

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Haarlem, 20 april 2016

Geachte heer Asscher,

Per 1 januari jl. ben ik begonnen met mijn opdracht als verkenner seizoensgebonden arbeid. Mijn opdracht is bij belanghebbenden te inventariseren tegen welke problemen men aanloopt als het gaat om seizoensarbeid in relatie tot de zogenoemde ketenbepaling in de Wwz, wat hiervan de achtergrond is en wat de stand van zaken is in de onderhandelingen tussen partijen om te komen tot een oplossing binnen de wet.

Tevens moet ik bezien wat de mogelijkheden zijn om, waar nodig, een "zetje" te geven in die onderhandelingen. In mijn taakopdracht heb ik meegenomen dat ik ook eventuele aanpassingen van de wet zou kunnen voorstellen.

U heeft mij gevraagd voor 1 mei te rapporteren over mijn bevindingen als verkenner. Inmiddels heb ik mijn werkzaamheden als verkenner afgerond.

Ik heb, zoals blijkt uit de bijgaande rapportage vele gesprekken gevoerd op centraal en decentraal niveau. Soms met sociale partners afzonderlijk, soms met hen gezamenlijk.


In alle gesprekken heb ik aangedrongen op hervatting van, of beginnen met de decentrale gesprekken; steeds vergezeld van het aanbod daarbij behulpzaam te zijn. Dat heeft in de meerderheid van de sectoren inmiddels tot nadere gesprekken geleid, waarvan de uitkomst op dit moment, 20 april, in een aantal gevallen nog niet bekend is, omdat de cao-onderhandelingen in algemene zin nog niet afgerond zijn.

In veel gesprekken is het voorbeeld van de overeenkomst in de Land- en Tuinbouw die inmiddels is afgerond, aangereikt als voorbeeld van een oplossing binnen de wettelijke mogelijkheden. De overeenkomst in deze zeer seizoensgevoelige sector geeft aan dat waar daartoe bereidheid is aan beide zijden, een oplossing binnen de wettelijke mogelijkheden gevonden kan worden. Ook in andere sectoren moet het volgens mij mogelijk zijn in vergelijkbaar constructief cao-overleg tot oplossingen voor de seizoensproblematiek binnen de Wwz te komen.

In de paragraaf 5 van mijn rapport (conclusies en aanbevelingen), constateer ik derhalve dat op zich aanpassing van de wettelijke bepalingen niet strikt noodzakelijk is, maar dat te overwegen valt in overleg tussen kabinet en sociale partners de ketenbepaling toch enigszins aan te passen, zodat het bereiken van overeenstemming wat eenvoudiger wordt.

Het verdient voorts aanbeveling dat partijen in de Stichting van de Arbeid de aangesloten organisaties stimuleren constructief overleg te voeren over maatwerk rond seizoensarbeid.

Hoogachtend,



L.J. de Waal

Rapport Verkenner Seizoensarbeid

Dhr. L.J. de Waal

20 april 2016

1. Inleiding

Tijdens de behandeling van de begroting SZW 2016 in de Tweede Kamer¹ is gesproken over de stand van het cao-overleg wat betreft de zogenoemde ketenbepaling in de Wet werk en zekerheid (Wwz) in sectoren waar seizoensgebonden arbeid voorkomt. De minister van SZW heeft daarop toegezegd een verkenner te zullen aanstellen om de situatie in deze sectoren in kaart te brengen, die sociale partners met elkaar in gesprek kan houden en indien nodig kan bemiddelen en tot slot daarover rapporteert.

De opdracht van de verkenner luidt als volgt:

1. De verkenner heeft als taak om:
 - bij belanghebbenden (sociale partners op centraal en sectoraal niveau en de amateursportsector) te inventariseren tegen welke problemen men aanloopt als het gaat om seizoensarbeid in relatie tot de zogenoemde ketenbepaling, wat hiervan de achtergrond is en wat de stand is als het gaat om onderhandelingen tussen partijen om te komen tot een oplossing;
 - te verkennen hoe binnen de mogelijkheden die de wet biedt tot oplossingen kan worden gekomen en zo nodig te bemiddelen om die oplossingen te bereiken;
 - zijn bevindingen en oplossingen voor mogelijke knelpunten uiterlijk 1 mei te rapporteren aan de minister van SZW.
2. De opdracht heeft in ieder geval betrekking op: de recreatiesector, de transportsector, de horecasector en de amateursport.
3. De verkenner wordt aangesteld met ingang van 1 januari 2016 tot 1 mei 2016.

De problematiek van de Wwz en seizoensarbeid kan maar in beperkte mate geïsoleerd worden gezien van de totale beweging op de arbeidsmarkt rond flexibilisering. Contracten voor bepaalde tijd, onbepaalde tijd, flexibele contracten, zzp constructies, pay rolling, zijn allemaal fenomenen op een complexe arbeidsmarkt. Waar tijdelijke contracten als gevolg van seizoensgebonden arbeid onvermijdelijk zijn, moet de regelgeving in de Wwz voldoende mogelijkheden bieden, anders gaat e.e.a. op oneigenlijke wijze (schijnconstructies als rond zzp, pay rolling) zijn weg vinden. De mate waarin oneigenlijke constructies gebruikt kunnen worden, wordt weer bepaald in de bredere discussie over flexibilisering zoals die in de SER en in de politiek worden gevoerd. De verkenner heeft die discussie niet tot zijn werkterrein gerekend.

In de Wwz is een tweetal afwijkingsmogelijkheden die gebruikt kunnen worden om in het reguleren van seizoensarbeid te voorzien. Die mogelijkheden worden in paragraaf 2 besproken. De verkenner heeft het als zijn taak gezien te onderzoeken of die mogelijkheden binnen de wet voldoende soelaas zouden kunnen bieden voor werkgevers en werknemers. Tevens heeft hij in zijn taakopdracht meegenomen om ook oplossingen voor seizoensarbeid aan te dragen als die aanpassing van de wet vergen, zoals de motie van de leden Pieter Heerma en Van Weyenberg verzoekt.² De conclusies daarover vindt u in de slotparagrafen van deze notitie.

De verkenner wil er nadrukkelijk op wijzen dat de Wwz nog een jonge wet is; net als bij de introductie van de Wet Flex en Zekerheid vraagt aanpassing van de bedrijfsprocessen en arbeidscontracten aan een nieuwe situatie tijd en inspanning en een positieve grondhouding van betrokkenen. En het levert in de praktijk uiteraard, zoals veel verandering, ook weerstand op. In de gesprekken die gevoerd werden met sociale partners, met name op het decentrale niveau, bleek dat men wel de algemene gedachte achter het sociaal akkoord en de Wwz (vast minder vast, flex minder flex) onderschreef, maar in veel gevallen worstelde men met de praktische uitvoering daarvan. Meer in het bijzonder speelde nog niet iedere branche goed in op het feit dat de cao een belangrijke positie inneemt bij het leveren van maatwerk rond seizoensarbeid, hoewel dat in het Sociaal Akkoord wel een bewuste keuze is geweest van de centrale organisaties van werkgevers

¹ Handelingen II, 2015/16, 32, item 14, p. 17.

² Kamerstukken II, 2015/16, 34 351, nr. 4.

en werknemers. Deze gedachte is ook voor de verkenner leidend geweest. Indien niet de cao bepaalt wanneer seizoensarbeid leidt tot afwijking van de hoofdregel in de Wwz, maar die afwijking eenzijdig door een werkgever kan worden opgelegd aan de individuele werknemer, ontstaat een onevenwichtige situatie.

Betrokkenheid bij, en kennis van, letter en geest van centrale afspraken is natuurlijk wel van groot belang in het Nederlandse overlegmodel, evenals de veronderstelling dat partijen zich aan centrale afspraken houden. Partijen in de Stichting van de Arbeid kunnen hierbij een belangrijke rol spelen in het stimuleren van het decentrale overleg.

In de volgende paragraaf wordt nogmaals uitgelegd wat de relevante bepalingen rond seizoensarbeid zijn. Het begrip daarover bleek in de gevoerde gesprekken van groot belang te zijn.

2. Ketenbepaling

Inhoud ketenbepaling

De ketenbepaling regelt wanneer tijdelijke contracten die elkaar opvolgen in de tijd, overgaan in een vast contract (arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd).

Sinds 1 juli 2015 is de ketenbepaling gewijzigd. Vanaf die datum geldt dat een vierde opvolgende contract overgaat in een contract voor onbepaalde tijd, of (bij een minder aantal contracten) dat na een periode van twee jaar een contract voor onbepaalde tijd ontstaat.

Tijdelijke contracten worden als opeenvolgend gezien als zij elkaar met een tussenpoos van zes maanden of minder opvolgen. Het gaat dus om 3 contracten in 2 jaar met een tussenpoos van 6 maanden (3x2x6).

Deze regels gelden ook voor een werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid als opvolger moet worden gezien van een vorige werkgever.

Afwijkingsmogelijkheden bij cao

Sinds 1 juli 2015 kan niet meer van alle onderdelen van de ketenbepaling ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Zo kan niet meer bij cao van de tussenperiode van 6 maanden worden afgeweken.

De volgende afwijkingsmogelijkheden bij cao zijn wel mogelijk:

- Het aantal contracten kan bij cao op ten hoogste zes worden gesteld en de maximale periode op ten hoogste vier jaar:
 - als het uitzendovereenkomsten betreft; of
 - als het aangaan van een extra contract voor bepaalde tijd of gedurende een langere periode kunnen aangaan van een contract voor bepaalde tijd noodzakelijk is vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering. Uit de cao moet blijken waarom de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt, en ook om welke functies of functiegroepen het gaat. Met de term 'intrinsiek' wordt tot uitdrukking gebracht dat het hier niet gaat om normale schommelingen in de bedrijfsvoering als gevolg van economische omstandigheden, maar om een noodzaak die voortvloeit uit de aard van de bedrijfsvoering.
- Er zijn functies waarvoor het bestendig gebruik is, en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is, om de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van contracten voor bepaalde tijd. De ketenbepaling kan voor die functies bij cao geheel buiten toepassing worden verklaard, mits deze functies bij ministeriële regeling zijn aangewezen. Daarvoor dienen cao-partijen gezamenlijk een verzoek bij de minister van SZW in te dienen.

Wanneer van deze uitzonderingsmogelijkheid gebruik is gemaakt (opname in ministeriële regeling en in cao) en op enig moment de uitzondering in de cao niet meer geldig is,

bijvoorbeeld omdat de cao is opgezegd, of de uitzonderingsbepaling niet in de nieuwe cao is overgenomen, dan is de ketenbepaling vanaf dat moment voor de betreffende functies weer volledig van toepassing.

- Voor de bij die cao aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer kan de ketenbepaling geheel of gedeeltelijk buiten toepassing worden verklaard.
- Van de bepaling over opvolgend werkgeverschap kan bij cao worden afgeweken.

Achtergrond van deze wijziging

De ontwikkelingen van de laatste jaren laten een toename zien van het aantal werknemers met een tijdelijk contract en het oneigenlijk gebruik hiervan. Steeds meer mensen worden langdurig en onvrijwillig op tijdelijke contracten ingeschakeld door één en dezelfde werkgever waar het in feite om structurele werkzaamheden gaat. Deze flexibele werknemers missen bescherming tegen ontslag en hebben bijvoorbeeld minder goede toegang tot de woningmarkt.

Daarom was het noodzakelijk om de balans tussen de bescherming van werknemers met tijdelijke contracten en met contracten voor onbepaalde tijd te herstellen en constructies aan te pakken waar sprake is van het structureel en langdurig inzetten van een werknemer op basis van een tijdelijk contract. Op deze wijze wordt inkomensonzekerheid van werknemers tegen gegaan en de doorstroom naar een vast contract voor onbepaalde tijd bevorderd.

De wijziging van de ketenbepaling maakt daar deel van uit. In plaats van na drie jaar, na twee jaar een contract voor onbepaalde tijd en in plaats van een tussenpoos van drie maanden, een tussenpoos van zes maanden (om draaideurconstructies en onnodig beroep op de WW tegen te gaan).

De beperkingen die met de Wwz op het niveau van de wet zijn aangebracht in het gebruik van tijdelijke contracten, zijn een stimulans om daadwerkelijk werk te maken van de beoogde omslag naar meer zekerheid en onnodig beroep op collectieve voorzieningen als de WW te voorkomen.

Tegelijkertijd is onderkend dat het niet altijd mogelijk zal zijn de bedrijfsvoering (in zijn geheel) zo in te richten dat volstaan kan worden met de mogelijkheden die de wet biedt voor het gebruik van deze contracten. Daarom kunnen cao-partijen van de wet afwijkende afspraken maken. De wet stelt aldus de hoofdregel en de afwijkingsmogelijkheid bij cao maakt maatwerk mogelijk, daar waar dat naar het gezamenlijk oordeel van cao-partijen noodzakelijk is. Dit is niet anders dan voor 1 juli 2015 het geval was. Deze inrichting van de regelgeving is gehandhaafd omdat partijen in de sector het beste in staat zijn om te beoordelen of een verruiming van de mogelijkheden tot het gebruik van tijdelijke contracten – met de daaraan verbonden nadelen – noodzakelijk is.

Zoals hierboven al eerder werd aangegeven is in de wet- en regelgeving bewust gekozen voor het instrument van de cao, de ruggengraat van de decentrale Nederlandse arbeidsverhoudingen. Met dit instrument kan in evenwicht tussen de belangen van werkgevers en werknemers maatwerk worden geleverd.

3. Verslag van de gesprekken op hoofdlijnen

De verkenner heeft in de periode januari tot begin april vele gesprekken gevoerd met de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties en met vrijwel alle relevante branches en vakorganisaties. De centrale organisaties van werkgevers hebben suggesties gedaan voor overleg met bedrijfstakken of branches die volgens hen met de seizoensproblematiek worstelen. Een aantal werkgeversorganisaties uit diverse sectoren heeft zich bovendien spontaan aangemeld. Steeds is contact gezocht met de relevante vakorganisaties die gesprekspartner zijn (of zouden moeten/kunnen zijn) voor de betreffende werkgeversorganisaties.

In een enkel geval (bijvoorbeeld in de recreatiesector) liep al overleg tussen sociale partners; daar is door de verkenner informatie verschaft over de relevante regelgeving en aangeboden facilitair te zijn in het onderhandelingsproces. In de meeste gevallen was het gesprek nog niet op gang gekomen; in een enkel geval (Horeca) lag het onderhandelingsproces om andere redenen al enige tijd stil.

In alle gevallen heeft de verkenner aangedrongen op het aangaan of hervatten van de besprekingen, met het aanbod daar desgewenst behulpzaam bij te zijn.

Steeds is het voorbeeld van de overeenkomst in Land- en Tuinbouw aangegeven als voorbeeld van een oplossing. Deze overeenkomst in een zeer seizoensgevoelige sector maakt duidelijk dat waar bereidheid is aan beide zijden, een oplossing binnen de wettelijke mogelijkheden aanwezig is.

Mede naar aanleiding van de met partijen gevoerde gesprekken is in alle gevallen - behalve de Horeca - het gesprek hervat of voortgezet. De resultaten van dat overleg worden in hoofdlijnen in de volgende paragraaf beschreven, waarbij aangetekend dient te worden dat het overleg over de ketenbepaling slechts één element is een onderhandelingstraject dat vele onderwerpen omvat. Vrijwel alle onderhandelingen lopen nog op het moment van de rapportage, zodat een afsluitende conclusie op dit moment nog prematuur is.

4. Eerste evaluatie van de situatie per bedrijfstak.

In de gesprekken die in de diverse sectoren gevoerd werden, spelen de cao-onderhandelingen uiteraard een grote rol. In een aantal gevallen is dat een belemmerende factor voor het vinden van oplossingen. Als partijen, zoals in de Horeca, sowieso niet in gesprek zijn over een cao, kan uiteraard ook niet over mogelijkheden per cao tot maatwerk in het kader van de Wwz te komen, gesproken worden. In dit geval is de Wwz dan ook niet het probleem, maar de onderlinge verhouding tussen sociale partners.

Horeca

In het geval van de Horeca-cao is bereidheid gebleken van de kant van de bonden om in gesprek te geraken over de seizoensarbeid en tot oplossingen te komen, maar dit gesprek kwam niet op gang omdat er geen cao-onderhandelingen gevoerd worden. Werkgevers zijn niet bereid de gesprekken op gang te brengen en richten zich in hun verzet tegen de Wwz vooral op de politiek.

Recreatie

Dezelfde vakbonden zijn overigens betrokken bij de cao voor de recreatiesector, waar opbouwende gesprekken, in aanwezigheid van de verkenner zijn gevoerd. De problemen rond seizoensarbeid daar lijken oplosbaar door te komen tot de afspraak 4 contracten in 4 jaar mogelijk te maken, dit in afwachting van een later nagestreefde oplossing voor buiten toepassing verklaring van de ketenbepaling voor nader te omschrijven functies. De constatering van partijen in de brief van 13 april 2016, dat de oplossing zoals in de land- en tuinbouwsector wordt toegepast via de uitzondering bij ministeriële regeling voor seizoensbedrijven in de recreatiesector niet werkbaar is, berust mijns inziens op een verkeerd uitgangspunt. In de gesprekken die tussen partijen in de recreatiesector zijn gevoerd, is vermoedelijk uitgegaan van één type functie en is niet gedifferentieerd naar perioden waarin die functie kan worden uitgeoefend. In de cao kunnen bijvoorbeeld twee functies van receptionist worden gedefinieerd, de functie van receptionist die het hele jaar door kan worden vervuld en de functie van receptionist gedurende het zomerseizoen. Langs die weg is het wel mogelijk voor seizoensbedrijven in de recreatie om gebruik te maken van de oplossing die door de land- en tuinbouw is gevonden.

Als een oplossing wordt bereikt, kan dat ook betrekking hebben op de dat deel van de sector "Aangepaste Vakanties" dat onder die cao valt.

Reisbranche

In de reisbranche, waar ook de rest van de sector "Aangepaste vakanties" bij aangesloten is en waar ANVR namens de werkgevers onderhandelt, waren de bonden in afwachting op nadere instructies vanuit de centrale vakorganisaties over de mogelijke ruimte om te komen tot een uitzondering op de ketenbepaling. Nu de interne lijnen helder zijn, wordt mede op verzoek van de verkenner het cao-overleg begin mei hervat.

Sport

In de sport bestaan 2 cao's. De cao Sport is alleen van toepassing op werknemers in dienst van sportbonden en de cao Sportverenigingen is van toepassing op personeel dat via een sportservicebureau³ bij lokale sportaanbieders werkzaam is. Op sportverenigingen zelf is geen cao van toepassing, tenzij gebruik wordt gemaakt van een sportservicebureau. Om aan de knelpunten in de sector Sport rondom de ketenbepaling tegemoet te komen, is een oplossing mogelijk binnen de amateursport via uitbreiding van de werkingssfeer van de cao Sportverenigingen, via de oprichting door Netwerk in de Sport van een werkgeversorganisatie voor de lokale sportwerkgever. Verenigingen die lid worden van deze werkgeversorganisatie vallen onder de werkingssfeer van de cao Sportverenigingen. Vervolgens moet overeenstemming worden bereikt tussen werkgevers en vakbonden over voor welke functies gebruik kan worden gemaakt van uitbreidingsmogelijkheid van de ketenbepaling bij cao tot 6 contracten in 4 jaar. Werkgevers (of sportverenigingen) binnen de sport die zich niet willen aansluiten bij de cao Sportverenigingen, zullen als zij voor bepaalde functies toch een ruimere ketenbepaling willen toepassen (uiteeraard binnen de grenzen van de wet), een eigen Cao moeten afsluiten. Uiteraard is het daarvoor wel noodzakelijk dat zij hierover overeenstemming bereiken met een vakbond die werknemers bij die werkgever (vereniging) organiseert.

Daarnaast kan door betrokken partijen worden onderzocht of het mogelijk is om via de Werkgevers in de Sport (WOS) te komen tot een cao. Voor 1 cao in de sport bestaat op dit moment bij aanwezigen vooralsnog te weinig draagvlak.

Partijen hebben de wens geuit om het voor functies binnen de sport die onder de definitie van seizoensarbeid vallen mogelijk te maken dat bij cao per functie een afspraak kan worden gemaakt over verkorting van de tussenpoos van 6 naar 3 maanden.

Tot slot bestaat de mogelijkheid dat een werkgever/sportvereniging via een incorporatiebeding een cao, zoals de cao Sportverenigingen, van toepassing kan verklaren op de individuele arbeidsovereenkomsten die hij aangaat en daarmee ook de afwijkende regeling die op grond van die cao geldt (6 contracten in 4 jaar).

Wielrennen

In de wielrennerij lag het cao overleg al geruime tijd stil, en zijn door de verkenner afzonderlijke gesprekken gevoerd met werkgevers en bonden. Het lijkt alsof het probleem zich hier toespitst op de transitievergoeding en de zogenaamde beëindigingsvergoeding, en niet zozeer op de ketenbepaling in enge zin. De vakorganisatie is zeker bereid met de cao-partner te spreken over de mogelijkheid om functies te benoemen die in de ministeriële regeling kunnen worden opgenomen, maar wil daar dan compensatie in de beëindigingsvergoeding tegenover hebben staan. Partijen hebben uitgesproken de gesprekken te hervatten, desgewenst onder externe begeleiding. Inmiddels zijn de gesprekken hervat. Op dit moment is de uitkomst nog onzeker, maar in principe behoort een cao-afpraak over een uitzondering op de ketenbepaling bij ministeriële regeling tot de mogelijkheden.

Transport

In de transportsector is in eerste instantie gesproken met TLN. Hier beperkt zich het probleem tot de subsector "kiepauto's". TLN gaf aan gesprekken met de vakorganisaties over de ketenbepaling

³ Stichtingen Arbeidsloket, Sporttechnisch Kader Friesland, Sporttechnisch Kader Drenthe, Sportkader Nederland en Sportservice Noord-Brabant.

“kansloos” te achten. Vervolgens is door de verkenner gesproken met de vakorganisaties, die aangaven dat een eerste stap het in kaart brengen van de problemen zou moeten zijn. Op aandringen van de verkenner heeft TLN toch het gesprek met de vakorganisaties op gang gebracht. Een eerste verkennend gesprek met FNV heeft inmiddels plaatsgevonden en op korte termijn zullen verdere verdiepende gesprekken met de vakorganisaties plaatsvinden. De oplossing zoals door de land- en tuinbouworganisaties gevonden, dient ook in deze sector als voorbeeld.

Besloten busvervoer

In het besloten busvervoer is gesproken met partijen die van beide zijden bereidheid toonden tot maatwerk. Voorlichting is gegeven over de mogelijke uitzonderingen op de ketenbepaling bij cao die de wet biedt. Tijdens het gesprek in aanwezigheid van de verkenner op 18 april hebben partijen besloten om gelet op het sterk seizoensmatige karakter van rijwerkzaamheden ten behoeve van dagtochten, meerdaagse reizen, schoolreizen en (zomer)pendels voor de functies van chauffeurs, wagenwassers en monteurs die worden ingezet voor die aan het hoogseizoen gebonden werkzaamheden, een verzoek bij de minister van SZW in te dienen voor een uitzondering op de ketenbepaling.

Evenementenbeveiliging

In de evenementenbeveiliging is sprake van een tweetal cao regelingen.

De Nederlandse Veiligheidsbranche en de LBV hebben eerder, in een vroeg stadium, een verzoek aan de minister gericht om functies in de evenementenbeveiliging en horecabeveiliging bij ministeriële regeling uit te zonderen van de ketenbepaling. Dit verzoek is afgewezen, omdat niet aan de gestelde criteria werd voldaan. De verkenner heeft aangegeven dat een nieuw, beperkter verzoek, wellicht nu kansrijk zou zijn. Partijen bij deze cao hebben dat in overweging genomen.

De werkgevers in de andere cao (VBe NL) hebben een gesprek met de verkenner gevoerd, dat er toe leidt dat aftastende besprekingen met de vakorganisaties (FNV, CNV en Unie) worden opgestart. Op het moment van rapportage is nog niet bekend of de gesprekken tot iets leiden.

Van seizoensarbeid in enge zin is hier overigens geen sprake.

Onderhoud

In de Onderhoudsbranche lag het cao overleg tussen partijen al enige tijd stil. De verkenner heeft gepoogd, naast voorlichting over de ketenbepaling, partijen te bewegen tot hervatting van het overleg. Daarbij is aangegeven dat partijen in brede zin moeten bespreken waar en in welke mate nu precies het probleem van seizoensarbeid/winterwerkloosheid speelt. Partijen verschillen behoorlijk van mening over de vraag om welke functies het zou moeten gaan, en of niet andere acties moeten worden ondernomen om werk in de winter te garanderen. Het overleg is hervat op 12 april waarbij van werkgeverszijde opnieuw een eindbod is gedaan dat momenteel ter beoordeling van het totaalpakket bij de achterban van werknemers voor ligt.

Podiumkunsten

In de sector podiumkunsten zijn twee werkgeversorganisaties actief: de VVTP, die tot op heden overleg met vakorganisaties uit de weg is gegaan, en de NAPK die met FNV KIEM overlegt. De bond voelt niet veel voor overleg over alleen de ketenbepaling met de VVTP, gezien de ontbrekende relatie met deze organisatie. De verkenner heeft de VVTP desalniettemin geadviseerd een initiatief te nemen om de lucht te klaren.

5. Conclusies en aanbevelingen.

De invoering van de Wwz kent aanpassingsproblemen als het gaat om de nieuwe ketenbepaling in relatie tot seizoensarbeid. Dat is op zich geen verrassing gezien het voor sommige sectoren ingrijpende karakter van de wijziging van de ketenbepaling.

Sociale partners en kabinet hebben in overeenstemming met de geest van het Sociaal Akkoord ten aanzien van de gewijzigde ketenbepaling ruimte gemaakt voor maatwerk. Die ruimte kan benut worden door het maken van afspraken in de cao; een bewuste keuze om de rechtspositie van werknemers te waarborgen en eenzijdige toepassing van de afwijkingsmogelijkheden door alleen de werkgevers te voorkomen. Die ruimte om in de cao van de ketenbepaling afwijkende afspraken te maken biedt, en tot die conclusie komt de verkenner na vele gesprekken te hebben gevoerd, op zich voldoende mogelijkheden om tot oplossingen te komen daar waar de praktijk hierom vraagt.

Waar de besprekingen stikken ligt dat in het algemeen aan het cao overleg zelf; in sommige sectoren ligt het overleg stil om andere redenen, en dan is er ook geen mogelijkheid voor maatwerk rond de ketenbepaling. In *geen enkel geval* liggen de cao-onderhandelingen uitsluitend stil vanwege het niet kunnen benutten van de ruimte die de leden 5 en 8 van de ketenbepaling biedt. Dat leidt op zich tot de conclusie dat aanpassing van de ketenbepaling seizoensarbeid niet strikt noodzakelijk is. De inmiddels in de Land- en Tuinbouw gesloten overeenkomst bewijst dat feitelijk, en deze overeenkomst kan als richtinggevend voor andere sectoren worden gezien.

Dit neemt niet weg dat de uitzonderingsmogelijkheid bij ministeriële regeling (op grond van artikel 7:668a, lid 8) voor seizoenswerk toch betrekkelijk gecompliceerd is en deze kan leiden tot een grote lijst van uitgezonderde functies en de bepaling daar - blijkens de parlementaire behandeling - oorspronkelijk niet voor bedoeld is. Derhalve valt te overwegen om in overleg tussen het kabinet en sociale partners de ketenbepaling aan te passen. Die aanpassing zou - gelet op de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van de functies die het betreft - moeten inhouden dat als een functie vanwege klimatologische en natuurlijke omstandigheden gedurende ten hoogste negen maanden per jaar kan worden uitgeoefend, hiervoor bij cao de tussenpoos van 6 maanden kan worden beperkt tot 3 maanden. Uiteraard voor zover de betreffende functies niet aansluitend kunnen worden vervuld door eenzelfde werknemer en daarmee de periode van negen maanden wordt overschreden.

Het verdient voorts aanbeveling dat partijen in de Stichting van de Arbeid de aangesloten organisaties stimuleren constructief overleg te voeren over maatwerk rond seizoensarbeid. Zo kan de cao instrumenteel blijven bij de oplossing van problemen rond seizoensarbeid.

BIJLAGE

Overzicht van partijen waarmee is gesproken

| Centraal niveau | |
|-----------------------------------|---|
| VNO-NCW, MKB-Nederland | <ul style="list-style-type: none">• dhr. Van Straalen |
| FNV | <ul style="list-style-type: none">• mw. Patijn |
| CNV | <ul style="list-style-type: none">• dhr. Limmen, dhr. Fortuin |
| VCP | <ul style="list-style-type: none">• dhr. Van der Wal, dhr. Holstein |
| | |
| Decentraal niveau | |
| Sport | <ul style="list-style-type: none">• dhr. Boetekees, mw. Kampschreur (KNVB), mw. Louwers, dhr. Lenselink (NOC*NSF);• dhr. Van der Aart, dhr. De Vries (Sportkader Nederland);• mw. Buitendam (FNV Sport en Bewegen); |
| Horeca | <ul style="list-style-type: none">• dhr. Schoormans, (Koninklijke Horeca Nederland);• mw. Twerda (CNV Vakmensen)• dhr. Francooy (FNV Horeca) |
| Transport | <ul style="list-style-type: none">• dhr. Ceelen, dhr. Van Dijk, mw. Schaap (Transport en Logistiek Nederland);• mw. Hidding, dhr. Groen (FNV Transport en Logistiek); |
| Aangepaste vakanties | <ul style="list-style-type: none">• dhr. Ruiter (Nederlandse Branchevereniging aangepaste vakanties) |
| Recreatie | <ul style="list-style-type: none">• dhr. Merks, dhr. Van der Weyde, dhr. Petram (Recron)• dhr. Francooy (FNV Horeca) |
| Besloten Busvervoer | <ul style="list-style-type: none">• dhr. Cahn, dhr. Elshout (Koninklijk Nederlands Vervoer);• mw. Paas (FNV Toer), dhr. Boeseken (CNV Vakmensen); |
| Evenementen- en horecabeveiliging | <ul style="list-style-type: none">• mw. Griffith, dhr. Van Duykeren, mw. Van den Broeck, dhr. De Vries (Nederlandse Veiligheidsbranche);• dhr. Stavinga, dhr. Abarkan (LBV) |
| | <ul style="list-style-type: none">• dhr. Vincken, dhr. Hoes (Vereniging Beveiligingsorganisaties Nederland) |
| Wielrennerij | <ul style="list-style-type: none">• dhr. Van Megen (Vereniging van Beroepswielrenners)• dhr. Van Dijk, dhr. Kingma (Vereniging van Professionele Wielerploegen) |
| Onderhoud | <ul style="list-style-type: none">• dhr. Maas, dhr. Spruijt (OnderhoudNL);• dhr. Roos (FNV Bouw), dhr. Van Dijk (CNV Vakmensen); |
| Podiumkunsten | <ul style="list-style-type: none">• dhr. Vlam (Vereniging Vrije Theater Producenten), mw. Burghout (Nederlandse Associatie voor Podiumkunsten), mw. Mooren (Stage Entertainment);• mw. Timmer (Act Acteursbelangen) |

