

Reactie LTO Nederland op lagere regelgeving Wet Arbeidsmarkt in Balans

Meer informatie: ir. H.J.H. (Hans) Koehorst (06 - 21 21 24 23 / hans.koehorst@zlto.nl)

WAB zorgt niet voor herstel balans op de arbeidsmarkt

LTO Nederland vindt dat de WAB op de volgende punten moet worden aangepast:

- *Geen afschaffing van de sectorfondsen en gelijktijdig invoering van premiedifferentiatie WW voor vaste en tijdelijke contracten;*
- *Zonder seizoensarbeid, dat in de kern vanwege de natuurlijke en klimatologische omstandigheden per definitie tijdelijk is, uit van de hoge WW-premie en de invoering van de transitievergoeding vanaf dag 1;*

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. LTO Nederland en de aangesloten vaktechnische organisaties NFO, KAVB en LTO Glaskracht Nederland vinden dat dit wetsvoorstel grote gevolgen heeft voor de seizoenmatige teelt van onder meer asperges, groenten, aardbeien en fruit.

In deze sectoren is per definitie vanwege klimatologische en natuurlijke omstandigheden sprake van seizoenarbeid en hebben werkgevers niet de keuze om vaste contracten aan te bieden om daarmee de beprijzing te ontlopen. 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.

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.

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

LTO Nederland ziet dat met het wetsvoorstel en de wijziging van de lagere regelgeving vanaf 2020 tijdelijke arbeid fors duurder wordt gemaakt om werkgevers te bewegen meer medewerkers in vaste dienst te nemen. 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.

LTO Nederland vindt aanpassing WAB op 3 punten dringend noodzakelijk voor seizoenarbeid

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 voor seizoenarbeid 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 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.

Nadere reactie op de lagere regelgeving Wet Arbeidsmarkt in Balans

Ontwerpbesluit nadere regels oproepovereenkomsten

LTO Nederland stelt voor om de nadere regels oproepovereenkomsten als volgt aan te passen:

- *Werkgevers die vanwege weersinvloeden of vervanging bij ziekte niet in staat zijn om 4 dagen (en als bij cao 1 dag is afgesproken) de oproep niet gestand kunnen doen en in overleg de oproepkracht op een later moment wel oproepen moeten niet verplicht zijn om vanwege de genoemde redenen het loon uit te betalen;*
- *Het moet mogelijk zijn dat werkgevers en werknemers (en specifiek scholieren, studenten, zaterdaghulpen) in de arbeidsovereenkomst afspraken maken over de oproep, verschuiving van de oproep en loonbetaling;*

LTO Nederland ondersteunt de intentie van de maatregel om de permanente beschikbaarheid bij oproepovereenkomsten te ontmoedigen en werknemers met deze overeenkomsten meer zekerheid op werk en inkomen te bieden. LTO Nederland vindt echter de voorgestelde maatregelen (minstens 4 dagen van tevoren oproepen; zo niet recht op loon, aanbod van contract met vast aantal uren in 13^e maand, etc.) veel te zwaar voor het doel waarvoor deze gemaakt. Bovendien raakt deze maatregel zowel veel werknemers, in de regel veel studenten, scholieren, zaterdaghulpen) én werkgevers die vanwege de aard van de bedrijfsvoering én klimatologische omstandigheden in geval van bijvoorbeeld regen of vorst, niet zo lang vooruit kunnen kijken.

Wijziging regeling WFSV in kader van premiedifferentiatie

LTO Nederland is en blijft tegenstander van de afschaffing van de sectorfondsen. LTO Nederland vindt dat de sectorindeling behouden moet blijven en stelt voor om de 67 sectorfondsen te bundelen in 12 tot 15 clusters van vergelijkbare sectoren waarbinnen een hoge en lage WW-premie geldt. 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 premieopbrengsten en wordt de WW-premie als een soort extra belasting opgevoerd voor tijdelijke arbeid.

LTO Nederland stelt voor om de 67 sectorfondsen te bundelen in 12 tot 15 clusters met vergelijkbare risicosectoren waarbinnen een hoge en lage WW-premie geldt op basis van de schadelast van dat cluster. 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.

LTO Nederland vraagt zich af, gezien de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans, waarom de per 2020 uitzendbedrijven nog ingedeeld moeten worden in sector 52. Het voornemen in de Wet Arbeidsmarkt in Balans is immers om de sectorindeling af te schaffen.

Wijziging in voorwaarden in mindering brengen transitievergoeding

LTO Nederland is positief over de uitbreiding van de mogelijkheden om kosten voor activiteiten ter bevordering van kennis en vaardigheden in mindering te kunnen brengen op de transitievergoeding. LTO Nederland stelt in tegenstelling tot de voorgestelde wijzigingen in het Besluit voor om:

- *Het mogelijk te maken om kosten voor scholing die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de bestaande functie van de werknemer ook in mindering te kunnen brengen op de transitievergoeding;*
- *Inzetbaarheidskosten in het kader van re-integratie of herplaatsing ook in mindering te kunnen brengen op de transitievergoeding.*

LTO Nederland ziet de transitievergoeding als een vergoeding om de transitie van werk naar nieuw werk via scholing en kennisontwikkeling te bespoedigen. Daarnaast is het van groot belang dat werkgevers investeren in de brede inzetbaarheid van werknemers via scholing en ontwikkeling. Ook investeringen in scholing en ontwikkeling voor de bestaande functie dragen bij aan een bredere inzetbaarheid in zowel de eigen onderneming als buiten de onderneming.

Ook vindt LTO Nederland dat inzetbaarheidskosten ten behoeve van re-integratie met name gericht zijn op brede inzetbaarheid buiten de eigen functie. Het gaat hier namelijk vaak niet om kosten die gemaakt worden voor opleiding of kennis, maar vaak gaat het hier ook om kosten die gemaakt worden om de werknemer sneller terug te kunnen krijgen op de werkvloer door bijvoorbeeld de kosten voor therapie of voor aanschaf van hulpmiddelen te vergoeden, waarmee het werk wel weer verricht kan worden. Het is vreemd dat deze kosten op basis van dit besluit niet in mindering mogen worden gebracht.

Ontwerpbesluit compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging

LTO Nederland is positief dat kleine werkgevers een compensatie kunnen krijgen voor de betaalde transitievergoeding in geval van bedrijfsbeëindiging als gevolg van ziekte of pensionering. LTO Nederland vindt dat:

- *Dit besluit zo snel mogelijk moet ingaan, maar uiterlijk per 1 juli 2019;*
- *Erfgenenamen die door overlijden van de werkgever geconfronteerd worden met vererving van de eenmanszaak ook in aanmerking komen voor compensatie indien zij genoodzaakt zijn om het bedrijf te beëindigen;*

Bedrijfsbeëindiging als gevolg van ziekte of pensionering heeft een grote impact op zowel de werknemers als de werkgever. Kleine werkgevers bouwen in de regel een klein pensioen op in de onderneming. LTO Nederland vindt het van groot belang dat deze kleine werkgevers zo snel als mogelijk gecompenseerd worden voor de te betalen transitievergoeding en niet hun eigen pensioen hoeven aan te wenden voor de te betalen transitievergoeding. LTO Nederland vindt het bovendien vreemd dat erfgenamen in geval van overlijden van de werkgever geen aanspraak kunnen doen op de compensatie. Overlijden is een bijzonder aangrijpende gebeurtenis en erfgenamen zijn in de regel niet betrokken bij het bedrijf, hebben andere carrières en geen ervaring met het bedrijf. In veel gevallen zullen erfgenamen het bedrijf niet voortzetten en gaan beëindigen. LTO Nederland vindt dat ook in deze gevallen compensatie mogelijk zou moeten zijn.

Wijziging besluit WFSV inzake aanpassing premiedifferentiatie

LTO Nederland vindt dat het verschil tussen de hoge en lage WW-premie kleiner moet zijn. Een verschil van minimaal 5% is extreem en leidt tot fors hogere werkgeverslasten voor tijdelijke arbeid dat in de kern tijdelijk is en niet vervangen kan worden door vaste contracten. Bovendien is het tijdelijke seizoenswerk in de agrarische sector zodanig tijdelijk dat er een relatief geringe WW-schadelast ontstaat. Een mogelijk alternatief is om, indien de hoge WW-premie op seizoensarbeid toch van kracht blijft, achteraf en binnen een jaar door de Belastingdienst vast te laten stellen of de lage WW-premie alsnog toegepast had mogen worden en de werkgever het verschil terug te storten.

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.

Wijziging besluit loonbegrip

LTO Nederland ziet niets in de invoering van een transitievergoeding vanaf dag 1.

De transitievergoeding vanaf dag 1 stuwt de kosten van arbeid en tegelijkertijd nemen ook de administratieve kosten van werkgevers fors toe. In gevallen dat een nieuwe werknemer al na enkele dagen stopt met het werk, geeft dit de werkgever veel extra administratieve kosten. Dit draagt niet bij aan de doelstelling om de lasten op arbeid te verlagen.