

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

953

Vragen van het lid **Warmerdam** (D66) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het functioneren van de arbeidswetgeving in de vrije culture sector* (ingezonden 20 november 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) mede namens de Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (ontvangen 6 februari 2024). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2023–2024, nr. 545.

Vraag 1

Bent u bekend met het feit dat in de vrije cultuursector, zoals de musicalsector, arbeidsrechten regelmatig worden geschonden en dat er grote verschillen in arbeidsvoorwaarden zijn tussen de gesubsidieerde- en vrije cultuursector?

Antwoord 1

Het is mij bekend dat er in de culturele sector (verschillen in) de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden zijn die door werkers niet altijd als wenselijk worden ervaren in de vrije culturele sector. Het (generieke) arbeidsmarktpakket van dit kabinet is gericht op de hervorming van de arbeidsmarkt, waardoor ook de arbeidsmarktomstandigheden binnen de vrije cultuursector zich positief kunnen ontwikkelen.¹

De Staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voert daarnaast specifiek beleid om de gehele culturele en creatieve sector te stimuleren om tot een eerlijkere beloning en betere arbeidsvoorwaarden te komen. Om dit te bewerkstelligen wordt over de breedte van de sector de sociale dialoog tussen werkgevers en werkenden gestimuleerd. Hoewel vanuit het Rijk meer directe sturing mogelijk is op het Rijksgesubsidieerde deel van de cultuursector dan bij de vrije cultuursector, geldt in beide gevallen dat het aan de werknemers en werkgevers is om collectieve afspraken te maken over eerlijke beloning en betere arbeidsvoorwaarden. Het Ministerie van OCW ondersteunt Platform ACCT om dit te faciliteren. Het Rijksgesubsidieerde deel heeft extra verplichtingen rond werkgeverschap, bijvoorbeeld omdat ze de fair practice code, een leidraad voor eerlijk werkgeverschap, moeten onderschrijven. Daarnaast moeten culturele instellingen in de basisinfrastructuur zich vanaf 2025 verbinden aan collectieve tariefafspraken. Daarmee wordt een voorbeeld gesteld aan de rest van de sector.

¹ Kamerbrief over voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket, Kamerstuk 29 544, nr. 1176.

Vraag 2

Herkent u het signaal dat veel mensen in de vrije culture sector zich niet aan kunnen of willen sluiten bij een vakbond uit angst dat dit negatieve consequenties heeft voor hun werkzekerheid? Zo ja, welke mogelijkheden ziet u om daar verandering in aan te brengen?

Antwoord 2

Ondanks dat ik geen eerder signaal heb ontvangen over negatieve gevolgen van het aansluiten bij een vakbond is het niet ondenkbaar dat dit zorgen opwekt bij werknemers in de vrije culturele sector. Ik vind dat niet wenselijk. Het uitgangspunt, ook in de vrije culturele sector, is dat werknemers en freelancers zich kunnen aansluiten bij een vakvereniging die hun belangen behartigt, zonder dat zij hoeven te vrezen voor negatieve consequenties. Vakbondsleden hebben ontslagbescherming. Ingevolge artikel 7:670 lid 5 BW kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet opzeggen wegens het lidmaatschap van een werknemersvereniging.

Indien de werkgever toch in strijd met het opzegverbod handelt kan de werknemer binnen twee maanden na het eindigen van de arbeidsovereenkomst een verzoek indienen bij de kantonrechter op grond van art. 7:681 lid 1 sub b BW, tot vernietiging van de opzegging en loondoorbetaling en wedertewerkstelling. In plaats daarvan kan de werknemer ook de kantonrechter verzoeken om een billijke vergoeding toe te kennen. Ik vind het daarom belangrijk te benadrukken dat ook werknemers in de vrije culturele sector zich vrij moeten voelen om zich aan te sluiten bij een vakbond.

Het Platform ACCT en de Fair Practice Code zijn goede voorbeelden van getroffen maatregelen die aantonen dat de verschillende actoren binnen de vrije culturele sector bereid zijn zich gezamenlijk in te zetten voor goede arbeidsvoorwaarden en omstandigheden in de creatieve en culturele sector. Het is ook belangrijk dat de werkgevers in de sector dit zelf uitdragen.

Vraag 3

Herkent u het signaal vanuit de sector dat vervanging van een acteur vaak lastig is, waardoor werkers onder hoge druk worden gezet om toch te werken bij ziekte of blessure, met alle negatieve gevolgen voor de mentale en fysieke gezondheid van dien? Welke rol voor de Nederlandse Arbeidsinspectie ziet u hierin?

Antwoord 3

Genoemde situaties zijn voorstelbaar, maar ik heb daarover geen specifieke signalen ontvangen. Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet is de werkgever verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkomgeving. De werkgever is verplicht om in de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) arbeidsrisico's op het terrein van fysieke en mentale belasting, zoals werkdruk, in kaart te brengen. Vervolgens maakt de werkgever, samen met de werknemers, een plan van aanpak voor het beheersen van deze risico's. De Nederlandse Arbeidsinspectie houdt toezicht op de verantwoordelijkheid van de werkgever over een gezonde en veilige werkomgeving en doet dat risicogericht en programmatisch. Dit betekent dat de Arbeidsinspectie kijkt naar het beleid bij een bedrijf of organisatie. Indien de Nederlandse Arbeidsinspectie tijdens het uitvoeren van een controle vaststelt dat een werkgever onvoldoende maatregelen heeft genomen om gezondheidsrisico's op de werkvloer te voorkomen, wordt er een eis tot naleving gegeven. Als bij herinspectie blijkt dat er geen gevolg is gegeven aan de eis tot naleving, kan als sluitstuk op het toezicht een bestuurlijke boete volgen. Het volledig ontbreken van een RI&E is overigens een direct beboetbare overtreding waarbij de boete kan oplopen tot € 4.500,-. Incidenten en zorgen rondom ongezonde of onveilige werksituaties voor werkenden kunnen gemeld worden bij de Nederlandse Arbeidsinspectie.²

² Oneerlijk, onveilig, ongezond werk of arbeidsuitbuiting melden | Melden | Nederlandse Arbeidsinspectie (nlarbeidsinspectie.nl).

Vraag 4

Bent u bekend met het feit dat werkers in sectoren die qua karakter sterk afhangen van projectmatig (flex)werk, zoals de musicalsector, door de huidige arbeidswetgeving zowel een vast contract mislopen, als werk mislopen, dankzij de ketenbepaling?

Antwoord 4

Het is bekend dat partijen de ketenbepaling, zoals bedoeld in artikel 7:668a BW, soms als problematisch wordt ervaren. De ketenregeling houdt in dat er binnen een bepaalde periode drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten aan de werknemer kunnen worden aangeboden. Met de ketenbepaling wil het kabinet voorkomen dat structureel werk in permanente tijdelijkheid wordt vervuld.

Het doel van de ketenbepaling is ervoor zorgdragen dat werknemers die werken op basis van een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd, uiteindelijk een vast contract krijgen.

Er is een aantal specifieke maatregelen genomen door de regering die tegemoet komen aan deze zorgen. Ten eerste is in de «Wet arbeidsmarkt in balans» de wettelijke termijn van die vaste periode uit de ketenregeling gewijzigd van twee jaar naar drie jaar. Bij de vierde aangeboden arbeidsovereenkomst of na een periode van drie jaar moet de werkgever een vast contract aanbieden aan de werknemer. Ten tweede is het ook mogelijk om niet een reeks van tijdelijke contracten aan te gaan, maar één langjarig tijdelijk contract. Voor een langjarig project zou één tijdelijk contract van vier of vijf jaar ook uitkomst kunnen bieden. Deze bescherming vormt een zeer belangrijke waarborg voor de belangen van werknemers en draagt bij aan de welzijnsaspecten van de Nederlandse arbeidsmarkt. Daarom is het belangrijk dat deze wettelijke bescherming blijft bestaan.

Vraag 5

Bent u bekend met het feit dat de huidige wetgeving niet als geschikt wordt gezien door mensen die werkzaam zijn in de culture sector en bijvoorbeeld de ketenbepaling vooral gezien wordt als een beperking op werk?

Antwoord 5

Zoals ik in het antwoord op vraag 4 heb aangegeven hebben werkgevers binnen de culturele sector de mogelijkheid om op diverse manieren invulling te geven aan hun arbeidsrelatie. Werkgevers kunnen maximaal drie tijdelijke contracten aanbieden en zij zijn vrij om met de looptijd van die contracten in te spelen op de duur van het werk binnen hun organisatie. Ook kunnen ze een projectcontract van lange duur aangaan als het werk daarom vraagt. Daarom vindt het kabinet dat werkgevers voldoende ruimte wordt geboden om in te spelen op wisselingen in werkaanbod, ook in de culturele sector. Een uitzondering op de ketenbepaling zou de beschermingsmechanismen voor werknemers binnen de sector kunnen verminderen. Juist in situaties als in de culturele sector waarin werknemers relatief kwetsbaar zijn, is zo'n bescherming belangrijk. De inzet van het kabinet is om duurzame arbeidsrelaties te bevorderen. Het is van belang dat deze wettelijke bescherming blijft bestaan voor werknemers, zoals ik heb aangegeven in het antwoord op vraag 4.

Vraag 6

Bent u bereid om, eventueel samen met de Nederlandse Arbeidsinspectie, in gesprek te gaan met de sector en de werkers in deze sector, om zo te kijken hoe de arbeidsomstandigheden in deze sector verbeterd kunnen worden, zodat deze mensen op een eerlijke en veilige manier kunnen bijdragen aan een sterke vrije culturele sector?

Antwoord 6

Het is van groot belang de dialoog met én binnen de sector te voeren om de arbeidsomstandigheden in de sector te verbeteren. Als gevolg van de Arbeidsmarktagenda is het platform ACCT in het leven geroepen. Deze organisatie, die wordt ondersteund door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, is opgericht voor het blijvend versterken van de arbeidsmarkt van de culturele en creatieve sector door de sociale dialoog te faciliteren tussen vertegenwoordigers van sociale partners, andere belangbe-

hartigers en overheden. Juist daar zou het gesprek over de verbetering van arbeidsvoorwaarden gevoerd moeten worden nu de belangrijkste actoren binnen het platform ACCT al aanwezig zijn. Binnen het platform ACCT vindt dit gesprek al plaats.