

PER EMAIL VERZONDEN

Land- en Tuinbouworganisatie Nederland

Adres : Bezuidenhoutseweg 105-113
2594 AC Den Haag

Telefoon : +31(0)70-3382700

E-mail : secretariaat@lto.nl

Aan de Commissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid
van de Eerste Kamer

Datum : 15 mei 2019
 Ons kenmerk : HK/MvdS/190515
 Onderwerp : Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)
 Informatie : Ir. H.J.H. (Hans) Koehorst, Specialist Sociaal Economisch en Fiscaal Beleid
 M +31 6 212 124 23, hans.koehorst@zlto.nl

Geachte leden,

Komende week is de behandeling van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) voorzien in uw Eerste Kamer. Het Wetsvoorstel WAB is een breed pakket aan maatregelen voor de arbeidsmarkt. Sinds de publicatie van de eerste contouren van dit wetsvoorstel hebben LTO Nederland en gelieerde vaktechnische organisaties zich nadrukkelijk hard gemaakt voor een aantal aanpassingen die specifiek zien op de consequenties van de WAB op seizoenarbeid in de land- en tuinbouw. In de hoorzitting op 12 maart heb ik dit, op uw uitnodiging, mogen toelichten.

Velen van u hebben over de specifieke problematiek van de WAB voor seizoenswerk vragen gesteld en voorstellen gedaan. Uit de Memorie's van Antwoord blijkt mij in ieder geval dat het Ministerie van SZW geen ruimte biedt om aan de specifieke problematiek van seizoenswerk tegemoet te komen en daarbij vooral verwijst naar veronderstelde problematiek qua handhaving door de Belastingdienst. U zult begrijpen dat ik dit zeer teleurstellend vind.

Zoals al eerder aangegeven vind ik dat met de invoering van de WAB sectoren die per definitie tijdelijk werk hebben vanwege natuurlijke en klimatologische omstandigheden de hoge ww-premie én de transitievergoeding vanaf dag 1 als 'boete' voor de kiezende krijgen. Bovendien stijgen de werkgeverslasten voor seizoenswerk voor agrarische werkgevers, ten opzichte van bijvoorbeeld België, verder en prijst Nederland zich uit de markt. Seizoenswerk is per definitie tijdelijk werk dat slechts gedurende een bepaalde periode (tot maximaal 6 á 9 maanden) in het jaar verricht kan worden. Veel werkgevers in de land- en tuinbouw zijn vanwege de aard van het werk aangewezen op deze tijdelijke arbeid. Het gaat hierbij om functies waarbinnen de werkzaamheden (als gevolg van de klimatologische of natuurlijke omstandigheden) slechts gedurende een gedeelte van het jaar kunnen worden verricht. Het moeten aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ligt dan ook volstrekt niet in de rede.

Aan de oplossing van SZW, om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in combinatie met een jaarurennorm en gespreide loonbetaling over 12 maanden aan te gaan, kleven te veel praktische bezwaren en is geen oplossing. SZW geeft in de nadere Memorie van Antwoord d.d. 7 mei 2019 aan dat deze oplossing soelaas biedt voor tijdelijk werk van 9 maanden of langer, maar zwijgt over de toepassingsmogelijkheden voor tijdelijk werk in de seizoenen. Een vast contract voor per definitie tijdelijk seizoenswerk van een aantal maanden als aspergesteken, sla snijden of appels en peren plukken is begrijpelijkerwijs niet mogelijk, laat staan gewenst door de seizoenmedewerker. Ook het uitsmeren van het loon van de gewerkte seizoenperiode over 12 maanden, op basis van een jaarurennorm, biedt geen soelaas.

Graag wil ik uw fractie oproepen om oog te hebben voor de in onze ogen disproportionele benadeling van werkgevers die vanwege klimatologische en natuurlijke omstandigheden uitsluitend tijdelijk werk hebben. LTO Nederland stelt voor om voor werkgevers met seizoenarbeid een uitzondering te maken door seizoenswerk onder de lage ww-premie te brengen én seizoenswerk uit te zonderen van de transitievergoeding vanaf dag 1.

LTO Nederland, VNO-NCW en MKB Nederland hebben hiervoor al eerder praktische voorstellen gedaan. Ons voorstel is om sociale partners de wettelijke mogelijkheid te geven om per cao functies, die voor uitzondering op de hoge ww-premie in aanmerking komen, aan te wijzen. Het gaat dan om functies die door klimatologische dan wel natuurlijke omstandigheden niet langer dan negen maanden per jaar vervuld kunnen worden. Het toepassen van de combinatie van de "cao code" met de looncode "seizoenwerker" maakt dat het in onze ogen een uitvoerbare én handhaafbare regeling is voor zowel werkgevers als voor de Belastingdienst bij de loonaangifte.

Als voorzitter van LTO Nederland doe ik een dringend beroep op uw Eerste Kamer om de Minister van SZW te verzoeken om de volgende wijziging in de WAB aan te brengen:

In artikel III, onderdeel D komt het derde lid van het voorgestelde artikel 27 te luiden:

3. In afwijking van het eerste lid is het percentage van de lage premie, bedoeld in het eerste lid, van toepassing indien het een werknemer betreft die

a. de beroepspraktijkopleiding volgt van de beroepsbegeleidende leerweg van een beroepsopleiding als bedoeld in artikel 7.2.2., eerste lid, onderdelen a tot en met e, van de Wet educatie en beroepsonderwijs, op de grondslag van een schriftelijke, in de administratie van de werkgever opgenomen overeenkomst als bedoeld in artikel 7.2.8 van die wet, gesloten door partijen, genoemd in artikel 7.2.9. van die wet; of

b. de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, mits het aantal verloonde uren in het aangiftetijdvak van vier weken niet meer bedraagt dan 48 uur, dan wel in het aangiftetijdvak van een maand niet meer bedraagt dan 52 uur; of

c. werkzaam is in een bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan aangewezen functie, die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kan worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kan worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan de toepassing van de eerste zin.

Ik wens u een constructieve behandeling van het wetsvoorstel toe.

Met vriendelijke groet,
LTO Nederland



Marc Calon
Voorzitter LTO Nederland