



DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN

Per 1 januari 2015

- geen concurrentiebeding bij tijdelijke contracten
- nul-urencontracten beperkt tot periode van 26 weken
- Geen proeftijd in contracten van 6 maanden of korter
- Bij contracten van 6 maanden of langer geldt aanzegtermijn van 1 maand

Per 1 juli 2015

- Bij dienstverband dat na 2 jaar of langer wordt beëindigd door werkgever, heeft werknemer recht op transitievergoeding
- Ontslagrecht wordt vereenvoudigd
- Maximaal 3 tijdelijke contracten in 2 jaar tijd
- Onderbrekingstermijn van 6 maanden gaat in, behalve als in cao een kortere onderbrekings-termijn is opgenomen

BIBEANE VAN BUUREN (SELECT AV PERSONEEL):

**“GEEN ZORGEN
OVER WET WERK
EN ZEKERHEID”**

Sinds begin dit jaar is de Wet werk en zekerheid van kracht geworden en dat betekent dat er nogal wat verandert voor werkgevers en hun flexibele personeelsleden. Links en recht doken geluiden op dat het (met name) in de mediawereld voor grote problemen zou gaan zorgen, maar volgens Bibeane van Buuren (Select AV) valt het allemaal wel mee: “Ik maak me er geen zorgen over. We zijn er op voorbereid en hebben alles op orde, dus laat maar komen!”

De audiovisuele branche is bij uitstek een wereld waarin veel met tijdelijke arbeidskrachten gewerkt wordt. Sommige tijden (tijdens het televisieseizoen) zijn nu eenmaal drukker dan andere (de maanden juni, juli en augustus). Met name de duur van de zomerstop kwam goed uit, aangezien de regel was dat flexibele krachten een pauze van drie maanden moesten hebben tussen twee tijdelijke contracten bij één en dezelfde opdrachtgever. Met de nieuwe Wet werk & zekerheid (WWZ) gaat dat (en nog veel meer) veranderen (zie kader voor een beknopt overzicht).

ONDERBREKING

Eén van de veranderingen houdt in dat de onderbrekingstermijn met ingang van 1 juli 2015 niet drie, maar zés maanden moet duren. Bibeane van Buuren (oprichtster en manager van Select AV Personeel) begrijpt de achterliggende gedachte van minister Lodewijk Asscher (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), maar vindt die termijn wat onhandig: “De minister wil dat je niet meer oneindig gebruik, of misschien wel misbruik, kunt maken van één werknemer, door hem of haar steeds weer tijdelijk in dienst te nemen. Zakelijk gezien begrijp ik dat besluit, maar toch is het tijdsbestek voor onze branche te lang. In de mediawereld zit het net wat anders dan in veel andere branches. Stel, je hebt een heel goede producer en die moet er dan een halfjaar tussenuit. Die gaat uiteraard ook elders kijken. Op dit punt sta ik er dus wel met gemengde gevoelens in.”

NUL-UREN

Een andere regel – die overigens al op 1 januari van dit jaar van kracht is geworden – is dat nul-urencontracten worden beperkt tot een periode van 26 weken. “Maar in de zorg is ‘ie er al helemaal uitgehaald en ook wij hanteren ‘m al niet meer”, legt Van Buuren uit. “De ervaring leert nu eenmaal dat iemand nooit nul uren werkt. Het minimum aantal uur bij ons is drie uur per week. We hebben bijvoorbeeld een technicus in ons bestand, die alleen Lowlands doet. Dan is zo’n drie-urencontract oké. Verder moet je gewoon eerlijk beoordelen hoeveel uren iemand de laatste tijd gemiddeld gewerkt heeft, dan krijg je een reëel beeld.”

OP ORDE

De veranderingen met de meeste invloed in de mediawereld zijn de onderbrekingstermijn van zes maanden en het feit dat nog maar maximaal drie tijdelijke contracten in een periode van twee jaar (dat was drie jaar) mogen worden overeengekomen. Bovendien heeft elke werknemer die twee jaar voor iemand heeft gewerkt, maar van wie het dienstverband door de werkgever wordt beëindigd, recht op een transitievergoeding. Van paniek door alle veranderingen is bij Select AV Personeel geen enkele sprake, legt Van Buuren uit: “Nee hoor, je hebt regels nodig. Vroeger was in de uitzendwereld de *sky the limit*. Zonder enige restrictie kon je eindeloos doorgaan. Toen kwam de Flexwet en was iedereen even in paniek, want hoe moest het nu verder? Maar nu zijn we ruim vijftien jaar verder en heeft dat zich prima gevormd. Dat gaat nu ook weer gebeuren, daar ben ik van overtuigd. Als je er maar voor zorgt dat je als werkgever én als uitzendorganisatie je zaken op orde hebt. Dat hebben wij.”

WWZ-SCAN

Bibeane van Buuren doelt er onder andere mee op de WWZ-scan, een tool die Select AV Personeel heeft ontwikkeld en waarmee een advies wordt gegeven voor de optimale invulling van het personeelsbeleid in het bedrijf waar de scan wordt uitgevoerd. “We moeten bij zo’n bedrijf dan wel inzicht krijgen in het hele inhuur- en personeelsbeleid. Daar komt dan een taartdiagram uit, dat exact vertelt hoe de samenstelling van het personeel binnen zo’n bedrijf is. Als je dat allemaal voor elkaar hebt, dan zijn de veranderingen niet zo spannend. Zo gaat het altijd met nieuwe dingen. Iedereen vindt er wat van en iedereen roept en schiet wat. Dat mag natuurlijk, maar als je er heel sec naar kijkt, dan heeft het voor mij en mijn klanten nog een voordeel ook, aangezien ik twee jaar extra heb gekregen om Fase B (tijdens fase B krijgt een werknemer telkens een tijdelijk contract als hij/zij aan het werk gaat, red.) door te gaan.”

ZUIVER

Voor Select AV en haar klanten zorgen de nieuwe regels niet voor extra rompslomp, geeft Van Buuren aan: “We werken hier op de systemen van de Randstad Groep Nederland

en die worden uiteraard op de nieuwe regelgeving aangepast. Als iemand bijvoorbeeld overgaat van Fase A naar Fase B, dan krijgen wij daar een week of acht eerder al een melding van. Dan weten we dus dat we moeten opletten en met zo iemand in gesprek moeten gaan. Het heeft ook allemaal te maken met goed werkgeverschap. Wettelijk gezien ben ik namelijk de werkgever van al die flexibele krachten. Ik ben eigenlijk een gesprekspartner en een onderdeel van de bedrijven waaraan we mensen leveren, maar dan op het gebied van flexwerkers en zzp’ers. Dat is ook hoe we met alle werkgevers omgaan en we onze langlopende samenwerkingscontracten inrichten. Alle partijen moeten weten dat we het zuiver houden en op dat gebied worden we ook een aantal keren per jaar fysiek gecontroleerd door de fiscus.” Al met al gaat er veel veranderen, maar zijn het vanuit overheidsoogpunt best logische besluiten, erkent Van Buuren: “Ja, Asscher wil meer diversiteit en beweging en wil dat er geen misbruik gemaakt kan worden van de flexibele krachten. Met de Flexwet was het al net zo. Ik ken voorbeelden van personen die destijds via ons al tien jaar op dezelfde plek werkten, maar niet mededeelden in bonussen en dergelijke, omdat ze nu eenmaal op basis van tijdelijke contracten via ons werkten. Daar is terecht een stokje voor gestoken.”

VOORDEELTJE

Het zijn dus ‘gewoon’ weer nieuwe regels en als je daar als onderneming goed op inspringt, is het een manier om je te onderscheiden. Dat is hoe Select AV Personeel in de ‘kwestie WWZ’ staat. Van Buuren: “Voor mij is dat absoluut een voordeeltje. Natuurlijk zullen er partijen zijn die eens klem komen te zitten met die zes maanden-termijn en daar zullen we zelf ook wel eens tegenaan lopen. Maar het is nu eenmaal een regel en daar moeten we ons aan houden. Als je over een jaar of twee terugkijkt kan het een succes of een mislukking zijn, maar daar kom je maar op één manier achter. Ik maak me er geen zorgen over, omdat ik weet dat we hier alles op orde hebben en we er alles aan gedaan hebben om de zogenaamde risico’s te elimineren. Nou, als dat het dan is....laat maar komen!” ■