

Reactie internetconsultatie Wet arbeidsmarkt in balans

KL 070518 (meer informatie: Kees Lamers, keeslamers@vnpf.nl / 06-28937015)

Als zeven branche- en werkgeversverenigingen in de kunst- en cultuursector vertegenwoordigen we meer dan 1.000 werkgevers en we reageren bij deze op het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Voor het overgrote deel onderschrijven we de ingezonden reactie van VNO-NCW/MKB-Nederland. Een aantal onderdelen van het wetsvoorstel behoeven een reactie die meer specifiek op onze sectoren betrekking heeft.

Namens:

Cultuurconnectie, branchevereniging voor cultuureducatie, amateurkunst en volksuniversiteitswerk
Museumvereniging
Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten (NAPK)
Vereniging Nederlandse Poppodia en -Festivals (VNPf)
Vereniging Openbare Bibliotheken (VOB)
Vereniging van Schouwburg- en Concertgebouwdirecties (VSCD)
Werkgeversvereniging Nederlandse Podia (WNP)

Inleiding

Volgens de regering is de balans tussen vaste en flexibele contracten verstoord en moet de Wab hier verbetering in brengen. Met het wetsvoorstel maakt de regering daarom het aangaan van tijdelijke en flexibele contracten duurder. Wij zijn van mening dat dit wetsvoorstel niet helpt om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren en dat de werkgevers die wij vertegenwoordigen, door de aard van de sector, extra hard worden geraakt.

Ketenbepaling is verbetering

Maximumtermijn 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.

Breder dan alleen seizoenswerk, zeer positief

Vooral de verbreding van de bestaande uitzondering voor seizoenswerk – functies die te maken hebben met ‘klimatologische of natuurlijk omstandigheden’ – is een zeer waardevolle verbreding.

Bij cao afwijken van minimale tussenpoos

Het is 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 regelmatig nadrukkelijk om. Sociale partners kunnen zo maatwerk leveren en we vertrouwen en kunnen bouwen op een vruchtbare samenwerking met de werknemersorganisaties.

Oproepovereenkomsten

Minstens 4 dagen van tevoren & recht op loonbetaling bij afzegging

Het voorstel dat de werkgever de werknemer minstens vier dagen van tevoren moet oproepen en dat anders de werknemer geen gehoor hoeft te geven aan deze oproep is, gecombineerd met het recht op loonbetaling, onwenselijk voor de cultuursector. Dit verhoudt zich slecht tot de praktijksituaties waar oproepkrachten bij uitstek voor zijn bedoeld: onvoorziene ontwikkelingen of omstandigheden (zoals ziekte en onvoorspelbare bezoekersaantallen) waardoor een acute noodzaak kan ontstaan om oproepkrachten in te zetten.

Aanbod in de 13^e maand niet uitvoerbaar

Volgens het wetsvoorstel moet een werkgever in de 13^e maand een aanbod doen voor vaste uren bij alle contracten waarin de gegarandeerde arbeidsomvang niet of niet eenduidig is overeengekomen. Ook dit laat zich niet verenigen met de onvoorspelbaarheid en de noodzaak tot het inzetten van oproepkrachten. Omdat er in de kunst- en cultuursector veel wordt gewerkt met dergelijke arbeidsovereenkomsten wordt deze sector door de plannen zeer hard getroffen en achten wij dit

voorstel dan ook zeer onwenselijk. In het feit dat dergelijke arrangementen zijn opgenomen in de cao VVT en GGZ zien wij geenszins als onderbouwing en/of goede reden om dit op te nemen in de Wab.

Afwijken bij cao te beperkt

De beschreven afwijkmogelijkheid ten aanzien van oproepkrachten enkel bij cao is te beperkt. Het feit dat de werkgever na twaalf maanden een aanbod moet doen voor een contract met vaste uren ontnemt daarnaast de flexibiliteit die inherent is aan een dergelijke contractvorm en zal er in de praktijk toe gaan leiden dat er na twaalf maanden een einde komt aan een oproepcontract. De sector zal naar onze verwachting nog meer gebruik gaan maken van zzp'ers door deze maatregel. Voor de werknemer die dat beoogt, is er overigens al de mogelijkheid om aanpassing van de arbeidsovereenkomst te 'claimen' op basis van een rechtsvermoeden als een bepaald patroon in de arbeidsomvang is opgetreden.

Definitie vast contract sluit niet aan op cultuursector

Het voorstel om ook contracten voor onbepaalde tijd met een flexibel aantal uren (oproep- en min/max-contracten) onder het hoge sectortarief te scharen is voor de cultuursector vanwege haar aard niet werkbaar en pakt buitenproportioneel negatief uit. De aard van de werkzaamheden wisselen immers en de werknemers die in vaste dienst komen met bijvoorbeeld een min/max-contract hebben wel degelijk aanspraak op een vast aantal (minimum)uren. In het wetsvoorstel wordt gesteld dat deze vorm van contracten een risico op een hoger beroep op de WW met zich meebrengt. Dit wordt niet onderbouwd in de MvT. Het extra belasten van contracten voor onbepaalde tijd met een flexibel aantal uren is daarom niet het geschikte instrument om werkgevers te stimuleren om werknemers in vaste dienst te nemen. Zeker niet in combinatie met de verplichte transitievergoeding vanaf de eerste dag. Werkgevers zullen op zoek gaan naar alternatieven.

Premiedifferentiatie WW zeer ongunstig voor cultuursector

Het voorstel aangaande de premiedifferentiatie WW wijzen wij als cultuursector af. Dit heeft een zeer ongunstige uitwerking op de sector. Belangrijker, het bewerkstelligt een tegengesteld effect zoals wordt beoogd met de Wab. De voorgestelde wijziging betekent dat alle vormen van contracten die geen onbepaalde tijd zijn en geen vaste uren hebben vijf procentpunt extra WW-premie gaan betalen. Door deze wijziging wordt de kunst- en cultuursector onevenredig hard getroffen en op geen enkele manier gecompenseerd. De lage premie gaat een landelijk gemiddelde vertegenwoordigen. Dit zal vermoedelijk iets lager liggen dan de gemiddelde premie nu voor culturele instellingen. Echter, gezien de aard van de sector en het grote aantal contracten dat onder de hoge premie gaat vallen, zal de sector er per saldo flink op moeten bijleggen. Daarenboven, het aantrekkelijker maken van het afsluiten van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt hierdoor tenietgedaan. Ook hier zal de maatregel kunnen leiden tot het toevlucht zoeken in (laagbetaalde) zzp'ers.

Vast contract met vaste omvang vaak geen optie

In veel gevallen is het aanbieden van een vast contract om allerlei redenen geen optie voor een werkgever en maakt de hogere WW-premie het aanbieden van een ander type contract relatief duur, zeker nu deze groep ook recht krijgt op een transitievergoeding vanaf de eerste dag, het wetsvoorstel volgend. De werkgever zal daarom eerder op zoek gaan naar andere mogelijkheden om aan zijn vraag naar arbeid tegemoet te komen. Ze zullen zich genoodzaakt voelen om werkdruk op te vangen met personeel dat al in dienst is of door meer gebruik te maken van zzp'ers, payrollen en uitzendkrachten. Deze mensen met een zwakkere arbeidsmarktpositie hebben dus geen voordeel van een hogere WW-premie voor flexwerk; ze worden er eerder de dupe van.

Hoge premie met terugwerkende kracht

Daarnaast kan in sommige gevallen, ondanks het feit dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd, toch met terugwerkende kracht de hoge premie van toepassing worden. Dit leidt tot grote financiële onzekerheid voor sectoren met een wisselend werkaanbod.

Rekenvoorbeeld

De regering stelt voor dat het verschil tussen de hoge en lage WW-premie minimaal 5 procentpunt moet zijn. Voor het sectorfonds Culturele instellingen is in 2018 de lage WW-premie 1,19% en de hoge WW-premie 5,39%. De gemiddelde sectorpremie over alle sectoren in 2018 is 1,28%. Als daar 5 procentpunt bovenop komt, is dat een kostenstijging van 16% ten opzichte van het huidige hoge tarief.

Daar komt bij dat er door het wetsvoorstel minder vaak het lage tarief toegepast kan worden en dat onze sectoren, gezien de aard van veel werkzaamheden, extra hard worden geraakt. Wij vinden deze stijging van de hoge WW-premie daarom niet proportioneel voor het probleem waar het een oplossing voor zegt te zijn.

Proeftijd bij onbepaalde tijd naar 6 maanden

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. Wij pleiten echter voor een verlenging van twee naar zes maanden, in plaats van vijf. Dit sluit logischer aan bij de systematiek van de bestaande wet- en regelgeving.

Opbouw van transitievergoeding

Geen opbouw transitievergoeding tijdens proeftijd

In aanvulling op de voorstellen over de opbouw van de transitievergoeding zoals gedaan door VNO-NCW/MKB Nederland, pleiten we ervoor om tijdens de proeftijd geen recht op transitievergoeding op te bouwen.

Geen hogere opbouw vanaf 10 dienstjaar is verbetering

We vinden het positief dat de hogere opbouw van de transitievergoeding bij 10 dienstjaren of meer wordt verminderd. Dit draagt bij aan een sterkere arbeidsmarktpositie van medewerkers met een langer dienstverband. We zijn dan ook van mening dat als de transitievergoeding doelgericht en onder voorwaarden wordt ingezet, werknemers sneller een andere baan zullen vinden en daarmee ook het beroep op een tijdelijke WW-uitkering kan worden verminderd. Daar komt bij dat door oude regelingen, stammend uit het ambtenarenrecht, het zeer kostbaar is om afscheid te nemen van deze groep als dit nodig wordt geacht.

Geen transitievergoeding vanaf eerste dag

De opbouw van de transitievergoeding vanaf de eerste dag zorgt in veel sectoren voor een extra kostenstijging voor werkgevers die verder niet wordt gecompenseerd. De transitievergoeding is destijds ingevoerd om de transitie van werk naar werk te bespoedigen. Met de invoering van de transitievergoeding vanaf de eerste dag komt er een extra rem op het aannemen van personeel die vooral gevoeld gaat worden door kleine werkgevers.

Ontslaggronden en ontslagvergoeding

Mogelijkheid i-grond is verbetering

Wij achten het juist dat er een cumulatiegrond (i-grond) wordt toegevoegd aan de ontslaggronden. Dit maakt ontslag mogelijk in geval van een combinatie van omstandigheden, genoemd in de gronden c tot en met h, die zodanig zijn dat 'van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren'.

Extra ontslagvergoeding ongefundeerd

Wij zijn principieel tegen de invoering van een extra ontslagvergoeding bij toepassing van de cumulatieve ontslaggrond. De transitievergoeding is in het verleden in de plaats gekomen van de kantonrechtformule en is in de kern een vergoeding voor de werknemer die als gevolg van ontslag van werk naar werk moet begeleiden. Door de mogelijkheid te geven de transitievergoeding met de helft te verhogen wordt geïnsinueerd dat de werkgever een verwijt te maken valt. Voor een verwijtbaarheidstoets is in de huidige wetgeving alleen ruimte bij een eventuele toekenning van de billijke vergoeding en niet bij de transitievergoeding. Dit moet ons inziens ook zo blijven. Want ook bij cumulatie van redelijke ontslaggronden is de werkgever naar onze mening niet verwijtbaar; het is zeer wel denkbaar dat een combinatie juist een sterkere motivatie voor ontslag kan opleveren.

Stelsel van vergoedingen wordt zo onnodig complex

Het stelsel van vergoedingen bij ontslag wordt op deze manier ook nodeloos ingewikkeld en onvoorspelbaar gemaakt, terwijl werkgevers en -nemers juist behoefte hebben aan duidelijkheid. Werkgevers en werknemers zijn gebaat bij zekerheid; zekerheid over de procedure en zekerheid over de vergoeding/de uitkomst.