

De Wet Werk en Zekerheid is sinds 1 juli aangepast waardoor flexwerkers sneller aanspraak kunnen maken op een vaste baan. De bloembollensector stelt echter vast dat de wet 'niet voor ons werkt'. LTO en de vakbonden zijn het eens over een aanpassing van de cao die uitkomst kan bieden.

Tekst: René Bouwmeester  
Fotografie: René Faas

**H**et leek zo'n mooi plan van minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hij heeft de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) zo aangepast, dat de positie van flexwerkers wordt versterkt. Zij krijgen meer zekerheid en kunnen eerder doorstromen naar een vaste baan. Flexwerkers kunnen nu na twee jaar aanspraak maken op een vast contract. Dit was drie jaar. Verder worden tijdelijke contracten als opeenvolgend gezien als zij elkaar met een tussenpoos van zes maanden of minder opvolgen. Dit heet de ketenbepaling. De tussenpoos was overigens drie maanden. Dat betekent feitelijk dat een seizoenswerker die acht maanden per jaar voor dezelfde werkgever aan de slag is, na twee jaar recht heeft op een vast arbeidscontract.

.....

'Als er nu een deal mogelijk  
is in een sector,  
verwelkom ik die'

.....

De aanpassingen van de Wet Werk en Zekerheid stonden al ter discussie voordat ze werden ingevoerd op 1 juli. LTO pleitte direct voor een uitzondering op de wet voor seizoenskrachten. Dat verzoek was niet onterecht, bleek al snel. Ondernemers staan niet te springen om werknemers een heel jaar in dienst te nemen als ze acht maanden werk voor deze mensen hebben. Het gevolg is dat de ondernemers juist eerder afscheid nemen van seizoensarbeiders die seizoen op seizoen bij hen aan de slag waren.



# Uitzondering voor Wet Werken en Zeker

René le Clercq, voorzitter van de KAVB, herkent de geluiden. "Ik hoor dit ook. Ik weet niet of dit veel is gebeurd, maar ik denk wel dat met deze wet het omgekeerde wordt bereikt van wat de minister beoogde. Seizoenarbeiders werken vaak al jaren bij hetzelfde bedrijf, tot tevredenheid van beide partijen. Die werknemers worden nu naar huis gestuurd en ze begrijpen niet waarom."

## OVEREENKOMST

LTO leek een roepende in de woestijn, maar ging in overleg met de vakbonden. Nu is er dan toch een overeenkomst. LTO Nederland, CNV Vakmensen en FNV hebben een principeakkoord bereikt over de toepassing van de ketenbepaling in de WWZ voor bepaalde functies in de agrarische sector. Het principeakkoord houdt in dat een aantal functies, onder voorwaarden, in aanmerking komen voor een kortere onderbreking dan zes maanden in de WWZ. Dit met het doel dat agrarische oogst- en productiemedewerkers vaker op hetzelfde

bedrijf aan de slag kunnen. Deze afspraak sluit aan bij de bestaande praktijk. Nu komt het ook voor dat werknemers zeven of acht maanden bij eenzelfde werkgever werken, vier maanden ergens anders werken om vervolgens weer terug te keren. Voor functies van tenminste negen maanden is de afspraak gemaakt dat de werknemer, onder voorwaarden (bij ongewijzigde bedrijfsvoering en goed functioneren), op zijn verzoek bij het vierde contract aanspraak kan maken op een contract voor onbepaalde tijd. Daarbij wordt de loonbetaling gespreid over een periode van twee maanden. Le Clercq is blij met het principe-akkoord. "Ik denk dat het geboden resultaat 85 tot 90 procent van de problemen in de bollenteelt oplost. Het duurt alleen nog even voor dat we er wat mee kunnen, want het moet in de cao worden vastgelegd. Daar zullen van werkgevers- en werknemerskant voorwaarden aan verbonden worden. Het kan een lastig traject worden. Het zou nog mooier zijn als de minister tot het inzicht komt dat deze wet praktisch moeilijk



# seizoenswerk in heid bijna rond

uitvoerbaar is en de wijziging die we nu zijn overeengekomen in de wet vastlegt. Dan hoeft het ook niet in de cao te worden opgenomen.”

## INGRIJPEN

De vakbonden en de werkgeversorganisatie hechten veel waarde aan het akkoord. Het is immers in het belang van zowel de werkgever als de werknemer om de arbeidsrelatie voor seizoenwerk telkens opnieuw aan te gaan, zo vinden de betrokken partijen.

LTO Nederland, CNV Vakmensen en FNV leggen de afspraken nu voor aan hun achterban en vervolgens aan minister Asscher ter goedkeuring. Asscher liet vorige week aan de Tweede Kamer weten dat hij dergelijke overeenkomsten een positieve ontwikkeling vindt. “Als er nu een deal mogelijk is in een sector, verwelkom ik die.” Ook zei hij: “Ik sta terughoudend tegenover de suggestie dat de politiek daarin ingrijpt. Juist als het gaat over het bedrijfsleven, over sectoren en over afspraken tussen werkgevers en werknemers, vind ik dat de politiek

terughoudend moet zijn met te zeggen: die afspraak vinden we niet goed en die afspraak vinden we wel goed. Het Nederlandse stelsel, met al zijn mispen en maren, zorgt ervoor dat men aanpassingen kan vormen.”

Wanneer de minister op basis van de uitzonderingsbepaling in de WWZ toestemming verleent, dan worden de afspraken geëffectueerd via de af te sluiten respectievelijke cao's. Voor LTO is dat de lopende Cao Colland. Deze cao heeft een langjarig karakter en regelt afspraken van sociale partners voor de gehele land- en tuinbouw. Belangrijk voor LTO is dat werkgevers daardoor snel weer afspraken kunnen maken met hun vertrouwde seizoenwerkers voor het volgend seizoen of jaar. Ook voor de betrokken medewerkers biedt dit dan snel duidelijkheid. Asscher heeft de Tweede Kamer verder toegezegd dat hij de Tweede Kamer dit voorjaar rapporteert over de ervaringen van de Wet Werk- en Zekerheid.

## Uitstel van verbod op inhoudingen

De invoering van het verbod op inhoudingen op het wettelijk minimum loon is uitgesteld tot 1 juli 2016. Dat heeft minister Lodevijk Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer gemeld. Dit besluit tot uitstel heeft vooral gevolgen voor ondernemers die buitenlandse werknemers in dienst hebben. Zij houden vaak geld in op het loon voor huisvesting en verzekeringen. In het kader van de Wet Aanpak Schijnconstructies zou het verbod op deze inhoudingen in eerste instantie per 1 januari 2016 ingaan. Asscher heeft besloten deze datum op te schuiven, zodat hij meer tijd heeft alle consequenties in beeld te brengen. De minister heeft toegezegd in januari met een toelichting te komen.

LTO Nederland is blij met dit besluit. De organisatie is een van de partijen die grote bezwaren had tegen de invoering van het verbod. Volgens LTO ontstaat door het verbod het risico dat tijdelijke buitenlandse werknemers geen ziektekostenverzekering afsluiten. Ook vrezen werkgevers dat werknemers niet betalen voor huisvesting op het erf van de werkgever. LTO wijst erop dat de maximum wekelijkse bedragen voor huisvesting in de cao zijn opgenomen, om misbruik tegen te gaan. LTO zal op basis van risico's en gevolgen het overleg met het ministerie van SZW voortzetten om het verbod definitief van tafel te krijgen. Ook Greenport Holland beklagde zich over het voorgenomen verbod. De Greenport Holland Overheden pleiten bij de Tweede Kamer dan ook voor het aanpassen van de Wet Aanpak Schijnconstructies door zo snel mogelijk een uitzondering op het inhoudingenverbod op het wettelijk minimumloon bij Algemene Maatregel van Bestuur mogelijk te maken voor bonafide werkgevers.