

Betreft Input Sportsector *Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten*
Datum 1 september 2023
Aan Minister van Gennip, Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Contact info@sportwerkgever.nl

Geachte mevrouw van Gennip,

De afgelopen maanden heeft u gewerkt aan beoogde hervormingen van het nationale arbeidsmarktbeleid. Op 5 juli 2023 stuurden wij u samen met de KNVB, NOC*NSF en Netwerk in de Sport een brief om de visie van de sportsector op dit thema met u te delen en te verzoeken aanpassingen te doen in het wetsvoorstel (kenmerk DIR_084 - zie bijlage achterin dit document).

We maken graag gebruik van de internetconsultatie om vanuit onze centrale positie in de arbeidsmarkt sport aan te dringen op wijzigingen in het wetsvoorstel. In de huidige vorm heeft het wetsvoorstel grote negatieve impact op de arbeidsovereenkomsten binnen de sector sport & bewegen, in het bijzonder de CAO Sport ¹. Nederlandse sportevenementen en sportbonden presteren uitstekend dankzij honderdduizenden vrijwilligers en gepassioneerde sportliefhebbers die zich vanuit een uit de hand gelopen hobby met kleine contracten inzetten voor de sport. Met de beoogde hervormingen wordt het voor de sector onmogelijk gemaakt om efficiënt en betaalbaar te functioneren, en gaan we naar een situatie die onwenselijk is voor werknemers, werkgevers én de arbeidsmarkt sport als geheel. Hierom roepen wij op de volgende wijzigingen op te nemen binnen uw wetsvoorstel:

1. Behoud de uitzonderingsmogelijkheid om af te wijken van de ketenregeling als vastgelegd bij cao, meer in het bijzonder voor de specifieke functies zoals genoemd in artikel 4, lid 3 van de CAO Sport (zie voetnoot);
2. Neem uitzonderingen in de ketenregeling op voor de kleine contracten ² in de CAO Sport;
3. Behoud de mogelijkheid om (in de sport) voor kleine contracten een oproepcontract aan te gaan.

Onze visie, gericht op goed werkgeverschap in de sport

Wij, Werkgevers in de Sport (WOS), zijn cao-partij en regievoerder van de CAO Sport en staan voor goed werkgeverschap in de georganiseerde sport. We maken ons hard voor een goede en sterke sector, waarbij alle sportorganisaties in Nederland zorg dragen voor een werkveld waarin werkgevers én werknemers kunnen excelleren. Vanuit deze visie zijn we dan ook enthousiast over uw voornemen om de Nederlandse arbeidsmarkt met dit veelomvattende pakket maatregelen naar een hoger plan te tillen. Net als u erkennen we het belang van duidelijkheid en zekerheid voor een stabiele en sterke arbeidsmarkt. Ook in de sport streven we naar goede omstandigheden voor werkgever en werknemer.

¹ [CAO Sport](#)

² Met kleine contracten doelen we op contracten van minder dan 16 werkuren per week.

Wetsvoorstel

Uw voorstel is om de huidige onderbrekingstermijn die geldt voor ketens van tijdelijke contracten (ketenbepaling) te verlengen naar vijf jaar en de mogelijkheid om af te wijken bij cao af te schaffen. Hoewel dit op zichzelf een goede zaak lijkt, missen deze voorgestelde wijzigingen hun doel in de huidige praktijksituatie van de sportsector. Zo werken in de amateursport honderdduizenden vrijwilligers naast de vele professionals. Daarnaast bestaat er een grote groep functionarissen die een specifieke taak op contractbasis uitvoeren, bijvoorbeeld scheidsrechters of clubtrainers, veelal als tweede aanstelling.

De prestaties van gecontracteerde topsporters zijn sterk afhankelijk van wisselende fysieke prestaties. Bovendien is veel werk in de sportsector projectmatig gekoppeld aan specifieke sportieve cycli, zoals de vierjarige aanloop naar de Olympische Spelen. Daarom is flexibiliteit en maatwerk op het gebied van arbeidsmarktbeleid van groot belang. Zonder deze flexibiliteit en maatwerk kan de sportsector in Nederland eenvoudigweg niet functioneren. Ons sportlandschap is efficiënt en betaalbaar en we willen dit graag zo houden ten bate van de sportdeelname.

1. Behoud de uitzonderingsmogelijkheid om af te wijken van de ketenregeling als vastgelegd bij cao, meer in het bijzonder voor de specifieke functies zoals genoemd in artikel 4, lid 3 van de CAO Sport.

In de sport is een gedeelte van het werk projectmatig gekoppeld aan specifieke sportieve cycli. De CAO Sport kent daarom uitzonderingen op de wettelijke ketenregeling. Allereerst is bij ministeriële regeling de functiegroep van bondstrainers en technische directeuren uitgezonderd (artikel 4, lid 3, sub a)³. Uit uw wetsvoorstel blijkt dat een dergelijke uitzondering mag blijven bestaan. Behoud van uitzondering op de wettelijke regeling geldt ook voor de groep AOW-ers (artikel 4, lid 3, sub c). Deze functiegroepen blijven in deze internetconsultatie dan ook buiten beschouwing.

Uw voornemens in het wetsvoorstel hebben onder andere impact op de volgende groepen werknemers:

- projectmedewerkers (artikel 4, lid 3, sub b),
- sporters (artikel 4, lid 3, sub d); en
- scheidsrechters (artikel 4, lid 3, sub e).

Voor wat betreft deze functiegroepen hebben sociale partners (WOS en vakbonden FNV, CNV Vakmensen & de Unie) met elkaar afgesproken om hiervoor in de CAO Sport een uitzondering op de wettelijke ketenregeling op te nemen. De verruiming van de regeling is namelijk essentieel voor het behoorlijk laten functioneren van de sportsector. De context waarin destijds de afspraken door sociale partners zijn gemaakt, is onveranderd gebleven. In uw brief aan de Tweede Kamer van 3 april 2023 beschrijft u de ambitie dat werkenden en werkgevers hun arbeidsrelatie vormgeven “op basis van de aard en inrichting van het werk en persoonlijke voorkeuren”⁴. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal 4 jaar sluit veel beter aan op de aard en inrichting van het werk in de sport.

³ [Staatscourant 2015, nr. 17972](#)

⁴ [Van Gennip, 2023 \[Kamerbrief\]](#)

De sportsector kent bijvoorbeeld vierjarige Olympische cycli en vierjarige cycli rondom wereldkampioenschappen. Andersoortige arbeidsovereenkomsten leiden onze Olympische atleten en medewerkers af van hun hoofddoel en onze nationale trots: namens ons kleine land grootse prestaties neerzetten. Het is daarom niet wenselijk om midden in een dergelijke cyclus voor de keuze te moeten staan om voor onbepaalde tijd aan elkaar verbonden te blijven. Een uitzondering via cao voor tijdelijke contracten over een periode van maximaal 4 jaar dient daarom behouden te blijven voor een goed werkende sportsector.

We verzoeken u dan ook nadrukkelijk om bestaande bij cao vastgestelde uitzonderingen onverminderd te laten gelden, meer in het bijzonder de uitzonderingen zoals beschreven in artikel 4, lid 3, van de CAO Sport.

2. Opnemen uitzonderingen in de ketenregeling voor de kleine contracten in de CAO Sport.

In eerdergenoemde brief (zie achterin dit document) hebben wij ook een verzoek gedaan om een uitzondering op te nemen in de ketenregeling voor kleine contracten in de amateursport. Sportbonden en sportservice organisaties kennen de zogenoemde kleine contracten (artikel 4, lid 3, sub f). Voor werknemers die uitsluitend gedurende het seizoen gemiddeld minder dan 10 uur per week arbeid verrichten, zoals docenten en zaalplanners⁵, geldt bij opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een verkorte onderbrekingsperiode van meer dan drie maanden.

Het doel van de ketenbepaling is om meer zekerheid te bieden, maar in de praktijk gebeurt in sommige gevallen het tegenovergestelde. Als er geen contract aangeboden kan worden, moet de seizoensarbeider langdurig uit dienst treden zonder uitzicht op een snelle terugkeer. De beoogde ketenbepaling zorgt voor meer verloop van trainers en sporters, met als gevolg verlies van kennis, verenigingscultuur en vertrouwen. De aanscherping van de onderbrekingstermijn naar vijf jaar versterkt dit proces en maakt het voor de georganiseerde sport onwerkbaar. Dit is niet in het belang van zowel de werkgever als de werknemer.

Wij verzoeken u dan ook voor de functiegroep van artikel 4, lid 3, sub f van de CAO Sport (kleine contracten van seizoensarbeiders) de uitzondering van de huidige onderbrekingstermijn van drie maanden te behouden.

3. Behoud de mogelijkheid om (in de sport) voor kleine contracten een oproepcontract aan te gaan.

Om flexibiliteit in arbeidsovereenkomst verder terug te dringen, is in uw wetsvoorstel ook opgenomen dat oproepovereenkomsten dienen te verdwijnen. Echter zijn studenten en scholieren hiervan uitgezonderd. Zij mogen na invoering van de wet nog steeds aan het werk met een oproepovereenkomst. Voorwaarde is dat het werk niet hun hoofdactiviteit is, maar hun opleiding. Met andere woorden, zolang het gaat om een bijbaan, mag deze groep blijven werken met een oproepovereenkomst. Hierbij geldt dat over het jaar genomen niet meer dan gemiddeld 16 uur per week gewerkt mag worden.

⁵ [CAO Sport, bijlage VII](#)

Sportbonden en andere sportorganisaties maken ook regelmatig gebruik van oproepovereenkomsten als het gaat om de hierboven genoemde kleine contracten (zie ook bijlage). Net zoals studenten en scholieren gaat het hier om een bijbaan cq. een nevenactiviteit. Denk bijvoorbeeld aan scheidsrechters, opleiders en de staf rondom topsporters (zoals artsen, fysiotherapeuten, diëtisten etc.), maar ook om hulpkrachten bij het organiseren van toernooien of evenementen. Dit zijn essentiële werknemers, waarbij het van wezenlijk belang is dat zij - in meerdere of mindere mate - flexibel kunnen worden ingezet. Dat is zowel voor de organisatie als de werknemer zeer wenselijk. De aard en organisatie van de sport vraagt om deze flexibiliteit om de sport goed, zorgvuldig en efficiënt in te richten, teneinde in enige mate betaalbaar te houden.

Het betreft een groep mensen die vanuit hun passie voor sport naast hun reguliere werk wisselend over het jaar incidenteel werk verricht. Zowel aan de zijde van de werknemer als aan de zijde van de werkgever is er behoefte om dit flexibel in te kunnen richten. Bijvoorbeeld omdat een sportbond van tevoren nooit weet hoe ver een topsporter of topteam in een toernooi komt en welke behoefte er bestaat om experts in te kunnen zetten. De mate van inzet van deze groep werknemers is sterk afhankelijk van wisselende prestaties.

Ook bij het organiseren van toernooien of evenementen is er sterk behoefte aan de flexibele inzet van allerlei werknemers die afhankelijk van de gang van zaken, de omvang van de werkzaamheden en de complexiteit van het evenement in meerdere of mindere mate kan worden ingezet. Het is bijvoorbeeld onmogelijk om een evenement als de Nijmeegse 4Daagse, het grootste meerdaagse wandelevenement ter wereld met jaarlijks 370 vrijwilligers, te organiseren met uitsluitend vaste krachten. Het is essentieel om te kunnen inspelen op de omstandigheden en behoeften in de periode voor, gedurende en na het evenement. Dat kan niet anders dan door de professionals die werkzaam zijn rondom dit evenement (die ook verantwoordelijk zijn voor de aansturing van de honderden vrijwilligers) te kunnen opschalen of juist minder uren in te zetten, zonder dat daar allerlei arbeidsrechtelijke consequenties aan zijn verbonden.

We begrijpen uiteraard het belang om meer zekerheid te bieden voor werknemers die hun hoofdkomen halen uit werk. Het gaat hier echter om een groep die uit passie een nevenactiviteit verricht in de sport. Hierbij geldt dat de oproepovereenkomst de enige optie is voor werkgevers om de sport goed te kunnen organiseren en betaalbaar te houden. Zonder de mogelijkheid van de oproepovereenkomst kunnen organisaties in de sportsector simpelweg niet goed functioneren. Als een oproepovereenkomst voor de flexibele schil straks niet meer mogelijk is, gaat dit ten koste van het efficiënt en betaalbaar ingerichte sportlandschap in Nederland. En dit lijkt uw doel ver voorbij te schieten.

Ons verzoek is daarom om de uitzonderingsgrond voor de groep van studenten en scholieren uit te breiden met werknemers die werkzaam zijn in sport. Hierbij kan dan ook de voorwaarde worden gesteld dat de werknemer gemiddeld genomen over het gehele jaar maximaal 16 uur per week werkt.

Behoud het unieke Nederlandse sportlandschap

We willen nogmaals benadrukken dat we uw inzet voor de Nederlandse arbeidsmarkt waarderen. Om gezamenlijk tot een sterke arbeidsmarkt te komen, is verbetering en minder flexibilisering - tot op zeker hoogte - noodzakelijk. Binnen en buiten de sport. De unieke positie van de sportsector op de arbeidsmarkt brengt echter met zich mee dat de algemene uitgangspunten voor een minder flexibele arbeidsmarkt niet altijd passend en werkbaar zijn. Maatwerk, zoals nu via de CAO Sport en ministeriële regelingen zijn ingeregeld, is daarom cruciaal voor de sport.

We hopen u met deze brief te bewegen tot aanpassing van het wetsvoorstel. Wij zijn altijd bereid om nader met u in overleg te treden vanuit het gezamenlijke doel om de arbeidsmarkt sport te versterken.

Met sportieve groet,

Marc Elffers, directeur-bestuurder Werkgevers in de Sport





Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
t.a.v. minister Van Gennip
CC: Ministerie Volksgezondheid Welzijn en Sport
t.a.v. minister Helder

Arnhem, 5 juli 2023

Kenmerk
DIR_084

Betreft
Impact voorgenomen maatregelen arbeidsmarkt voor de
sport in Nederland

Geachte mevrouw Van Gennip,

Onlangs heeft u maatregelen aangekondigd om de arbeidsmarkt te hervormen en de positie van werknemers te versterken. Als sportsector werken wij momenteel samen met de minister voor Langdurige Zorg en Sport aan een Human Capital Agenda (HCA) voor de sportsector. Deze HCA richt zich onder meer op verbetering van het loopbaanperspectief in de sector en het realiseren van meer robuuste aanstellingen. Dit sluit aan bij verschillende beleidsdoelstellingen die in uw brief zijn verwoord. Echter, een deel van de voorgenomen maatregelen heeft juist een negatieve impact op de sportsector en in het bijzonder op het arbeidsmarktbeleid c.q. de positie van werknemers. In deze brief vragen wij hier namens verschillende werkgevers in de georganiseerde sport uw aandacht voor.

Uw voorstel is om de huidige onderbrekingstermijn die geldt voor ketens van tijdelijke contracten (ketenbepaling) te verlengen naar vijf jaar en de mogelijkheid om af te wijken bij cao af te schaffen. Hoewel dit op zichzelf een goede zaak lijkt, missen deze voorgestelde wijzigingen hun doel in de huidige praktijksituatie van de sportsector. Zo werken in de amateursport honderdduizenden vrijwilligers naast de vele professionals, met daartussenin een grote groep functionarissen die een specifieke taak op contractbasis uitvoeren, bijvoorbeeld scheidsrechters, vaak als tweede aanstelling.

De prestaties van gecontracteerde topsporters zijn sterk afhankelijk van wisselende fysieke prestaties. En veel werk in de sportsector is projectmatig gekoppeld aan specifieke sportieve cycli. Daarom is flexibiliteit en maatwerk op het gebied van arbeidsmarktbeleid van groot belang. Zonder deze flexibiliteit en maatwerk kan de sportsector in Nederland eenvoudigweg niet functioneren. Ons sportlandschap is efficiënt en betaalbaar en we willen dit graag zo houden.

We bepleiten daarom het volgende:

1. Behoud de uitzonderingen per cao voor specifieke functies in de sport.
2. Neem een uitzondering op in de ketenregeling voor de 'kleine contracten' in de amateursport.

1. Uitzonderingen bij cao behouden

Binnen de sportsector worden momenteel uitzonderingen op de ketenbepaling gehanteerd via diverse cao's. Dit geldt bijvoorbeeld voor diverse verenigingsfunctionarissen, betaalde sporters in dienst van de sportbond, projectmedewerkers in de topsport en scheidsrechters. Sociale partners zijn deze uitzonderingen met goede redenen overeengekomen en hebben deze vastgelegd in de cao: ze zijn essentieel voor het optimaal functioneren van de sportsector. Zowel de amateursport als de topsport.

U schrijft dat u arbeidsrelaties van werkenden en werkgevers binnen de wettelijke kaders vorm wil geven op basis van de aard en inrichting van het werk en persoonlijke voorkeuren. Een contract voor bepaalde tijd (maximaal vier jaar) sluit veel meer aan op de aard en inrichting van het werk in de sport. De sportsector kent bijvoorbeeld vierjarige Olympische cycli en twee- en vierjarige cycli rondom wereldkampioenschappen en Europese kampioenschappen. Een uitzondering via cao voor tijdelijke contracten over een periode van maximaal 4 jaar dient daarom net als de onderbrekingstermijn van 3 maanden behouden te blijven voor een goed werkende sportsector. Ook voor contracten waarbij sporttechnische prestaties van belang zijn (zoals bij topsporters, coaches en technisch directeurs), staan contracten voor onbepaalde tijd het in de sport gebruikelijke carrièreverloop in de weg. Hierbij moet ook de internationale context niet uit het oog worden verloren, wat het belang van goed overleg met werkgevers en werknemers in de betrokken sectoren, voordat wetswijzigingen worden doorgevoerd, onderstreept.

2. Opnemen uitzondering in de ketenregeling voor de kleine contracten in de amateursport

Naast aangekondigde hervormingen, signaleren we dat ook de huidige regels van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) ingrijpend zijn voor de sport. Dit geldt met name voor kleine contracten¹ in de amateursport. Na drie jaar moeten clubs een vast contract aanbieden, terwijl het werk van deze mensen meestal een nevenactiviteit is en ze geen vast dienstverband willen. Zoals aangegeven heeft de minister aangekondigd arbeidsrelaties vorm te willen geven naar de aard en inrichting van het werk en persoonlijke voorkeuren. Daarom verzoeken wij ook dit onderdeel te herzien en pleiten we voor een buiten toepassing verklaring voor kleine contracten (nevenactiviteiten naast een andere hoofdbetrekking) in de amateursport en de mogelijkheid tot het sluiten van contracten van maximaal 4 jaar met een onderbrekingstermijn van 3 maanden te behouden, zodat trainers en coaches een volgend seizoen zich weer kunnen inzetten voor de verenigingen. Het betreft immers een nevenactiviteit..

Zekerheid in werk geeft werkenden grip op het werkende leven, zorgt ervoor dat zij stappen kunnen zetten in levensloopfasen en werk en privé kunnen combineren: dat mist in het geval van amateursport zijn doel. Het betreft hier enkel een nevenactiviteit die hoofdzakelijk draait om het

¹ Met 'kleine contracten' wordt bedoeld de overeenkomsten met trainers en sporters voor wie de sport een 'uit de hand gelopen hobby is' en altijd een nevenactiviteit naast een andere (hoofd)betrekking.

uitoefenen van de sport en waar in sommige gevallen een beperkte vergoeding tegenover staat. Het is geen hoofdkomen waarop de werknemer besluiten moet kunnen nemen. Dit is vaak ook niet de wens van de 'werknemer'. Zo bleek uit een onderzoek van de KNVB dat het merendeel van amateurtrainers zijn/haar werk bij de sportvereniging ziet als 'bijbaan in de hobbysfeer' en geen behoefte heeft aan een vast contract.

Het doel van de ketenbepaling is om flexwerkers meer zekerheid te bieden, maar in de praktijk gebeurt het tegenovergestelde. Als er geen contract aangeboden kan worden, moet de persoon langdurig uit dienst treden zonder uitzicht op een snelle terugkeer. De ketenbepaling zorgt voor meer verloop van trainers en sporters, met als gevolg verlies van kennis, verenigingscultuur en vertrouwen. De aanscherping van de onderbrekingstermijn van zes / drie maanden naar vijf jaar versterkt dit proces en maakt het voor de amateursport onwerkbaar. Dit is niet in het belang van zowel de werkgever als de werknemer.

Ook het onderzoeksrapport over regeldruk bij vrijwilligers onderschrijft het belang van het uitzonderen van kleine contracten. "Sportverenigingen hebben geheel andere kenmerken dan bedrijven en dragen met het bieden van een vast contract dan ook beperkt bij aan het verkleinen van de kloof tussen vaste en flexibele contracten. De afweging moet worden gemaakt of het verliezen van trainers en coaches bij sportverenigingen opweegt tegen het risico dat wordt afgedekt met de verplichting", aldus het rapport.² We verzoeken het advies om een uitzondering in de ketenregeling op te stellen voor de zogenoemde 'kleine contracten' in de sport over te nemen en op de huidige drie maanden te houden.

Human Capital Agenda sport

Ook wij vinden een goede arbeidsmarkt voor de sportsector erg belangrijk. Via de Human Capital Agenda werken we aan een sterk arbeidsmarktperspectief voor de sport, waarbij we pleiten voor minder versnippering van contracten en meer loopbaanperspectief. De unieke positie van de sportsector op de arbeidsmarkt maakt echter dat algemeen arbeidsmarktbeleid niet altijd goed toepasbaar is. Maatwerk, zoals momenteel geboden wordt via cao's en ministeriële regelingen zijn daarom cruciaal voor de sport. We roepen dan ook op om deze mogelijkheid tot maatwerk te behouden.

Wij vragen u daarom om de sportsector -werkgevers- en werknemersorganisaties -nauw te betrekken bij de voorgenomen wetgeving, en de mogelijkheid open te houden specifieke uitzonderingen toe te staan, juist ter versterking van de sportsector.

Met vriendelijke groet,

Marc van den Tweel, algemeen directeur NOC*NSF
Ellis van der Weerden, voorzitter NIDS, netwerk in de Sport
Marc Elfers, directeur WOS - werkgevers in de Sport
Jan Dirk van der Zee, directeur-bestuurder amateur- en vrouwenvoetbal KNVB

² SIRA Consulting, *Regeldruk bij vrijwilligersorganisaties en filantropische instellingen*, 2023.