

De perspectieven van flexibele arbeid in de agrarische sectoren

Samenvatting van de uitkomsten van een door Colland georganiseerde sessie met vele betrokkenen uit de sectoren en organisaties.

Auteurs: Margreet Verkerk van Actor/Colland Bestuursbureau en Kees Rippen van Berenschot.

Noodzaak tot nadenken, bezinning en het vinden van nieuwe modellen

In de agrarische en groene sectoren kennen we veel flexibele arbeidsinzet. In tijden van topdrukte worden tijdelijk mensen ingeschakeld en de kleinere fluctuaties worden met vast personeel ingevuld. In verschillende sectoren, bijvoorbeeld de glastuinbouw, zien we door de jaren heen een sterke stijging van het percentage uitzendkrachten, terwijl de vraag naar arbeid door het jaar redelijk stabiel is. Het grotere percentage flexwerk ontstaat hier uit andere motieven. De belangrijkste daarvan is het streven naar de laagste kosten van arbeid en als tweede het beperken van het ondernemersrisico; de flexwerkers kunnen immers van de ene op de andere dag worden bedankt.

In andere sectoren, bijvoorbeeld de hoveniersbranche, zien we een omgekeerde ontwikkeling.

De ontwikkelingen roepen vragen op; waar gaat het naartoe als we de natuurlijke ontwikkelingen hun gang laten gaan? Waar willen we eigenlijk naartoe, welke modellen van omgaan met flexibele arbeid geven perspectief voor werkgever en werknemer op de lange termijn? En ook: hoe maken we de agrarische en groene sector aantrekkelijker voor werknemers?

Over deze onderwerpen heeft Actor/Colland Bestuursbureau in opdracht van de Colland Sectorraad op 11 juni 2009 een studiebijeenkomst georganiseerd waarin 20 afgevaardigden uit zowel werknemers- als werkgeversorganisaties met elkaar hebben gebrainstormd over de perspectieven en modellen voor flexarbeid in de toekomst.

Krachtenveld en ontwikkelingen

De agrarische en groene sector kennen vanouds grote pieken en dalen, die overigens per sector sterk in omvang verschillen. Maar de noodzaak van flexibiliteit van arbeidsinzet blijft aanwezig.

De behoefte aan flexibiliteit voor de werkgever is duidelijk. Maar realiseren we ons wel dat voor veel werknemers flexibiliteit ook een wens is? De kunst wordt nu om de wensen van werkgever en werknemer creatief aan elkaar te verbinden.

Het is duidelijk dat we verschillende gradaties kennen van flexibiliteit.

Een (uiteraard niet volledig) lijstje van contractvormen:

- Vast contract met vaste werktijden de “kantoormedewerker”
- Vast contract met flexibele werktijden, de “flexibele vaste kracht”
- Tijdelijke dienstverbanden, met een repeterend karakter, de trouwe scholier of medewerkers met een kleine deeltijdbaan, waarbij wel een band bestaat tussen werkgever en werknemer
- ZZP-ers, vaak goede vaklieden, goed opgeleid en breed inzetbaar, die in de praktijk voor een beperkt aantal werkgevers werken
- Nederlandse uitzendkrachten via bonafide bureaus
- Buitenlandse uitzendkrachten, deels via bonafide bureaus, maar ook via malafide bureaus

Houtskoolschetsen voor de toekomst

Vervolgens dachten de aanwezigen na over modellen voor de toekomst, perspectieven en oplossingsrichtingen. Het is duidelijk dat er niet één model te bedenken is, dat aan alle eisen en wensen voldoet. Uiteindelijk zijn houtskoolschetsen ontstaan voor drie modellen met verschillende ‘natuurlijke’ toepassingsgebieden. Dat heeft te maken met drie kenmerken van een sector:

- De mate van variatie in de hoeveelheid arbeid die nodig is over de verschillende perioden van het jaar.
- De mate waarin kennis en competenties belangrijk zijn.

- De economische karakteristieken van bedrijven.

De modellen

A Meer flexibiliteit in vaste contracten

In dit model hebben de medewerkers zoveel mogelijk een vast contract met flexibele uren.

B Regionale flexibiliteit voor meerdere sectoren

De kern hiervan is dat regionaal een 'pool' agrarische medewerkers wordt gevormd, een 'regionaal knooppunt'. De medewerkers krijgen een 'vast contract' en worden in meerdere sectoren ingezet.

C Pure capaciteitsflex met tijdelijke contracten of via uitzendbureaus

Dit model wordt massaal toegepast in veel sectoren, ook waar de gevraagde arbeidsinzet niet zo sterk fluctueert.

Samenvatting en perspectieven

Flexibiliteit van arbeidsinzet is noodzakelijk voor de agrarische sectoren. Werkgevers hebben behoefte aan deze flexibiliteit, omdat arbeid niet permanent nodig is en zodoende kunnen ze de kosten in de hand houden.

Maar ook werknemers hebben behoefte aan flexibiliteit. Maar dan wel bij voorkeur in het kader van een stabiele arbeidsrelatie. Voor mensen die kennis willen maken met werken in de agrarische sector, kunnen flexibele contracten aantrekkelijk zijn. De sector heeft niet alleen maar werkwillige 'handjes' nodig; ook moeten er medewerkers zijn met gespecialiseerde kennis en ervaring.

De sector moet als aantrekkelijk gezien worden. Is het imago negatief, dan wordt deze instroom belemmerd.

De cao's zouden meer ruimte moeten bieden voor flexibele inzet. Uiteraard binnen kaders, maar wel met meer ruimte om de wensen van de individuele werkgever en werknemer met elkaar te matchen. De pensioenregeling en andere sociale regelingen in de agrarische en groene sector zouden toegankelijk moeten worden voor alle medewerkers die werkzaam zijn in de sector, ook voor uitzendkrachten en ZZP-ers.

Hoe zorgen we voor perspectief voor onze sector? Door ervoor te zorgen dat de sector blijft beschikken over goed opgeleide medewerkers, met stevige motivatie en binding met het bedrijf. En dat vraagt een adequaat niveau van regelingen en afspraken binnen de sector.

Wilt u meer informatie of het gehele verslag lezen? Kijkt u dan op www.colland.nl bij Nieuws.

Streamers:

Flexibiliteit van arbeidsinzet is noodzakelijk voor de agrarische sectoren.

Er is behoefte aan meer ruimte om de wensen van de individuele werkgever en werknemer met elkaar te matchen.