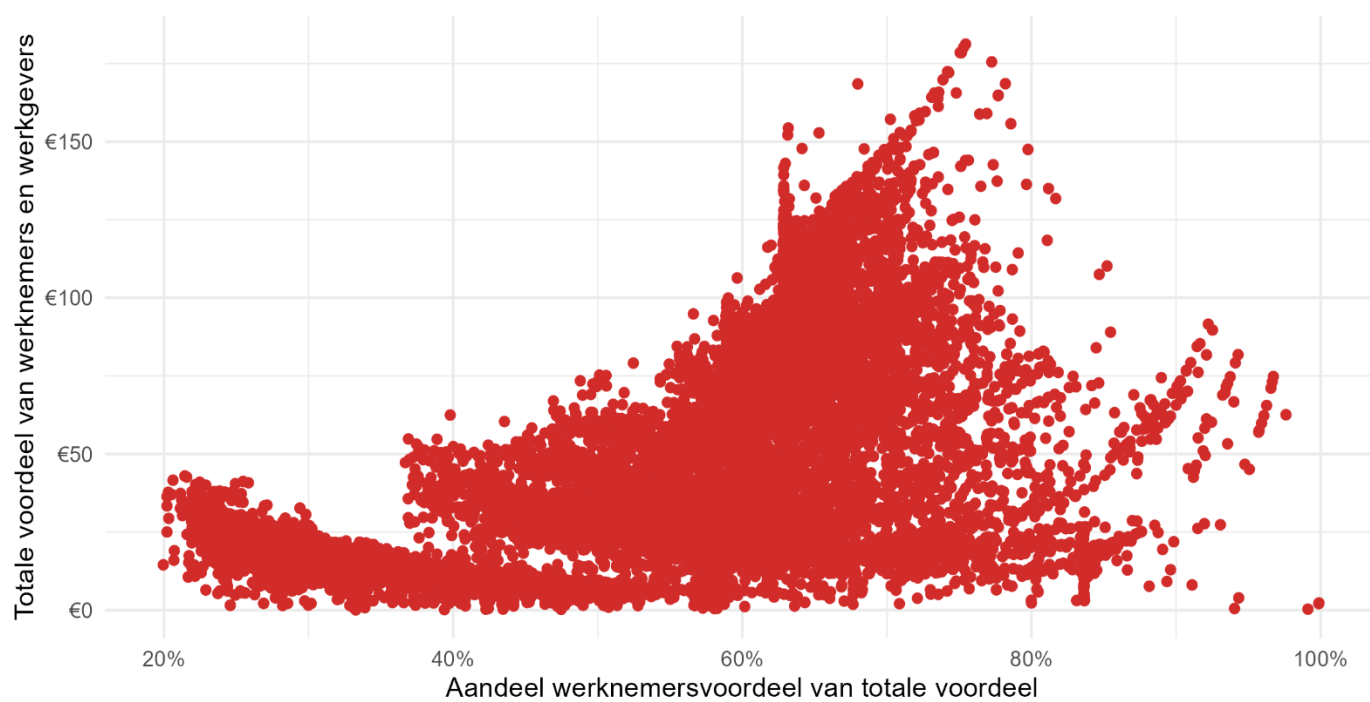
Figuur 3.27 Het werknemersvoordeel loopt op tot bijna euro 150 per week, het werkgeversvoordeel tot ruim euro 50



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Figuur 1.28 toont het nieuwe aandeel van het werknemersvoordeel. Per 2025 is het aandeel van het werknemersvoordeel dus kleiner dan in 2023 (zie Figuur 3.25). Het aandeel werknemersvoordeel in het totale voordeel is sterk afhankelijk van het uurloon, de uitrustruimte en de uitgeruide ET-kosten. Het werknemersvoordeel stijgt relatief sterker naarmate het uurloon hoger is. Dit komt door de progressiviteit in de inkomstenbelasting. Naarmate een werknemer een hoger uurloon heeft, zal de inhouding tot een groter belastingvoordeel leiden, aangezien de marginale belastingdruk hoger ligt. Dit, samen met het feit dat het werkgeversvoordeel lineair (constant) is, verklaart de non-lineaire bewegingen naar rechtsboven in Figuur 1.28. De spreiding kan onder meer verklaard worden door de uitrustruimte en de uitgeruide ET-kosten. Daarnaast hebben bedrijven mogelijk verschillende toepassingen van de ETK-regeling (wat er precies uitgeruild wordt). Gezien de aanwezigheid van de relatieve grote concentratie van medewerkers die werkzaam zijn bij een klein aantal bedrijven in de data, is dit een mogelijke verklaring voor de clusters in de figuur.

Figuur 3.28 Werknemers hebben een groter aandeel in het totale voordeel van de ETK-regeling



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

### 3.4 Budgettaire belang

Het budgettaire belang voor de rijksbegroting schatten we op de volgende manier:

*Budgettaire belang*

$$= \text{aantal potentiële ETK gebruikers in 2023} * \text{correctie voor niet gebruik} * \text{aantal gewerkte weken} * \text{vervangingsfactor} * \text{het gemiddelde fiscale voordeel per week}$$

De bronnen/aannames die we hiervoor gebruiken zijn:

- Aantal potentiële ETK-gebruikers: een benadering met CBS Microdata in het hoofdrapport<sup>9</sup> en het rapport Drie jaar na Roemer<sup>10</sup>
- 50 procent niet gebruik: naar aanleiding van interviews uitgevoerd in het kader van dit onderzoek;
- Aantal gewerkte weken: aan de hand van de Nocore dataset binnen deze notitie en het aantal gewerkte weken van de potentiële groep ETK-gebruikers uit de CBS Microdata;
- Vervangingsfactor: het aantal werknemers dat nodig is voor volledige bezetting in een jaar;
- Gemiddelde fiscale voordeel per week: het werknemersvoordeel en het werkgeversvoordeel uit deze notitie en de geldende belastingpercentages in 2023.

Onze inschatting is dat het gemiddelde fiscale voordeel per week en het aantal gewerkte weken met een relatief hoog niveau van zekerheid zijn ingeschat. De spreiding in de data is beperkt en de gegevens komen sterk overeen met het beeld dat naar voren komt uit diverse interviews. Er is gerekend met de (wettelijke) uitwerking van de ETK-regeling, zoals deze ook voor de uitzendsector zal gelden per 2025. De uitwerking die in 2023 toegepast werd bevat immers de ruilvoet van 81 procent: dit volgt niet uit wetgeving van de ETK-regeling, maar betreft enkel een sectorspecifieke toepassing.

Het aandeel niet gebruik en het aantal potentiële ETK-gebruikers zijn daarentegen met een relatief laag niveau van zekerheid ingeschat. Het aandeel niet gebruik is niet gebaseerd op registerdata en daarmee slechts beperkt betrouwbaar. Het aantal potentiële ETK-gebruikers is wel met registerdata in beeld gebracht, maar hiervan is bekend dat slechts een beperkt deel van de arbeidsmigranten op een correcte wijze wordt ingeschreven omdat dit niet verplicht is. Om deze reden presenteren we een bandbreedte van het aantal potentiële ETK-gebruikers.

Als we de gegevens invullen is de inschatting

Ondergrens:

$$€ 92 \text{ miljoen} = 83.499 \text{ personen} * 50\% \text{ niet gebruik} * 18 \text{ gewerkte weken} * 2,89 \text{ vervangingsfactor} * 42 \text{ euro fiscaal voordeel}$$

Bovengrens:

$$€ 219 \text{ miljoen} = 200.000 \text{ personen} * 50\% \text{ niet gebruik} * 18 \text{ gewerkte weken} * 2,89 \text{ vervangingsfactor} * 42 \text{ euro fiscaal voordeel}$$

Op basis van de Nocore data hebben wij de wettelijke uitwerking berekend (i.e. toepassing van de ETK-regeling zoals beschreven in de uitzend-cao per 2025, alsmede LTO-cao). Het gemiddelde wekelijkse werknemersvoordeel bedraagt ruim euro 25. Het gemiddelde wekelijkse voordeel van de werkgever bedraagt bijna euro 17. In totaal is het voordeel gemiddeld euro 42 euro per week bij gebruik van de ETK-regeling waarbij werknemers gemiddeld 60 procent van het voordeel toekomt. Dit berekenen we als volgt: de data worden in tien percentielen opgesplitst op

<sup>9</sup> Vanaf p. 87 [kunde, kosten en keuzes \(seo.nl\)](#)

<sup>10</sup> [Drie jaar na Roemer: Jaarrapportage arbeidsmigranten 2023 \(overheid.nl\)](#)

basis van het uurloon van de werknemers. Hieruit volgen per percentiel het wekelijkse bruto loon inclusief toeslagen en de gemiddelde uitruil per week. Beide zijn gebaseerd op de werkelijk gewerkte uren, alsmede het bijbehorende minimumloon bij de berekening van de uitruilruimte. Vervolgens is per percentiel het voordeel berekend, waarna het gemiddelde is genomen van de tien percentielen.

Op basis van het uitruilbedrag wordt het belastingvoordeel voor werkgevers per percentiel berekend door het uitruilbedrag te vermenigvuldigen met de werkgeversbelastingen (AWf, Aof, Wko en Zvw). Het belastingvoordeel voor werknemers wordt per percentiel berekend door enerzijds een berekening te maken van de te betalen belasting met toepassing van de ETK-regeling en anderzijds zonder toepassing ervan. Bij de berekening met de uitruil wordt het bruto loon verminderd met het uitruilbedrag. Dit geeft het belastbaar bedrag waarmee de belasting berekend wordt rekening houdend met de algemene heffingskorting en de arbeidskorting. Zie Tabel 3.3 voor de effectieve belastingtarieven per percentiel.

Tabel 3.3 Belastingberekening per percentiel

Percentiel	Gemiddeld loon per week inclusief toeslagen	Gemiddelde inhouding (uitruil) volgens toepassing uitzend-cao per 2025 (100%)	Effectief belastingtarief met regeling	Effectief belastingtarief zonder regeling
1	412	42,59	2,8%	3,6%
2	420	51,09	2,8%	3,6%
3	468	50,82	3,2%	5,6%
4	441	44,75	3,1%	3,9%
5	469	58,37	3,1%	5,7%
6	482	55,44	3,3%	6,6%
7	500	80,17	3,1%	7,8%
8	538	98,88	3,1%	10,1%
9	588	121,67	4,4%	12,6%
10	672	155,51	6,8%	16,1%

Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek

Voor de berekening van het budgettaire belang gaan we uit van 18 gewerkte weken in Nederland. Uit de Nocore-data blijkt dat werknemers gemiddeld ongeveer 16 weken in 2023 werken. Het is echter belangrijk om op te merken dat er een groep medewerkers is die slechts enkele weken in 2023 heeft gewerkt, maar dan wel eerder al in Nederland was, dan wel nog langer blijft. Hierdoor ligt het daadwerkelijke aantal gewerkte weken hoogstwaarschijnlijk hoger. Op basis van CBS Microdata en de in het hoofdrapport gekozen afbakeningen (140 procent van het wettelijk minimumloon en MOE-landen) werd het gemiddelde aantal gewerkte weken geschat op ongeveer 18,5 weken. Gezien de mogelijke onderschatting in de Nocore-data (16 weken), is er voor de berekeningen gekozen voor een gemiddelde van 18 weken per werknemer.

Voor de inschatting zal uitgegaan worden van volledige bezetting. Dit betekent dat een arbeidsmigrant die 18 weken werkt, vervangen dient te worden door een andere arbeidsmigrant die vervolgens ook weer voor 18 weken blijft. Zo blijft een plek het hele jaar bezet. Om een inschatting te geven voor een heel jaar dient gebruik te worden gemaakt van een zogeheten vervangingsfactor. De vervangingsfactor wordt berekend door het aantal weken in een

jaar te delen door de gemiddelde verblijfsduur van een arbeidsmigrant. Aangenomen dat een arbeidsmigrant 18 weken in Nederland werkt, is de vervangingsfactor 2,89 voor 2023.

We gaan uit van 50 procent niet-gebruik onder werknemers. Ongeveer twee derde van bedrijven die hun data beschikbaar hebben gesteld, maakt gebruik van de ETK-regeling. De verwachting is dat dit aandeel hoger is in de klantenpopulatie van Nocore, omdat het bedrijf specifiek bekend is voor de toepassing van de ETK-regeling in de software voor loonadministratie. Op basis van interviews uitgevoerd in het kader van dit onderzoek, verwachten we dat ongeveer de helft van alle bedrijven gebruikmaakt van de ETK-regeling wanneer hun werknemers hiervoor in aanmerking komen. We zien hierbij geen verschil op basis van de grootte van de bedrijven. Redenen voor niet-gebruik zijn onder andere gebrek aan bekendheid met de regeling bij zowel werknemers als werkgevers, en te hoge administratieve lasten.

De inschattingen van het aantal potentiële ETK-gebruikers in het hoofdrapport is 83.499 in 2022. De benadering voor deze groep is gemaakt met de selecties dat een ETK-gebruiker niet de 30%-regeling gebruikt, maximaal vijf jaar in Nederland is, onderdeel uitmaakt van de polisadministratie (banenadministratie), maximaal 140 procent van het wettelijk minimumloon verdient en afkomstig is uit Midden- en Oost-Europa. De aanpak is in de basis hetzelfde als die in het rapport Arbeidsmigratie 2030 (SEO, 2022<sup>11</sup>). Voor een onderbouwing van de aannames verwijzen we naar het hoofdrapport.

Een alternatieve inschatting van het aantal potentiële ETK-gebruikers is gemaakt in het rapport "Drie jaar na Roemer" van Het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten (2023), dat eveneens CBS-data benut. Dit rapport noemt deze inschatting niet een benadering voor het aantal ETK-gebruikers, maar de gehanteerde aannames komen sterk overeen. Het betreft (Europese) arbeidsmigranten die in december 2022 in Nederland werkzaam zijn met een loon dat maximaal 130 procent van het minimumloon bedraagt en een verblijfsduur van korter dan vijf jaar. Het rapport komt tot een schatting van ruim 200.000 personen. Bijna 140.000 hiervan waren personen die ingeschreven waren als niet-ingezetenen in de BRP (Basis Registratie Personen), de overige 60.000 zijn wel ingezetene. Een inschrijving als niet-ingezetene is mogelijk indien een persoon niet langer dan vier maanden in Nederland verblijft, maar het is niet verplicht. Het is echter niet duidelijk of de personen daadwerkelijk na vier maanden weer vertrokken zijn of dat zij langer in Nederland gebleven zijn.

### Budgettair belang per kostensoort

Het budgettair belang van de kostensoorten is niet evenredig verdeeld naar de omvang van de totale opgegeven kosten omdat niet alle kosten worden uitgeruild (zie Figuur 3.19). Wij hanteren de uit de data naar voren komende niet-volledige benutting van de ETK-regeling ook in deze berekening. Om het budgettaire belang per kostensoort in kaart te brengen, voeren we de berekening uit onder de aanname dat één of meerdere kostensoorten niet langer tot de ET-kosten behoort/behoren. In deze analyse is rekening gehouden met drie typen werknemers:

- Werknemers die initieel meer ET-kosten hadden dan er daadwerkelijk uitgeruild is en na het wegvallen van een kostensoort nog steeds meer ET-kosten hebben. Voor deze werknemers verandert er niets, afgezien van een lagere afrekening van de ET-kosten;
- Werknemers die initieel minder ET-kosten hadden dan er daadwerkelijk uitgeruild is, en na het wegvallen van een kostensoort (vanzelfsprekend) ook minder ET-kosten kunnen uitruilen. Voor deze werknemers is dus sprake van een lager ingehouden bedrag op het bruto loon, aangezien de inhouding de ET-kosten volgt;
- Werknemers die initieel meer ET-kosten hadden dan er daadwerkelijk uitgeruild is en na het wegvallen van een kostensoort minder ET-kosten hebben dan voorheen uitgeruild was. Voor deze werknemers is ook sprake van een lager ingehouden bedrag op het bruto loon, aangezien de inhouding de ET-kosten volgt. Daarbij is in de verlaging rekening gehouden met het feit dat deze werknemers initieel meer ET-kosten

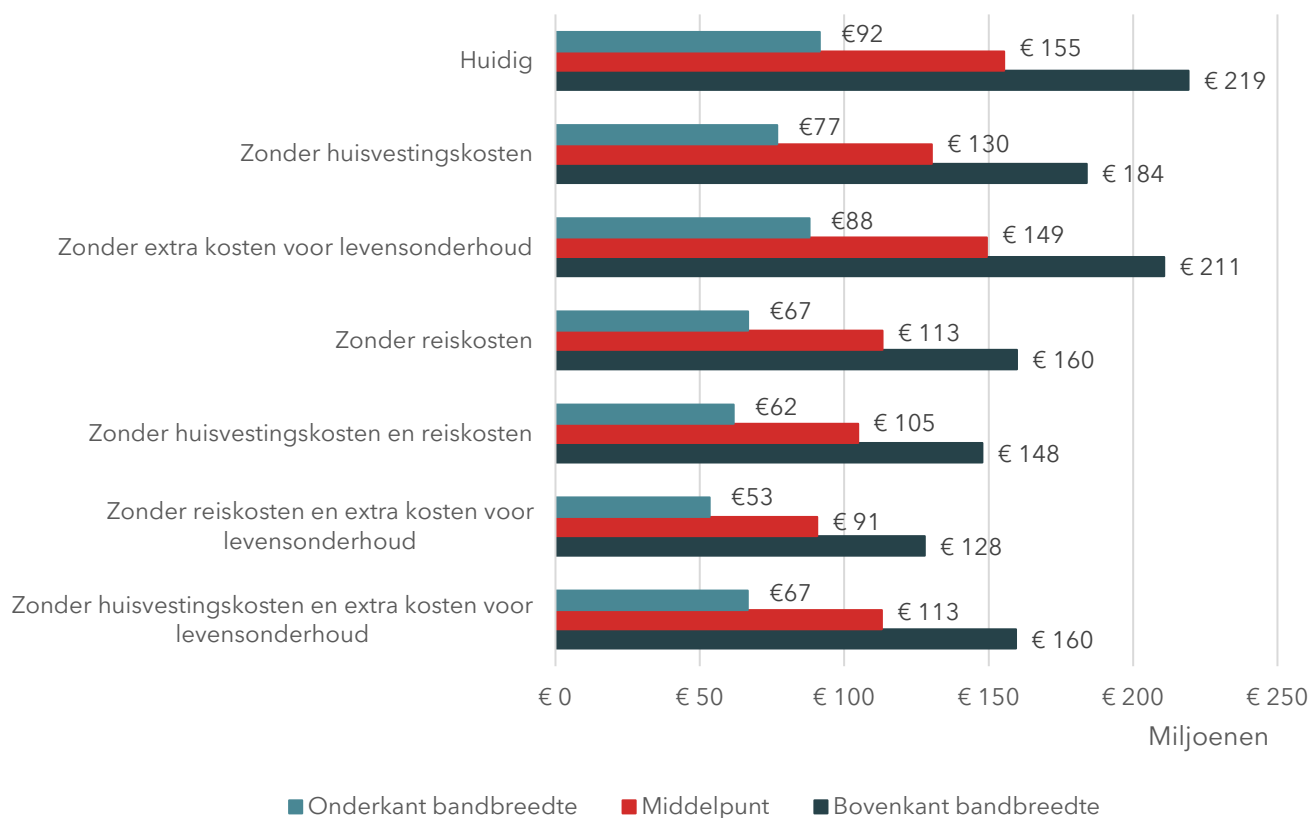
<sup>11</sup> [Arbeidsmigratie in 2030 \(abu.nl\)](https://www.abu.nl)

hadden dan er daadwerkelijk uitgeruild was (i.e. enkel een deel van de kosten werd voorheen ingehouden op het bruto loon).

Het huidige gemiddelde wekelijkse voordeel per werknemer (euro 42) daalt nauwelijks bij afschaffing van de kosten voor levensonderhoud (ongeveer euro 41). De kleine daling van het voordeel bij afschaffing van de kosten voor levensonderhoud lijkt erop te wijzen dat, ondanks de relatief grotere vermindering in de ET-kosten (bijna 20 procent), veel werknemers nog steeds te weinig uitruilruimte hebben om alle ET-kosten te dekken of beperkt worden door het maximaal uit te ruilen bedrag volgens de uitzend-cao's (30 procent van het bruto loon). Dit blijkt eveneens uit het feit dat, hoewel reiskosten ruim de helft van de totale kosten uitmaken in deze data, een afschaffing ervan het budgettaire belang relatief minder sterk doet afnemen. De daling is sterker bij afschaffing van de kosten voor huisvesting (euro 35) of reiskosten (euro 31).

Figuur 1.29 toont het budgettaire belang zonder en bij afschaffing van één van de drie kostensoorten. Het geschatte budgettaire belang daalt bij afschaffing van de huisvestingskosten naar euro 77 tot euro 184 miljoen. Bij afschaffing van reiskosten daalt het belang naar euro 67 tot euro 160 miljoen. Daarnaast toont de figuur additionele uitwerkingen waarbij twee kostensoorten uitgesloten worden. Te zien is dat het effect op het budgettaire belang lager is dan het aandeel van de kostensoorten in de totale ET-kosten (zie Figuur 1.6, waarbij bijvoorbeeld het aandeel van de extra kosten voor levensonderhoud bijna 20 procent bedraagt, maar het effect van afschaffing ervan slechts -4 procent bedraagt). De inschattingen zijn namelijk berekend onder de aanname dat het wegvallen van kostensoorten wordt opgevuld door een andere kostensoort (indien de betreffende werknemer nog niet-uitgeruild ET-kosten heeft). Indien geen rekening wordt gehouden met opvulling, zal het effect op het budgettaire belang van de afschaffing van één of meerdere kostensoorten meer overeenkomen met het aandeel van de desbetreffende kostensoort(en) (zie Figuur 3.6).

Figuur 3.29 Het geschatte budgettaire belang daalt het sterkst bij afschaffing van reiskosten of huisvestingskosten



Bron: Data van klanten van Nocore Group (2023). Bewerkingen SEO Economisch Onderzoek







# “De wetenschap dat het goed is.”

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

**SEO-rapport 2024-102**  
**ISBN 978-90-5220-436-9**

## **Informatie & Disclaimer**

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

## **Copyright © 2024 SEO Amsterdam.**

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

Roetersstraat 29  
1018 WB Amsterdam

**+31 20 399 1255**  
[secretariaat@seo.nl](mailto:secretariaat@seo.nl)  
[www.seo.nl](http://www.seo.nl)