



## **Reactie Werkgeversorganisatie in de Sport op de internetconsultatie van de Wet arbeidsmarkt in balans**

Geachte mevrouw, geachte mijnheer,

Graag maakt de Werkgeversorganisatie in de Sport (verder 'WOS') gebruik van de mogelijkheid om te reageren op het wetsvoorstel "Wet arbeidsmarkt in balans". De WOS stimuleert goed werkgeverschap in de sportsector. Zij onderschrijft de doelstelling van de Wet arbeidsmarkt in balans om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken om werknemers in (vaste) dienst te nemen, echter, zij is van mening dat een aantal voorgestelde wijzigingen niet bijdraagt aan dit doel dan wel een aantal voorgestelde wijzigingen onvoldoende aansluit bij het bijzondere karakter van de sportsector.

### **Ketenbepaling**

Eenzijds is de WOS verheugd dat het aantal contracten voor bepaalde tijd (ketenregeling) weer wordt verruimd naar 3 contracten in drie jaar tijd. Tegelijkertijd is er in de sportsector een aantal functies (zoals coaches en technisch directeuren) waarvoor deze regel, ondanks de verruiming, beknellend werkt. Een vast contract is in voorkomende gevallen niet logisch en ook niet gewenst.

### **Oproepovereenkomsten**

In de sportsector wordt gebruik gemaakt van oproepovereenkomsten. Het wetsvoorstel verplicht de werkgever na een oproepovereenkomst voor de duur van 12 maanden de werknemer een aanbod te doen voor een arbeidsomvang met vaste uren. De flexibiliteit die de oproepovereenkomst biedt komt dus na 12 maanden te vervallen. Als gevolg hiervan is de kans aanwezig dat een werkgever die flexibiliteit wenst, na 12 maanden afscheid neemt van de oproepkracht, om vervolgens een nieuwe oproepkracht voor 12 maanden aan te nemen.

### **Transitievergoeding**

Indien de werknemer vanaf de eerste dag van het dienstverband recht heeft op een transitievergoeding, dan leidt dit direct tot een stijging van de loonkosten van de werkgever. De WOS vindt dit een onwenselijke situatie. Daarbij komt dat, vooral sportverenigingen, werknemers in dienst hebben op basis van een klein contract met een beperkte omvang. Deze werknemers werken vaak uit liefde voor de club en zij zijn veelal niet afhankelijk van de transitievergoeding. Zij zullen namelijk niet snel in dienst treden bij een andere sportwerkgever en vaak hebben zij een hoofdfunctie elders. Het is een denkbaar scenario dat een sportwerkgever de werknemer een lager salaris biedt, om zodoende financiële middelen te reserveren voor de te betalen transitievergoeding. Dit komt de aantrekkelijkheid van de sportsector niet ten goede.