

## **Inbreng LTO Nederland voor rondetafelgesprek Wet Arbeidsmarkt in Balans op 3 december 2018**

Meer informatie: Adinda Lidders ([alidders@lto.nl](mailto:alidders@lto.nl) / 06 – 12 88 28 87) of ir. Hans Koehorst ([hans.koehorst@zlto.nl](mailto:hans.koehorst@zlto.nl) / 06 – 21 21 24 23)

### **WAB zorgt niet voor herstel balans op de arbeidsmarkt**

*LTO Nederland vindt het wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) volstrekt onvoldoende in balans en het is onze overtuiging dat het maatregelenpakket in dit wetsvoorstel niet helpt om de werking van de arbeidsmarkt te verbeteren en om meer zekerheid aan werkgevers én werknemers te bieden. Het wetsvoorstel probeert met generieke maatregelen specifieke knelpunten op te lossen. Het wetsvoorstel zal geen oplossing bieden voor de problemen op de arbeidsmarkt en neemt de zorgen en onzekerheid van werkgevers én werknemers niet weg. Sterker nog, de risico's en lasten verbonden aan arbeid worden, vooral voor werkgevers, vergroot. Ook voor een deel van de werkenden blijft de onzekerheid over werk en inkomen op langere termijn bestaan.*

De WAB beoogt een nieuwe balans tussen zekerheid en kansen op de arbeidsmarkt te brengen. Volgens het Kabinet is de balans tussen vaste en flexibele contracten verstoord. Met de WAB wordt het aangaan van tijdelijke en flexibele contracten beprijsd en neemt het Kabinet enkele maatregelen die het aangaan van vaste contracten aantrekkelijker moet maken voor werkgevers.

Het wetsvoorstel borduurt voort op beelden over de arbeidsmarkt uit het verleden, waarbij het ontbreekt aan een goede analyse en duidelijk beeld van de toekomst van de arbeidsmarkt. Zo geeft dit wetsvoorstel geen antwoorden op de arbeidsmarkt-vraagstukken van nu, zoals het ontstaan van platforms en het ZZP-vraagstuk.

Een goede analyse en visie op de arbeidsmarkt van de 21<sup>ste</sup> eeuw, waarin vragen als 'waar willen we heen?' en 'wat is daarvoor nodig?' ontbreken. Met de invoering van deze wet zullen nieuwe knelpunten ontstaan waar in onze ogen vooral kleine en middelgrote werkgevers en hun werknemers de dupe van worden en waarvoor vervolgens weer reparatie noodzakelijk zal zijn.

LTO Nederland is ervan overtuigd dat specifieke knelpunten met specifieke maatregelen moeten worden aangepakt. In het wetsvoorstel worden veel maatregelen op een hoop geschoven. De specifieke aspecten van tijdelijke en vaste arbeid moeten niet geïsoleerd, zoals nu het geval lijkt te zijn, maar in een samenhangend verband worden aangepakt.

### **Stapeling van wetgeving zorgt voor extra vlucht naar uitzendarbeid**

*LTO Nederland ziet dat werkgevers geconfronteerd worden met een stapeling aan wetgeving die averechts uitwerkt. De WAB vergroot de vlucht naar uitzendarbeid en ontzorging via payroll. De onzekerheid voor werkgevers én werknemers neemt toe.*

De stapeling van aanpassingen in wetgeving (bijvoorbeeld WWZ, WAS, verhoging minimumjeugdloon, minimumloon 'meerwerk') in de afgelopen jaren zorgt ervoor dat agrarische werkgevers, en dan vooral de kleinere, huiverig zijn geworden om personeel in dienst te nemen. In toenemende mate kiezen deze werkgevers voor ontzorging in hun werkgeverschap door personeel op uitzendbasis of payrollbasis voor hen te laten werken. Vooral kleinere werkgevers hebben grote moeite om alle risico's rond het werkgeverschap te overzien en financieel te kunnen behappen. Dit wetsvoorstel maakt daar geen einde aan, maar vergroot juist de behoefte aan uitzendarbeid en de onzekerheid voor werkgevers en werknemers.

### **LTO Nederland vindt aanpassing WAB op 3 punten dringend noodzakelijk**

*LTO Nederland ziet dat met dit wetsvoorstel vanaf 2020 tijdelijke arbeid fors duurder wordt gemaakt om werkgevers te bewegen meer medewerkers in vaste dienst te nemen. De beprijzing van tijdelijke arbeid zorgt vooral bij agrarische werkgevers, die vanwege natuurlijke en klimatologische omstandigheden per definitie geen vast jaarrond contract kunnen geven aan een grote groep werkenden, tot forse problemen voor zowel de werkenden als de werkgevers. LTO Nederland vindt dat de agrarische sectoren buitengewoon en extra hard getroffen worden en voorziet dat teelten uit Nederland zullen verdwijnen. In toenemende mate worden landen om ons heen aantrekkelijker en daarmee het speelveld in Europa ongelijker. Aanpassing op 3 maatregelen in de Wet Arbeidsmarkt in Balans is dringend noodzakelijk.*

LTO Nederland wil dat:

1. Seizoenarbeid en (vakantie/zaterdag)-werk door scholieren en studenten, dat vanwege de natuurlijke en klimatologische omstandigheden per definitie tijdelijk van aard is, onder de lage ww-premie wordt gebracht;
2. Voor tijdelijke seizoenarbeid de ingang van de transitievergoeding gelijk blijft aan de huidige situatie;
3. Voor oproepcontracten bij agrarische seizoenarbeid er flexibiliteit blijft in het eerder of later kunnen oproepen als gevolg van veranderende klimatologische omstandigheden.

### **Ad 1) Seizoenarbeid en (vakantie/zaterdag)-werk door scholieren en studenten, dat vanwege de natuurlijke en klimatologische omstandigheden per definitie tijdelijk van aard is, moet onder de lage ww-premie worden gebracht**

*LTO Nederland vindt dat in de WAB de relatie ontbreekt tussen schadelast en premie-opbrengsten. Daarnaast wordt de ww-premie als een soort extra belasting opgevoerd voor tijdelijke arbeid. Seizoenarbeid moet onder de lage ww-premie worden ondergebracht.*

LTO Nederland vindt de beprijzing van tijdelijke arbeid via de hoge ww-premie en het minimale premieverschil van 5% niet proportioneel voor het doel waarvoor het bedoeld is. De voorgenomen maatregelen op tijdelijke arbeid hebben grote gevolgen voor de agrarische sectoren, zoals de teelt van asperges, groenten, aardbeien, bollen en de teelt van fruit in de open lucht en onder glas. In deze sectoren is per definitie, vanwege klimatologische en

natuurlijke omstandigheden, sprake van tijdelijk werk en kunnen door werkgevers geen vaste contracten worden aangeboden. De eerste berekeningen laten zien dat werkgeverslasten door bovengenoemde twee maatregelen met minimaal 5% tot 7,5% zullen stijgen. Een onaanvaardbare kostenstijging voor de werkgevers zonder dat werknemers hiervan zullen profiteren. Bovendien verzwakt dit de concurrentiepositie van agrarische werkgevers ten opzichte van hun collega's in onder meer Duitsland en België met alle mogelijke gevolgen voor de concurrentiepositie, economische bedrijvigheid en werkgelegenheid.

***Ad 2) Zonder seizoenarbeid uit van ingang transitievergoeding vanaf dag 1***

*LTO Nederland vindt dat een uitzondering noodzakelijk is voor opbouw van transitievergoeding vanaf dag 1 voor scholieren, studenten, seizoenarbeiders en anderen die op tijdelijke basis werk in de seizoenen verrichten.*

In de agrarische sector gaat het om contracten tot maximaal 6 maanden. In de CAO open teelten en glastuinbouw is dit vastgelegd in regelingen zoals de piekarbeidregeling van maximaal 2 maanden en de regeling seizoenarbeid van maximaal 6 maanden. Het zijn veelal dezelfde personen die elk jaar dit werk verrichten; jaar in jaar uit en daarnaast vaak nog andere banen in eigen land hebben. Een transitievergoeding naar ander werk is daarmee niet noodzakelijk.

***Ad 3) Geen extra verplichtingen rondom oproepcontracten voor werk dat, vanwege natuurlijke en klimatologische omstandigheden, per definitie niet planbaar is***

*LTO Nederland pleit ervoor om agrarische seizoenarbeid uit te zonderen van de oproeptermijn van 4 dagen en de verplichting tot loonbetaling bij afzegging binnen de termijn van de 4 dagen.*

LTO Nederland voorziet grote problemen met de specifieke voorwaarden rondom de oproepcontracten. Als gevolg van klimatologische en natuurlijke omstandigheden is werk in onze sector per definitie niet planbaar en al helemaal niet 4 dagen van tevoren. Bij goed weer moet er in diverse teelten in de agrarische sector soms sneller geoogst worden dan voorzien of juist later dan voorzien door slechter weer. Deze flexibiliteit is noodzakelijk. Oproepkrachten worden ingezet voor specifieke fluctuaties in het werkaanbod. Een grote groep oproepkrachten betreft scholieren en studenten die de oproepbaan als bijbaan naast hun studie hebben. De aanpassing van de voorstellen rondom oproepkrachten heeft tot doel om nodeloze permanente beschikbaarheid en langdurige inkomensonzekerheid te voorkomen.