

Inbreng LTO Nederland voor Deskundigenbijeenkomst Eerste Kamer inzake Wet Arbeidsmarkt in Balans op 12 maart 2019

Meer informatie: ir. Hans Koehorst (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. De WAB focust te veel op het aantrekkelijk maken van het vaste contract door kleine aanpassingen met een hoge prijs voor werkgevers. Het wetsvoorstel zal geen oplossing bieden voor de veronderstelde problemen op de arbeidsmarkt en neemt de zorgen en onzekerheid van werkgevers niet weg. Sterker nog, de risico's en lasten verbonden aan arbeid worden voor werkgevers juist sterk vergroot.

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 maatregelen die het aangaan van vaste contracten aantrekkelijker moet maken voor werkgevers. Aan sectoren die tijdelijk werk in de seizoenen hebben, bijvoorbeeld vanwege natuurlijke en klimatologische omstandigheden, worden geen oplossingen geboden, maar krijgen de hoge ww-premie en de transitievergoeding vanaf dag 1 als 'boete' voor de kiezen.

LTO Nederland is ervan overtuigd dat specifieke knelpunten op de arbeidsmarkt met specifieke maatregelen moeten worden aangepakt en niet met generieke maatregelen. In het wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans worden veel maatregelen op een hoop geschoven en bieden voor specifieke knelpunten van werkgevers met seizoenarbeid in onze agrarische sectoren geen oplossing.

Stapeling van wetgeving zorgt voor extra gebruik van uitzendarbeid

Werkgevers zijn in de afgelopen jaren geconfronteerd met een stapeling van wetgeving die steeds meer risico's én kosten bij de werkgever neerlegt. Werkgevers zijn terecht huiverig voor het in dienst nemen van personeel. De WAB vermindert deze huiver niet, maar vergroot hem juist. Het gebruik van uitzendarbeid zal gaan toenemen.

De stapeling van aanpassingen in wetgeving (bijvoorbeeld WWZ, WAS, verhoging minimumjeugdloon, minimumloon 'meerwerk') in de afgelopen jaren zorgt ervoor dat grote en kleine agrarische werkgevers 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.

LTO Nederland vindt het niet wenselijk dat voor arbeid die puur verbonden is aan de natuurlijke en klimatologische omstandigheden in de seizoenen de hoge ww-premie wordt verbonden.

LTO Nederland vindt aanpassing WAB op de volgende 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. Ook het ondernemersklimaat vervuult omdat de concurrentiepositie ten opzichte van bedrijven in het buitenland sterk verslechterd.

Aanpassing van de volgende maatregelen in de Wet Arbeidsmarkt in Balans is dringend noodzakelijk.

LTO Nederland wil dat:

- 1. Seizoenarbeid en ander (vakantie/zaterdag)werk, dat vanwege de natuurlijke en klimatologische omstandigheden per definitie tijdelijk van aard is, onder de lage ww-premie wordt gebracht.**
- 2. Seizoenarbeid wordt uitgezonderd van het ingaan van de transitievergoeding vanaf dag 1.**
- 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, 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 seizoenarbeid, dat vanwege de natuurlijke en klimatologische omstandigheden per definitie tijdelijk van aard is, onder de lage ww-premie wordt gebracht conform de voorstellen van het amendement (35.074 nr 57) van SGP/FvD.

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, bloemen en planten 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. België en Duitsland kennen bijvoorbeeld specifieke regelingen voor seizoenarbeid die even aantrekkelijk zijn voor seizoenarbeiders, maar tot veel lagere werkgeverslasten leiden.

Seizoenarbeid is dus in de kern tijdelijk en kan slechts gedurende een bepaalde periode in het jaar verricht worden. Dit hangt samen met de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering die wordt bepaald door klimatologische of natuurlijke omstandigheden. Werkgevers kunnen voor seizoenarbeid geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bieden en worden daarom verplicht de hoge ww-premie betalen ongeacht of er ww-schadelast ontstaat.

Ad 2) Zonder seizoenarbeid uit van het ingaan van de transitievergoeding vanaf dag 1
LTO Nederland vindt dat een uitzondering noodzakelijk is voor opbouw van transitievergoeding vanaf dag 1 voor scholieren en studenten en seizoenarbeiders die op tijdelijke basis werk in de seizoenen verrichten.

Werkgevers worden verplicht om voor seizoenarbeiders, met in de regel kleine contracten tijdens het seizoen, een transitievergoeding vanaf dag 1 te betalen. Deze transitievergoeding verhoogt de loonkosten structureel. In de agrarische sector zijn het veelal dezelfde personen die jaar in jaar uit voor een beperkt periode in het seizoen werken en daarnaast vaak nog andere banen hebben. Een transitievergoeding voor de overbrugging van de periode 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. Het amendement 35.074 nr 58 (SGP/FvD) biedt enige ruimte maar in onze ogen is behoud van de huidige flexibiliteit rondom de oproepovereenkomsten noodzakelijk.

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 en zij zijn goed in staat om met deze flexibiliteit om te gaan.