

Vergaderjaar 1995–1996

24 236

Een regeling voor vrijstelling van en verstrekking bijdrage voor premieswerknemersverzekeringen bij arbeid van zeer korte duur van uitkeringsgerechtigden en aangewezen categorieën werknemers (Wet premiereregime bij marginale arbeid)

Nr. 5

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 6 oktober 1995

1. Algemeen

De ondergetekende heeft met belangstelling kennis genomen van de inhoud van het door de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid uitgebrachte verslag.

Het verheugt mij dat de leden van de fractie van de PvdA in grote lijnen kunnen instemmen met het onderhavige voorstel en dat de leden van de fractie van de VVD met belangstelling kennis hebben genomen van het voorstel. De leden van de CDA-fractie hebben met gemengde gevoelens kennis genomen van het voorstel. Enerzijds zijn zij verheugd over het feit dat er nu eindelijk een wetsvoorstel voor een regeling voor de arbeidsproblematiek in de agrarische sector bij de Kamer ligt, anderzijds hebben zij ook bedenkingen. Ook ik ben verheugd dat er thans een structurele regeling voor het probleem van Gelegenheidsarbeid bij het parlement aanhangig is. Gelet op de voorgeschiedenis van het arbeidsvoorzieningsprobleem in de agrarische sector heeft het heel wat hoofdbrekens gekost om een regeling te ontwerpen die zowel tegemoet komt aan de afspraken die zijn neergelegd in het Tuinbouwakkoord, als aan de eisen van een ordentelijk georganiseerde sociale zekerheid en die daarnaast ook nog uitvoerbaar en handhaafbaar is. Ik meen dat ik hierin met de voorliggende regeling geslaagd ben. Ik heb dan ook goede hoop dat er per 1 januari 1996 een werkbare regeling ligt voor de agrarische sector. Uiteraard heeft de uitwerking van de regeling – gelet op de kritiek die op eerdere voorstellen van diverse zijden is geformuleerd – de nodige tijd gevergd. Zoals echter aangegeven in mijn brief van 3 november 1994 heb ik de resultaten van het over deze problematiek gevoerde overleg en de eventueel daaraan gekoppelde beleidsvoornemens voor het einde van het kalenderjaar aan uw Kamer doen toekomen, zodat voordat het volgende oogstjaar zich aandienende helderheid bestond over het regime voor verzekeringsplicht bij marginale arbeid. De in mijn brief van 6 december 1994 (Kamerstuk 24 026, nr. 1) verwoorde beleidsvoornemens zijn in een algemeen overleg met uw Kamer d.d. 21 december 1994 besproken, waarna de concipiëring van het wetsvoorstel ter hand is genomen. Dit naar aanleiding van een desbetreffende vraag van de leden van de CDA-fractie.

Ook bij de leden van GroenLinks, SP en SGP roept het wetsvoorstel nog de nodige vragen op. Wel zijn laatstgenoemde fractieleden verheugd over het feit dat het wetsvoorstel niet in botsing komt met de grondprincipes van de Nederlandse sociale zekerheid. Dit in tegenstelling tot de leden van de fractie van D66, die de problematiek in een breder kader plaatsen en een oplossing zoeken in een doorbreking van de huidige kring van verzekerden. Deze leden kunnen zich dan ook niet vinden in het onderhavige voorstel.

Het is de leden van de fractie van GroenLinks ook na lezing van het wetsvoorstel nog niet duidelijk voor welk probleem de regeling een oplossing poogt te bieden. Deze leden stellen derhalve een exacte analyse van de problematiek op prijs.

De agrarische sector wordt al jaren geconfronteerd met personeelsproblemen bij kortdurend seizoenwerk en tijdens piekperioden. Dit was aanleiding voor het instellen van de Commissie Personeelsvoorziening Tuinbouw (naar haar voorzitter Commissie de Boer), met als taak in korte tijd met voorstellen te komen om de arbeidsmarkt in de tuinbouw te legaliseren en te normaliseren. De aanbevelingen van de Commissie de Boer zijn onderschreven in het Landelijk Tuinbouwakkoord (LTA). Doel van het Akkoord is om door middel van een gezamenlijk aanpak de knelpunten in de personeelsvoorziening in de tuinbouw weg te nemen, waarbij mobilisatie van het regionale en landelijke arbeidsaanbod uitgangspunt is. Uitgangspunt is derhalve dat de sector een eigen verantwoordelijkheid voor de personeelsvoorziening heeft. De overheid kan hieraan een bijdrage leveren door een heldere regeling voor gelegenhidsarbeid, maar zal de problematiek hiermee niet volledig kunnen oplossen. Dit naar aanleiding van een opmerking van de leden van de CDA-fractie.

Tegelijkertijd was in de agrarische sector grote onduidelijkheid ontstaan over de vraag of er bij gelegenhidsarbeid sprake was van verzekeringsplichtige arbeid. Uit jurisprudentie was duidelijk geworden dat ook bij gelegenhidswerk eerst getoetst moest worden aan de criteria voor een dienstbetrekking. Dit zou betekenen dat in een groot aantal gevallen sprake zou zijn van verzekeringsplicht en daaraan gekoppelde premieplicht. De kosten die dit met zich meebrengt zouden ertoe leiden dat minder personeel zou kunnen worden ingezet, terwijl de vraag naar personeel tijdens piekperioden onverminderd groot blijft. Één van de aanbevelingen van de Commissie de Boer was dan ook dat de overheid zorg zou dragen voor een helder premieregime voor seizoenarbeid. De voorgestelde regeling wil hierin voorzien. Enerzijds wordt door middel van een premievrijstellingsregeling voor uitkeringsgerechtigden het arbeidsaanbod gestimuleerd, anderzijds worden door middel van de premiecompensatieregeling de loonkosten voor de «traditionele» seizoenwerkers in de agrarische sector verlaagd, zodat deze laatste groep voor de sector behouden blijft, totdat volledig aan de personeelsbehoefte kan worden voldaan vanuit de groep uitkeringsgerechtigden. Uit het vorenstaande moge blijken dat de door mij voorgestelde regeling primair ten doel heeft een oplossing te bieden voor het tekort aan personeel tijdens piekperioden. Het verminderen van de loonkosten bij piekarbeid is, naast de andere maatregelen die in het kader van het Tuinbouwakkoord zijn afgesproken, een mogelijkheid om aan het onderliggende probleem iets te doen. Met de premiecompensatieregeling voor de agrarische sector wordt dan ook voorkomen dat de problemen met betrekking tot de personeelsvoorziening in die sector nog verder oplopen.

De leden van de fracties van de PvdA, VVD en SGP hebben gevraagd om informatie over de resultaten van het Landelijk Tuinbouwakkoord

1993. In het bijzonder is door de leden van de VVD-fractie gevraagd naar de mate van gezamenlijkheid in de uitvoering van het akkoord.

Het Landelijk Tuinbouwakkoord 1993 bevat, zoals hierboven reeds is aangegeven, afspraken tussen werkgevers- en werknemersorganisaties, arbeidsvoorziening, het gezamenlijk uitvoeringsorgaan (GUO) en de overheid (VNG en Rijk). Het gaat hierbij o.a. om afspraken over oprichting van personeelsdiensten, arbeidspools en een centraal meldpunt voor handmatige loonbedrijven, verbetering van het imago van de sector en maatregelen op het terrein van de sociale zekerheid en arbeidsvoorziening. Uitgangspunt is dat gestreefd wordt naar een normalisering van de arbeidsmarkt in de tuinbouw. Alle partijen leveren daaraan een bijdrage, maar de sector is zelf primair verantwoordelijk voor de eigen personeelsvoorziening.

Evaluatie van het Landelijk Tuinbouwakkoord 1993 door de bij het akkoord betrokken partijen heeft in oktober 1994 plaatsgevonden, op basis van het onderzoeksrapport «Evaluatie-onderzoek 1994 Landelijk Tuinbouwakkoord»¹. Op basis van dit rapport hebben de betrokken partijen geconstateerd dat de implementatie van het akkoord weliswaar vordert, maar dat niet aan alle afspraken al invulling is gegeven. Het draagvlak voor het Landelijk Tuinbouwakkoord bij tuinders is, blijkens de evaluatie, in 1994 over het algemeen redelijk. Iets meer dan de helft staat er positief tegenover.

Binnen de respectievelijke verantwoordelijkheden van de betrokken partijen zijn resultaten geboekt. Uit het evaluatie-rapport blijkt echter wel dat de sociale partners in de sector moeilijk tot overeenstemming komen over implementatie van een aantal afspraken in het akkoord. Het huidige conflict tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties omtrent een nieuwe CAO kan de verdere implementatie belemmeren. Het kabinet zou dit zeer betreuren.

De leden van de fractie van de PvdA vragen of de regeling een negatief effect heeft op de totstandkoming van arbeidspools zoals bedoeld in het Landelijk Tuinbouwakkoord. De leden van de fractie van GroenLinks vragen of de arbeidspools niet leiden tot verdringing van reguliere arbeid.

Het kabinet ziet de verhouding tussen de regeling marginale arbeid, de arbeidspools en de verdringing van reguliere arbeid als volgt.

Allereerst is van belang vast te stellen dat in dit verband onder reguliere arbeid wordt verstaan alle arbeid zijnde niet zeer kortdurende (marginale) arbeid. Onder reguliere arbeid wordt derhalve ook verstaan arbeid die in arbeidspools wordt verricht. Reguliere en kortdurende arbeid samen bepalen de omvang van de werkgelegenheid in de sector.

Het kabinet streeft ernaar de werkgelegenheid in de sector zoveel mogelijk in stand te houden. De voorgestelde regelingen beogen hiertoe bij te dragen. Uit het Centraal Economisch Plan 1995 komt echter naar voren dat de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de tuinbouw niet positief is: vanaf 1992 is er sprake van een structurele daling met 1 à 2 % per jaar.

Belangrijkste oorzaken zijn de toenemende automatisering en de afname van het beschikbare areaal aan grond. Het op peil houden van de werkgelegenheid is, gelet op deze ontwikkeling, dus een belangrijke opgave. De opzet van arbeidspools kan een oplossing bieden, bijvoorbeeld bij werkzaamheden die de mogelijkheid bieden voor aaneensluitende contracten. Daar waar er sprake is van zeer intensieve kortdurende werkzaamheden zoals in de fruitpluk of de asperge-oogst is de mogelijkheid om vacatures aaneensluitend te koppelen – een belangrijke doelstelling van de arbeidspools – zeker aanwezig maar niet gemakkelijk. Voor die situaties waarbij dit niet mogelijk is, beoogt het kabinet met de

¹ «Evaluatie-onderzoek 1994 Landelijk Tuinbouwakkoord; eindrapportage.» Marktplan Adviesgroep BV, 1994.

voorgestelde regeling een oplossing te bieden. Voor werkgevers kan het aantrekkelijker zijn om van een premievrijstelling gebruik te maken. Om de druk op de sociale zekerheid te doen afnemen en werkloze uitkeringsgerechtigden de mogelijkheid tot actieve arbeidsparticipatie te bieden is de regeling premievrijstelling beperkt tot uitkeringsgerechtigden. Uiteraard kan de uitkeringsgerechtigde doorstromen naar regulier werk, zo mogelijk in de tuinbouw.

Het kabinet verwacht niet dat arbeidspools reguliere arbeid zullen verdringen. Arbeidspools bieden de mogelijkheid om bestaande werkgelegenheid zo optimaal mogelijk te benutten. De premiereregelingen beogen daaraan een ondersteunende bijdrage te leveren.

De leden van de fracties van de PvdA, SGP en SP vragen om een reactie op het voorstel van het Tica voor een forfaitaire regeling. Met name het feit dat het hierbij om een regeling lijkt te gaan die makkelijker uitvoerbaar is dan het voorliggende voorstel spreekt deze leden aan.

Het Tica-alternatief voorziet in een loonkostensubsidie ten behoeve van «extra ingehuurde arbeidskrachten». De regeling wordt uit de algemene middelen gefinancierd en heeft een forfaitair karakter. De hoogte van de tegemoetkoming aan de werkgever hangt af van het aantal extra ingehuurde arbeidskrachten op minimumloonniveau, in het jaar voorafgaande aan het verzoek om tegemoetkoming. Voor de afbakening van het begrip «extra ingehuurd» worden twee varianten belicht. In *variant 1*, wordt hieronder verstaan verzekeringsplichtige arbeidskrachten die bij de ondernemer in kwestie in een kalenderjaar niet meer dan een x-bedrag hebben verdiend. Om misbruik tegen te gaan dienen deze krachten echter maar tot een bepaald maximum te mogen meetellen voor de berekening van de hoogte van de tegemoetkoming. Voorgesteld wordt dit te koppelen aan een percentage van de totale loonsom van de ondernemer. *Variant 2*, gaat uit van een maximumverhouding vaste arbeidskrachten tegenover extra ingehuurde krachten. Vanuit de kennis over de diverse bedrijfstakken zou eventueel zelfs een berekening mogelijk zijn van hoeveel extra krachten per produkt, per oppervlakte eenheid, een ondernemer gemiddeld nodig heeft. De keuze van de doelgroep of het afbakeningsprincipe wordt verder niet ingevuld.

Op het eerste oog lijkt het hierbij om een relatief eenvoudige regeling te gaan. In vergelijking met het onderhavige voorstel wordt de taak van de bedrijfsverenigingen eenvoudiger, omdat de uitvoeringstaak ook gedeeltelijk bij de belastingdienst wordt gelegd. Daartegenover staat echter dat een nieuw begrip «extra ingehuurde arbeidskracht» wordt geïntroduceerd, dat niet eenvoudig bepaald zal kunnen worden.

Een groter bezwaar betreft echter het feit dat het Tica-voorstel gebaseerd is op een onjuist uitgangspunt. Het Tica ziet de hoge kosten van marginale arbeid als het probleem waarvoor een oplossing moet worden gevonden. In dat licht is er volgens het Tica geen bezwaar om een regeling eerder grofmazig dan fijnmazig te laten zijn. Derhalve komt het Tica met een oplossing die de loonkosten voor werkgevers verlaagt. Zoals hiervoor al is uiteengezet vormt het *tekort* aan personeel tijdens piekperiodes de problematiek waarvoor gezamenlijk met de sector een oplossing moet worden gevonden. Het enkel verlagen van de loonkosten voor werkgevers, zonder dat dit doorwerkt in de netto-lonen, zou naar mijn mening geen oplossing kunnen bieden voor het door de agrarische sector aangekaarte probleem, omdat hiervan geen stimulans uitgaat om werk in deze sector te aanvaarden. Overigens blijft in het Tica-voorstel de verzekerings- en premieplicht van de betrokken werknemers gehandhaafd. Een vermindering van de administratieve lasten vloeit uit de regeling dan ook niet voort.

Met betrekking tot de vraag van de leden van de fracties van de VVD en SGP over een mogelijke fiscale oplossing voor de problematiek, kan ik mededelen dat er al sedert 1 januari 1994 als uitwerking van het Tuinbouwakkoord, een fiscale studenten- en scholierenregeling bestaat. Op het loon van studenten en scholieren, voor wie bij het begin van het kwartaal recht bestaat op kinderbijslag of die recht hebben op studiefinanciering, kan op verzoek van de werkgever de kwartaaltabel worden toegepast. Hierdoor hoeft over een bedrag aan loon ter grootte van een kwart van de belastingvrije som en een kwart van de vaste kostenafrek geen inhouding loonbelasting en premie volksverzekeringen plaats te vinden. Voor deze werknemers hoeft de werkgever dan ook geen aangifte te doen en afdrachten te plegen, ervan uitgaande dat de verdiensten beneden de belastingvrije som blijven. In feite wordt voorkomen dat teveel loonheffing wordt ingehouden, die vervolgens dan weer middels een T-biljet zou moeten worden teruggegeven. Daarnaast kan het op korte termijn bij uw Kamer in te dienen voorstel van wet houdende vermindering afdracht loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen, ook voor de agrarische sector betekenis hebben. De regeling voorziet ondermeer in een vermindering van de afdracht van loonheffing voor lonen tot 115% minimumloon. Deze afdrachtkorting kan in de visie van het kabinet samenvallen met de in dit voorstel geregelde vrijstelling van de premieplicht voor de werknemersverzekeringen.

De leden van de fractie van de PvdA vragen voorts om een reactie op de stellingname van LTO-Nederland. LTO-Nederland lijkt namelijk een duidelijke voorkeur te hebben voor de huidige regelingen. Is het juist, zo vragen deze leden, dat uitkeringsgerechtigden in de oude regelingen financieel meer aan oogstwerkzaamheden konden overhouden dan in de toekomst het geval zal zijn? Ook de leden van de VVD-fractie wensen een reactie op het alternatief waarbij de huidige gedoogde regelingen structureel worden gemaakt. Dit zou betekenen dat deze regelingen en wettelijke basis krijgen.

Uit de pers is vernomen dat LTO-Nederland het onderhavige voorstel afwijst en de voorkeur geeft aan de in de sector bestaande regelingen van de BV-Tab. Het gaat hierbij om de fruitplukregeling, de scholieren- en studentenregeling en de aspergeregeling. De beide eerste regelingen vertonen overeenkomsten met de voorgestelde premiecompensatieregeling. In deze regelingen wordt geen premie geheven voor werkzaamheden van seizoenarbeiders die zich uitsluitend bezig houden met het plukken van fruit in de traditionele oogstperiodes, respectievelijk van scholieren en studenten indien op jaarbasis minder dan f 1500,- wordt verdiend. De verzekeringsplicht van deze groepen blijft in tact. In tegenstelling tot de onderhavige regeling worden de kosten van deze premievrijstelling niet bij de sector zelf gelegd, maar ten laste gebracht van alle werkgevers en werknemers in Nederland. Een dergelijk afwentelen van de loonkosten op andere sectoren wijs ik categorisch af.

Bij de aspergeregeling vindt de premieberekening plaats per oppervlakte-eenheid op basis van een forfaitaire regeling. Uitgaande van een forfaitair netto-loonbedrag per hectare wordt tot premieberekening overgegaan. Voor de ondernemer, zijn echtgenote en kinderen alsmede het overige personeel waarvoor wel gewoon premies worden afgedragen, mag een aftrek op het forfaitaire bedrag worden toegepast, indien zij daadwerkelijk hebben meegeholpen. Het vorenstaande betekent dat de heffingsgrondslag voor de werknemersverzekeringen niet langer het door de werknemer verdiende loon zal zijn, waardoor de relatie tussen het door de werknemer verdiende loon en de door deze en zijn werkgever verschuldigde premies verbroken is. Afhankelijk van het bij een werkgever geldende forfaitaire netto-loonbedrag per hectare en de eventuele aftrek kan de premieafdracht voor twee verder identiek werknemers dan ook

verschillen. Dit lijkt mij niet gewenst. Voorts is een dergelijke regeling niet inpasbaar in de voorstellen, zoals verwoord in het kabinetsstandpunt over de vereenvoudiging van de premieheffing werknemersverzekeringen (Kamerstukken II, 1994–1995, 24 044). Voorwaarde voor vereenvoudiging is namelijk een vergaande uniformering van het loon waarover de premies verschuldigd zijn en het uitkeringsloon.

Met betrekking tot de vraag of het financieel voordeel voor uitkeringsgerechtigden in de oude regelingen groter is dan in de premievrijstellingsregeling voor uitkeringsgerechtigden wil ik opmerken dat zowel in deze laatste regeling als in de scholieren en studentenregeling en de fruitplukregeling vrijstelling wordt verleend voor het betalen van de premies werknemersverzekeringen. Het geldelijk voordeel zal dan ook overeenkomen. Bij de aspergeregeling is deze vraag niet te beantwoorden. Veelal zullen op netto-basis loonafspraken worden gemaakt. Bij het vaststellen van de hoogte van dit netto-bedrag zal de hoogte van de totale premielast een rol spelen. Deze varieert per werkgever, afhankelijk van het forfaitaire netto-loonbedrag per hectare en de eventuele toegestane aftrek voor familieleden en vast personeel. Het netto-loonbedrag dat een uitkeringsgerechtigde in de nieuw voorgestelde regeling kan verdienen kan derhalve zowel in positieve als in negatieve zin afwijken van het loon dat bij de aspergeregeling is overeengekomen.

De leden van de VVD-fractie merken op dat het te verwachten geldelijk voordeel in hoge mate bepalend zal zijn voor de mate waarin uitkeringsgerechtigden worden gemotiveerd om voor een korte periode te gaan werken. In dit kader vragen deze leden naar de financiële effecten voor een werknemer bij een beloning op het niveau van 115% en 130% van het wettelijk minimumloon.

In onderstaande tabel zijn deze gegevens opgenomen, evenals de effecten op minimumloonniveau. Deze laatste verschillen licht van de effecten uit het wetsvoorstel omdat inmiddels gerekend is met het premiebeeld conform de MEV 1996. Hierbij is uitgegaan van de landelijke gemiddelde premies. Per bedrijfstak kunnen de effecten dus anders uitpakken.

Mutatie netto loon ten gevolge van het wetsvoorstel marginale arbeid per 4 weken

	WML	1.15 WML	1.3 WML
Effecten in guldens			
Effecten nettoloon			
tgw wet marginale arbeid	100	125	150

Uit de tabel blijkt dat uitkeringsgerechtigden die de volle vier weken gebruik maken van de mogelijkheden van het wetsvoorstel marginale arbeid op minimumloonniveau een voordeel hebben van ca. f 100,-. Op een loonniveau van 1.3 x het minimumloon is dit effect ongeveer 150 gulden.

Naar de mening van de leden van de VVD-fractie is naar aanleiding van de problematiek rond de personeelsvoorziening voor de aspergeteelt eerder dit jaar duidelijk geworden, dat niet alle gemeenten bereid zijn het sanctiebeleid uit te voeren zoals het kabinet dat voorstaat. De leden van deze fractie stellen vervolgens de vraag hoe kan worden bereikt, dat dit, bij het van toepassing zijn van dit wetsvoorstel, wel geschied.

In mijn brief van 26 april 1995, aan de Burgemeesters en Wethouders van de gemeenten in het aspergegebied en bij brief van 14 juli 1995, in verband met personeelsvoorziening fruitoogst 1995, aan alle Burgemeesters en Wethouders van de Nederlandse gemeenten heb ik de

noodzaak aangegeven om van alle hen ter beschikking staande instrumenten gebruik te maken. Sanctietoepassing bij verwijtbaar gedrag is een van deze instrumenten.

Indien uit de toezichtsrapporten blijkt, dat er gemeenten zijn die bij de verwijtbare gedraging van de uitkeringsgerechtigden om geen passende arbeid te aanvaarden geen sancties willen toepassen, kan dit niet zonder gevolgen blijven. Het sanctiebeleid van de gemeenten is daarnaast niet beperkt tot deze wet. Artikel 14, lid 1, Rww legt de gemeenten de verplichting op om sancties op te leggen als de uitkeringsvoorwaarden niet worden nagekomen.

Het aanvaarden van passende arbeid door de uitkeringsgerechtigde is een van deze voorwaarden. Aangezien de seizoenarbeid op grond van dit wetsvoorstel in beginsel als passende arbeid is te beschouwen, zijn de genoemde verplichtingen en de gevolgen bij het niet nakomen van deze verplichtingen, zowel voor de uitkeringsgerechtigden als voor de gemeenten, ook op dit wetsvoorstel onverkort van toepassing.

Wel dient hierbij te worden opgemerkt dat de beoordeling door burgemeester en wethouders of een sanctie moet worden toegepast moet worden afgestemd op de persoonlijke omstandigheden van de betrokkene, waarbij tevens de mate van verwijtbaarheid aan de orde is.

De VVD-fractie vraagt voorts in zijn reactie naar de stappen welke de CAO-partijen hebben gezet om te komen tot een verlaging van de loon- en andere kosten.

In de tuinbouwsector zijn de CAO-onderhandelingen vastgelopen. Mede als reactie hierop hebben de voedingsbonden procedures in gang gezet om het Landbouwschap op te heffen. Breekpunt in de CAO-onderhandelingen lijkt de invoering van een loonschaal op het niveau van het minimumloon. LTO-Nederland aan de ene kant en de Voedingsbond FNV en de Industrie- en Voedingsbond CNV aan de andere kant kunnen geen overeenstemming bereiken over de voorwaarden waaronder een lage loonschaal in de sector zou kunnen worden ingevoerd. Het kabinet betreurt deze gang van zaken, daar cao-partijen op deze wijze hun bijdrage aan de oplossing van de wederkerende problemen met de inzet van arbeidskrachten voor seizoenswerk niet leveren.

De leden van de fractie van D66 formuleren een aantal bezwaren tegen de voorgestelde regelingen, welke eerder al tijdens het algemeen overleg over deze kwestie aan de orde zijn gesteld.

Het eerste bezwaar van de leden van de fractie van D66 is, dat de premiecompensatieregeling alleen bedoeld is voor de BV-TAB. Zij wijzen erop, dat de Raad van State bij het eerdere voorstel van de scholieren- en studenten wees op het gevaar van rechtsongelijkheid. Deze leden vragen zich af of de regeling in eventuele beroepszaken overeind blijft.

Het verschil met de eerdere scholieren- en studentenregeling is, dat het vergelijkbare voordeel voor de werkgevers en werknemers via de premievrijstellingsregeling voor alle sectoren bereikt kan worden door uitkeringsgerechtigden in te zetten voor de marginale arbeid. Dit alternatief was niet voorhanden bij de eerdere scholieren- en studentenregeling. Voorts was die regeling niet bij uitsluiting voor die sector bedoeld, maar was de mogelijkheid opgenomen deze regeling bij wijze van experiment te beperken tot de agrarische sector. In de beoordeling van de regeling speelde dan ook de rechtvaardiging voor de keuze van de beperking een rol. De nu voorgestelde premiecompensatieregeling is uitsluitend bedoeld voor de werkgevers, die zijn aangesloten bij de BV-TAB, waarbij door de gekozen constructie in feite alle werkgevers meebetalen aan het terugbetalen van premie. Dit laatste punt is ook een

belangrijk verschil met de scholieren- en studentenregeling, waarbij door de uitsluiting van de verzekeringsplicht sprake was van algemene premiederving, die door alle werkgevers en werknemers gecompenseerd moest worden. Naast de uitsluiting van het voordeel hadden de andere sectoren ook nog een nadeel van een eventuele premieverhoging. Bij de beoordeling van de premiecompensatieregeling gaat het dus niet zo zeer om de vraag van rechtsongelijkheid als wel om de vraag, die de Raad van State ook nu gesteld heeft, of er een rechtvaardiging is voor de beperking tot de agrarische sector of dat ook andere sectoren over een vergelijkbare regeling zouden willen beschikken. Op dat punt is in het nader rapport en in de memorie van antwoord uitgebreid ingegaan. Een aantal van de hiervoor genoemde overwegingen zijn in dat verband ook genoemd.

Naar aanleiding van de opmerkingen van deze leden dat ten behoeve van de voorgestelde regelingen bij de bedrijfsverenigingen diverse administratieve systemen dienen te worden aangepast, alsmede personeel geïnstrueerd dient te worden, wijs ik er op dat voor elke regeling die een uitzondering maakt op het principe van de verzekeringsplichtige of premieplichtige dienstbetrekking, een vorm van administratie dient te worden opgezet en de nodige voorlichting aan de medewerkers dient te worden gegeven. Zoals ook al aangegeven in de memorie van toelichting zal het Tica worden verzocht tijdig met de aanpassing van de diverse systemen te starten, waarbij nog opgemerkt kan worden dat de aanpassing van de loon- en premieberekeningssystemen, bij een geplande inwerkingtreding van de regelingen per 1 januari 1996, uiterlijk voor het eind van dat jaar gerealiseerd dient te zijn.

De leden van de fractie van D66 noemen in de derde plaats de financiering van de premiecompensatieregeling. Kenmerk van deze regeling is dat de financiële lasten door de sector waar de regeling van toepassing is, gedragen worden. De aard van de regeling brengt administratieve lasten met zich mee. Daarnaast is het overigens op zich niet nieuw dat bij het ontwerpen van een regeling naast administratieve lasten, ook bijvoorbeeld controleerbaarheid en handhaafbaarheid belangrijke aandachtspunten zijn. In het algemeen zal bij regelingen waarvan in zekere mate vrijwillig gebruik gemaakt kan worden, de nadruk eerder komen te liggen op controleerbaarheid en handhaafbaarheid.

De leden van de D66-fractie vragen in dit kader naar de opvatting van de leden van de door de staatssecretaris van Financiën ingestelde werkgroep vermindering administratieve lastendruk. Deze commissie richt zich echter op fiscale wet- en regelgeving, waartoe het wetsvoorstel premiereregime bij marginale arbeid niet hoort.

Met betrekking tot de verwijzing die deze leden maken naar twee punten uit het technisch commentaar van het Tica op de voorgestelde regelingen, kan ik mededelen dat naar aanleiding van het Tica-commentaar het wetsvoorstel, voordat het voor advies aan de Raad van State is gezonden, op deze punten is aangepast.

De leden van de fractie van D 66 zijn, ondanks hetgeen tijdens het algemeen overleg naar voren is gekomen, nog steeds niet overtuigd van het feit dat het Duitse systeem van premievrijstelling niet zou kunnen in Nederland. Zo zou uit het commentaar van de Federatie van Bedrijfsverenigingen op de eerder door het kabinet voorgestelde vier wekenregeling blijken dat een dergelijke regeling uitvoeringstechnisch niet onhaalbaar is. De leden van deze fractie stellen dat het er op lijkt dat het kabinet met het huidige voorstel de discussie over de kring van verzekerden vermijdt. Zij betwijfelen of het vergroten van de kring van verzekerden de juiste route is en doen voorstellen om allerlei vormen van arbeid of bijverdiensten uit te sluiten van de verplichte verzekering.

Waarom is het niet mogelijk om een (aangepaste) regeling van het Duitse systeem in Nederland te introduceren, zo vragen deze leden. Om oneigenlijk gebruik en misbruik tegen te gaan zou hierbij het bij de belastingdienst ontwikkelde model van waarneming ter plaatse moeten worden ingevoerd.

Van de zijde van het CDA wordt de vraag opgeworpen waarom de oplossing van het probleem binnen de grenzen van het bestaande stelsel wordt gezocht en niet wordt gekeken of het mogelijk is het stelsel af te stemmen op de oplossing van het probleem. Hoe verhoudt zich dit wetsvoorstel tot de adviesaanvraag over de kring van verzekerden, zo vragen deze leden. Ook de leden van de fractie van de VVD vragen om een reactie op een alternatief, waarbij de verzekeringsplicht wordt beëindigd voor personen die werkzaam zijn in marginale arbeid.

Op 18 februari 1994 is door mij aan de Sociale Verzekeringsraad (thans Tica) advies gevraagd over een herziening van de kring van verzekerden voor de werknemersverzekeringen. Aanleiding hiertoe was dat de huidige afbakening van de kring niet steeds consistent is in relatie tot de jurisprudentie, tot onduidelijkheden in de beoordeling van de verzekeringsplicht in bepaalde beroeps- en bedrijfstakken heeft geleid, onnodig complex is en met betrekking tot sommige onderdelen fraudegevoelig is. Dit maakte een principiële herbezinning op de vraag in welke situaties een verplichte verzekering aangewezen is, noodzakelijk. Als onderdeel van deze algemene adviesaanvraag is aan de Raad een regeling voorgelegd inzake een ontheffing van de verzekeringsplicht bij kortdurende arbeid. De Raad is verzocht hierover vooruitlopend op de algemene herbezinning op de verzekerdenkring te adviseren. Er is derhalve wel degelijk gekeken of een oplossing van het probleem buiten het bestaande stelsel mogelijk was.

De ontheffingsregeling voor kortdurende arbeid vertoonde overeenkomsten met de Duitse regeling voor «geringfügige Arbeit», met dien verstande dat de ontheffingsregeling beperkt was tot vier weken en dat er geen inkomensgrens en geen beperking was gesteld voor beroepsmatig verrichte arbeid. De SVr heeft vrijwel unaniem, met uitzondering van de vertegenwoordiger van de werkgevers in de agrarische sector, op 18 augustus 1994 geadviseerd af te zien van het treffen van een dergelijke ontheffingsregeling. De SVr is van mening dat de uitgangspunten voor de verplichte verzekering geen ruimte bieden voor een uitzondering voor arbeid van beperkte omvang. Dit zou strijd opleveren met de grondgedachte van het Nederlandse stelsel van werknemersverzekeringen dat arbeid, in dienstbetrekking verricht, zonder meer (van rechtswege) leidt tot verzekeringsplicht. Daarnaast geeft de SVr aan dat de regeling leidt tot een aanzienlijke vermindering van de premie-opbrengsten (de SVr raamt die op ca. 140 mln) en tot een stijging van de uitvoeringskosten en van de administratieve lasten van werkgevers. Tenslotte stelt de SVr vast dat invoering van een ontheffingsregeling op zo korte termijn uitvoerigstechnisch onmogelijk was. Het SVr-advies is mede gebaseerd op het commentaar van de Federatie van Bedrijfsverenigingen. Naar aanleiding van dit advies heeft het kabinet besloten om, los van de nog te voeren discussie over de kring van verzekerden, niet nu reeds een ontheffingsregeling voor kortdurende arbeid in te voeren.

Zoals het er thans naar uitziet kan het advies van het Tica over een herziene kring van verzekerden voor de werknemersverzekeringen eind november worden verwacht. Aan de hand van dit advies zou ik gaarne met uw Kamer van gedachten willen wisselen over de meer principiële vraag welke arbeidsverhoudingen tot verzekeringsplicht moeten leiden. Bij deze discussie kan dan ook de door de leden van de D66-fractie aangekaarte problematiek van de bijzondere groepen (au-pairs, huishoudelijke hulpen, krantenbezorgers, hulpen van sportverenigingen etc.) aan

de orde komen. Niet uitgesloten is dat in het kader van deze brede kringdiscussie de onderhavige regelingen in een ander licht komen te staan. Gelet echter op de urgente problemen in de agrarische sector kan niet gewacht worden op de uitkomsten van deze brede discussie. Derhalve is dan ook voor een oplossing gekozen, welke binnen het bestaande stelsel past. Dit wil derhalve niet zeggen dat ik de discussie over de kring van verzekerden mijdt, maar dat ik deze wil voeren in een breder kader aan de hand van het door het Tica nog uit te brengen advies.

Met betrekking tot de door deze leden voorgestelde regeling, waarbij controle plaats vindt door waarneming ter plekke zij nog opgemerkt dat de Belastingdienst deze vorm van controle op kleine schaal toepast, naast de andere controlemiddelen. Hierbij is sprake van een aktievorm van een bepaalde eenheid. Gelet op de schaalgrootte (de regeling zou voor alle werknemers en voor alle sectoren gelden) lijkt het mij niet mogelijk dit controlemiddel op een meer structurele wijze, landelijk in te zetten, zonder dat het uitgangspunt van een handhaafbare regeling uit het oog wordt verloren. Voorts zal bij een dergelijke regeling door de bedrijfsverenigingen – net als bij de eerder voorgestelde ontheffingsregeling voor vier weken – een administratie moeten worden aangelegd van niet-verzekerden personen. Dit onderdeel van de ontheffingsregeling stuitte op grote bezwaren van de SVr.

De leden van GroenLinks vragen zich af of het wetsvoorstel geen premie zet op kortdurende flexibele arbeidscontracten en daardoor leidt tot verdringing van reguliere arbeid.

Het wetsvoorstel premierégime bij marginale arbeid richt zich door zijn vormgeving met name op het opvangen van pieken in de arbeid. De gevreesde omzetting van reguliere arbeid in contracten met een periode van vier weken wordt tegengegaan doordat aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan.

Ten eerste zou, wil sprake zijn van verdringing, een werkgever zich de moeite moeten getroosten om 12 à 13 maal per jaar de aanvraagprocedure te doorlopen. Ten tweede moet er een zeer grote groep personen gedurende het gehele jaar beschikbaar zijn die met een zeer klein jaarlijks (extra-)inkomen tevreden is. Ten derde moet het extra aanbod ook nog eens voldoen aan de door de werkgever gestelde eisen qua vakkennis, ervaring etc. Tot besluit is er, indien de werkgever al genoeg potentiële krachten kan vinden, in de meeste gevallen nog sprake van een inwerkperiode waarin een recent aangenomen werknemer geen volledige produktie draait. Omzetting van reguliere banen in 4-weken-contracten zou in die gevallen leiden tot òf meer inzet van arbeidskrachten òf verlies van produktiviteit. Deze factoren tezamen vormen naar de mening van het kabinet een voldoende rem op het omzetten van reguliere arbeid in tijdelijke contracten.

Naar aanleiding van de vraag van GroenLinks of de regeling niet haaks staat op het voornemen van de regering om beperkingen te stellen aan marginale arbeidsvormen het volgende.

De voorgenomen regeling is niet bedoeld om marginale arbeid te creëren en heeft ook niet dat effect, zoals hiervoor is betoogd. Veeleer heeft hij een ondersteunend doel waardoor werkgelegenheid welke zich slechts in pieken voordoet, benut en behouden kan worden. De zorgen van het kabinet – als het gaat om flexibele, marginale arbeid – richten zich met name op langdurige en zich herhalende situaties van onzekerheid. Daar is hiervan geen sprake; het arbeidsmarkteffect overheerst dus. Wellicht ten overvloede wil het kabinet wijzen op de mogelijkheid voor werkgevers om voor een langere piekperiode bijvoorbeeld arbeidskrachten via uitzendbureaus of arbeidsvoorziening aan te trekken of door

het opzetten van arbeidspools tot oplossingen van problemen met de personeelsvoorziening te komen.

De leden van de SGP-fractie zijn in het bijzonder geïnteresseerd in het functioneren van de (gedecentraliseerde) vrijlatingsbepaling in de Abw. Opgemerkt wordt dat naar hun informatie maar weinig gemeenten bereid zijn om het door de uitkeringsgerechtigden in kortdurende arbeid verdiende geld, in het kader van vrijlatingsbepaling, terug te storten op de bankrekening van die uitkeringsgerechtigden. Ze willen graag de reactie van de regering.

Als gevolg van de decentralisatie van de vrijlatingsregeling per 1 oktober 1994, wordt datgene wat een uitkeringsgerechtigde naast de uitkeringen (ABW, IOAW en IOAZ) uit arbeid verdient, 100% gekort op zijn uitkering. Vanaf dezelfde datum hebben echter de gemeenten een eigen bevoegdheid gekregen om een zelfstandig premiebeleid te voeren bij werkaanvaarding naast de uitkering. Er geldt slechts een maximum van f 3200 netto per jaar. De gemeenten kunnen tot dit maximum zelf de hoogte van de premies bepalen alsook de periode waarop deze betrekking hebben. Beleidsmatig en financieel hebben gemeenten een eigen verantwoordelijkheid gekregen. Uit de voorlopige bevindingen van de Rijksconsulenten Sociale Zekerheid blijkt dat een groot deel van de betrokken gemeenten, bij werkaanvaarding in de aspergeteelt, aan betrokken uitkeringsgerechtigden een premie hebben verstrekt. Hierbij dient echter te worden opgemerkt dat de premiereregelingen een scala aan variëteiten vertonen: van fl. 100,- tot fl. 600,- per maand. In de helft van de gemeenten is een specifieke premiereregeling met betrekking tot seizoenarbeid vastgesteld. Een deel van de gemeenten hanteert nog de uitkeringsbedragen die gelden bij de «oude» vrijlatingsregeling. Uit de hier genoemde bevindingen blijkt dat slechts een klein aantal gemeenten geen premiereregelingen getroffen heeft. Één gemeente vindt een premiereregeling ten behoeve van asperges volstrekt overbodig en onjuist. Één gemeente heeft alleen aan één-oudergezinnen een premie verleend gelijk aan het oude bedrag.

Deze leden willen voorts – los van de vraag of het mogelijk is het Duitse of Belgische systeem over te nemen – een antwoord op de vraag of de loonkosten in verband met seizoenarbeid voor ondernemers in België en Duitsland nu vergelijkbaar zijn met Nederland of daaronder liggen.

Een goed overzicht van de loonkosten voor seizoenwerk in de ons omringende landen is niet voorhanden. Om toch een indruk te geven volgt hieronder echter een overzicht van de arbeidskosten voor de appelteelt in een aantal Europese landen, zoals opgenomen in het rapport van de Wetenschapswinkel van de Landbouwniversiteit Wageningen.¹ Het rapport baseert zijn conclusies op gegevens afkomstig uit een onderzoek van het LEI-DLO naar de internationale concurrentiepositie van de Nederlandse appelteelt. (Goedegebure et al., 1991).

Overzicht van de arbeidskosten/ha voor de appelteelt in een aantal Europese landen

Land	Oogst	Teelt	Totaal
West-Duitsland	f 2 840,-	f 3 670,-	f 6 510,-
Frankrijk	f 4 090,-	f 3 820,-	f 7 910,-
Italië	f 4 230,-	f 3 050,-	f 7 280,-
Nederland	f 2 700,-	f 4 350,-	f 7 050,-

¹ Onderzoek naar gelegenheidsarbeid in de agrarische sector, Ankie Duiker e.a., Wageningen, 1993. Het onderzoek is verricht ten behoeve van de Drie Flevolandse Landbouworganisaties.

Opvallend is dat de arbeidskosten bij de oogst in Duitsland en Nederland veel lager liggen dan in Frankrijk en Italië. Dit wordt veroor-

zaakt doordat het aantal benodigde uren voor de oogst in de beide eerste landen veel lager liggen. Uit onderstaande tabel blijkt voorts dat tussen het gemiddelde uurloon voor het oogstpersoneel slechts geringe verschillen bestaan. Wel ligt het uurloon bij de oogst in Nederland het laagst. Dit is waarschijnlijk een gevolg van de premievrijstelling voor plukarbeid in het kader van de fruitplukregeling van de BV-TAB.

Overzicht van de uren en loonkosten per uur

Land	Oogst	Teelt	Totaal	Inkosten/uur gemiddeld	Inkosten/uur oogst*
West-Duitsland	210	155	365	f 17,80	f 13,50
Frankrijk	297	277	365	f 13,80	f 13,77
Italië	294	188	482	f 15,10	f 14,39
Nederland	218	175	393	f 17,90	f 12,39

* Berekening Wetenschapswinkel

De leden van de SP-fractie geven aan dat zij de door het kabinet voorgestane regeling (premiëvrijstelling respectievelijk premiecompensatie) veeleer zien als een vorm van subsidiëring van een specifieke bedrijfstak.

Naar aanleiding hiervan merk ik op dat de premievrijstellingsregeling voor uitkeringsgerechtigden een algemeen karakter heeft en er niet op is gericht om een specifieke bedrijfstak of sector te bevoordelen. Bovendien is hier geen sprake van een rechtstreekse steun met staatsmiddelen, zoals bij een loonkostensubsidie wel het geval is.

Alhoewel de premiecompensatieregeling zich wel richt op een specifieke sector, de agrarische, is er ook hier geen sprake van een voordeel dat direct of indirect met staatsmiddelen wordt bekostigd. Ook deze maatregel wordt op termijn volledig gedragen door de betrokken sector zelf. Na een overgangperiode vindt er, via de wachtgeldpremie, uitsluitend binnen de bedrijfstak een overdracht plaats van bedrijven die geen gebruik maken van deze regeling naar bedrijven die dat wel doen.

De leden van de SP-fractie zijn voorts van mening dat het wetsvoorstel niet het probleem oplost waar de werknemer bij deze soort arbeid mee te maken heeft, te weten de vaak slechte arbeidsomstandigheden en de ontduiking van de CAO wat betreft het loon en de secundaire arbeidsvoorwaarden. De leden van deze fractie stellen dan ook de vraag of er plaats is voor een sanctie indien vooraf vaststaat dat de werkgever zijn wettelijke en/of CAO-verplichtingen niet nakomt.

En voorts of ik van mening ben dat met het treffen van sancties uiterst voorzichtig moet worden omgegaan en dat bij de beoordeling van de vraag of er aanleiding is voor het treffen van een sanctie tevens gekeken moet worden naar de arbeidsvoorwaarden die de werkgever aanbiedt.

De CAO is een zaak van de werkgevers en werknemers onderling. Ik kan op grond van het feitelijk niet nakomen van de CAO-verplichtingen een werkgever niet sanctioneren. De betaling volgens de CAO (naar rato van het aantal uren) is wel een voorwaarde voor de bemiddeling door de arbeidsbureaus voor de seizoenarbeid.

Anders ligt dit met het wettelijk minimumloon. De werkgevers zijn wettelijk verplicht het minimumloon te betalen. Als de werkgever niet het minimumloon betaalt, zijn niet de uitkeringsgerechtigden of de gemeente verwijtbaar maar heeft de werkgever een probleem. Deze zal dan zelf in eventueel goedkoper en legaal personeel moeten voorzien, bij voorbeeld door middel van het aantrekken van scholieren of gezinsleden. De

werknemer die meent dat hij onder het minimumloon is betaald kan naar de rechter stappen om daar zijn recht te halen.

Wel speelt het door de werkgever niet nakomen van bepaalde CAO-verplichtingen een rol bij de vraag of sprake is van passende arbeid. In het kabinetsstandpunt inzake flexibele arbeidsrelaties van juni 1992 is geformuleerd, dat bij flexibele arbeidscontracten in beginsel sprake is van passende arbeid, indien is voldaan aan de volgende minimumvereisten:

- arbeidsduur tenminste 5 uur per maand; arbeidsduur moet in het contract zijn vastgelegd;
- tenminste minimum (CAO-)loon naar rato van het aantal uren;
- in het contract moet zijn geregeld hoe de oproeping geschiedt en op welke tijdstippen.

Als niet aan deze genoemde vereisten wordt voldaan, is er geen sprake van passende arbeid en kan ook geen sprake zijn van verwijtbaar gedrag en van sancties.

2. Motieven en voorgeschiedenis vrijstellingsregeling voor uitkeringsgerechtigden en premiecompensatieregeling

De leden van de CDA-fractie onderschrijven de noodzaak voor het oplossen van de, nu reeds lang lopende, problemen rondom de arbeidsvoorziening in de agrarische sector. Zij hechten er dan ook zeer aan dat de ondertekenaars van het Landelijk Tuinbouwakkoord zich gezamenlijk blijven inspannen voor het oplossen van de problemen. In dit kader vragen zij of het wetsvoorstel op basis van samenwerking tot stand is gekomen en wat het oordeel van de werkgevers- en werknemersorganisaties is over het onderhavige voorstel. Heeft de regering overleg gevoerd met de betrokken bedrijfsvereniging over de uitvoering van de regeling, zo vragen deze leden voorts en zo ja, wat is dan het oordeel van de BV-TAB over het wetsvoorstel.

Het Landelijk Tuinbouwakkoord is een gezamenlijke aanpak voor de oplossing van de arbeidsmarktproblematiek in de tuinbouw. Zoals al eerder is opgemerkt dragen alle partijen hun deel bij aan de oplossing van deze problematiek, maar blijft de sector zelf primair verantwoordelijk voor de eigen personeelsvoorziening. Wel is er met de sector uitvoerig overleg gevoerd over de bijdrage die de overheid aan de oplossing van de problematiek kon leveren. Dit heeft geresulteerd in het wetsvoorstel Scholieren en studentenregeling, dat echter de kritiek van de Raad van State niet kon doorstaan. Het alternatief, de ontheffingsregeling voor kortdurende arbeid, werd door de Sociale Verzekeringsraad – waarin naast kroonleden ook de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd zijn – sterk ontraden. Dit leidde binnen het kabinet tot een hernieuwde bezinning op de problematiek, waarbij de haalbaarheid van diverse, ook door de landbouworganisaties aangedragen alternatieven, betrokken is. Dit beraad heeft uiteindelijk geresulteerd in het onderhavige wetsvoorstel. Hiermee heeft het Kabinet zijn eigen verantwoordelijkheid genomen om uitvoering te geven aan het Tuinbouwakkoord.

Het wetsvoorstel is vervolgens voor uitvoeringstechnisch commentaar aan het Tica voorgelegd. Aan de voorbereiding van het Tica-commentaar heeft, naar vernomen, ook de BV-TAB deelgenomen. Het oordeel van de BV-TAB over de voorgestelde regeling zal derhalve in het uiteindelijke advies van het Tica zijn verwerkt. Zoals ook al in het antwoord op de vragen van de leden van uw Kamer, de heren Van der Linden en Biesheuvel is aangegeven, zijn de opmerkingen en suggesties van het Tica, waar mogelijk in het wetsvoorstel verwerkt (Kamerstukken II, 1994–1995, Aanhangsel, nr. 660).

De leden van de CDA-fractie vragen nog eens uiteen te zetten waarom het moeilijk is een specifieke regeling voor een aantal sectoren op te

stellen zonder dat er sprake is van rechtsongelijkheid. Zij wijzen er op dat het voor de hand ligt, dat sectoren, die door een specifieke regeling voor bepaalde problemen voordeel zouden hebben, ook met name nadeel van die problemen zullen ondervinden.

Deze leden geven hierbij al enigszins aan welke overwegingen, waaraan ook de wetgever aandacht moet besteden, een rol spelen bij de rechtvaardiging voor een specifieke regeling. Wanneer onderscheid wordt gemaakt naar soort werk of naar personen die arbeid verrichten kan dit tot een ongelijke behandeling leiden, die slechts gerechtvaardigd is als daarvoor objectieve gronden bestaan. Uiteraard dient eerst te worden vastgesteld of wel sprake is van ongelijke behandeling. Immers als een probleem zich niet in een sector of bij bepaalde soort arbeid voordoet, dan kan de tegemoetkoming daarvan ook niet tot ongelijkheid leiden, als tenminste andere sectoren van de tegemoetkoming geen nadeel ondervinden. Bij de keuze voor de premiecompensatieregeling is afgewogen, dat de problematiek vooral in de agrarische sector speelt vanwege de daar al lang bestaande gelegenheidsarbeidsregeling en dat het nadeel van de premiederving door de sector zelf gedragen moet worden. Wanneer andere sectoren bij de regeling betrokken worden, kan deze afweging een andere inhoud krijgen.

De leden van de CDA-fractie, de SP-fractie en de SGP-fractie hebben vanuit verschillend oogpunt vragen over de beperkte duur van de premievrijstellingsregeling. De leden van de SP-fractie geven aan dat zij kennis hebben genomen van de kritiek van de FNV op de voorgestelde regeling. De FNV betwijfelt of gelet op de korte duur van de arbeid – 4 weken – er enig positief effect in de zin van reïntegratie van de nieuwe regeling zal uitgaan. In het verlengde hiervan stellen de leden van de SGP-fractie de vraag of reïntegratie en eventuele doorstroming naar een reguliere baan niet worden belemmerd indien achteraf blijkt dat door een uitkeringsgerechtigde langer dan 4 weken is gewerkt en er alsnog premie betaald moet gaan worden, niet alleen over het «teveel gewerkte» maar ook over de aanvankelijke 4 weken zelf.

Ook de leden van de CDA-fractie vragen of een regeling beperkt tot een periode van 4 weken uitsluitend voor werkzoekende uitkeringsgerechtigden een structurele oplossing voor de problemen in de agrarische sector is. Een regeling die beperkt is tot vier weken heeft in de praktijk tot gevolg dat bij oogsten langer dan vier weken, na vier weken opnieuw mensen moeten worden aangetrokken en ingewerkt.

Het beperken van de regeling tot een periode van maximaal vier weken sluit in de eerste plaats aan bij hetgeen in de agrarische sector gebruik was bij de inschakeling van tijdelijke krachten tijdens piekperiodes. De in het verleden ten onrechte gehanteerde premievrijstelling voor gelegenheidswerkers op grond van het koninklijk besluit van 24 december 1986, Stb 655 (het zogenaamde Rariteitenbesluit) was gebaseerd op kortlopende arbeidsverhoudingen, gedurende een maximum periode van 30 dagen. Werd langer dan dertig dagen gewerkt dan was ook destijds sprake van verzekeringsplichtige arbeid. Ook de drie door de BV-TAB thans nog gehanteerde regelingen gaan uit van een arbeidsduur van minder dan dertig dagen. Aangezien deze beperking in tijd in het verleden nimmer aanleiding heeft gegeven tot klachten over problemen in de bedrijfsvoering, ga ik er van uit dat dit in de toekomst ook niet het geval zal zijn.

In de tweede plaats is het voor uitkeringsgerechtigden in verband met het recht op uitkering van belang dat de werkzaamheden beperkt blijven tot maximaal vier weken. Op grond van artikel 21 WW herleeft het recht op uitkering automatisch na het einde van een dergelijke korte dienstbetrekking, terwijl voor WAO-gerechtigden geen herziening van het

arbeidsongeschiktheidspercentage plaatsvindt, maar uitvoering zal worden gegeven aan artikel 44 WAO. Op deze wijze wordt derhalve voorkomen dat de uitkeringsgerechtigde in onzekerheid komt te verkeren of na werkaanvaarding zijn uitkering herleeft, en zo ja hoe hoog die uitkering dan zal zijn.

Gedurende de periode van vier weken kunnen uitkeringsgerechtigden enige werkervaring opdoen en worden zij weer vertrouwd gemaakt met het arbeidsritme, waardoor hun kans op een reguliere baan wordt vergroot. Indien vooraf echter duidelijk is dat de betrokken uitkeringsgerechtigde voor langere tijd in dienst wordt genomen, zal van meet af aan premieplicht bestaan. Om misbruik en oneigenlijk gebruik tegen te gaan, dient er alsnog premie betaald te worden indien achteraf blijkt dat de uitkeringsgerechtigde langer dan vier weken gewerkt heeft. De premie moet in die situatie dan ook over de aanvankelijke vier weken worden betaald. Op deze wijze wordt voorkomen dat er een premievrije proefperiode ontstaat.

Zoals ook al door de leden van de SGP-fractie wordt opgemerkt geldt de begrenzing van vier weken niet voor de werkgever. Dit houdt verband met het feit dat oogstwerkzaamheden niet steeds precies binnen die periode vallen, er diverse pieken kunnen zijn en een werkgever ook diverse produkten kan verbouwen, waarvan de oogsten over het jaar verspreid zijn. Toch vragen deze leden of geen begrenzing voor de werkgever moet worden aangebracht, waardoor voorkomen wordt dat een werkgever zijn «piekperioden» eindeloos op rekt.

De door deze leden gevraagde rem op het oneigenlijk gebruik van de regeling zit in de premievrijstellingsregeling zelf. Niet alleen dient de werkgever telkenmale de aanvraagprocedure te doorlopen, ook dient er een grote groep uitkeringsgerechtigden te worden geworven, welke aan de eisen van de werkgever kan voldoen en die daarnaast nog vaak ingewerkt moet worden. Zoals al in het antwoord op de vragen van GroenLinks is aangegeven zou omzetting van reguliere banen in 4-wekencontracten dan ook leiden tot òf meer inzet van arbeidskrachten òf verlies van produktiviteit. Deze factoren zetten naar mijn mening een voldoende rem op een dergelijke ongewenste ontwikkeling.

De leden van de CDA-fractie vragen zich af of de beperking tot werkzoekende uitkeringsgerechtigden zal leiden tot voldoende aanbod van arbeid. Tevens vragen zij of het aanbod en de vraag wel voldoende op elkaar aansluiten wat betreft het soort werk. De CDA-fractie vraagt zich in dit verband ook af of bij het opstellen van het wetsvoorstel rekening is gehouden met de ervaringen zoals in de agrarische sector zijn opgedaan bij de inzet van werkzoekende uitkeringsgerechtigden.

Het kabinet merkt op dat de omvang van het arbeidsaanbod niet afhankelijk is van deze regeling. De zorg voor voldoende arbeidsaanbod is de primaire verantwoordelijkheid van de sector, zoals is afgesproken in het LTA. De ervaringen van de laatste jaren met de personeelsvoorziening in de tuinbouw hebben aangegeven dat de omvang van het arbeidsaanbod direct samenhangt met de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden die de werkgevers bieden. Tuinders die bijvoorbeeld zorgen voor een goede beloning en investeren in de kwaliteit van de arbeid blijken geen problemen te hebben met het aantrekken van voldoende personeel.

De voorgestelde regeling beoogt te bewerkstelligen dat eventuele tekorten ten tijde van het hoogtepunt van de oogst opgevangen kunnen worden door tijdelijke inschakeling van extra arbeidskrachten.

Of vraag en aanbod daarbij in voldoende mate op elkaar aansluiten hangt, zoals gezegd, voor een deel af van hetgeen de werkgever aanbiedt. Zeker in de asperge-oogst is dit, gelet op de vaak onregelmatige en

ongunstige werktijden en het lichamelijk zware werk essentieel. Vanuit de sociale zekerheid wordt verder aan gemeenten de vrijheid gelaten een premie beschikbaar te stellen voor onder andere het aanvaarden van seizoenwerk door uitkeringsgerechtigden. Uit de ervaringen van gemeenten met de herziene vrijlatingsbepalingen blijkt dat incentives op zichzelf een positief effect hebben op de uitkeringsgerechtigden. Overigens gaan er ook uitkeringsgerechtigden aan het werk zonder premie, bijvoorbeeld doordat zij zich op eigen initiatief bij de tuinders melden. Een stringente toepassing van sancties bij weigering van passende arbeid is de andere zijde van de activering.

De CDA-fractie vraagt tevens hoeveel uitkeringsgerechtigden de afgelopen vier jaar met succes zijn ingezet in de agrarische sector, gerelateerd aan het totaal aantal vacatures. Ook willen de leden weten hoeveel vacatures niet zijn vervuld.

Het is op basis van de administratie van gemeenten en bedrijfsverenigingen niet mogelijk om aan te geven hoeveel vacatures exact door uitkeringsgerechtigden in de agrarische sector zijn vervuld. Het is voor de gemeenten namelijk vooral van belang dat een uitkeringsgerechtigde aan de slag komt en of de persoon eventueel voor bijvoorbeeld een premie in aanmerking komt.

Arbeidsvoorziening registreert de gemelde en vervulde vacatures maar geeft daarbij niet aan of een vacature door een uitkeringsgerechtigde is vervuld. Onderstaand wordt een overzicht gegeven van de bij arbeidsvoorziening gemelde vacatures in de periode 1992–1995 in twaalf voor de tuinbouw maatgevende RBA's.

Aantal tuinbouwvacatures in 12 tuinbouw-rba-gebieden

	gemelde vacatures			vervulde vacatures		
	piek	struct.	totaal	piek	struct.	totaal
1992	5964	1707	7671	1975	675	2650
1993	4395	1274	5669	2675	841	3516
1994	3905	987	4892	2277	540	2817
1995*	2623	531	3154	1210	352	1562

* 1995: voorlopige cijfers, naar verwachting ligt het aantal vacatures eind 1995 ongeveer op het niveau van 1994

De gegevens laten een afname zien van zowel het aantal vacatures voor structurele arbeidsplaatsen als voor piekarbeid. Het aandeel vervulde vacatures heeft betrekking op de arbeidsvoorziening. Overige vervulling van vacatures gebeurt door bijvoorbeeld uitzendbureaus en door tuinders zelf. Het is bij arbeidsvoorziening niet bekend hoeveel vacatures onvervuld blijven. De teruggang in het aantal vacatures wordt volgens de arbeidsvoorziening vooral veroorzaakt door de negatieve werkgelegenheidsontwikkelingen in de tuinbouw.

De leden van deze fractie hebben voorts een aantal vragen met betrekking tot de gewenningsperiode, waarin vraag en aanbod niet direct op elkaar aansluiten. Waarop is deze verwachting nog meer gebaseerd dan op de ervaringen in de asperge- en fruitteelt, zo vragen deze leden en hoe zal de overgangperiode in de arbeidsbehoefte worden voorzien.

Voor het antwoord op de vraag of de voorgestelde regeling een oplossing kan bieden voor de problemen met betrekking tot de arbeidsvoorziening is uiteraard allereerst gekeken naar die sectoren die jaarlijks weer te kennen geven met deze problematiek te kampen; de aspergeteelt en de fruitpluk. De ervaringen in die sectoren leren dat het bij elkaar brengen van uitkeringsgerechtigden en werkgevers moeizaam verloopt.

Toch blijkt uit het evaluatierapport Tuin-bouwakkoord dat met de nodige inspanning en samenwerking tussen RBA's en de andere betrokken partijen, het aanvaarden van dit soort werk aantrekkelijk gemaakt kan worden voor uitkeringsgerechtigden en werkgevers gestimuleerd kunnen worden uitkeringsgerechtigden te werk te stellen. De omvang van de groep werkzoekende uitkeringsgerechtigden die beschikbaar is voor seizoenarbeid is in principe groot genoeg om aan de vraag naar seizoenarbeid te voldoen. Om in de overgangsfase, waarin naar verwachting nog niet volledig gebruik wordt gemaakt van dit arbeidspotentieel, toch in de behoefte aan goedkoop personeel te kunnen voldoen, kan de betrokken werkgever nog terug vallen op de traditionele seizoenwerkers, die in aanmerking komen voor premiecompensatie. Hoe lang deze gewenningsperiode duurt is derhalve afhankelijk van de vraag hoe snel werkgevers overschakelen op uitkeringsgerechtigden.

De leden van de fractie van het CDA vragen voorts nog of de regering van mening is dat een voordeel van 97 gld. op basis van vier weken een voldoende prikkel is om vraag en aanbod op elkaar af te stemmen. Ook de leden van de SGP-fractie vragen of de uitkeringsgerechtigde bij aanvaarding van werk een voldoende verhoging van inkomen te wachten staat.

Door de premievrijstelling voor het werknemersdeel worden uitkeringsgerechtigden gestimuleerd werk te aanvaarden, mede gezien het feit dat er geen verlies van eenmaal verworven rechten optreedt. Deze premievrijstelling levert de werkloze op minimumloonniveau ca. f 100,- voordeel op. Ik ga er van uit dat dit aan uitkeringsgerechtigden een voldoende stimulans biedt om ook dit soort kortdurende arbeid te aanvaarden.

Daarnaast hebben gemeenten de ruimte om een extra financiële stimulans te bieden in het kader van de bijstandswet. Gemeenten en werkgevers kunnen werkaanvaarding in de agrarische sector aantrekkelijker maken voor uitkeringsgerechtigden door het verstrekken van financiële premies, boven het rechtens geldende minimumloon, zonder dat dit met de uitkering moet worden verrekend. Ik ga er dan ook vanuit dat met de voorgestelde regeling een substantiële bijdrage kan worden geleverd in de oplossing van het personeelsprobleem.

3. Inhoud van de regelingen

De leden van de PvdA-fractie vragen welke criteria bepalen of de vrijstellingsregeling voldoet en dat de premiecompensatieregeling kan worden ingetrokken.

Het gaat hierbij om een inhoudelijke afweging, waarbij de arbeidsmarktsituatie en de beschikbaarheid van uitkeringsgerechtigden voor de marginale arbeid in die sector een rol speelt. De intrekking van de premiecompensatieregeling moet overigens apart per wet geregeld worden. Bij die wetswijziging moet de afweging worden gemaakt. De tijdelijkheid is slechts een van de rechtvaardigingsgronden voor de regeling en niet de belangrijkste. In antwoord op vragen van de Raad van State hieromtrent zijn deze rechtvaardigingsgronden in de memorie van toelichting nader uitgewerkt en in het voorafgaande in deze nota de revue al gepasseerd.

Ook de leden van de CDA-fractie gaan in op de tijdelijkheid. De regeling zelf is overigens niet aan een termijn gebonden, wel de overgang van financiering daarvan, van gedeeltelijk door het wachtgeldfonds en gedeeltelijk door het Awf naar totale financiering ten laste van het wachtgeldfonds. Deze leden wijzen er terecht op dat deze laatste

overgangsregeling in zal moeten gaan per 1996. Dit zal bij nota van wijziging worden geregeld.

De leden van de PvdA-fractie vragen voorts waarop de verwachting gebaseerd is dat andere sectoren die ook veel met tijdelijke krachten werken nauwelijks behoefte zullen hebben aan een vergelijkbare regeling. Heeft overleg plaatsgevonden met de betrokken sectoren?

Zoals ook al in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is aangegeven, is de verwachting dat andere sectoren minder behoefte zullen hebben aan een sectorspecifieke compensatieregeling enerzijds gebaseerd op de aanname, dat de ruimere mogelijkheden om uitkeringsgerechtigden in het kader van de premievrijstellingsregeling in zetten voldoende potentieel biedt om in de personeelsbehoefte te voorzien.

Anderzijds speelt ook de andere uitgangspositie van deze sectoren een rol. In andere sectoren dan de agrarische sector wordt in de regel uitgegaan van premieplichtige arbeid er heeft nimmer in die mate als in de agrarische sector onduidelijkheid bestaan over de verzekeringplicht. Er is vanuit de andere sectoren dan ook nimmer om een vergelijkbare regeling verzocht. Wel is belangstelling getoond voor de premievrijstellingsregeling voor uitkeringsgerechtigden.

De leden van de CDA-fractie vragen of de gekozen premie-constructie de beste en meest rechtvaardige is. Ze wijzen in dit kader op de ingewikkeldheid van de premiecompensatieregeling. Is het rechtvaardig om bedrijven die geen probleem hebben met de arbeidsvoorziening mee te laten betalen, zo vragen deze leden. Ook de leden van de SGP-fractie stellen vragen over het draagvlak van de regeling. Zo vragen deze leden of de regeling in deze vorm nog wel enige aantrekkingskracht uitoefent op zowel huisvrouwen en scholieren als ondernemers in de agrarische sector.

Gelet op het feit dat in het kader van de premiecompensatieregeling de premie ten behoeve van huisvrouwen en studenten wordt terugbetaald, waardoor er door de regeling geen wijziging komt in de netto-loonafspraken van deze groep, is het niet waarschijnlijk dat er een wijziging optreedt in de aantrekkingskracht voor deze werknemers. Wel zullen werkgevers de voor- en nadelen van de beide regelingen afwegend, naar verwachting in de toekomst steeds meer gebruik gaan maken van de regeling voor uitkeringsgerechtigden. Hierdoor zal ook de op druk op de premiestelling voor het wachtgeldfonds afnemen, waardoor de acceptatie door de bedrijfstakken die zelden of nooit met de gelegheidsarbeid te maken hebben, zal toenemen. De oplossing van het probleem van de agrarische sector wordt op deze wijze gevonden binnen de grenzen van die sector zelf en niet afgewenteld op het geheel.

De leden van de CDA-fractie refereerden aan de opmerking in de memorie van toelichting dat de administratieve lasten van de premiecompensatieregeling niet uitzonderlijk hoog zijn. In dat verband vroegen deze leden hoe hoog deze lasten zijn en wat verstaan wordt onder «uitzonderlijk».

Bij de administratieve lasten gaat het uiteraard om de additionele lasten als gevolg van deze regeling. Daarbij moet onderscheid worden gemaakt tussen de extra administratieve lasten van de werkgevers en de extra uitvoeringskosten van de uitvoeringsorganen. Zoals vermeld in de memorie van toelichting bedragen de extra uitvoeringskosten van de premievrijstellingsregeling en de premiecompensatieregeling tezamen 6 à 7 mln gld. Dit is ca 5% van het totaalbedrag dat met beide regelingen gemoeid is. De administratieve lasten van werkgevers in verband met de

premiecompensatieregeling worden geschat op maximaal 1 mln gld. Zoals in de memorie van toelichting al is aangegeven bestaat de enige extra handeling van de werkgever eruit dat hij de afgedragen premies kan terugvragen. Deze administratieve lasten bedragen 1,3% van het met de premiecompensatie gemoeide bedrag. Het is dit percentage waaraan de kwalificatie «niet uitzonderlijk hoog» is ontleend.

De leden van de CDA-fractie wijzen vervolgens op het gevaar dat een werkgever loopt indien hij een uitkeringsgerechtigde ter goeder trouw in dienst neemt, terwijl die uitkeringsgerechtigde niet aan de werkgever meldt dat hij al eerder van de premievrijstellingsregeling gebruik heeft gemaakt. Licht het dan niet voor de hand dat deze uitkeringsgerechtigde dan voor de premies opdraait en niet de werkgever, zo vragen deze leden.

Deze situatie kan zich inderdaad voordoen indien een werkgever een verzoek om premievrijstelling indient, nadat de dienstbetrekking al is aangevangen. Slechts de werkgever is verplicht de verschuldigde premies te betalen. Hij mag deze na de loonuitbetaling niet meer op de werknemer verhalen. Om te voorkomen dat een werkgever dit risico loopt, is het raadzaam een verzoek om premievrijstelling in te dienen voordat de dienstbetrekking een aanvang neemt, of anderszins vooraf bij de bedrijfsvereniging te informeren of door deze uitkeringsgerechtigde al eerder van de regeling gebruik is gemaakt. Aangezien de uitkeringsgerechtigde de aanvraag om premievrijstelling dient mede te ondertekenen, zal in die situatie sprake zijn van een frauduleus handelen van de uitkeringsgerechtigden. De door deze leden voorgestelde omkering van de bewijslast is dan ook geen oplossing voor de aan de orde gestelde problematiek.

Deze leden vragen vervolgens of de veronderstelling algemeen geldend is dat in de agrarische sector veelal op basis van het netto-loon afspraken worden gemaakt en wat de gevolgen zijn indien dat niet het geval is. Ook de leden van de SGP-fractie vragen naar de waarborgen die de werknemer heeft dat de werkgever de door de bedrijfsvereniging terugbetaalde premies daad-werkelijk toevoegt aan het loon van de werknemer.

De veronderstelling dat de loonafspraken in de agrarische sector veelal gebaseerd zijn op hetgeen netto verdiend kan worden, is gebaseerd op het feit dat er in die sectoren, als gevolg van de door de BV-TAB gehanteerde regelingen, ook thans reeds wordt uitgegaan van premievrije arbeid. Daarnaast leidt toepassing van de fiscale studenten en scholierenregeling ertoe dat er in die situaties ook geen loonheffing verschuldigd is, waardoor de noodzaak tot het afspreken van een bruto-loon nog minder aanwezig is. Indien echter toch op bruto-basis afspraken zijn gemaakt en de werkgever met de netto-uitbetaling geen rekening heeft gehouden met de terug te ontvangen premies werknemersverzekeringen, ontstaat er een loonvordering ter grootte van het terugontvangen werknemersdeel van de premies. Aangezien de werknemer ook het verzoek om terugbetaling van de premies werknemersverzekering dient mede te ondertekenen, heeft hij de mogelijkheid over de hoogte van de netto-betaling al in een vroeg stadium afspraken te maken met de werkgever.

De leden van de CDA-fractie, alsmede de leden van de VVD-fractie, vroegen tevens tot welke financiële lastenverzwaring de opslag op de wachtgeldpremie zal leiden, om welke bedragen het gaat voor de totale sector en hoe deze lastenstijging zich verhoudt tot de lastenstijging bij de algemene ontheffingsregeling, die door de SVr werd afgewezen.

Zoals in de memorie van toelichting staat aangegeven is met de premiecompensatieregeling een bedrag van 50 à 75 mln gld gemoeid (afhankelijk van de leeftijd van betrokken werknemers). Het is afhankelijk van de wijze waarop werkgevers van deze faciliteit gebruik maken welk effect deze regeling heeft op de wachtgeldpremie.

Indien de werkgelegenheid, waarop de regeling wordt toegepast, volledig additioneel is ten opzichte van de bestaande werkgelegenheid, dan treden er geen of nauwelijks premie-effecten op. De premieplichtige loonsom van het wachtgeldfonds wijzigt dan per saldo niet, terwijl de lasten evenmin of nauwelijks zullen wijzigen. Indien daarentegen van volledige substitutie sprake is, d.w.z. dat bestaande «premieplichtige» werkgelegenheid wordt vervangen door werkgelegenheid waarop de premiecompensatieregeling wordt toegepast, dan treden er forse premie-effecten op.

In 1995 bedroeg de wachtgeldpremie voor de betrokken risicogroep 6,9%, bij een premieplichtig inkomen van in totaal 1,2 mld gld. Bij volledige substitutie neemt de premieplichtig inkomen af met 400 à 550 mln (afhankelijk van leeftijd) en stijgt de wachtgeldpremie, i.v.m. de overgangperiode geleidelijk, tot 10 à 13%.

Bij de algemene ontheffingsregeling, waarover in februari 1994 advies aan de SVr werd gevraagd, raamde deze een premiederving van 140 mln gld, hetgeen een van de redenen was om afwijzend te adviseren.

De leden van de VVD-fractie vroegen ook nog wat de betekenis is van het aan de bijdrage uit het Awf gestelde maximum en wat er gebeurt als het maximum wordt overschreden.

De betekenis van bedoeld maximum is dat de bijdrage van het Awf, waarvan sprake is in de overgangperiode, geen open eind karakter heeft. Gedurende die overgangperiode worden jaarlijks 200 000 toepassingen in aanmerking genomen bij de berekening van het aandeel van het Awf in de kosten van premieruggave. Is het aantal toepassingen in enig jaar hoger dan die 200 000 toepassingen, dan worden de daarmee samenhangende meerdere kosten niet in aanmerking genomen voor een bijdrage van het Awf en komen deze meerdere lasten volledig voor rekening van het wachtgeldfonds.

De leden van de VVD-fractie wijzen nog op de rechtvaardigingsgrond van de premiecompensatieregeling, dat de sector deze zelf financiert. Onder punt 1 en punt 2 van deze nota is in antwoorden op vragen van de leden van de fracties van D66 en het CDA al ingegaan op deze rechtvaardigingsgronden.

Het feit dat de sector zelf betaalt speelt in die afweging een rol. Een andere belangrijke overweging was het feit, dat de problematiek door het bestaan van de regeling voor geleenheidswerk alleen in die mate in de agrarische sector aan de orde is. Indien een andere sector om een dergelijke regeling verzoekt, zal dit verzoek op zijn eigen merites worden beoordeeld.

De leden van de VVD-fractie erkennen dat ten behoeve van een goede uitvoering van de premievrijstellingsregeling en de premiecompensatieregeling een beperking tot vier weken en het uitsluiten van de mogelijkheid van herhaald gebruik, essentiële onderdelen zijn. In dit verband wijzen zij op het grote belang van een tijdig beslissen door de bedrijfsvereniging. Is een dergelijke snelle werkwijze mogelijk, zo vragen deze leden.

De bedrijfsvereniging dient naar aanleiding van een desbetreffende aanvraag na te gaan of de betrokken werknemer behoort tot de doelgroep (te weten uitkeringsgerechtigde of de groep omschreven door de BV-TAB). Deze gegevens hebben de bedrijfsverenigingen veelal zelf in huis, omdat

ze zijn opgenomen in de GVI/VZA. Het gaat hierbij om gegevens van eerdere en eventuele huidige werkgevers en de vraag of betrokkene een uitkering ontvangt. Voor andere gegevens zou bepaald kunnen worden dat bewijsstukken meegezonden moeten worden (bij voorbeeld het inschrijfbewijs werkzoekende).

Voorts zal het gegeven dat al eerder van de regelingen gebruik is gemaakt opgenomen worden in de GVI en VZA. De verwachting is dan ook dat de betrokken bedrijfsvereniging binnen redelijke termijn zal kunnen reageren op het desbetreffende verzoek.

Ook de leden van de SGP-fractie wijzen op de tijdelijkheid en vragen op welke termijn dan geëvalueerd wordt of de vraag naar seizoenarbeid in de agrarische sector verschoven is naar uitkeringsgerechtigden.

Een dergelijke termijn is moeilijk aan te geven. Ik verwijs hiervoor naar hetgeen hiervoor gesteld is in antwoord op vragen van de leden van de fracties van PvdA en CDA.

De SGP-fractie vraagt voorts of het mogelijk is bij benadering aan te geven welk percentage van het werk dat als seizoenwerk bestempeld kan worden (200 000 arbeidsverhoudingen) op dit moment feitelijk wordt verricht door enerzijds scholieren en huisvrouwen en anderzijds uitkeringsgerechtigden. Tevens vragen de SGP-leden of te verwachten valt dat in deze verhouding in de toekomst een verschuiving op zal treden.

Het is niet mogelijk deze gegevens uit te splitsen naar diverse categorieën. Het CBS kent wel de categorie «tijdelijke dienstverbanden» maar beschikt over te weinig gegevens (te veel deelcategorieën en minder respons op de enquête in de zomermaanden) om een verantwoorde verdeling te maken naar tijdelijk werk, seizoenwerk, vakantiewerk en andere vormen van tijdelijk werk. Op basis van de cijfers kan derhalve niet worden aangegeven of er een verschuiving in de verhouding op zal treden. De vormgeving van de beide regelingen is echter wel gericht op een groter beroep op de premievrijstelling.

De leden van de SGP-fractie vragen voorts nog of een positief effect wordt verwacht op het zwarte circuit.

Dit effect wordt inderdaad verwacht. De voorgestelde regeling levert een bijdrage aan het terugdringen van «zwart werk» aangezien de arbeidskosten voor een werkgever omlaag gaan. De prijs van arbeid op de witte en zwarte markt komt daardoor dichterbij elkaar.

Tenslotte vragen de leden van de SGP-fractie of door beperking van de uitvoering van de premiecompensatieregeling tot de BV TAB concurrentievervalsing op zal treden in de richting van uitzendbureaus.

Uit een onderzoek naar de werkgelegenheid in de provincie Zuid-Holland¹ blijkt dat tuinders voor zeer kortdurende arbeid vooral werven via vrienden en kennissen, door het zetten van een personeelsadvertentie maar ook door spontane sollicitaties aan personeel komen. Bij de werving van personeel voor vast en tijdelijk werk worden arbeidsbureaus, uitzendbureaus en handmatige loonbedrijven nadrukkelijker ingeschakeld.

Ervan uitgaande dat de ervaringen in Zuid-Holland op dit punt gegeneraliseerd kunnen worden naar de werving van personeel in de tuinbouw, ligt het niet in de verwachting dat concurrentievervalsing in de richting van uitzendbureaus zich zal voordoen.

¹ «De arbeidsfilm in het Zuid-Hollandse glasdistrict»; Nederlands Economisch Instituut, 1994. Uitgevoerd in opdracht van de Gewestelijke Raad voor het Landbouwschap, Zuid Holland.

4. Arbeidsmarktgevolgen

De leden van de CDA-fractie vragen het kabinet naar een onderbouwing van de verwachting dat de voorgestelde regeling een oplossing voor de problemen van de piek-arbeid is.

Het kabinet wijst er op dat deze regeling, zoals eerder gesteld, niet meer kan zijn dan een bijdrage aan de oplossing van het probleem van kortdurende arbeid waar het gaat om het door de tuinders naar voren gebrachte aspect van de arbeidskosten. Het kabinet heeft met deze regeling zijn bijdrage aan de uitvoering van het Landelijk Tuinbouw-akkoord geleverd. Voorop staat dat de werkgevers in de tuinbouw verantwoordelijk zijn voor een goede en tijdige personeelsvoorziening in piekperioden. De regeling beoogt deze te faciliteren.

De CDA-fractie vraagt wat het netto-resultaat op de arbeidsmarkt zal zijn wanneer de werkzoekende uitkeringsgerechtigden concurreren met mensen die slechts gedurende een zeer korte tijdsperiode werken om iets bij te verdienen.

Het kabinet is van mening dat de premiecompensatieregeling een minder aantrekkelijke vorm van financiering voor de werkgever biedt dan de premievrijstellingsregeling. Daarmee wordt de concurrentiepositie van de uitkeringsgerechtigde sterker. Voor de uitkeringsgerechtigde biedt de kortdurende inzet weliswaar niet direct het vooruitzicht op regulier werk maar in ieder geval geeft de werkervaring meer kans op inschakeling elders. Het wetsvoorstel beoogt als instrument om enerzijds de arbeidsparticipatie te bevorderen en anderzijds een bijdrage te leveren aan de oplossing van de problemen met de piekarbeid. Gelet op de werkgelegenheidsontwikkeling in de tuinbouwsector kan niet verwacht worden dat de regeling extra werkgelegenheid genereert.

De CDA- en VVD-fractie vragen nog naar effecten van het wetsvoorstel op de wig tussen het bruto en netto loon.

De premievrijstellingsregeling leidt tot een verlaging van de grondslag van de werknemerspremies. Dit leidt partieel tot een gemiddeld premie-opdrijvend effect van circa 0.03%-punt. Echter daar tegenover staat dat de uitkeringslasten naar verwachting kunnen dalen ten gevolge van de aanvaarding van tijdelijk werk door uitkeringsgerechtigden. Beide effecten zullen elkaar grosso modo in evenwicht houden, waardoor de premies niet of nauwelijks zullen wijzigen. De gemiddelde wig zal daardoor evenmin veel veranderen. De uitstoot van arbeid als gevolg van de effecten van deze maatregel op de wig zal dan ook vrijwel nihil zijn.

De premiecompensatieregeling leidt tot een daling van de premie-grondslag in de agrarische sector. Dit leidt tot een stijging van de wachtgeld-premie in die sector en, in de aanlooperperiode, tot een stijging van de Awf-premie die voor alle werknemers wordt betaald. Dien tengevolge stijgt de wig en kan uitstoot van arbeid plaats vinden. Aangezien echter de precieze premie-effecten niet beschikbaar zijn is ook geen inschatting te maken van het potentiële verlies aan banen.

De staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
R.L.O. Linschoten