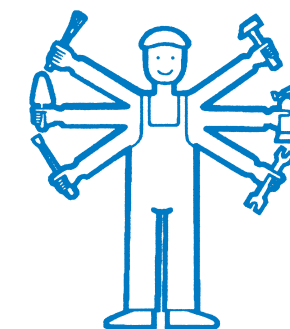
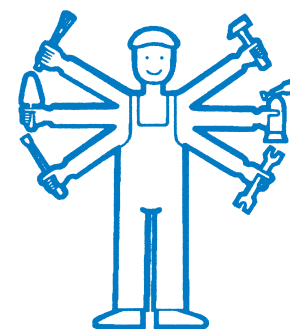


VLOK JOURNAAL



Last van stress?

De afgelopen anderhalf jaar wordt het steeds duidelijker. De vraag naar klussen neemt alsnog toe. Hoewel ook het aantal klussenbedrijven toeneemt, heeft iedereen het verschrikkelijk druk. Tijdens de bijeenkomsten in het project Klussen aan de Toekomst (zie KlusVisie nummer 3, 2008) is werkdruk een 'hot item'. De VLOK krijgt regelmatig klanten aan de lijn, die de grootste moeite hebben om een klussenbedrijf te vinden dat op korte termijn werk kan aannemen. De VLOK merkt ook dat er de laatste tijd steeds minder klussenondernemers verschijnen op bijeenkomsten en beurzen, hoe interessant die ook zijn. Nieuwe bedrijven – vooral op internet – proberen zowel de klant als bedrijven de helpende hand te bieden. Of het helpt, de tijd zal het leren. En als het niet helpt? Dan zullen de tarieven van klussers stijgen. Ook zullen klusprofessionals meer kans lopen fouten te maken door toenemende werkdruk. Er zal ook meer

werk zijn voor Oost-Europeanen. De komende jaren zullen grote aantallen 60+-ers de bouw verlaten. En er zullen andere dingen gebeuren, die we nu nog niet kunnen voorzien. Het goede vooruitzicht is dat er voorlopig werk voldoende voorhanden is. Maar gevaren zijn er ook omdat fouten maken je duur kan komen te staan en voortdurende stress je gezondheid aantast. En wat heb je dan nog aan al die leuk verdiende centjes? In de vorige KlusVisie hebben we al wat tips gegeven om je werk goed te organiseren en de werkdruk in toom te houden. Een goede planning levert veel tijdswinst op en het inbouwen van 'reserve'-tijd biedt de soms broodnodige buffer om tegenvallende klussen op te kunnen vangen. Nu enkele andere aspecten:

- Verlies van inkomsten bij het uitvallen door stress
- Personeel aannemen?

Ziek zijn met of zonder inkomen? Als je uitvalt door ziekte is dat vervelend voor je zelf. Maar vaak zijn ook anderen het slachtoffer. Omdat veel zelfstandige klussenondernemers de premies voor verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid te hoog vinden, verzekeren zij zich maar niet. En dan is bij uitval het hele gezin de dupe. De VLOK pleit niet voor het opnieuw invoeren van een wettelijk verplichte verzekering, zoals die tot enkele jaren geleden gold met de WAZ (Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen). Dat was een wettelijke verzekeringsplicht met een hoge premie en een minimaal uitkeringsniveau. De VLOK meent wel dat zij als brancheorganisatie de taak heeft de branchegenoten te wijzen op het grote belang van een inkomensvoorziening voor het geval een ongeluk of ziekte het werken onmogelijk maakt.

Tips:

- Ga na wat de gevolgen op korte termijn zijn (de eerste drie – vier maanden), als je door ziekte uitvalt. Checkpunten:
 - heb je hierover iets geregeld met de klant? Loop je bijvoorbeeld het risico van een boete wegens te late oplevering van het werk?
 - een collega, die kan inspringen? Al is het maar om de klus waarmee je bezig bent te kunnen laten afmaken?
 - heb je een partner met een eigen inkomen waarmee de eerste klap kan worden opgevangen?
 - heb je wat geld gespaard waarmee je de vaste kosten en de kosten van levensonderhoud een tijdje kunt betalen?
- Ga na wat de gevolgen zijn als je langdurig uit de roulatie raakt of misschien in het geheel niet meer zult kunnen werken als klussenondernemer
 - verlies je door je uitvallen het volledige gezinsinkomen?
 - beschik je over een oplossing om bepaalde vaste kosten te kunnen dekken, bijvoorbeeld omdat je een partner hebt die een eigen inkomen heeft?
 - heb je te maken met een vennoot (bij een vennootschap onder firma) en weet je de gevolgen voor de onderneming?
 - heb je iemand in dienst of iemand die regelmatig voor je werkt? Wat zijn de gevolgen voor zo iemand?
- Ga als je over de vorige punten hebt nagedacht in ieder geval na wat je kunt verwachten van een eventuele uitkering van de collectieve VLOK-Ongevallenverzekering.
 - weet, dat je – op basis van je eigen behoefte – Meeus kunt vragen om een hogere dekking
 - weet dat er veel verschillende soorten verzekeringen zijn waarmee je jezelf tegen het verlies van inkomen kunt indekken
- De VLOK-Ongevallenverzekering is bedoeld als een eerste opvang, maar is geen volledige arbeidsongeschiktheidsverzekering.

- Leg je oor te luister bij een deskundig verzekeringsadviseur, waarbij je vanzelfsprekend ook gebruik kunt maken van de adviseurs die met de VLOK samenwerken (dat levert je mogelijk nog een extra korting op de premie op!). Overigens zal de VLOK binnenkort alle leden voorzien van extra informatie over dit lastige, maar belangrijke onderwerp.

De VLOK-stelling: Personeel aannemen, ja of nee?

Onze mening over personeel: heel

goed nadenken, goed rekenen, vooraf

voorzieningen treffen en bij enige twijfel

vooral niet aan beginnen!

Menigeen is van de VLOK een positieve benadering van dingen gewend. Waarom dan nu zo negatief? Personeel kan je toch goed helpen om een toenemend aantal klussen aan te nemen? Als je het uurloon goed berekent kun je toch verdienen aan het inzetten van personeel? Wat dit laatste betreft: ja en nee! In theorie kun je het mooi voor elkaar hebben, maar in de

praktijk blijkt het vaak heel anders uit te pakken. En als het in de praktijk tegenvalt, ben je te laat.

Grootste risico is dat je medewerker arbeidsongeschikt wordt. Als werkgever heb je een doorbetalingsplicht van maar liefst twee jaar! Hierbij moet je minimaal 70% van het laatstverdiende loon doorbetalen, waarbij het uitgekeerde loon in het eerste ziektejaar niet minder mag zijn dan het wettelijk minimum loon. Bovendien moet je actief meewerken aan het opnieuw inzetbaar maken van de medewerker (Wet verbetering Poortwachter). Doe je dat niet, dan krijg je nog een jaar extra loon door te betalen. Nu zou dat alles nog redelijk zijn voor het geval je als werkgever niet gezorgd hebt voor een veilige werk-

plek. Maar het is niet redelijk als je werknemer langdurig ziek wordt na een skiongeluk. Een ander risico is de aansprakelijkheid voor schade die een werknemer veroorzaakt. Controleer in ieder geval of je AVB (Aansprakelijkheidsverzekering Bedrijven) de schade dekt. De VLOK-polis dekt in ieder geval 1 medewerkend gezinslid en 1 medewerker: dat kan zijn een oproepkracht, een uitzendkracht of iemand in tijdelijke of vaste dienst. Verder moet je zaken als proeftijd en tijdelijk dienstverband goed schriftelijk regelen. Heb je eenmaal te maken met een vast dienstverband en de medewerker zou toch niet voldoen, dan kan dat met het huidige ontslagrecht nog een dure eindafrekening opleveren.

“Zelfstandige in de bouw roekeloos”

De Stichting Arbouw heeft onlangs de noodklok geluid voor zzp-ers in de bouw. Ongevalstatistieken in de bouw geven aan dat zelfstandigen in de bouw relatief meer bij ongevallen betrokken zijn dan werknemers. Daarbij brengen zij niet alleen zichzelf, maar ook omstanders in gevaar. De Stichting Arbouw wijt deze situatie aan het feit dat veel regels uit de Arbeidsomstandighedenwet niet van toepassing zijn op zelfstandigen.

Volgens de VLOK is er meer aan de hand. Minstens zo belangrijk zijn de economische krachten en de soms starre arbeidswetgeving in

De aannemer verlegt bepaalde risico's die hij als werkgever loopt naar de zzp-er.

Nederland. Veel aannemers werken daarom steeds meer met zzp-ers met als voordeel de flexibele inzet van deze zelfstandigen met “lage-re” werkgeverslasten (door het ontbreken van verzuimrisico), waarbij alleen de werkelijke gewerkte uren betaald hoeven worden (geen last met ontslagrecht). De aannemer verlegt bepaalde risico's die hij als werkgever loopt naar de zzp-er. De VLOK pleit ervoor zaken als het ontslagrecht en het zelf laten verzekeren van arbeidsongeschiktheid door oorzaken buiten het werk meer fundamenteel te bekijken. Niet alleen vanuit de traditionele werkgever-werknemer-relatie. Maar ook vanuit het perspectief van de zelfstandige zonder personeel. Daartoe is het dan wel vereist dat het Platform Zelfstandige Ondernemers (PZO) waarin vele belangenorganisaties van zzp-ers verenigd zijn, als volwaardig gesprekspartner aan de overlegtafel aanschuift in sociaal-economische platforms, zoals de Stichting van de Arbeid, de Sociaal-Economische Raad, et cetera.