

Wet Arbeidmarkt in Balans

Seizoensarbeid wordt hard geraakt

De WAB heeft als doel de arbeidsmarkt meer in balans te brengen: meer vaste banen en minder flex. banen. Een loffelijk streven, maar het nu voorliggende wetsvoorstel werkt voor seizoensgebonden sectoren, zoals de recreatie, watersport/-recreatie, land en tuinbouw, horeca, slecht uit. Het leidt tot een forse loonkostenstijging. De transitievergoeding vanaf dag één van het dienstverband alsmede de WW premiedifferentiatie zijn hier debet aan.

Het is inherent aan seizoengebonden sectoren dat de arbeidsrelaties flexibel zijn. Klimatologische omstandigheden bepalen het werkaanbod en daar ademt het bedrijf in mee. Een recreatiepark, camping of watersportbedrijf zijn in de winter gesloten. Er is geen werk en er zijn op die momenten geen of slechts enkele werknemers nodig. In andere sectoren is dat niet anders. De klimatologische omstandigheden bepalen de personeelsinzet.

Transitievergoeding

Met de invoering van de transitievergoeding vanaf dag één van het dienstverband in de WAB wordt het beoogde doel te komen tot meer vaste dienstverbanden in de recreatie en watersportsector in ieder geval niet gehaald. Het leidt alleen tot een stijging van de loonkosten voor een ondernemer met jonge werknemers. Juist jongeren hebben in onze sector een bijbaan, die veelal seizoensgebonden is en niet voor onbepaalde duur in aanmerking komt. Voor 18-jarigen wordt hier al rekening mee gehouden door voor deze leeftijd de 12 uren norm te hanteren, maar in de WAB ontvangen ook 19-jarige en 20-jarige scholieren en studenten die zes maanden op een vakantiepark werken een transitievergoeding aan het einde van het dienstverband. Een vergoeding die zij geacht worden in te zetten voor scholing om van werk naar werk te komen. Echter, in negen van de tien gevallen volgt deze werknemer al een opleiding of studie. Daarnaast is het bedrag dermate laag dat je er niets voor kunt doen. Voor werknemers in de recreatiesector voegt deze wijziging van de transitievergoeding derhalve niets toe, behalve een leuk extraatje. Zij hebben geen focus op een contract voor onbepaalde tijd, als dat al zou kunnen worden aangeboden. Daarnaast jaagt het de ondernemer weer op extra kosten. RECRON heeft voor de behandeling van de WAB in de 2^e Kamer bepleit dat de regels voor de toekenning van een transitievergoeding ongewijzigd blijven, of, indien toch besloten zou worden vanaf dag één van het dienstverband een vergoeding toe te kennen, de uitzondering zoals die er nu is voor de leeftijd tot en met 18 jaar tot maximaal 12 uur, uit te breiden naar de leeftijd van 21 jaar. Helaas is het wetsvoorstel op dit punt niet aangepast.

WW premie differentiatie

Minister Koolmees schaft in de WAB de sectorfondsen af en gaat een WW premie opleggen, waarvan de hoogte afhangt van de aard van het arbeidscontract. De redenatie is dat een werkgever een vast contract zal aanbieden, wanneer de WW premie lager is. Daarnaast wordt de instroom in de WW beprijsd. Het totaal aan op te halen premies wordt verdeeld over de loonsom van de vaste en tijdelijke contracten, met een premieverschil van 5%-punt. Dat betekent dat premie voor tijdelijke contracten bijdraagt aan het lager houden van de premie voor vaste contracten.

Los van de vraag of de redenatie van Koolmees voor een werkgever een doorslaggevend argument is, gaat deze redenatie niet op voor seizoensbedrijven. Immers, zij kunnen geen vast contract aanbieden, omdat er een deel van het jaar geen werk is. Voor hen leidt deze differentiatie louter tot een forse kostenstijging.

Een vast contract kent onder de WAB een lage premie van 2,78% en een flex. contract een premie van 7,78%. Voor het overgrote deel van de recreatiebedrijven bedroeg de premie voor flex.contracten in 2018 2,92% en is deze in 2019 0,03%. Bij implementatie van de wet is dit een stijging van 0,03 naar 7,78% voor flex. contracten. De 0,03% is extra laag doordat de sectorfondsen in 2019 hun vermogens terugbrengen.

De stijging is disproportioneel en wordt door recreatie ondernemers ervaren als een straf. Zij staan met de rug tegen de muur. Zij kunnen geen vaste contracten geven, maar zijn wel gedwongen de zeer hoge WW premie te gaan betalen. Dit komt de werkgelegenheid in de sector niet ten goede. Het maakt kleine banen duur.

Minister Koolmees onderkent in zekere zin dit probleem en adviseert met een vast contract met een jaarurennorm te gaan werken. De lage WW premie is dan van toepassing. De werknemer heeft dan een van tevoren afgesproken aantal normuren in het jaar. Voor de recreatiesector is dit echter geen oplossing. De sector kenmerkt zich door veel kleine contracten, die veelal een bijbaan vormen. In het laagseizoen is een bedrijf vaak 4 of 5 maanden gesloten. Het dienstverband loopt in het voorstel van Koolmees dan door. De werknemer kan ziek worden, wat risico's met zich meebrengt (2 jaar loondoorbetaling bij ziekte). Daarnaast is juist het doel dat een vast contract leidt tot inkomenszekerheid. Bij de sluiting van het bedrijf in het laagseizoen heeft de werknemer met een vast contract met een jaaruren norm dan geen inkomen. In dat opzicht heeft een jaarurennorm geen enkele toegevoegde waarde.

In de 2^e Kamer hebben SGP/FvD bij de behandeling van de WAB amendement 57 ingebracht om seizoenswerk onder het lage WW tarief te brengen. Dit amendement is ontraden door Koolmees en niet aangenomen. De minister gaf onder meer aan dat de Belastingdienst en het UWV om uitvoeringstechnische redenen geen onderscheid kunnen maken tussen seizoen/niet-seizoensarbeid en wat er in een cao is opgenomen. En juist aansluiting bij de maatwerkafspraken in een cao zou de beste oplossing zijn. Zo staat er in de Cao Recreatie nauwkeurig omschreven waarom en wanneer er sprake is van seizoenscontracten.

Wel is motie 46 van VVD/CDA (Wiersma/Heerma) aangenomen om voor dit probleem in gesprek te gaan over maatwerkoplossingen voor seizoensbeleid. De 2^e Kamer erkent met het aannemen van motie 46 het probleem voor seizoensbedrijven, maar laat het verder lopen. De 1^e Kamer heeft nu op korte termijn een wetsvoorstel te behandelen met grote "collateral damage" voor seizoensbedrijven, die wellicht op een later moment weer gerepareerd wordt. Zekerheid is er echter niet.

Wel heeft de 2^e Kamer het amendement aangenomen waarmee voor <21 jarigen met een contract (tijdelijk en vast) van maximaal 12 uur per week de lage WW van toepassing is. Een dergelijke benadering zou voor seizoenswerk ook onderwerp van bespreking kunnen zijn. Recreatieondernemers en andere seizoensgebonden ondernemers, die veelal behoren tot het belangrijke segment van het MKB in Nederland, voelen zich zeer onbegrepen met de gedifferentieerde WW premie. Men begrijpt niet dat de minister niet meer tijd neemt, om deze nadelige kwestie ook voor hen op een aanvaardbare manier op te lossen.