

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

3482

Vragen van het lid **Van der Lee** (GroenLinks) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *seizoensarbeid* (ingezonden 7 juli 2023).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 30 augustus 2023). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2022–2023, nr. 3354.

Vraag 1

Waarom bent u van plan om de onderbrekingstermijn in de ketenbepaling van toepassing te blijven verklaren voor seizoensarbeid, waaronder vele arbeidsmigranten, terwijl u de onderbrekingstermijn voor andere werkenden schrapt? Waarom kiest u hier voor een andere richting dan die volgt uit het rapport van de commissie Roemer dat arbeidsmigranten beter beschermd dienen te worden?

Antwoord 1

Ik vind het belangrijk dat er in de wetgeving een balans is tussen de bescherming van de werknemer en gerechtvaardigde belangen van de werkgever. Seizoenswerk is een realiteit in Nederland. Bij seizoenswerk is het werk niet doorlopend beschikbaar. Denk bijvoorbeeld aan aspergeplukkers, of werknemers in de strandtenten. In dit specifieke geval heeft de wetgever in 2016 daarom de keuze gemaakt om hier oog te hebben voor de bijzondere omstandigheden van de werkgever. Met de Wet werk en zekerheid is daarom voor seizoensfuncties een uitzondering bij cao mogelijk gemaakt op de onderbrekingstermijn. Dat zijn functies die ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden verricht. Daarbij is ook oog voor de bescherming van werkenden, doordat deze functies bij cao moeten worden aangewezen. Seizoenswerkers hebben voor het overige dezelfde bescherming als andere werkenden, behoudens de uitzonderingen waar ik in mijn antwoord op vraag 9 op inga.

Ook in het SER MLT advies over de toekomst van de arbeidsmarkt hebben werkgevers en werknemers geadviseerd om deze uitzondering in stand te laten. Mede daarom wil ik hier geen verandering in aanbrengen. Ik ben dus niet voornemens de bestaande mogelijkheid te schrappen dat bij cao functies voor terugkerend tijdelijk werk aangewezen kunnen worden waarvoor een tussenpoos van 3 maanden geldt. Ten aanzien van het beleid om arbeidsmigratie beter te reguleren volg ik de aanbevelingen van de Commissie Roemer op. De Commissie Roemer besteedt in haar advies geen specifieke aandacht

aan de samenhang met de ketenbepaling. Ik zal de uitzondering bij de ketenbepaling in stand laten.

Vraag 2

Bent u zich ervan bewust dat draaideurconstructies hierdoor voor seizoenwerkers mogelijk blijven? Wat zegt u tegen de seizoenwerker die jaar in jaar uit voor dezelfde baas werkt en die jaarlijks de zogeheten Werkloosheidswet (WW)vakantie wordt ingedrukt, zonder uitzicht op een vast contract?

Antwoord 2

Ik ben mij ervan bewust dat de specifieke regeling voor terugkerend tijdelijk werk, waaronder seizoenwerk in de ketenbepaling, ertoe kan leiden dat werknemers voor meerdere jaren bij een werkgever kunnen werken zonder vast contract, als er een tussenpoos van meer dan 3 maanden tussen een reeks tijdelijke contracten zit. Hiervoor is een bewuste keuze gemaakt door de wetgever bij de Wet werk en zekerheid (Wwz). Zoals ik in het plenair debat van 1 juni jl. inzake het arbeidsmarktpakket heb aangegeven, is een vast contract in deze gevallen voor de werkgever én voor de werknemers vaak minder aantrekkelijk. Het vaste contract krijgt in zo'n geval de vorm van een contract op basis van een jaarurennorm. Het maandelijks ontvangen loon is dan laag, omdat rekening gehouden moet worden met de maanden dat er niet gewerkt kan worden.

Vraag 3

Deelt u de opvatting dat seizoenwerkers net zoals andere werknemers bescherming verdienen? Deelt u de opvatting dat seizoenwerkers na drie jaar voor dezelfde baas te hebben gewerkt ook een vast contract verdienen?

Antwoord 3

Seizoenwerkers verdienen bescherming. Hierbij dient wel oog te zijn voor de bijzondere omstandigheden van seizoenwerk, zoals ik in mijn vorige antwoord ook heb aangegeven. Daarbij is het belangrijk om te benadrukken dat bij cao seizoenfuncties aangewezen moeten worden. Het werknemersbelang wordt door deze route van vastleggen van seizoenfuncties ook geborgd.

Vraag 4

Deelt u de opvatting dat seizoenspatronen er weliswaar voor zorgen dat er niet het hele jaar door werk is, maar dat seizoenspatronen in beginsel te voorzien en planbaar zijn omdat ze terugkerend zijn?

Antwoord 4

Seizoenspatronen zijn in beginsel te voorzien en waarschijnlijk tot op zekere hoogte planbaar. Daarbij moet het voor de uitzondering noodzakelijk zijn dat het voorzienbaar een realiteit is dat het gaat om functies die gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. De uitzondering heeft ook niet als doel om planningsproblemen op te lossen, maar rekening te houden met een situatie dat er minstens 3 maanden in zijn geheel geen werk is.

Vraag 5

Deelt u de opvatting dat ondernemersrisico niet afgewenteld mag worden op werkenden?

Antwoord 5

Ik vind het belangrijk dat er een balans is tussen de bescherming van de werknemer en gerechtvaardigde belangen van de werkgever. In dit specifieke geval heeft de wetgever de keuze gemaakt om hier oog te hebben voor de bijzondere omstandigheden van de werkgever, met daarbij ook oog voor de bescherming van werkenden, doordat deze functies bij cao moeten worden aangewezen. Seizoenwerkers hebben voor het overige dezelfde bescherming als andere werkenden, behoudens de uitzonderingen waar ik in mijn antwoord op vraag 9 op inga.

Vraag 6

Op welke manier kunnen vaste contracten worden vormgegeven zodat er voor werkenden zekerheid is, maar zodat ook kan worden ingespeeld op seizoenspatronen? Zouden urennormen een uitkomst kunnen bieden? Welke andere instrumenten zijn denkbaar?

Antwoord 6

Zoals ik in het al genoemde plenair debat van 1 juni jl. en in mijn antwoord op vraag 2 heb aangegeven kan het vaste contract in zo'n geval worden vormgegeven als een contract op basis van een jaarurennorm, waarbij het loon gespreid over het jaar wordt uitbetaald. Het maandelijks ontvangen loon is dan lager, omdat rekening gehouden moet worden met de maanden dat er in zijn geheel niet gewerkt kan worden. Mede daarom is door brancheorganisaties en vakbonden in het onderzoek naar premiedifferentiatie in de WW aangegeven dat deze contracten door werknemers vaak niet aantrekkelijk worden gevonden.¹

Vraag 7

Op welke manier gaat u seizoensarbeid wettelijk verankeren? Bent u nog steeds van mening dat het niet mogelijk is om seizoensarbeid op een goede manier af te bakenen, dat er op dit moment geen eenduidige en gedragen definitie van het begrip bestaat en dat hierdoor een te ruime of te smalle invulling van het begrip wordt gehanteerd, zoals u opmerkt in de brief «premiedifferentiatie WW»?²

Antwoord 7

De uitzondering op de tussenpoos in de ketenbepaling is al wettelijk verankerd, waarbij het aan sociale partners is om te bezien of er sprake is van een seizoensfunctie en deze in de cao ook nauw genoeg te omschrijven. Deze mogelijkheid blijft bestaan en staat los van een wettelijke verankering van seizoensarbeid om daarmee een uitzondering op de hoge premie in premiedifferentiatie in de WW of een subsidieregeling ter compensatie vanwege de hoge WW-premie te realiseren. Afgezien van de beleidsmatige afwegingen heb ik in de door u genoemde brief aangegeven dat een dergelijk onderscheid voor seizoensarbeid niet uitvoerbaar en handhaafbaar is voor UWV en de Belastingdienst.

Vraag 8

Waarom is de arbeidsrechtelijke uitzondering van seizoensarbeid wel toegestaan, terwijl subsidieregelingen voor seizoensarbeid juridische belemmeringen kennen, bijvoorbeeld in de vorm van staatssteunregels? Geldt het argument dat hier sprake kan zijn van risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik ook niet voor deze uitzondering, net zoals daar sprake van kan zijn bij een subsidieregeling?

Antwoord 8

Bij uitzonderingen in het arbeidsrecht is er geen sprake van staatssteun. Daarnaast is er in dat geval geen sprake van misbruik en oneigenlijk gebruik van overheidsmiddelen. Daarbij is relevant dat in het arbeidsrecht de functie waarvoor een uitzondering op de onderbrekingstermijn in de ketenbepaling geldt moet worden aangewezen door cao-partijen. Zij zijn ook verantwoordelijk om een proces in te richten hoe de cao wordt nageleefd. In sectoren wordt hier op verschillende manieren uitvoering aan gegeven, bijvoorbeeld door cao-nalevingsinstanties in het leven te roepen. Cao-partijen en werkgevers en werknemers zijn het best in staat om te bezien of zij onder de cao vallen en of er sprake is van een functie zoals deze in de cao is omschreven. Een werknemer kan, al dan niet met hulp van de vakbond, zich tot de rechter wenden als hij van mening is dat zijn werkgever de uitzondering onterecht toepast en er recht is op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik bij de hoge WW-premie bij een eventueel onderscheid voor seizoensarbeid zijn van andere aard. Deze heb ik

¹ Kamerstuk 26 448, nr. 622, p. 22.

² Kamerstuk 26 448, nr. 715.

toegelicht in mijn brief aan uw Kamer van 7 juni. Daarin heb ik ook toegelicht waarom een dergelijk onderscheid onuitvoerbaar is.

Vraag 9

Welke andere uitzonderingen bestaan er voor seizoenswerk? Kunt u per uitzondering aangeven in welk artikel van een wet of van een cao ze zijn geregeld?

Antwoord 9

In artikel 668a, dertiende lid van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is de mogelijkheid gecreëerd dat bij cao een functie wordt aangewezen waarvoor een onderbrekingstermijn van 3 maanden geldt in plaats van 6 maanden in het kader van de ketenbepaling. Cao's mogen op basis van de wet deze functie aanwijzen als er sprake is van een functie met terugkerend tijdelijk werk die gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar. Kort gezegd gaat het erom dat werknemers in deze functie niet meer dan 9 aaneengesloten maanden werk hebben en dus minstens 3 maanden in het jaar in zijn geheel geen werk hebben. Dit kunnen ook seizoensfuncties betreffen.

In het veertiende lid van dat artikel is de mogelijkheid gecreëerd dat op verzoek van de Stichting van de Arbeid een dergelijke functie bij ministeriële regeling wordt aangewezen. Van die mogelijkheid is tot nu toe geen gebruik gemaakt.

In artikel 628a, elfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is geregeld dat bij cao seizoensfuncties kunnen worden aangewezen waarvoor de oproepstermijn, loon bij afzegging en/of het aanbod van 12 maanden in het kader van oproepovereenkomsten niet geldt. Het gaat hier enkel om seizoensfuncties die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Er is geen actueel overzicht van alle cao's waarin gebruikt wordt gemaakt van deze uitzonderingen. Wel is er een onderzoek van mijn ministerie over 2021 met een steekproef van 98 cao's, van toepassing op 5 miljoen werknemers (88% van het totaal aantal werknemers onder een cao). In tien cao's uit de steekproef (van toepassing op 16% van de werknemers) wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheid voor een onderbrekingstermijn van 3 maanden in het kader van een functie met terugkerend tijdelijk werk aan te wijzen. In acht van deze cao's wordt verwezen naar klimatologische en natuurlijke omstandigheden als aanleiding voor de tijdelijk terugkerende karakter van het werk.³

Er zijn echter sectoren waarvan de cao's gezien hun werknemersaantal niet in de steekproef zitten, maar waar gezien de aard van het werk er behoefte kan zijn aan verruiming van het aantal jaren/ arbeidsovereenkomsten en/of het verkorten van de tussenpoos. Dit betreft met name de sectoren cultuur, sport en recreatie. Daarom is een aanvullend onderzoek gedaan naar 28 cao's in die sectoren, waarbij nog 8 gevallen zijn gevonden met een verkorting van de onderbrekingstermijn vanwege terugkerend tijdelijk werk. Dit gaat in bijna alle gevallen om seizoenswerk, het sportseizoen, het culturele seizoen, werk dat tijdens de zomerstop stil ligt. In onderstaande tabel (tabel II.2 van het onderzoek) wordt aangegeven om welke cao's dit gaat (het betreft de kolom «afwijking van de tussenpoos»).

³ igqa-8cr75wtr8se8sctztpvbevety7q5qpk0xk58ops9dvs2mxd57842a87kicvldr6cj (mozards-aas.nl), p. 19.

Tabel II.2 Afwijkingen ketenbepaling in kleinere cao's (n=28)

naam cao	geen bijzonderheden	afwijking tussenpoos	afwijking jaren	afwijking contracten	regeling bijzondere functies
REPLACANTEN NEDERLANDSE ORKESTEN					X
KUNSTEDUCATIE			X	X	
KONINKLIJK CONCERTGEBOUWORKEST MUSICI ORKESTLEDEN	X				
TONEEL EN DANS		X	X	X	X
NATIONALE OPERA EN BALLET		X	X	X	X
NEDERLANDSE PODIA		X	X	X	
NEDERLANDSE POPPODIA EN-FESTIVALS	X				
METROPOLE ORKEST	X				
NEDERLANDSE ORKESTEN	X				
NEDERLANDSE ORKESTEN BIJZONDERE BEPALINGEN					X
KONINKLIJK INSTITUUT VOOR DE TROPEN	X				
STICHTING OMROEP MUZIEK	X				
NEDERLANDS INSTITUUT VOOR BEELD EN GELUID			X	X	
STICHTING BIBLIOTHEEK WERK	X				
(ASSISTENT-) SCHEIDSRECHTERS BETAALD VOETBAL			X	X	
HOLLAND CASINO	X				
CONTRACTSPELERS BETAALD VOETBAL NEDERLAND					X
VERZELFSTANDIGDE MAATSCHAPPELIJKE ORGANISATIES		X			
STICHTING TOPIJSHOCKEY TILBURG					X
VROUWELIJKE CONTRACTSPELERS PSV DIERENTUIN		X	X	X	
SPORT, WERKGEVERSORGANISATIE		X	X	X	X
TRAINER/COACHES BETAALD VOETBAL					X
NEDERLANDS HORECA GILDE		X	X	X	
INTERNATIONAL SALES PROMOTION EN HOSPITALITY SERVICES	X				
KENNISPLATFORM CROW	X				
SPORTVERENIGINGEN		X	X	X	
SZS HISWA WATERSPORT	X				

In de cao's Horeca en Groen, grond en infrastructuur (8% van de werknemers) is gebruik gemaakt van de mogelijkheid om af te zien van de minimale oproeptermijn en het aanbod van een vast aantal uren voor functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden maximaal negen maanden per jaar kunnen worden uitgevoerd.