

Werkgever in de groene sector: een vak apart

Foto: Mariska van de Vosse, Flickr



Landgoed Staverden, locatie van de tweede regiobijeenkomst voor groene werkgevers

Floriz van Arkel

Waar moet ik rekening mee houden als ik ZZP'ers inzet? Wat kan ik doen om ongevallen te voorkomen? Wat verandert er in de cao? Relevante vragen van werkgevers in de sector bos en natuur. In opdracht van de VBNE¹ en sociale partners organiseerde de FPG, speciaal voor deze 'groene werkgevers', twee regiobijeenkomsten over de meest actuele ontwikkelingen. Dit artikel vat de belangrijkste informatie voor u samen.

Ook in de groene sector wordt steeds vaker gewerkt met ZZP'ers. Aanwezige bosexploitanten bevestigden dit tijdens de bijeenkomst op Landgoed Staverden. Het biedt minder verplichtingen en meer flexibiliteit. Fiscaal kan het eveneens gunstig uitpakken. Maar werkgevers moeten wel op hun hoede zijn, zegt Peter Baltus van LTO Projecten, arbeidsmarktdeskundige in de agrarische sector.

Modelovereenkomst

Voor de Belastingdienst moet namelijk duidelijk zijn dat er géén sprake is van een reguliere dienstbetrekking. Is dat wel het geval, dan moet de arbeidskracht in loondienst worden genomen. Vroeger konden werkgevers dit met een VAR-verklaring eenvoudig uitsluiten. Maar met de nieuwe wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) legt de wetgever een deel van die verantwoordelijkheid bij opdrachtgevers, mede naar aanleiding van gevallen van uitbuiting. Onder de wet DBA kunnen opdrachtgevers een (goed-keurde) modelovereenkomst afsluiten met ZZP'ers om een dienstverband uit te sluiten. Dit is niet verplicht, maar Baltus raadt opdrachtgevers aan om dit bij twijfel altijd te doen. Mocht er discussie ontstaan, dan moet de Belastingdienst bewijzen dat er niet is gehandeld volgens de modelovereen-

komst. Dat is niet eenvoudig. Als er géén modelovereenkomst ligt, is de opdrachtgever veel kwetsbaarder en riskeert hij/zij een forse naheffing.

Vaste krachten ontwikkelen liefde voor en betrokkenheid bij het grondbezit

Bij het uitsluiten van een dienstbetrekking is het in de meeste gevallen cruciaal dat er geen sprake is van een 'gezagsverhouding': een situatie waarin de opdrachtgever de opdrachtnemer bindende aanwijzingen geeft over hoe hij het werk moet doen. In de praktijk blijkt dit een grijs gebied waar ook de Belastingdienst moeilijk mee uit de voeten kan. Baltus verwacht dan ook dat de regelgeving door het eerstvolgende kabinet nog eens goed zal worden bekeken. Op 18 november werd bekend dat het huidige kabinet de handhaving van de wet DBA uitstelt tot 2018.

Hugo Vernhout, directeur-rentmeester van Landgoed Vilsteren, brak als gastheer van de eerste bijeenkomst overigens een lans voor werknemers in vaste dienst. Want, zegt hij, "vaste krachten bouwen terreinkennis op. Daardoor zijn zij veel beter in staat om bijvoorbeeld aannemers aan te sturen of te reageren bij calamiteiten. Bovendien ontwikkelen zij liefde voor en betrokkenheid bij het grondbezit en die is van onschatbare waarde."

EJ. van Arkel MA is projectleider bij de FPG

Gezond en veilig aan het werk

Werkgevers voelen zich verantwoordelijk voor gezonde en veilige werkomstandigheden. De hoofdboodschap van Mirjam de Groot van Stigas² was: er zijn ontzettend veel tools en hulpmiddelen beschikbaar, maak er gebruik van!

Een belangrijk startpunt op arbogebied is de voor elke werkgever verplichte Risico Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E). Per 1 december is via www.stigas.nl de RI&E 100% digitaal uit te voeren door het invullen van een checklist. Op basis daarvan kan een plan van aanpak worden opgesteld. De (digitale) arbocatalogus (<http://www.agroarbo.nl/>) biedt allerlei praktische oplossingen voor knelpunten die in de RI&E zijn gesignaleerd.

De Groot raadt aan om het plan van aanpak samen met werknemers op te stellen. Op papier is vaak alles wel geregeld, maar de afspraken moeten natuurlijk ook in de praktijk worden nageleefd. Daar is toezicht voor nodig en dat is ook één van de vier matigingsgronden (zie afbeelding 1). Naar deze matigingsgronden kijkt de inspectie bij het bepalen van eventuele Arboboetes. In de Arbowet staat dat een bedrijf aansprakelijk is voor de veiligheid van werknemers, bezoekers en derden op zijn bedrijf.

Tijdens de bijeenkomst werd duidelijk dat deze verplichting tot goed toezicht op gespannen voet staat met de eerdergenoemde wet DBA. Direct toezicht draagt immers bij aan de gezagsverhouding, waardoor de Belastingdienst kan concluderen dat er sprake is van een dienstbetrekking (met een naheffing als gevolg). Een moeilijke spagaat dus voor werkgevers die met ZZP'ers werken.



Afbeelding 1 De vier matigingsgronden uit het Arboboetebeleid

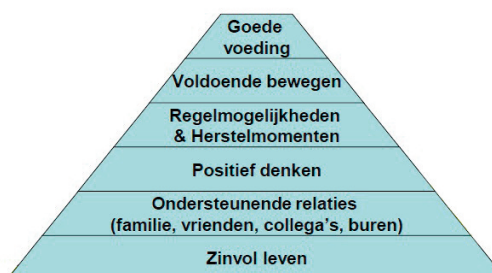
Bron: Stibbe, www.stibbeblog.nl

Mocht het ondanks alle voorzorgsmaatregelen toch een keer fout gaan, dan raadt De Groot aan om direct een ongevalsanalyse te (laten) maken. Daarin wordt objectief vastgelegd wat er is gebeurd. Financiële belangen zorgen er soms voor dat de verhalen na enige tijd toch wat uit elkaar gaan lopen. Andere actuele thema's waar Stigas werkgevers over kan informeren zijn onder meer: tekenencefalitis, veiligheid rond grote grazers, veilig werken op hoogte en vitaliteit bij oudere werknemers (zie afbeelding 2). Zie hiervoor ook www.werkenaanmorgen.nl.

Op zoek naar vereenvoudiging

De huidige cao Bos en Natuur bestaat uit een 'kop', die geldig is voor iedereen. Daarnaast zijn er drie specifieke onder-

Langer vitaal



Afbeelding 2 De piramide Langer Vitaal Bron: Stigas

nemingsdelen: een voor De Landschappen, voor Natuurmonumenten en ten slotte het ondernemingsdeel Bosbouw, waar particulieren onder vallen. Bram de Klerck (A-Advies) zoekt, op verzoek van de sociale partners, naar mogelijkheden om deze opbouw te vereenvoudigen. Dat is een pittige opdracht. De ondernemingsdelen zijn historisch zo gegroeid en men wil of kan geen afscheid nemen van sommige bestaande afspraken (denk aan de waardering van functies). Toch is de ambitie om de 'kop' zo groot mogelijk te maken, om de slagkracht te vergroten. Die kop moet dan wel meer ruimte en flexibiliteit geven op bedrijfsniveau: een behoefte die al langer bestaat vanwege de veranderende arbeidsmarkt. Denk aan minder vaste werktijden en –plekken, andere contracttypes, bredere functies, enzovoorts.

Op de bijeenkomsten benadrukten de werkgevers dat het beperken van administratieve lasten een belangrijk uitgangspunt moet zijn. Op de invoering van een persoonlijk keuzebudget voor werknemers, een van de opties die De Klerck onder de loep neemt, waren zij om die reden kritisch. Met zo'n budget zouden werknemers zelf keuzes kunnen maken over bepaalde arbeidsvoorwaarden, passend bij zijn of haar levensfase. Ondanks de complexe opbouw biedt de cao volgens de aanwezigen nog altijd veel houvast bij regelingen rond zwangerschap, vrije dagen of de seniorenregeling.

Regelingen en vergoedingen

Werkgevers in de bos- en natuursector kunnen een beroep doen op diverse regelingen en vergoedingen. Daar betalen zij ook premie voor via het fonds Colland Arbeidsmarkt. Het gaat om:

- het Scholingsfonds: een vergoeding voor gemaakte cursuskosten (niet-verplicht onderwijs);
- de BBL-regeling (Beroeps Begeleidende Leerweg): stimuleert deelname aan BBL-opleidingen, waarbij leerlingen vier dagen werken en één dag naar school gaan;
- de coachingsregeling: subsidiëring van coachingstrajecten;
- vergoeding scholing BOA: een tegemoetkoming in de kosten van de wettelijke (her)scholing van BOA's, sinds dit jaar ook voor jagers, vrijwilligers.

Meer informatie hierover vindt u op www.vbne.nl > thema's > scholing en vergoedingen. Ook kunt u contact opnemen met Annika van Dijk: a.vandijk@vbne.nl, tel. 0343-745 257.

De FPG-vertegenwoordiger in het Sociaal Overleg Bos & Natuur is sinds kort dhr. H. (Henk) Beukhof, adjunct-secretaris van de Stichting Het Nationale Park De Hoge Veluwe. Hij volgt jhr. ir. A.J.H. (Hendrik) de Beaufort op, die maar liefst 16 jaar (!) met grote inzet en deskundigheid de werkgeversbelangen behartigde.

- 1) Vereniging van Bos- en Natuurterrein Eigenaren
- 2) Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren