



Vereniging van Schouwburen
en Concertgebouwdirecties



Reactie op Internetconsultatie Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) 7 mei 2018

Contact: Anne Marie 't Hart; annemarie@vscd.nl en Kim Hulscher; kim@vscd.nl, tel. 020 664 72 11.

In deze consultatie geeft de Vereniging Schouwburen en Concertgebouwdirecties (VSCD) als brancheorganisatie en de Werkgeversvereniging Nederlandse Podia (WNP) haar advies over een aantal voorstellen van de *Wet Arbeidsmarkt in Balans* (WAB) ten aanzien van de branche Nederlandse Podia.

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 VSCD en WNP zijn ook betrokken bij de gezamenlijke reactie met een vijftal andere branche- en werkgeversverenigingen in de kunst- en cultuursector, te weten: *Vereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals*, *Vereniging Openbare Bibliotheken*, *Cultuurconnectie*, *brancheorganisatie voor cultuureducatie, amateurkunst en volksuniversiteitswerk* en *de Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten* en onderschrijft voor een groot deel de reactie van VNO-NCW/MKB Nederland, waarvoor zij ook input geleverd hebben.

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 branche Nederlandse Podia 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 Nederlandse Podia hebben geregeld.

De voorgestelde hogere WW-premie zal bij de podia naar verwachting tot een onevenredig sterke en problematische kostenstijging leiden. Onze branche is voor een aanzienlijk deel afhankelijk van subsidies, een inkomstenbron die niet gegarandeerd is. Het beheren van bedrijfsrisico's door een bestand van flexwerkers aan te houden is hiervoor onontbeerlijk. Wij bepleiten daarom met nadruk het behoud van een WW-premie die gebaseerd is op het 'betaler vervuilt' principe.

2. Oproepovereenkomsten

Het voorstel dat de werkgever na twaalf maanden een aanbod moet doen voor vaste uren achten wij onwenselijk. 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.

Verder wordt er in de branche vaak een tijdelijke ophoging van de arbeidsduur overeengekomen wanneer zich in de loop van een jaar plots nieuwe projecten aandienen. Ook met de aard van deze werkzaamheden strookt niet dat het risico op structurele kosten hiermee wordt verhoogd.



Vereniging van Schouwburg-
en Concertgebouwdirecties

Zo kunnen culturele organisaties het zo nagestreefde culturele ondernemerschap, waarbij vraaggericht en innovatief wordt gewerkt, niet bereiken.

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 Nederlandse Podia.