

## **Notaoverleg Initiatiefnota 'Vast werk loont', 7 maart 2018**

*meer informatie: Adinda Lodders (06-1288 2887 / [alodders@lto.nl](mailto:alodders@lto.nl)) of ir. Hans Koehorst (06-2121 2423 / [hans.koehorst@zltto.nl](mailto:hans.koehorst@zltto.nl))*

### Vast waar het kan, tijdelijk waar het moet

De Nederlandse economie ontwikkelt zich in snel tempo richting een diensteneconomie, maar met belangrijke pijlers in de industrie en de agrofoodsector. In belangrijke mate zorgen kleine en middelgrote ondernemers in alle sectoren voor veel werkgelegenheid. Zij zijn gebaat bij stabiliteit in wet- en regelgeving en passende randvoorwaarden waarbinnen zij zowel vaste als tijdelijke contracten aan kunnen bieden en ZZP'ers en uitzendkrachten in kunnen schakelen. In de afgelopen jaren is de werkgelegenheid in Nederland sterk gegroeid, zowel in tijdelijke als in vaste contracten.

Vanuit verschillende perspectieven is er een debat over het al dan niet bestaan van een disbalans op de arbeidsmarkt en keuzes van werkgevers vanuit kostenmotieven. In dit debat gaat de nuance naar onze mening verloren. LTO Nederland vindt dat het debat over 'flex' terug naar de kern moet en moet worden ontdaan van de negatieve beeldvorming en stigmatisering. Ten eerste maken conjuncturele ontwikkelingen het noodzakelijk om als ondernemer en werkgever te kunnen inspelen op veranderingen in de markt. Daarvoor is het noodzakelijk om enerzijds een vaste kern van medewerkers te hebben met daarbij een flexibele schil. Bedrijven zijn daardoor in staat om mee te bewegen met marktontwikkelingen en de bedrijfsvoering daarop aan te passen.

Ten tweede zijn er sectoren die per definitie voor een deel van het jaar tijdelijk werk in de seizoenen hebben. De agrarische sector is één van de sectoren waar in de seizoenen veel werkgelegenheid is, maar buiten het seizoen niet: in de winter kunnen immers geen appels worden geplukt of asperges worden gestoken. Per definitie heeft de agrarische sector, vanwege de bijzondere afhankelijkheid van klimatologische omstandigheden, een grote behoefte aan tijdelijke seizoenswerkers. Vaste contracten zijn met de huidige wettelijke randvoorwaarden voor seizoenswerk geen optie.

Ten derde zijn er ook ondernemers die gedwongen worden uitzendkrachten in te huren omdat er voor de beschikbare hoeveelheid arbeid geen Nederlandse arbeidskrachten beschikbaar zijn. Hoewel deze in kwantitatieve zin wel aanwezig zijn, lukt het niet deze gemobiliseerd te krijgen om in de arbeidsintensieve productiegerichte teelten aan de slag te gaan. In die zin wordt er jaarrond werk verricht waarvoor wel degelijk tijdelijke arbeidskrachten nodig zijn omdat er anders geen productie kan worden geleverd en de economische bedrijvigheid in gevaar komt. Dit is een situatie die ook voor de Nederlandse economie ongewenst is.

Ten vierde maken werkgevers bewuste keuzes in hoeverre zij vaste en tijdelijke contracten aanbieden. De nieuwe wetgeving sinds 2015 zorgt niet voor meer zekerheid bij zowel werknemers als werkgevers, maar juist voor meer onzekerheid en financiële risico's. Werknemers zijn onzeker of hun contract wel verlengd wordt; werkgevers zijn onzeker of zij bij conjuncturele ontwikkelingen wel hun personeelsbestand aan de markt kunnen aanpassen om het voortbestaan van het bedrijf niet op het spel te zetten.

LTO Nederland is van mening dat het debat over 'vast en flex' teveel gaat over vermeende keuzes vanuit alleen kostenmotieven. Natuurlijk kijken werkgevers naar de kosten en risico's van arbeid, maar voorop staat het aantrekken van gekwalificeerd personeel en het kunnen meebewegen met de conjuncturele schommelingen in de markt. Werkgevers maken bewust een keuze: vast waar het kan; tijdelijk waar het moet. Wel zal de beprijzing van flexibele arbeid naar onze mening grote gevolgen hebben voor de werkgelegenheid en vooral impact

hebben in sectoren, zoals de land- en tuinbouw, die vanwege klimatologische omstandigheden intrinsiek afhankelijk zijn van flexibele arbeid.

#### De agrarische sector heeft ervaring met differentiatie in de WW-premie

De initiatiefnota 'Vast werk loont' van de leden Van Kent, Özdil en Gijs van Dijk stelt voor om de WW-premie te differentiëren. Een lage premie voor arbeidscontracten van onbepaalde tijd en een hoge WW-premie voor contracten van bepaalde tijd, waarbij de hoge premie vier keer hoger is dan de lage premie. De agrarische sectoren maken al lange tijd gebruik van deze premiedifferentiatie met een verhouding van 1:5. LTO Nederland is van mening dat deze premiedifferentiatie, ondanks de noodzaak van flexibele arbeid in het seizoen, werkt om tot duurzame arbeidsparticipatie van werknemers te komen. Hiervoor is het voor sectoren strikt noodzakelijk om zelf aan het stuur te blijven en de WW-lasten te beïnvloeden.

De agrarische sector investeert ook bewust in beperking van de WW-schadelast. In de glastuinbouw is met succes het Mobiliteitscentrum Glastuinbouw ingericht op initiatief van de vakbonden en werkgevers. Hiermee worden jaarlijks ongeveer 700 werknemers bemiddeld naar ander werk bij een collega-werkgever in de glastuinbouw. Zo nodig zorgt het Mobiliteitscentrum Glastuinbouw voor aanvullende scholing. De uitstroom naar de WW wordt daarmee structureel beperkt.

LTO Nederland is daarom tevreden met het huidige systeem van premiedifferentiatie op sectorniveau. De agrarische sector kent het systeem van premiedifferentiatie al langere tijd. Sectorale initiatieven en verantwoordelijkheid om de werkloosheid terug te dringen en daarmee de schadelast te beperken werken. Het beprijzen van flexibele arbeid via het instrument premiedifferentiatie in combinatie met het afschaffen van de sectorfondsen, zoals het kabinet voorstaat, kan niet op draagvlak van LTO Nederland rekenen en zorgt voor de ongewenste situatie dat sectoren die veel inspanning verrichten en hebben verricht, gestraft worden voor hun goede gedrag. LTO Nederland is voorstander van handhaving van het huidige systeem van premiedifferentiatie voor contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd en om sectoraal zelf invloed te kunnen uitoefenen op de WW-lasten en daarvan afgeleide hoge en lage sectorale WW-premie.