

Contact: lineke.burghout@napk.nl tel. 020 7517010

Hieronder geeft de Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (NAPK) als branche – en werkgeversorganisatie van podiumkunstproducenten haar mening over een aantal voorstellen van de *Wet Arbeidsmarkt in Balans* (WAB).

Onze reactie betreft punten waarover wij ons zorgen maken, hetzij specifiek in relatie tot onze eigen sector dan wel in bredere zin. Ook noemen wij enkele punten waarvan wij menen dat deze, met iets andere invulling of aanscherping, juist wel kunnen bijdragen aan een betere balans op de arbeidsmarkt.

N.B. De NAPK is ook betrokken bij de gezamenlijke reactie met een vijftal andere branche- en werkgeversverenigingen in de kunst- en cultuursector (*Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouw Directies, Museumvereniging, Vereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals, Vereniging Openbare Bibliotheken, Cultuurconnectie*) en onderschrijft voor een groot deel de reactie van VNO-NCW/MKB Nederland.

1. Premiedifferentiatie WW

Onze grootste zorg betreft het voorstel voor een forse verhoging (minimaal 5%) van de WW-premie voor bepaalde tijd contracten. Wij zijn fel tegenstander van dit voorstel, omdat het naar onze overtuiging averechts zal werken.

Het ‘beboeten’ van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een hoge WW-premie, zal over het algemeen niet leiden tot meer vaste arbeidscontracten, is onze verwachting. Daar waar werkgevers genoodzaakt zijn om met kortlopende contracten te werken, zullen zij, wanneer dat te duur wordt, andere oplossingen zoeken zoals het inzetten van meer zzp’ers.

In de podiumkunsten geldt bovendien dat het verhogen van de WW-premie niet alleen zeer onredelijk is, maar ook onlogisch omdat het haaks staat op de flexibiliteit die sociale partners ten aanzien van bepaalde tijd contracten in de Cao Toneel en Dans hebben geregeld. Voor een groot aantal functies in de podiumkunsten hebben sociale partners een ministeriële uitzondering op de ketenbepaling verkregen, omdat het langdurig kunnen werken op basis van bepaalde tijd contracten voor korte projecten (15 contracten in 48 maanden) een absoluut vereiste is in de sector.

De voorgestelde hogere WW-premie zal in de podiumkunsten tot een onevenredig sterke en problematische kostenstijging leiden. Dit is onredelijk omdat de werknemers in onze sector vrijwel nooit van de WW gebruik kunnen maken aangezien de projecten waarin zij werken te kort duren om aan de wekeneis voor de WW te voldoen. Wij bepleiten daarom met nadruk het behoud van een WW-premie die gebaseerd is op het ‘betaler vervuult’ principe.

2. Oproepovereenkomsten

Het voorstel dat een werknemer ten minste vier dagen van tevoren moet worden opgeroepen wil hij verplicht zijn te komen en dat een oproep ten minste vier dagen van tevoren moet worden ingetrokken om loonbetaling te voorkomen, vinden wij onwenselijk.

Dit past slecht bij de praktijksituaties waar oproepkrachten bij uitstek voor bedoeld zijn: onvoorzien ontwikkelingen of omstandigheden (zoals ziekte) waardoor een acute noodzaak ontstaat om oproepkrachten in te zetten. Het beperkt de betaalbaarheid van de benodigde flexibiliteit om oproepkrachten te kunnen inzetten waarvoor zij bedoeld zijn.

Evenmin passend in dit verband vinden wij het voorstel dat de werkgever na twaalf maanden een aanbod moet doen voor vaste uren. Dit voorstel laat zich niet verenigen met de onvoorspelbaarheid van de noodzaak tot het inzetten van oproepkrachten.

Bovendien geldt in dit verband dat de huidige wetgeving reeds voorziet in een mogelijkheid voor de werknemer om aanpassing van de arbeidsovereenkomst te vorderen als er een bepaald patroon in de arbeidsomvang is opgetreden.

3. Ontslaggronden

Het toevoegen van een cumulatiegrond (i-grond) juichen wij toe, omdat het in de praktijk zeer vaak een combinatie van gronden is die maakt dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is.

Wij zien echter geen redelijk argument om te veronderstellen dat ingeval van een cumulatiegrond een verhoogde transitievergoeding aan de orde zou moeten zijn. Het is ons inziens zeer wel denkbaar dat een combinatie van gronden juist een sterkere motivatie voor ontslag oplevert, dan een enkele ontslaggrond.

4. Proeftijd

In het wetsvoorstel wordt de maximale proeftijd die partijen overeen kunnen komen bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd verlengd van twee naar vijf maanden.

Dit vinden wij een goede denkrichting, echter wij bepleiten een verlenging van twee naar zes maanden, in plaats van vijf omdat dit logischer aansluit bij andere termijnen in het arbeidsrecht die eveneens vaak zes maanden zijn.

5. Opbouw van Transitievergoeding

In aanvulling op de voorstellen over de opbouw van de transitievergoeding, die wij onderschrijven, pleiten wij voor het *niet* opbouwen van transitievergoeding tijdens de proeftijd.

6. Ketenbepaling

Maximum termijn ketenbepaling

We vinden het een goede zaak de maximumtermijn van de ketenbepaling te verruimen van twee naar drie jaar, zoals ook vóór de inwerkingtreding van de WWZ het geval was.

Bij cao afwijken van tussenpoos

Daarnaast is het goed dat sociale partners de mogelijkheid krijgen om de tussenpoos bij cao terug te brengen tot drie maanden als de aard van het werk daar om vraagt. De aard van de werkzaamheden in onze sector vraagt daar immers nadrukkelijk om.

Breder dan alleen seizoenswerk, zeer positief

Vooraf de verbreding van de bestaande uitzondering voor seizoenswerk – waarbij het gaat om functies die als gevolg van ‘klimatologische of natuurlijk omstandigheden’ – is een zeer waardevolle verbreding.

Primaat bij sociale partners

Sociale partners kunnen zo het benodigde maatwerk in specifieke sectoren leveren. Een goed voorbeeld daarvan is de uitzondering op de ketenbepaling in de Cao Toneel en Dans.