

Notitie

Aan	Van
Sectorcommissie Boomkwekerijproducten	Jan Kees Boon
	Kenmerk
	Totaal aantal pagina's
	7
Behoort bij	Zoetermeer d.d.
Agendapunt 10, vergadering d.d. 9-5-2007	27 april 2007

SAMENVATTING ARBEIDSMARKTMONITOR 2006

Doel en opzet

In 2006 is voor de vijfde maal de Arbeidsmarktmonitor Tuinbouw uitgevoerd. Deze monitor vindt elke twee jaar plaats. Ten behoeve van de monitor is bij netto ruim 2.000 werkgevers en 700 werknemers uit alle primaire en de niet-primaire sectoren binnen de tuinbouw een telefonische enquête afgenomen. Zij zijn bevraagd over de arbeidsmarkt en arbeidsgerelateerde onderwerpen in de sector.

De gegevens zijn in een algemeen rapport verwerkt. Dat is rapport is voor belangstellende bij het PT op te vragen. Voor de zomer zullen sectorrapporten geschreven waaronder een specifiek rapport voor de boomkwekerijsector.

Totaalbeeld

De totale arbeidsinzet is de afgelopen jaren redelijk stabiel. Wel is er onderhuids sprake van grote verschuivingen. De reguliere werkgelegenheid (gezinsarbeid, vaste en tijdelijke dienstverbanden, exclusief inleenarbeid) is in 2006 verder gedaald. Vooral voor wat betreft de vaste dienstverbanden is er sprake van een langduriger dalende tendens, de hoeveelheid tijdelijke dienstverbanden vertoont een meer schommelend beeld.

De daling van de reguliere arbeid wordt in vrijwel geheel opgevangen door meer inzet van uitzendarbeid. In sommige branches gaat het aandeel van uitzendarbeid in de totale arbeidsinzet al richting de helft.

De werkgevers verwachten dat de reguliere werkgelegenheid in de komende jaren nog verder zal afnemen en de uitzendarbeid verder zal toenemen.

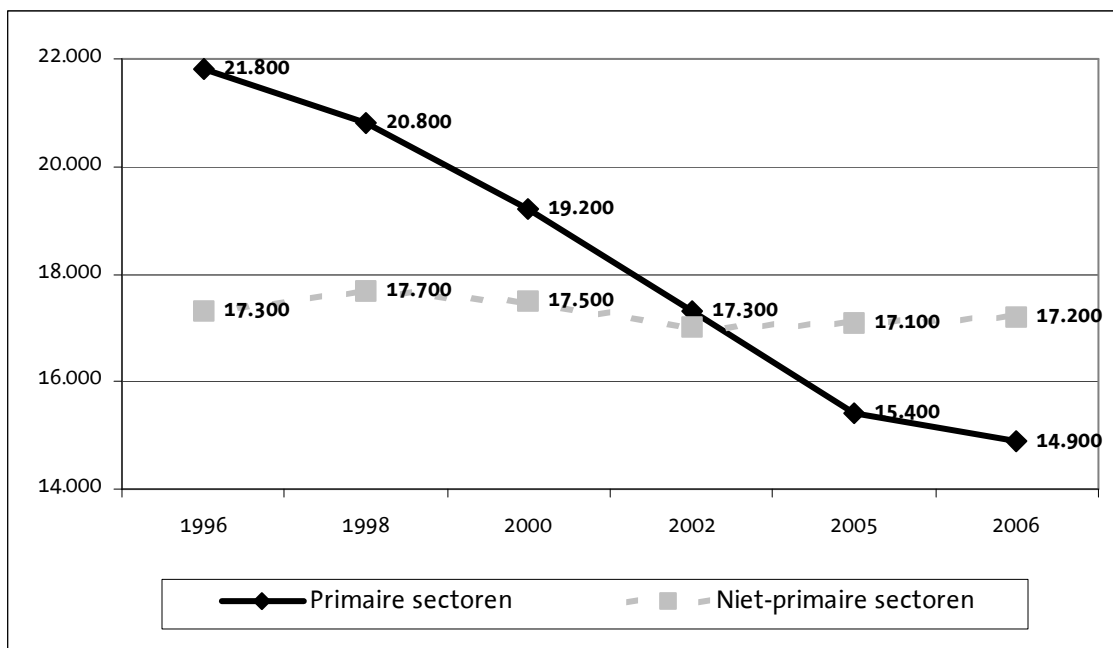
Het aantal bedrijven neemt af, vooral in de teeltsectoren is dit het geval.

Werknemers in de tuinbouwsector werken met plezier en zijn over het algemeen tevreden met hun werk. Het minst positief zijn werknemers over de doorgroei- en scholingsmogelijkheden, maar hier hechten zij ook relatief weinig belang aan. Werknemers hebben meer dan in het verleden de indruk dat hun sector een negatief imago heeft. De bekendheid van imagocampagnes is beperkt toegenomen, maar deze campagnes zijn niet breed bekend.

Aantal bedrijven in primaire sector daalt, maar stijgt in niet-primaire sector

De tuinbouwsector bestaat nu uit ruim 32.000 bedrijven. In totaal is het aantal bedrijven tussen 2000 en 2006 met bijna 5.000 afgenomen. Het aantal bedrijven in de primaire(teelt) sector van de tuinbouw blijft sterk dalen.

Figuur 1: Aantal bedrijven tuinbouwsector

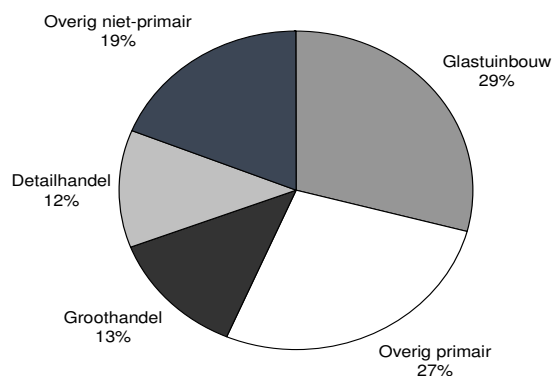


Directe werkgelegenheid daalt; indirecte neemt toe

De totale arbeidsinzet in de sector is redelijk stabiel. Onderhuids vindt er wel een grote verschuiving plaats. De regulier arbeid (gezinskrachten en vaste en tijdelijke werknemers) neemt af terwijl de inzet van uitzendarbeid toeneemt.

Totaal biedt de tuinbouwcluster (incl. toeleveringsbedrijven ed.) werk aan 460.000 personen die samen goed zijn voor 370.000-fte. De zgn. reguliere arbeid (gezinskrachten en vaste en tijdelijke werknemers) is gedaald van 280.000 personen (ca. 210 000 fte) in 2000 naar 255.000 (185.000 fte) in 2006. De inzet van uitzendarbeid schatten wij nu op ca. 75 000 fte. Daarnaast genereert de sector in de vorm toelevende bedrijven ed. nog werk aan ruim 130.000 personen (ruim 100.000 fte). De glastuinbouw is de belangrijkste werkgever in de tuinbouwsector (zie figuur 2).

Figuur 2 Verdeling werkgelegenheid tuinbouwsector



Aandeel vrouwen gelijk; aandeel allochtonen lager; verdere vergrijzing

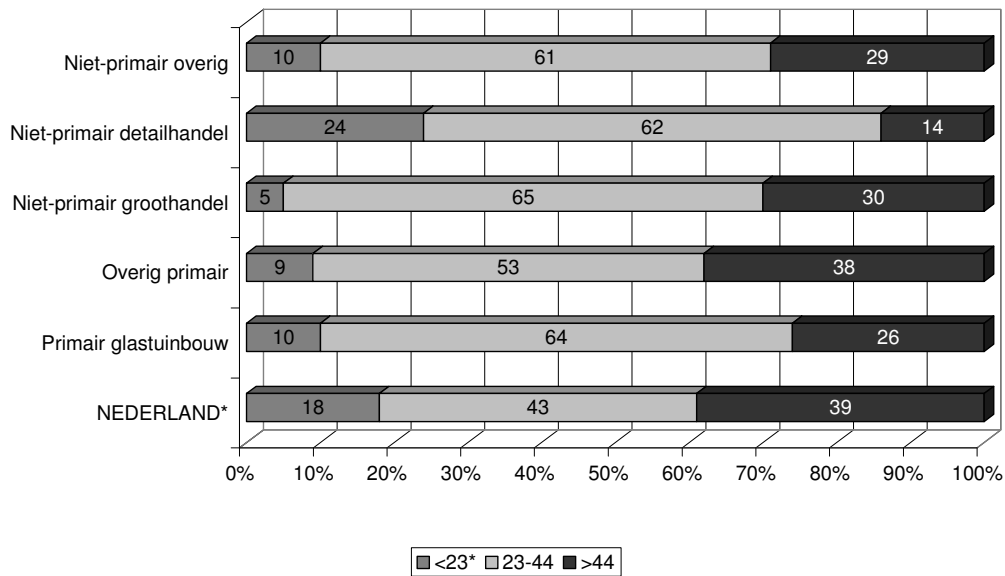
Het aandeel vrouwen onder de vaste krachten in de primaire sector is licht toegenomen ten opzichte van voorgaande jaren. In totaal 41 procent is van de vaste werknemers vrouw, wat overeenkomt met het landelijke gemiddelde. In de niet-primaire sector heeft de toename van het aandeel vrouwen zich niet doorgezet. Daar is nu ruim eenderde van de werknemers vrouw. In de detailhandel werken relatief veel vrouwen, in de groothandel relatief weinig.

In de gehele tuinbouw is het aandeel allochtonen onder de vaste krachten tussen 2004 en 2006 iets afgenomen. De glastuinbouw heeft traditioneel het hoogste aandeel allochtone werknemers (10% in 2006).

De meeste vaste werknemers in de tuinbouw (ongeveer 60%) vallen in de leeftijdsgroep 23-44 jaar, hoewel deze groep relatief iets kleiner wordt (zie figuur S5). Het aandeel werknemers van 45 jaar en ouder neemt verder toe ten opzichte van de jongere leeftijdsgroepen. In de periode 2004-2006 neemt het aandeel hiervan toe van 22 tot 29 procent. De sterkst vergrijzende sectoren zijn de overige primaire sectoren (open teelten), de groothandel en de overige niet-primaire sectoren. Een risico van vergrijzing is het verlies van kennis: oudere werknemers verlaten via VUT en pensioen de branche en nemen kennis mee die bij de jongere instroom ontbreekt. Hiermee dienen de branches terdege rekening te houden. Toch is de tuinbouw relatief jong vergeleken met andere sectoren in Nederland.

Het aandeel werknemers dat fulltime werkt (meer dan 32 uur per week) loopt licht terug. Ruim 60 procent werkt 32 uur of meer, tegenover tweederde in 2004. In de overige primaire sectoren wordt relatief veel fulltime gewerkt (78%), terwijl in de detailhandel eenderde van de werknemers fulltime werkt (was 44%).

Figuur 3: Leeftijdsverdeling vaste krachten in tuinbouwsector vergeleken met de gemiddelde Nederlandse werknemer



Cijfers Nederland op basis van gegevens CBS. Leeftijdscategorieën <25, 25-44, >44.

Aantal vacatures stijgt

Hoewel de uitstroom groter is dan de instroom, is er wel degelijk sprake van een groeiende vraag naar personeel ten opzichte van 2004. De vacaturegraad (het aantal vacatures ten opzichte van het aantal banen) is met ruim 3 procent terug op het niveau van 2002. Vooral de detailhandel en de overige primaire sectoren kennen een hoge vacaturegraad. Vergeleken met Nederland is de vacaturegraad in de tuinbouw laag.

Bijna tweederde van de vacatures heeft betrekking op functies op mbo 3/4-niveau. In de primaire sector is tweederde van de functies voor productie- en uitvoerende functies. Ook in de niet-primaire sectoren heeft een groot deel (40%) van de vacatures betrekking op productie- en uitvoerende functies en een groot deel (34%) is voor inkoop-, verkoop- en logistieke functies.

Mening over toekomst verdeeld

Aan de werkgevers is gevraagd hun verwachtingen voor de toekomst te geven. Het blijkt dat werkgevers iets positiever zijn over de toekomst dan in 2004. Iets minder werkgevers verwachten in 2006 dat over vijf jaar de werkgelegenheid aanzienlijk gedaald zal zijn.

Het aandeel werkgevers dat de daling in de werkgelegenheid toeschrijft aan mechanisering en automatisering neemt toe in de primaire sectoren. In 2006 gaat het om 43 procent van alle werkgevers. In de niet-primaire sectoren verwacht een op de vijf werkgevers dat de invoering van nieuwe machines en apparatuur de werkgelegenheid zal doen afnemen. Dit is minder dan in 2004.

Het aantal werknemers afkomstig uit Midden en Oost-Europese landen (MOE-landen) is in de afgelopen sterk toegenomen. Dit houdt verband met het toetreden van tien MOE-landen tot de Europese Unie. Het is voor werknemers uit deze landen mogelijk in Nederland werk te aanvaarden, hoewel hiervoor vaak nog een tewerkstellingsvergunning (twv) noodzakelijk is. Vanwege de toename van het aantal MOE-migranten is werkgevers voor het eerst gevraagd naar de gevolgen die dit in hun ogen heeft voor de werkgelegenheid. Het merendeel van de werkgevers (67% in de primaire sectoren, 55% in de niet-primaire sectoren) ziet de komst van werknemers uit MOE-landen niet als een bedreiging voor de werkgelegenheid van Nederlandse werknemers.

Medezeggenschap in bedrijven voor verbetering vatbaar maar werknemers hierover tevreden

Voor de tweede maal is bedrijven gevraagd naar de mate waarin werkoverleg wordt gehouden en personeelsvertegenwoordigingen actief zijn. Bij ruim eenderde van de bedrijven in de tuinbouw vindt regelmatig werkoverleg plaats. In de niet-primaire sectoren wordt bij meer bedrijven regelmatig overlegd dan bij bedrijven uit de primaire sectoren. Als bij bedrijven regelmatig wordt overlegd, gebeurt dit meestal een keer per week of maand, en in een kwart van de gevallen een of twee keer per jaar.

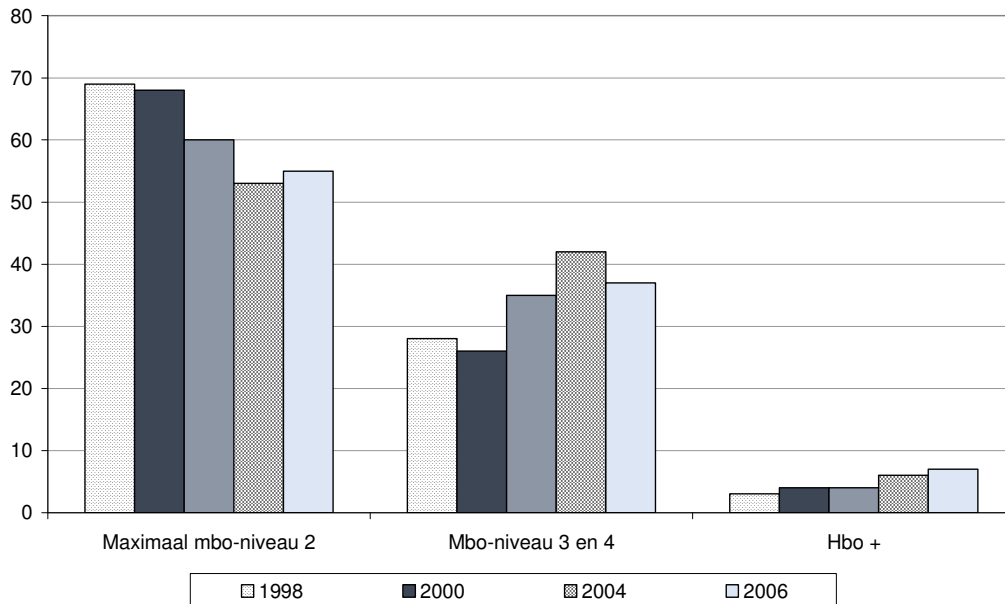
Bij bedrijven met 10 tot 50 werknemers hebben werknemers volgens de wet het recht een personeelsvertegenwoordiging (PVT) op te richten. Een ondernemingsraad (OR) is verplicht bij bedrijven met meer dan 50 werknemers. Over het algemeen zijn bedrijven klein in de tuinbouw. Bij 3 procent van de bedrijven in de tuinbouw is een PVT of OR actief. Bij bedrijven met meer dan 100 werknemers is in 65 procent van de bedrijven een OR actief. Ruim eenderde heeft geen OR terwijl dit wel verplicht is.

Bij de bedrijven waar een OR actief is, lijkt deze goed te werken. Ruim 80 procent van de werknemers bij deze bedrijven geeft aan te weten wie er in de ondernemingsraad zitten en bijna 90 procent van de werknemers vindt dat daadwerkelijk sprake is medezeggenschap in het bedrijf.

Onderwijsniveau stijgt licht; ook belang scholing neemt toe

De tuinbouwsector is een grote werkgever voor laaggeschoolden. Ruim de helft van de vaste werknemers heeft als hoogst afgeronde opleiding een opleiding op maximaal mbo-niveau 2. Het aandeel vaste werknemers met het laagste onderwijsniveau (basisschool) neemt steeds verder af, terwijl het aandeel werknemers met hbo/wo-niveau geleidelijk aan toeneemt. In de primaire sector is het gemiddelde opleidingsniveau van de vaste krachten lager dan in de niet-primaire sector (zie figuur 3).

Figuur3: Scholingsniveau vaste krachten



Het aantal bedrijven dat werknemers (bij)scholing heeft laten volgen is toegenomen. In 2004 ging het nog om ongeveer 20 procent, in 2006 heeft ongeveer 30 procent een of meerdere werknemers laten bijscholen. Het aantal vaste krachten dat scholing heeft gevolgd is echter niet gegroeid. Gemiddeld heeft in 2006 14 procent van de werknemers een cursus gevolgd. In de meeste gevallen leveren werkgevers een bijdrage aan deze scholing. Deze bijdrage kan financieel zijn of in werktijd, of beide. Iets vaker dan een bijdrage in werktijd wordt een financiële bijdrage geleverd. Dit is vooral zo in de niet-primaire sectoren. Een deel van de werknemers investeert zelf in scholing door middel van werktijd of geld. Ook via de opleidingsfondsen kan een bijdrage aan scholing geleverd worden. In de primaire sectoren is de bekendheid van de fondsen iets lager dan in 2004, terwijl deze in de niet-primaire sectoren is toegenomen. In totaal zijn de fondsen bij de helft van de werkgevers bekend.

Volgens een steeds groter deel van de werkgevers is scholing nodig voor het middenkader. Een kwart van de werkgevers vindt dat het middenkader onvoldoende gekwalificeerd is voor zijn taken. Ruim de helft van de werkgevers vindt dat goed geschoold personeel zeldzaam is in de sector. Ongeveer tweederde vindt het belangrijk dat werknemers een groene opleiding hebben gevolgd, maar vindt ook dat deze werknemers moeilijk te vinden zijn. De meerderheid van de werkgevers geeft aan positief te zijn over de scholingsbereidheid van werknemers.

Van de werknemers geeft ruim eenderde in de primaire sectoren en bijna de helft van de werknemers in niet-primaire sectoren aan, bereid te zijn om scholing te volgen. Werknemers willen hiermee vooral op de hoogte blijven van de ontwikkelingen in de sector. Een op de zes werknemers hoopt met scholing hogerop te kunnen komen. De werknemers die geen scholing willen volgen, vinden dit niet nodig of hebben er geen zin in. De belangrijkste belemmering die wordt ondervonden wanneer werknemers van scholing gebruik willen maken is een gebrek aan tijd.

Bekendheid imagocampagnes toegenomen, imago blijft voor verbetering vatbaar

Het beeld dat werkgevers hebben van het imago van de sector is niet verbeterd ten opzichte van 2004. Meer werkgevers dan in 2004 zijn het eens met de stelling dat het negatieve imago van de sector het aantrekken van personeel bemoeilijkt. In de primaire sectoren onderschrijft 54% deze stelling, in de niet-primaire sector is 34% het hiermee eens.

Van de ondervraagde werknemers geeft overigens een kleiner deel (eenderde) aan dat het werken in de sector een negatief imago heeft.

Om het imago van het werken in de tuinbouw te verbeteren zijn er verschillende imagocampagnes. De bekendheid van de campagne 'Groen Werk(t)' is licht toegenomen ten opzichte van 2004. In totaal 21% van de werkgevers is met de campagne bekend en 10% van de werknemers. De meeste werkgevers en werknemers die de campagne kennen, zijn hier positief over. Toch ziet 15 procent van de werkgevers het nut van de campagne niet in.

Werknemers houden van hun werk maar verbeteringen zijn mogelijk

Aan werknemers is gevraagd wat zij belangrijk vinden in hun werk en hoe tevreden zij zijn over verschillende aspecten van hun werk (zie tabel):

- Werknemers zijn werkzaam in de sector omdat zij het werk leuk vinden of er affiniteit mee hebben. Ook spelen familiebanden en toeval een grote rol.
- Evenals in voorgaande jaren blijkt dat werknemers het meeste belang hechten aan een goede relatie met collega's. Hier zijn zij ook tevreden over.
- Het minst belang wordt gehecht aan het hebben van regelmatige werktijden.
- Over het algemeen geven werknemers een lagere score aan de daadwerkelijke werksituatie dan aan het belang dat ze er aan hechten. Dit is een indicatie dat er op de werkvloer nog wel iets verbeterd zou kunnen worden.
- Aan zaken waar werknemers het minst tevreden over zijn (doorgroei- en scholingsmogelijkheden) hechten zij het minste belang.

Tabel: Aspecten van tevredenheid werknemers in de tuinbouw

Top 6 van aspecten die van belang zijn voor het werk	Top 6 van tevredenheid over aspecten in het werk
1. Een goede relatie met uw collega's	1. Een goede relatie met de collega's
2. Zekerheid van een vaste baan	2. Een goede relatie met de baas
3. Een goede relatie met uw baas	3. Voldoende afwisseling in het werk
4. Een goed salaris	4. Voldoende verantwoordelijkheden
5. Een veilige werkomgeving	5. Veilige werkomgeving
6. Contact met andere mensen	6. Ontvangt een goed salaris

De werkdruk lijkt wel te zijn toegenomen in de sector. Meer werknemers dan in 2004 vinden dat er te weinig collega's zijn om het werk te kunnen uitvoeren (55%) en ook meer werknemers vinden dat zij onvoldoende geschoolde en deskundige collega's hebben (65%). Aandachtspunt is verder dat gemiddeld bijna 60% van de werknemers aangeeft het werk lichamelijk zwaar te vinden. Ook geven meer (gemiddeld 42%) werknemers aan dat ze scholing willen volgen dan er daadwerkelijk scholing hebben ontvangen (gemiddeld 23%).