



JULES SANDERS, LTO NOORD

‘Zorgen over agrar

Met de inmiddels gestroomlijnde inzet van Poolse seizoenskrachten, heeft de bollensector de invulling van de tijdelijke arbeid tegenwoordig aardig voor elkaar. Dit zou volgens Jules Sanders, arbeidsspecialist van LTO Noord, na 1 mei wel eens kunnen veranderen. Dan mogen de in de bollensector zo geliefde Polen vrijelijk aan de slag in Duitsland. Waarom zouden ze dan nog afreizen naar Nederland?

Tekst:
Gerrit Wildenbeest
Foto's:
René Faas

De seizoensarbeidproblematiek is weer even volop in het nieuws. De ZLTO, LTO Noord en de LLTB hebben een kort geding aangespannen tegen Minister Kamp, die het aantal Tewerkstellingsvergunningen (TWV's) voor Roemenen en Bulgaren sterk wil beperken. Met name door de boom- en vollegroondstellers in West Brabant wordt veel gebruik gemaakt van Roemenen en Bulgaren. Volgens LTO Nederland heeft Kamp midden in het seizoen de spelregels veranderd, waardoor de telers in grote problemen komen.

Bij menige bollenkweker zal het gekrakeel een déjà vu-gevoel oproepen. Nog maar vier jaar geleden had ook de bollensector te maken met het hele circus van TWV's voor de in deze sector zo geliefde Polen. Met de vrije toegang van Poolse arbeidskrachten per 1 mei 2007 is dat verleden tijd. Tegenwoordig heeft elke bollenkweker in het seizoen een groep Poolse medewerkers in de schuur die vrij geruisloos de arbeidsbehoefte invullen.

Volgens Jules Sanders, maskeert de massale inzet van Polen in de bollensector echter een aantal structurele problemen, problemen die in meer of mindere mate spelen in de hele agrarische sector. “Er is

nauwelijks instroom van jongeren, qua leeftijdsopbouw is er sprake van vergrijzing en er is een groot gebrek aan geschoold midden- en hoger kader. Dat los je niet op door alleen Polen in te zetten”.

Waarom zijn Roemenen en Bulgaren zo populair bij vollegrondstuinders in Zuid Nederland, terwijl men sinds 2007 vrijelijk kan beschikken over Poolse seizoenskrachten?

“Dat heeft een historisch achtergrond. Deze regio's hebben in het verleden gekozen voor het inzetten op Bulgaren en Roemenen, ook om hun degelijke arbeidsmoraal. Als die contacten eenmaal gelegd zijn, blijft men daarmee doorgaan. Roemenen en Bulgaren mogen alleen met een TWV in Nederland aan het werk.

De stelling van de overheid is: er is genoeg Nederlands en Pools aanbod, TWV's zijn een sluitpost, waar men eigenlijk van af wil. Maar als puntje bij paaltje komt blijkt steeds dat de overheid uit de theoretisch beschikbare arbeidsreserve van zo'n 500.000 Nederlanders niet voldoende gemotiveerde en gekwalificeerde seizoenskrachten kan leveren. Terwijl het uiteindelijk maar gaat om de vervanging van 2500 TWV's.

JULES SANDERS LTO NOORD



rische arbeidsmarkt'

Als LTO Noord trekken we wel samen op met de ZLTO en LLTB, maar de problematiek van onvoldoende TWV's voor Roemenen en Bulgaren speelt in ons werkgebied een stuk minder dan in Brabant".

De bollensector leunt vrijwel geheel op Poolse arbeidskrachten, daar hoor je nauwelijks meer over arbeidsproblemen..

"Dat kan na 1 mei veranderen. Dan mogen Polen ook in Duitsland vrij werken. In Poolse media wordt al gepropageerd om niet meer naar Nederland of Engeland te gaan, nu er in het buurland voldoende mogelijkheden zijn. Ik heb niet het gevoel dat de sector zich dat voldoende realiseert. Daarbij komt dat de economie in Polen aantrekt, ook door de vraag naar tijdelijke arbeid in het kader van het EK-voetbal van volgend jaar. Kortom, de vraag is of er binnenkort nog wel voldoende Poolse seizoenarbeiders beschikbaar zijn".

Klopt het dat tuinbouwondernemers steeds huiveriger zijn om vast personeel aan te nemen?

"In de glastuinbouw wordt door diverse bedrijven de arbeidsbehoefte al voor 65-70% ingevuld door uitzendkrachten. Ook in de bollensector neemt de inzet van uitzendkrachten steeds verder toe. De toenemende inzet van uitzendarbeid en payroll heeft enkele negatieve effecten voor de agrarische sector. In de eerste plaats worden hierdoor de agrarische sociale fondsen, zoals Colland-arbeidsmarkt en BPL (Bedrijfspensiefonds voor de landbouw), uitgehold, omdat er minder sociale premies worden afgedragen.

Veel belangrijker nog vind ik het hele arbeidsmarktperspectief dat je richting jongeren schetst en het daarmee samenhangende imago van de sector. Er vindt nauwelijks

instroom van jongeren in het agrarisch onderwijs plaats, al moet ik zeggen dat de bloembollensector met het initiatief van de Bollenacademie wel goed aan de weg timmert. Maar ook in de bollensector zullen jongeren zich afvragen 'wat is mijn toekomstperspectief nog in een sector die voornamelijk uitzendkrachten inzet?"

Uitzendarbeid is ook relatief duur....

"Uitzendarbeid is populair omdat je daarmee risico's van het werkgeverschap bij het uitzendbureau neerlegt en je kunt rekenen op flexibele arbeidsinzet.

Maar je betaalt er wel extra voor. De kosten van uitzendarbeid zijn voor de werkgever bijna het dubbele (gemiddeld 1,9) van het bruto-uurloon dat de uitzendkracht krijgt. Bij de sobere versie van uitzendarbeid - de verschillende payroll-versies - ligt dat wel wat lager, maar altijd nog fors hoger dan het in eigen dienst (1,51-1,58) nemen.

De goedkoopste vorm van tijdelijke arbeid is de regeling 'kleine baantjes', die is toegespitst op scholieren en zaterdaghulp tot 22 jaar. Hoewel er behalve de leeftijd nog een aantal andere beperkingen gelden (maximaal circa 53 uur per maand inzetbaar, verdiensten mogen bijvoorbeeld voor iemand van 22 jaar niet meer zijn dan 600 euro per maand en voor een 15-jarige niet meer dan 275 euro bedragen), wordt er naar mijn idee te weinig gebruik gemaakt van deze interessante regeling, waarvan het voortbestaan overigens onzeker is."

Ondanks boetes tot 8000 euro per overtreding, blijft de tuinbouw worstelen met het vraagstuk van de illegale arbeid. Kan een ondernemer onwetendheid nog aanvoeren als excuus? Wat zijn de valkuilen?

"Via de LTO Noord werkgeverslijn is veel informatie over arbeid en werkgeverschap beschikbaar. Er zijn momenteel nog steeds veel malafide uitzendbureaus. Ik adviseer om altijd te werken met NEN 4.400 gecertificeerde uitzendbureau's; die worden gecontroleerd op het uitbetalen van het wettelijke minimumloon en vakantietoeslag. Vanaf 1 januari 2010 geldt dat de inlener aansprakelijk is voor de uitbetaling van het wettelijke minimumloon en vakantietoeslag als je niet werkt met een gecertificeerd uitzendbureau. Om er zeker van te zijn dat sociale premies voor uitzendkrachten worden afgedragen kan het beste gebruik worden gemaakt van een G-rekening.

Ook de inzet van Bulgaarse en Roemeense zzp'ers is riskant. Zzp'ers uit deze landen hebben in tegenstelling tot werknemers geen tewerkstellingsvergunning nodig.

Zij kunnen een VAR verklaring (Verklaring arbeidsrelatie) winst uit onderneming (WUO) aanvragen bij de belastingdienst, zodat opdrachtgevers ervanuit kunnen gaan te doen te hebben met een echte zzp'er. Maar als ze vervolgens gewoon productiewerk bij jou doen, zal de Arbeidsinspectie ze niet als zzp'er accepteren. De bewijslast, die draait om het begrip gezagsverhouding, ligt bij de inlener. Hij zal sowieso eerst de boete van 8.000 euro per overtreding moeten betalen voor hij in beroep kan gaan tegen de boete."

Al dan niet door de nood gedwongen blijken ondernemers steeds op zoek gaan naar de wettelijke mazen. De beruchte Polenconstructie is daar een voorbeeld van.

"Dat thema is in de champignonsector en open teelten zeer actueel. Een buitenlands bedrijf wordt eigenaar van je oogst. Deze con-

structie is op zich niet illegaal, maar vaak verhuult de Polenconstructie afwijkende arbeidsvoorwaarden en het niet afdragen van sociale premies en belastingen, al is het voor de arbeidsinspectie vaak moeilijk om de bewijslast hiervoor te leveren. In de champignonsector zijn we nu bezig met de ontwikkeling van het keurmerk Fair Produce, waarin ketenpartijen en financiers samenwerken om dit soort praktijken in te dammen".

Hebben bedrijfstakken die hun werknemers geen normale primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden kunnen bieden nog wel recht van bestaan in Nederland?

"Wij als LTO zetten in op goed ondernemerschap. Daar hoort goed personeelsbeleid bij. Dat is op familiebedrijven, waaruit de meeste agrarische bedrijven voortkomen, lange tijd een ondergeschoven kindje geweest. Maar voor een gezonde toekomst is meer aandacht voor arbeid belangrijk, waarbij niet alleen de laagste kosten tellen. Naast de al genoemde bevordering van instroom van jongeren, is het ook van belang om medewerkers zo lang mogelijk gezond aan het werk te houden. Dit sluit ook aan bij verhoging van de pensioengerechtigde leeftijd, waar sociale partners afspraken over hebben gemaakt. Je kunt ook denken aan zij-instromers, hoe krijg je mensen geïnteresseerd om in onze mooie sector aan de slag te gaan?"