

De perspectieven van flexibele arbeid in de agrarische sectoren

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

Auteurs: Margreet Verkerk van Actor/Colland Bestuursbureau, die de sessie heeft georganiseerd en Kees Rippen van Berenschot, die als dagvoorzitter optrad.

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, vooral uit het buitenland, terwijl de vraag naar arbeid door het jaar redelijk stabiel is. Het grotere percentage flexwerk ontstaat hier uit andere motieven. De belangrijkste daarvan zijn 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, met name voor het segment voor particulieren en in de loonwerkbedrijven zien we een omgekeerde ontwikkeling. De aard van het werk vraagt goed opgeleide, betrokken, gemotiveerde medewerkers die zelfstandig kunnen werken. Daar is de beweging naar meer vaste contracten, waarbij geïnvesteerd wordt in de mensen. Wel wordt een grote mate van flexibiliteit gevraagd waar het gaat om de inzet van uren.

De ontwikkelingen roepen vragen op; waar gaat het naar toe als we de natuurlijke ontwikkelingen hun gang laten gaan? Waar willen we eigenlijk naar toe, welke modellen van omgaan met flexibele arbeid geven perspectief voor werkgever en werknemer op de lange termijn? En ook: hoe maken we de agrarische 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 zowel uit werknemers- als uit werkgeversorganisaties met elkaar hebben gebrainstormd over de perspectieven en modellen voor flexarbeid in de toekomst.

In dit artikel beschrijven we de gedachten en meningen die in deze studiebijeenkomst naar voren gekomen zijn. Niet alle individuele meningen uiteraard, maar de rode draad van gemeenschappelijkheid.

Krachtenveld en ontwikkelingen

De agrarische en groene sector kennen vanouds grote pieken en dalen, die overigens per sector sterk in omvang verschillen. In de melkveehouderij is sprake van een vlakke arbeidsfilm met gebroken rooster en werkzaamheden in het weekend. Maar in de fruitteelt en de bloembollensector zijn er onvermijdelijk grote schommelingen. In iedere sector worden wel maatregelen genomen om de schommelingen te dempen, bv door spreiding van teelten of door combinatie van verschillende activiteiten in één bedrijf die complementaire patronen van arbeidsbehoefte kennen. Ook

mechanisering kan helpen om de pieken in bedrijfsdruk af te vlakken. 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 van uren en roosters ook een wens is? De "normale" werkweek van rond de 40 uur, te leveren gedurende de dag van acht uren tussen 8 en 5 is voor een toenemend aantal mensen niet optimaal. Voor tweeverdieners zijn afwijkende roosters vaak voorwaarde voor het kunnen combineren van arbeid en zorg. We hebben geconstateerd dat er vanuit de werknemers óók vraag is naar flexibiliteit. De kunst wordt nu om de wensen van de werkgever en de wensen van de werknemer creatief aan elkaar te verbinden.

We realiseren ons dat het ritme van de economie verandert. Het is niet meer 5 dagen acht uur op geregelde tijden, maar steeds meer vragen de agrarische ketens om 7 x 24 uur leveringen. Just in time wordt steeds belangrijker. Afgezien van de vraag of we dit een gunstige ontwikkeling vinden, het is wel een duidelijke zichtbare verschuiving. Dat heeft effecten op de flexibiliteit van inzet van alle medewerkers, de vaste en de "losse" medewerkers. Maar ook hier geldt dat het werken in weekenden of in avonduren voor een aantal mensen eerder een oplossing is dan een probleem. Uiteraard moeten medewerkers dan wel passend beloond worden voor de echt ongunstige uren.

Het is opvallend dat grote bedrijven, en de meeste daarvan vinden we in de glastuinbouw, structureel veel gebruik maken van uitzendkrachten uit binnenland, maar vooral uit het buitenland. Uiteraard spelen de kosten mee, maar een zeer belangrijke factor is de toegenomen kwetsbaarheid van grote bedrijven. De grote bedrijven hebben veel geïnvesteerd, veel geld geleend en de rentelasten zijn zwaar. Tegelijkertijd staan de opbrengstprijzen structureel onder druk, met een extra druk door de huidige recessie. Een bedrijf met hoge vaste kosten voor gebouwen en installaties en rente, zal trachten de arbeidskosten zoveel mogelijk te flexibiliseren om grote verliezen te voorkomen.

Het is duidelijk dat we verschillende gradaties kennen van flexibiliteit van zeer vast tot zeer los.

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 deeltijd baan, 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, al dan niet gespecialiseerd in de agrarische sector
- Buitenlandse uitzendkrachten, deels via bonafide bureaus, maar voor een groot deel ook via malafide bureaus

En uiteraard allerlei tussenvormen.

Er ligt een scheiding tussen de eerste drie vormen en de laatste drie. In de eerste drie streven werkgever en werknemer beide naar een duurzame arbeidsrelatie. Die kan flexibel ingevuld worden, maar de werknemer werkt eigenlijk vrijwel exclusief voor één werkgever. Beide partijen streven naar binding.

In de eerste drie wordt ook in werknemers geïnvesteerd. Opleidingen, gezamenlijke activiteiten, basiszekerheden, deelname aan regelingen enz. In de laatste drie vinden veel minder investeringen plaats in competenties van mensen. Dat wordt betreurd, daarmee groeien de uitzendkrachten niet snel door naar een niveau van competenties dat ze aantrekkelijk maakt als vaste kracht. Daar zouden we iets op moeten verzinnen.

Al de bovengenoemde ontwikkelingen en gedachten kwamen naar voren tijdens de eerste inventariserende ronde van gesprek in de studiebijeenkomst. De tweede ronde was gewijd aan het zoeken naar modellen voor de toekomst, perspectieven, oplossingsrichtingen.

Houtskoolschetsen voor de toekomst

Tijdens de discussies in de sessie werd duidelijk dat er niet één model te bedenken is, dat aan alle eisen van alle sectoren voldoet, en ook niet aan alle eisen en wensen van de medewerkers. Uiteindelijk zijn de houtskoolschetsen ontstaan voor drie modellen, die elkaar aanvullen, maar ook deels overlappen. De drie modellen hebben 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

A Meer flexibiliteit in vaste contracten

In dit model hebben de medewerkers zoveel mogelijk een vast contract, maar het aantal uren per jaar en periode en de uren van de dag waarop gewerkt wordt, worden flexibel ingevuld. De individuele werkgever en werknemer stemmen de wensen en eisen zo goed mogelijk op elkaar af. Sectoren waar dit model goed past zijn de loonwerksector en de hovenierssector. De aard van het werk eist veel kennis en competenties en in de loonwerksector worden er hoge eisen gesteld aan het werken volgens strakke voorschriften. Dat kan alleen ingevuld worden met goed opgeleid personeel. De mensen moeten dus goed worden opgeleid, de kwaliteit van de medewerker is zeer belangrijk. Werkgever en werknemer investeren beide in het vergroten van de competenties. Dat resulteert vervolgens in hoge kwaliteit van het werk, hoge productiviteit en tevreden klanten, werkgevers en werknemers.

Dit model is ook goed toepasbaar voor de kernmedewerkers in bedrijven die veel uitzendkrachten in dienst hebben zoals in de glastuinbouw. De vaste krachten moeten beschikken over veel kennis, managementvaardigheden en organisatietalent.

Dit model van flexibiliteit binnen vaste arbeidscontracten vraagt een cao met ruimere kaders. De beweging naar deze ruimere kaders is de laatste jaren al ingezet. Onderdeel van de cao zijn allerlei sociale regelingen, zoals pensioenopbouw en deelname aan een scholingsregeling.

B Regionale flexibiliteit voor meerdere sectoren

De kern van dit model is dat regionaal een “pool” agrarische medewerkers wordt gevormd, een “regionaal knooppunt”. De medewerkers worden in meerdere sectoren ingezet, waardoor pieken en dalen in arbeidsvraag kunnen worden opgevangen. De medewerkers krijgen een “vast” contract bij het “regionaal knooppunt”. Het is een model van bemiddelen en/of uitzenden en lijkt in veel aspecten op de gespecialiseerde uitzendbureaus voor Nederlandse werknemers in de agrarische sector.

Maar het model beoogt meer. Het is nadrukkelijk de bedoeling dat in de medewerkers wordt geïnvesteerd, door scholing, inzet in bedrijven die mensen aandacht geven en opleiden en door het ontwikkelen van meerdere specialiteiten. De medewerkers zijn geen “handjes” meer, maar goed gekwalificeerde, multi-inzetbare medewerkers. Het ervaringsprofiel van de medewerkers heeft veel trekken van de ZZP-er, een vakman (m/v), gemotiveerd en werkend aan de eigen toekomst. ZZP-ers zouden overigens prima in dit model mee kunnen draaien onder een aangepaste contractvorm.

Het is de bedoeling dat de medewerkers in de pool worden ingezet door een “regionaal knooppunt”. Dit knooppunt kan ook een rol spelen in het binnenleiden van scholieren, jongeren, vrouwen en allochtonen. Groepen die ondervertegenwoordigd zijn in de agrarische en groene sector. Door een contract bij een regionaal knooppunt krijgen mensen de kans om kennis te maken met de sector en een vak (of meerdere vakken) te leren. De sector zet de deuren open en het regionale knooppunt levert een bijdrage in het binnenhalen van nieuwe medewerkers in de sector.

De medewerkers van het regionale knooppunt vallen onder een cao of hebben een ZZP constructie. ZZP-ers kunnen deelnemen aan de regelingen die in de cao zijn opgenomen, uiteraard op basis van opdrachten. Hiermee kunnen ook opleidingen en pensioenen bereikbaar worden voor ZZP-ers.

Dit model is toepasbaar in vele sectoren, de bollensector, fruitteelt, glastuinbouw en vollegrondstuinbouw. Hoe meer sectoren meedoen, hoe effectiever het model.

De cao voor het uitzendwezen kan model staan voor de regelingen die voor het regionale knooppunt gelden. We investeren in medewerkers, er is een vrij grote mate van rechtsbescherming en de medewerkers krijgen de kans om ervaring en kennis op te doen in verschillende sectoren.

C Pure capaciteitsflex met tijdelijke contracten of via uitzendbureaus

Dit model wordt massaal toegepast in veel sectoren, ook in sectoren waar de gevraagde arbeidsinzet niet zo sterk fluctueert. De laatste jaren wordt dit ingevuld door werknemers uit de nieuwe EU landen, vooral Polen. De ervaringen met de inzet van Polen zijn over het algemeen goed. De sector streeft naar goede arbeidsverhoudingen. Een punt van zorg is het nog steeds actief zijn van malafide uitzendbureaus en malafide werkgevers die ten koste van de werknemers en de bonafide werkgevers, sjoemelen met lonen, opdrachten en huisvesting. Bovendien leiden deze praktijken tot een slechte naam van de sector. De buitenlandse werknemers hebben een zwakke

positie op de arbeidsmarkt en helaas zijn er ondanks controles toch altijd weer partijen die daar misbruik van maken.

Werkgevers kiezen voor dit model vanwege de lage arbeidskosten en de mogelijkheid om de medewerkers snel naar huis te sturen als de arbeidsbehoefte minder is.

Het model is toepasbaar waar het vooral gaat om het inhuren van “handjes”, mensen met lage opleiding, maar wel met de bereidheid om hard te werken.

Dit model zal ook in de toekomst voorkomen. Wel moeten we toe naar een praktijk waarin de werknemers een “fatsoenlijke” mate van bescherming genieten. Ook zouden regelingen en fondsen op vrijwillige basis toegankelijk moeten zijn. De flexwerkers in dit model zouden kunnen doorgroeien naar de modellen B en A; stappen naar meer vakmanschap en meer bescherming.

Veel werkgevers kiezen voor dit model omdat het de mogelijkheid biedt om arbeid maximaal in te zetten op de momenten dat die nodig is en er geen vaste verplichtingen met bijbehorende kosten worden aangegaan. Het is een model met een laag risico voor de werkgever, maar hij neemt wel genoeg met minder goed opgeleide medewerkers.

Als we nu eens het risico voor de werkgever weghaalden door de “regionale knooppunten” de werkgeversrol te laten overnemen, zouden we dan niet de belangrijkste drijfveer voor dit huidige systeem kunnen neutraliseren?

Samenvatting en perspectieven

Flexibiliteit van arbeidsinzet is noodzakelijk voor de agrarische sectoren, er zijn door de natuur en de aard van de activiteiten stevige pieken en dalen. 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, niet alle, maar wel veel, hebben behoefte aan flexibiliteit. Maar dan wel liefst in het kader van een stabiele arbeidsrelatie. Voor tweeverdieners, voor scholieren, en 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. Steeds meer moeten medewerkers beschikken over gespecialiseerde kennis en ervaring. Naarmate het investeringsniveau van de bedrijven stijgt, zijn verhoudingsgewijs ook minder “handjes” nodig en meer goed opgeleide en gemotiveerde medewerkers.

We hebben allen belang bij meer instroom van nieuwe en goed gekwalificeerde medewerkers. De sector moet als aantrekkelijk gezien worden en als het imago negatief is, wordt deze instroom belemmerd.

Het is niet te verwachten dat de pure capaciteitsflex met buitenlandse werknemers snel zal verdwijnen. Waar we wel naar kunnen streven is een doorstroommodel. Wie begint als losse uitzendkracht (model C) zou de gelegenheid moeten krijgen door te groeien naar het model van het “regionale knooppunt”, (model B) met meer vastigheid en betere mogelijkheden voor opleiding.

Vervolgens komt dan het model van de vaste contracten met flexibele invulling (model A). Het is een groeimodel voor werknemers, waar ook werkgevers van profiteren doordat de medewerkers beter opgeleid en beter gemotiveerd zijn.

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.

Zo krijgen ook deze groepen medewerkers (sociaal) perspectief en de "pure flexcapaciteit" krijgt een ander karakter. een steeds kleiner aandeel krijgt in de arbeidsinzet en de vastere contracten een steeds groter aandeel. Wel met een grote mate van flexibiliteit van dagelijkse invulling. Waarbij het een voorwaarde is dat de risico's voor de individuele werkgever en werknemer beperkt blijven.

De Nederlandse agrarische sector heeft veel tegen in de internationale concurrentiepositie. De grond is duur, de kosten van arbeid zijn hoog, de regelgeving wordt steeds strakker, investeringen worden belemmerd door traagheid van procedures. Hoe kan het toch dat Nederland een land is met een sterke positie? Dat komt door ondernemerschap, door investeren in innovatie, door mechanisatie en door goed personeel. Dat alles leidt tot een zeer hoge productiviteit van areaal en een zeer hoge arbeidsproductiviteit. Hoe houden we de positie in stand?

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 mogelijkheden, regelingen en afspraken binnen de sector.