

## **Reactie op internetconsultatie Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)**

(meer informatie: ir. H.J.H. Koehorst; [hans.koehorst@zlto.nl](mailto:hans.koehorst@zlto.nl) of 06 – 21 21 24 23)

### **WAB schiet tekort om balans op de arbeidsmarkt te herstellen**

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (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 Wet Arbeidsmarkt in Balans beprijst het Kabinet het aangaan van tijdelijke en flexibele contracten en neemt enkele maatregelen die het aangaan van vaste contracten aantrekkelijker moet maken voor werkgevers.

LTO Nederland vindt het wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans 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 en werknemers te bieden. Het wetsvoorstel probeert met generieke maatregelen specifieke knelpunten op te lossen: schieten met een kanon op een mug. Het wetsvoorstel borduurt tevens 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. 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?' ontbreekt. 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 weer reparatie noodzakelijk zal zijn.

LTO Nederland is ervan overtuigd dat specifieke knelpunten met specifieke maatregelen moeten worden aangepakt. In de 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 samenhangend verhaal worden aangepakt.

De arbeidsmarkt is in het afgelopen jaar sterk veranderd en ook de komende jaren wordt gezien de economische groei een toenemende krapte voorzien. Beschikbaarheid van personeel en het activeren van het totale arbeidspotentieel is een belangrijke uitdaging die de economische groei verder kan ondersteunen en daarmee ook de concurrentiepositie van de BV Nederland kan borgen.

LTO Nederland vindt dat het wetsvoorstel geen oplossing gaat bieden voor de problemen op de arbeidsmarkt en neemt niet de zorgen en onzekerheid van werkgevers en werknemers weg. Sterker nog, de risico's en lasten verbonden aan arbeid worden vergroot. Voor een deel van de werkenden blijft de onzekerheid over werk en inkomen op langere termijn bestaan. Er wordt ook geen oplossing geboden voor het aan de slag krijgen van het nog niet benutte arbeidspotentieel.

De beprijzing van tijdelijke arbeid zorgt vooral bij agrarische werkgevers, die vanwege natuurlijke en klimatologische omstandigheden per definitie geen vast jaarrond contract kunnen geven, tot forse en niet acceptabele kostenstijgingen. LTO Nederland vindt dat de agrarische sectoren buitengewoon en extra hard getroffen worden. Het werk is namelijk per definitie, afhankelijk van het type product in combinatie met de invloed klimatologische en natuurlijke omstandigheden, tijdelijk van aard als het gaat om pieken en dalen in de hoeveelheid beschikbaar werk. LTO Nederland vindt dat hiervoor een oplossing moet komen om de specifieke seizoenteelten in Nederland te behouden.

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

De stapeling van diverse wetgeving (WWZ, verhoging minimumjeugdloon, minimumloon 'meerwerk') zorgt ervoor dat agrarische werkgevers huiverig zijn geworden om personeel in dienst te nemen. In toenemende mate kiezen onze 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 verwacht, net zoals dat met veel van de maatregelen in genoemde wetgeving is gebeurd, dat werkgevers juist meer voor uitzendarbeid zullen gaan kiezen.

### **Tijdelijke arbeid fors duurder; seizoensarbeid in agrarische sector wordt onacceptabel zwaar geraakt**

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 twee belangrijkste maatregelen zijn de invoering van de premiedifferentiatie ww en het gelijktijdig afschaffen van de sectorfondsen en de invoering van de transitievergoeding vanaf dag 1.

Dit heeft 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% 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.

De 'compenserende' maatregel in het wetsvoorstel waarmee werkgevers de loonbetaling evenredig over het kalenderjaar mogen uitspreiden terwijl het werk in een beperkte periode is verricht, biedt geen soelaas. De agrarische sector maakt gebruik van arbeidsmigranten die naar Nederland komen om tijdelijk te werken. Zij willen 'boter bij de vis': betaald krijgen op het moment dat het werk is verricht. Gespreide betaling over

het jaar is voor deze grote groep arbeidsmigranten niet aan de orde. Daarnaast is het in de agrarische sector niet altijd mogelijk om bij terugkerende seizoensarbeid voor het einde van de arbeidsovereenkomst een nieuw arbeidsovereenkomst aan te gaan voor het volgende seizoen. Dit omdat de start van het volgende seizoen afhankelijk is van natuurlijke en klimatologische omstandigheden.

## **Specifieke aandachtspunten en voorstellen LTO Nederland Wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans (WAB)**

### ***Premiedifferentiatie WW en gelijktijdig afschaffing sectorfondsen; LTO Nederland doet voorstel voor bundeling van sectorfondsen in 12 – 15 clusters***

LTO Nederland is fel tegenstander van de afschaffing van de sectorfondsen. LTO Nederland vindt dit een 'onbegaanbare weg' die in de agrarische en groene sector onherstelbare schade aanricht. Het sectorfonds agrarisch en groen werkt al langere tijd naar tevredenheid met een hoge en lage WW-premie en stuurt via een groot aantal sectorale initiatieven, zoals bijvoorbeeld het Mobiliteitscentrum Glastuinbouw, op het voorkomen van schadelast door WW-instroom. De sector en daarmee ook de werkgevers zitten zelf aan de 'knoppen' om de schadelast te beperken en de premies laag te houden. Dat werkt stimulerend en naar tevredenheid. In het wetsvoorstel ontbreekt de relatie tussen schadelast en premie-opbrengsten en wordt de WW-premie als een soort extra belasting opgevoerd voor tijdelijke arbeid.

LTO Nederland stelt als mogelijk alternatief voor om de 67 sectorfondsen te bundelen in 12 tot 15 clusters met vergelijkbare risicosectoren waarvoor een hoge en lage WW-premie geldt. LTO Nederland vindt dat het huidige sectorfonds 'agrarisch en groen (01)' als één van deze clusters aangemerkt moet worden. In dit cluster is al een logische combinatie gevonden van werkgevers in de agrarische sector, de hoveniers en de loonwerkbedrijven.

### ***Verskil tussen hoge en lage WW-premie moet kleiner; LTO Nederland doet voorstel voor maximaal verschil van 3%***

Het Kabinet stelt voor dat het verschil tussen de hoge en lage WW-premie minimaal 5% moet zijn. In het sectorfonds 'agrarisch en groen' is in 2018 de lage WW-premie 0,60% en de hoge WW-premie 2,78%. Dit is een verschil van 2,18% (2,78 – 0,60). Indien het wetsvoorstel wordt ingevoerd dan zou op dit moment de hoge premie (uitgaande van de lage WW-premie van 0,60%) minimaal 5,60% moeten zijn. Ten opzichte van de huidige hoge premie in het sectorfonds agrarisch en groen is dit een verdubbeling! LTO Nederland vindt deze stijging van de hoge WW-premie niet proportioneel voor het doel waarvoor het bedoeld is. LTO Nederland vindt dat een aanvaardbaar verschil tussen de lage en hoge WW-premie, mede gekoppeld aan ons voorstel tot bundeling van de sectorfondsen in 12 tot 15 clusters, maximaal 3% is.

### ***Invoering cumulatieve ontslaggrond maakt vast niet minder vast***

De invoering van de cumulatieve ontslaggrond roept veel vragen op. De ambitie van het Kabinet om 'vaste contracten minder vast te maken' wordt met de invoering van dit voorstel niet waargemaakt. Werkgevers, die onverhoopt een beroep moeten of willen doen op de cumulatieve ontslaggrond, kunnen geen vertrouwen aan de aanpassingen ontlennen dat ontslag door de rechter op basis van de nieuwe ontslaggrond "i" gehonoreerd kan worden. Bovendien moet de rechterlijke macht bij ontbinding op de cumulatiegrond gaan bepalen welke extra vergoeding bovenop de transitievergoeding wordt toegekend aan de werknemer. Werkgevers en werknemers zijn gebaat bij zekerheid; zekerheid over de procedure en de uitkomst en zekerheid over de vergoeding.

LTO Nederland is principieel tegen de invoering van een extra vergoeding bij toepassing van de cumulatieve ontslaggrond. De wettelijke transitievergoeding is in 2015 in de plaats gekomen van de ontslagvergoeding op basis van de kantonrechtersformule en is niet alleen bedoeld als compensatie voor ontslag. De transitievergoeding is ook bedoeld om de transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken. De oude kantonrechtersformule had vooral het karakter van een materiele vergoeding voor het ontslag gebaseerd op het arbeidsverleden en de ontslagvergoedingen werden onvoldoende productief ingezet voor het vinden van nieuw werk. In feite wordt de kantonrechtersformule via dit wetsvoorstel opnieuw en aanvullend geïntroduceerd, terwijl de WWZ het ontslagstelsel sneller, eerlijker, minder kostbaar voor werkgevers en meer gericht op het vinden van een nieuwe baan moest maken.

LTO Nederland is principieel tegen de invoering van een extra ontslagvergoeding bij toepassing van de cumulatieve ontslaggrond. De transitievergoeding is in het verleden in de plaats gekomen van de kantonrechtersformule en is in de kern een vergoeding voor de werknemer die als gevolg van ontslag van werk naar werk moet komen. De oude kantonrechtersformule had vooral het karakter van een materiele vergoeding voor het ontslag gebaseerd op het arbeidsverleden. In feite wordt de kantonrechtersformule via dit wetsvoorstel opnieuw en aanvullend geïntroduceerd, terwijl deze juist in de plaats is vervangen door de transitievergoeding.

### ***Invoering transitievergoeding vanaf dag 1; LTO Nederland doet voorstel voor uitzonderen specifieke doelgroepen en doelgericht inzetten van transitievergoeding voor 'van werk naar werk' en inzetbaarheid***

De opbouw van de transitievergoeding vanaf dag 1 zorgt in veel sectoren voor een extra kostenstijging voor werkgevers die verder niet gecompenseerd wordt. De transitievergoeding is destijds ingevoerd om de transitie van werk naar werk te bespoedigen. Met de invoering van de transitievergoeding vanaf dag 1 komt er een extra rem op het aannemen van personeel die vooral gevoeld gaat worden door kleine werkgevers. Zelfs voor tijdelijke dienstverbanden zullen mensen niet meer worden aangetrokken.

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. Een transitievergoeding naar ander werk is dus niet nodig. LTO Nederland vindt het positief dat de hogere opbouw van de transitievergoeding bij 10 dienstjaren of meer verminderd wordt. Dit draagt bij aan een sterkere arbeidsmarktpositie van medewerkers met een langer dienstverband. LTO Nederland is ook van mening dat als de transitievergoeding doelgericht en onder voorwaarden wordt ingezet werknemers sneller een andere baan zullen vinden en daarmee ook het beroep op een tijdelijke WW-uitkering verminderd kan worden. Het is dus noodzakelijk dat recht op transitievergoeding gekoppeld moet zijn aan de kosten die gemaakt worden om van werk naar werk te komen.

***Oproeptermijn van 4 dagen niet werkbaar voor oproepkrachten bij seizoenswerk; LTO Nederland doet voorstel voor uitzondering op oproeptermijn vanwege pieken in werk vanwege natuurlijke en klimatologische omstandigheden***

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. De belangrijkste aanpassingen zijn de oproeptermijn van 4 dagen en de verplichting tot loonbetaling bij afzegging binnen de termijn van de 4 dagen.

LTO Nederland voorziet met deze specifieke regeling en voorwaarden grote problemen. Deze problemen ontstaan vooral in de sectoren met veel werkaanbod als gevolg van klimatologische en natuurlijke omstandigheden en dat per definitie niet planbaar is 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. Tot nu toe wordt voor werkgevers en werknemers de huidige structuur als prettig ervaren.

***Hoge WW-premie voor studenten, scholieren en BBL-leerlingen; LTO doet voorstel voor uitzonderen scholieren, studenten en BBL-leerlingen***

Voor scholieren die maximaal 8 aaneengesloten weken werkzaam zijn kan de lage WW-premie worden toegepast. Tevens kan op dit moment de lage WW-premie worden toegepast wanneer er een (tijdelijke) leer-werkovereenkomst met een BBL-er wordt afgesloten. Het wetsvoorstel waarbij de lage WW-premie alleen kan worden toegepast bij vaste contracten zorgt ervoor dat deze uitzonderingen verdwijnen. Ook studenten, scholieren en BBL-ers vallen onder het hoge WW-tarief wanneer zij op basis van een tijdelijk contract werkzaam zijn.

LTO Nederland voorziet, mede in combinatie met de verhoging van het minimumjeugdloon, dat scholieren en studenten hun bij- of vakantiebaan, en BBL-ers hun leerwerkplek zullen gaan verliezen vanwege een forse stijging van de loonkosten. LTO Nederland is tevens van mening dat deze groep een geringe WW-schadelast veroorzaakt, maar waarvoor werkgevers wel de hoge WW-premie moeten betalen. LTO Nederland stelt voor om de uitzondering voor scholieren en studenten die maximaal 8 aaneengesloten weken per kalenderjaar werkzaam zijn en voor BBL-ers de lage WW-premie te behouden.

LTO Nederland  
Den Haag, 26 april 2018