Verslag bijeenkomst werkgeverschap

Donderdag 16 november 19:30-21:00, Kinderboerderij Nieuw Rotsoord

Aanwezigen
Er waren 16 mensen aanwezig, en daarmee 10 buurtlocaties vertegenwoordigd: 5 speeltuinen (Torteltuin, Noordse Park, Abstede, Bankaplein en De Hoef) en 4 buurthuizen (Dijckzigt, De Klop, De Schalm en Podium Oost).

Dienstverband
    CAO
    Fiscale Regelingen:
Loon, tarief & prijsstijgingen en accres
zzp'ers
    Wat zijn de plannen voor nieuwe wetgeving?
    Verkapt loondienstverband
Omgaan met conflicten
Vrijwilligers

Dienstverband

Er zijn drie vormen van gezag gebruikelijk tussen een werkgever en een werknemer.

- Formeel gezag: een werkgever mag dingen bepalen voor diens personeel, die buiten de feitelijke werkzaamheden vallen. Zoals waar en wanneer ze werken en wat voor kleding ze dragen.
- Materieel gezag: een werkgever mag bepalen hoe medewerkers hun werk doen. Een werkgever die geen specifieke instructies heeft gegeven, heeft alsnog wel het gezag om het werk van de medewerker te evalueren en bij te sturen.
- Latent gezag: betekent dat er achteraf wordt geconstateerd of het werk wel of niet goed gedaan is. Dit is de gezagsverhouding die meestal op een opdrachtgever en een zzp'er van toepassing is.

De lasten van de werkgever zijn het brutoloon + premie werknemersverzekering en pensioen (+/- 40% extra), en de inspanningen voor de loonadministratie.

CAO

De CAO Sociaal werk, welzijn en maatschappelijke dienstverlening zijn algemeen bindend voor buurthuizen en speeltuinen.

Vraag: Kan je binnen 1 onderneming 2 aparte CAO's volgen? Bijvoorbeeld Horeca voor een barmedewerker en Welzijn voor bijvoorbeeld beheerders.

We hebben dit later uitgezocht. In principe kan je alleen twee CAO's volgen als er echt sprake is van verschillende bedrijfstakken. Bijvoorbeeld bij grote concerns waarin verschillende activiteiten in verschillende dochterbedrijven worden uitgevoerd. Dan kan

in het ene dochterbedrijf een andere CAO gevolgd worden dan in de andere. In het geval van een buurthuis is dat niet zo. De maatschappelijke functie van het geheel is buurthuis, daarbinnen zijn er enkele verschillende functies maar geen verschillende bedrijfstakken. Je zou dus toch voor één CAO moeten kiezen.

Een aanvullende reden om voor één CAO te kiezen, is dat je anders mogelijk binnen een kleine groep medewerkers ongelijkheid krijgt in arbeidsvoorwaarden.

Individueel Keuze Budget (IKB)

In de CAO staat beschreven dat elke werknemer ook recht heeft op een IKB. Het IKB is een budget waarvan elke medewerker elk jaar aan mag geven wat diegene er mee wil: eindejaarsuitkering, vakantiegeld, dertiende maand, loopbaanbudget.

Tips:

- Bespreek met je medewerker wanneer (elk half jaar of elk jaar) hij/zij doorgeeft waar hij het IKB voor wil inzetten. Als je als vrijwillig bestuur voor meerdere medewerkers het IKB moet verzorgen, kan dat administratief best belastend zijn. Wees daar open over tegen je medewerkers, en bespreek met hen of er afspraken zijn die je kan maken om de werkdruk te verlichten.
- De 10 euro bruto voor zorgverzekering staat los op je salarisstrook, dit moet je goed afstemmen met het loonadministratiekantoor.
- Let op: vakantiedagen en buitengewoon verlof uitbetalen is lastig. Dit is vaak niet begroot en de CAO is er ook streng in. Vrije tijd is ook belangrijk. Maak afspraken met je medewerker en zie erop toe dat de vakantiedagen niet te veel worden opgepot. Als het dienstverband eindigt en je moet de vakantiedagen uitbetalen, gaat ook een groot deel van dit bedrag naar de Belastingdienst.

Verzuimverzekering

Sommige locaties hebben wel en sommigen geen verzuimverzekering. Realiseer je dat je een werknemer in loondienst nog 2 jaar moet uitbetalen bij ziekte. Er komt al die tijd dus geen budget vrij voor vervanging. In de eerste weken dat iemand ziek is willen vrijwilligers / andere medewerkers vaak wel een stapje extra doen om het op te vangen, maar op lange termijn ontstaat er een probleem. Dit risico ligt bij het bestuur. De gemeente ziet dit in essentie niet als haar verantwoordelijkheid.

Het regelen van een collectieve korting voor de verzuimverzekering is lastig. De aard van de leden is te verschillend en het collectief is niet groot genoeg.

Arbodienst

Bij ziekte moet een organisatie zich laten bijstaan door een deskundige, als werkgever moet je dus met een arbodienst werken. De Vrijwilligerscentrale adviseert de ontzorg module van bijvoorbeeld Zorg van de Zaak.

Fiscale Regelingen

Als werkgever kan je gebruik maken van bepaalde fiscale voordelen.

Loonkostenvoordelen (LKV)

Deze regeling is voor werknemers met een arbeidsongeschiktheidsverleden of bijstandsverleden, die uit een uitkering van het UWV of de gemeente komen. Denk aan oudere werknemers (56+), arbeidsgehandicapte werknemers, doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden, en het herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemers.

Om dit fiscale voordeel te gebruiken moet de persoon uit een uitkering van het UWV of de gemeente komen, en moet die instantie een doelgroepenverklaring voor die persoon afgeven. Als werkgever kan je dit fiscale voordeel aanvragen in de aangifte van de loonheffing, met doelgroepverklaring erbij.

Lage-inkomensvoordeel (LIV)

Deze regeling bestaat voor jeugd en voor regulier: het is een jaarlijkse korting voor medewerkers die rond minimumloon zitten. Als mensen op de loonlijst staan wordt het in veel gevallen automatisch toegekend op basis van de loonaangifte.

De regeling is van kracht voor uurlonen tussen de min € 12,04 en € 15,06 (+ aanvullende voorwaarden).

Toevoeging: Vanaf 2024 verdwijnen de vaste minimum maand-, week- en daglonen. Er geldt alleen nog het minimumloon. Het minimum uurloon voor 21 jaar en ouder zal € 13,27 zijn.

Tip**:** Dit is misschien interessant voor jonge stagiairs.

Loon, tarief & prijsstijgingen en accres

We horen als Dwarsverband geluiden dat er een hoge druk op het budget wordt ervaren door de inflatie, loonstijgingen volgend uit het CAO en tariefverhogingen, die voor het gevoel uit de pas loopt met de accres: de toename van de beschikbare subsidie.

Deze ervaring wordt niet perse gedeeld door de aanwezigen. Sarah zal alle leden een mail sturen om te zien of en zo ja waar dit leeft. Als het een breed gedragen probleem is, dan kunnen we gezamenlijk hier actie op ondernemen.

Energiekosten

De stijging van de energiekosten is hoger dan accres. Het was mogelijk om hier een aanvullende subsidie voor aan te vragen.

Inbreng deelnemers

- De aanvraag voor de extra subsidie voor energiekosten was te omslachtig en kostte veel tijd. Niet iedereen heeft om die reden de extra subsidie aangevraagd.
- Het in dienst nemen van een werknemer is kostbaar, je vraagt snel te weinig subsidie hiervoor aan omdat je je op voorhand niet realiseert hoeveel extra kosten er zijn.
- Projecten zoals Avontuurlijk Spelen vragen meer uren en we komen al te kort. Is een belangrijk aandachtspunt ook naar de toekomst.

zzp'ers

Inbreng deelnemers:

- bij een conflict of excessen kan een zzp'er naar het UWV stappen om WW te claimen, door te zeggen dat het wél loondienst was. Dat is een groot risico. Dit risico kan je ondervangen met modelovereenkomst (overeenkomst van opdracht) die je met een zzp-er afsluit, waarin je vastlegt wat de opdracht is en dat deze op zzp-basis wordt uitgevoerd. *Klik hier om een modelovereenkomst te bekijken*
- Zzp-ers zijn administratief heel eenvoudig: je kan als speeltuinmakers makkelijk bij elkaar invallen. Gezamenlijk kan je een broodfonds opzetten, of je aansluiten bij SharePeople.

Wat zijn de plannen voor nieuwe wetgeving?

Deze zijn nog niet duidelijk. Het voorliggende voorstel krijgt felle kritiek vanuit diverse adviesorganen en hoeken, dat het niets gaat oplossen. Wat er wellicht bij gaat horen:

- Een minimum uurtarief voor zzp'ers
- Regels over de inbedding in de organisatie: dat de werkzaamheden die nodig zijn voor de de statutaire dienststelling (het doel) van de organisatie, door een medewerker of vrijwilliger moeten worden uitgevoerd. Dan ga je dus kijken: wat is het doel van de organisatie en wat is de rol van de zzp-er in dat doel? Speeltuinmakers en beheerders hun werk is zo vervlochten met het doel van de organisatie dat je dat dan niet meer aan een ondernemer kan uitbesteden, maar intern moet oplossen.

Wat wel zeker is, is dat de ondernemersaftrek wordt afgebouwd. Nu is dit iets van 5000 euro; in 2027 zal het rond de 800 zijn.

Ook is nu een arbeidsongeschiktheidsverzekering verplicht voor zzp'ers, en hier komt wellicht een verplicht pensioen en aansprakelijkheidsverzekering bij.

Verkapt loondienstverband

Er wordt naar veel verschillende dingen gekeken bij de beoordeling of werkzaamheden op zzp-basis uitgevoerd mogen worden of dat dit verkapt loondienst is.

Tips:

- Je kan je abonneren op de updates van de belastingdienst, en die vertellen je wat er wel en niet mag.
- Als zzp'er wil je dat je werkzaamheden goed aansluiten bij de dienst die je verleent, zoals een workshop geven of activiteiten programmeren. Doe je inkopen voor de inventaris van het buurtinitiatief dan past dat wellicht minder goed bij je opdracht dan wanneer je inkopen doet voor de specifieke activiteit die je opzet. Het maakt dus uit hoe je je opdracht afgekaderd hebt met je opdrachtgever.

Actiepunten**:**

- We gaan in een volgende bijeenkomst terugkomen op de BTW-vraag die was ingediend: als een opdrachtgever vrijgesteld is van BTW, mag je dan je diensten zonder BTW factureren? Als je als organisatie niet btw-plichtig bent, is dat altijd kostenverhogend of kunnen zzp'ers hun facturen daar op aanpassen?

Omgaan met conflicten

Hoe ga je om met conflicten binnen je buurtlocatie?

Inbreng:

Situaties die conflicten opleveren op de buurtlocaties:

- lastige situaties in overdracht,
- slecht uitgevoerde taken,
- iemand die zijn eigen koers blijft varen en geen rekening houdt met het team

Mogelijke oplossingen:

- Vertrouwenspersonen kunnen in 1-op-1 gesprekken ondersteuning, een luisterend oor en advies bieden. Het is geen oplossing voor de conflicthantering zelf want een vertrouwenspersoon kan niet als mediator optreden of namens iemand actie ondernemen.
- Een grote aanbeveling is om een gelijkwaardig functionerings- of evaluatiegesprek te doen. Zodat de feedback niet alleen richting medewerkers of speeltuinmakers gaat, maar ook vanuit de werkvloer naar bestuur: twee kanten op. Als je dat doet: goed vastleggen! Dan kan je het later raadplegen.
- Een externe persoon betrekken als ondersteuning of als mediator.

Vrijwilligers

Veel buurtlocaties hebben al combinaties van zzp'ers, medewerkers en vrijwilligers met en zonder vergoeding.

- De maximale vrijwilligersvergoeding was in 2023 maximaal 190 euro per maand en 1900 euro per jaar. Zowel vrijwilliger als organisatie loopt een groot risico als je daar overheen gaat. NB. dit bedrag gaat per 1-1-2024 omhoog, zie: https://www.dwarsverbandutrecht.nl/verhoging-maximale-vrijwilligersvergoeding/
- De vrijwilligersvergoeding is geen geldbeloning maar een onkostenvergoeding Voor vrijwilligers is deze ook te laag om als motivatie te gebruiken. Wanneer je vrijwilligers eerder nooit een vrijwilligersvergoeding gaf en je wil dit veranderen in je subsidiebegroting kan dit, met name bij buurthuizen, vragen oproepen van de gemeente.

Inbreng: het gebruik van vrijwilligersvergoedingen is verschillend op de locaties. Tips:

- wees transparant over wie wel en wie niet vrijwilligersvergoeding krijgt, om mogelijke conflicten te voorkomen.
- Soms is het werk met alleen vrijwilligers niet meer te doen, maar is er geen subsidie om medewerkers te betalen. Als alternatief voor vrijwilligers kunnen zzp'ers in de KOR regeling ook perspectief beiden. Voor ouderen in de AOW die wat willen bijverdienen is dat wellicht motiverend.

Andere loondienstconstructies

Mensen die geen ondernemer willen zijn, en werkgevers die enkel opdrachtgevers willen zijn en niet zelf medewerkers in dienst willen of kunnen nemen, kunnen geholpen zijn door een payrollbedrijf of een uitzendbureau. Dit geeft de flexibiliteit van een zzp-contract, zonder dat er sprake is van een zelfstandig ondernemerschap. Het is wel een dure optie.

De medewerker die in dienst gaat bij een payrollbedrijf, voert zelf acquisitie en maakt zelf afspraken met de opdrachtgever. Het payrollbedrijf factureert de opdrachtgever naar de gemaakte afspraken, en betaalt salaris uit aan de medewerker.

Uitzendbureaus treden op als matchmakers tussen hun medewerkers (die in dienst zijn met een 0-urencontract) en opdrachtgevers.