BELEIDSAANBEVELINGEN VAN DE BEGELEIDINGSCOMMISSIE ARBEIDSMARKTONDERZOEK NOORD-HOLLAND NOORD

Inleiding

Het Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO) heeft in 1992/1993 op verzoek van de landbouworganisaties in Noord-Holland, het RBA Noord-Holland Noord en de Gewestelijke Raad voor Noord-Holland van het Landbouwschap onderzoek gedaan naar de arbeidsbehoefte en de arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in de regio Noord-Holland Noord. Het LEI is bij de opzet, uitwerking en rapportage van het arbeidsmarktonderzoek door de Begeleidingscommissie "Arbeidsmarktonderzoek Noord-Holland Noord" geadviseerd. De Begeleidingscommissie heeft op basis van de onderzoeksresultaten en de conclusies van het LEI beleidsaanbevelingen geformuleerd.

In de Begeleidingscommissie hebben zitting:

mr. G. de Bock (WLTO), voorzitter
ing. J.H. de Boer (WLTO)
A. Hekman (CBTB West-Nederland)
mevr. drs. A.G. Joosten (CLO-bureau Arbvo)
H.L. Wolters (Voedingsbond FNV)
K.J. Burgman (RBA Noord-Holland Noord)
mevr. I. Alberts (Projectmedewerker Arbvo Landbouwschap Noord-Holland)
ing. A.J. Olthaar (Landbouwschap Noord-Holland)

Uitgangspunten voor beleid

Alvorens te komen tot specifiek op het RBA gerichte beleidsaanbevelingen, wordt eerst een tweetal algemene uitgangspunten voor beleid geformuleerd.

* Uitgangspunt voor beleid is dat eventuele knelpunten in de personeelsvoorziening dienen te worden opgelost.

* Het afgelopen voorjaar hebben de CLO, de werknemersorganisaties, arbeidsvoorziening en de overheid het Tuinbouwakkoord ondertekend. Hiermee hebben ook sociale partners in de regio de verplichting op zich genomen voor zover mogelijk samen met arbeidsvoorziening uitvoering te geven aan dit Tuinbouwakkoord.

Beleidsaanbevelingen

* Scholing (potentiële) werknemers

  Uit het onderzoek blijkt dat ondernemers aangeven geen opleidingseisen te stellen aan losse- en vaste werknemers. Op grond van het werk dat in bepaalde sectoren moet worden verricht bijvoorbeeld in de loonwerksector, bloembollensector en akkerbouw, mag worden verwacht dat ondernemers toch werknemers met bepaalde kwalificaties zouden vragen. Opvallend is dat 90% van de vaste en losse werknemers minimaal een voortgezette schoolopleiding (technisch, agrarisch of algemeen vormend) heeft.[1] Deels zou dit kunnen worden verklaard uit het feit dat de meeste jongeren beter zijn opgeleid (75% van het aantal vaste werknemers is (< 30 jaar). Daarbij komt dat op 75% van de bedrijven die werken met losse werknemers ieder jaar dezelfde werknemers terugkeren, zodat men precies weet wat werkgevers verwachten. De vraag is of ondernemers geen eisen stellen, om reden dat bijna alle losse en vaste werknemers minimaal zijn toegerust met een basiskwalificatie.[2] In hoeverre er nu sprake is van wel of geen discrepantie tussen gevraagde en gewenste opleidingen is op grond van de onderzoeksgegevens moeilijk aan te geven. De begeleidingscommissie is van mening dat nader onderzoek op dit punt dan ook gewenst is.

Opmerkelijk is dat slechts 10% van de vaste en losse werknemers alleen de lagere school heeft bezocht.[3] De meeste vaste en losse werknemers hebben immers minimaal een voortgezette schoolopleiding gevolgd. Bij de bemiddeling van potentiële werknemers moet arbeidsvoorziening met het voorgaande rekening houden. De begeleidingscommissie stelt dat het van belang is dat Arbeidsvoorziening dus niet eenzijdig laag- en ongeschoolde werkzoekenden uit de doelgroepen, zoals is aangegeven in het Landelijk Meerjarenbeleidskader (LMBK), voor de land- en tuinbouw bemiddelt. De doelgroepen uit het LMBK zijn: langdurig werklozen, minderheden, jongeren en vrouwen.

Opvallend is dat slechts ruim éénderde van de vaste werknemers een agrarische opleiding achter de rug heeft.[4] De begeleidingscommissie stelt dat verwacht zou worden dat een hoger percentage leerlingen uit het agrarisch onderwijs in de land- en tuinbouw instroomt. Cijfers ten aanzien van de uitstroom van het agrarisch onderwijs in het RBA NHN zijn echter niet voorhanden. Deels zou dit kunnen worden verklaard vanuit het feit dat het landbouwonderwijs van oudsher al is gericht op het opleiden van toekomstige ondernemers en niet op het opleiden van werknemers. De begeleidingscommissie is van mening dat de aansluiting agrarisch onderwijs en de land- en tuinbouw naadloos dient te zijn. Nader overleg met de AOC's in het RBA Noord-Holland Noord hierover is noodzakelijk.

Ondanks de onderzoeksresultaten onderkent de begeleidingscommissie het belang van de scholing op maat via contractonderwijs voor vaste en eventueel losse werknemers. Hierbij kan worden gedacht aan het op kleine schaal gerichte scholingsactiviteiten, gekoppeld aan eventuele baangaranties. Een voorbeeld is de cursus ziekzoeken in de bloembollenteelt. Daarnaast zouden via korte scholingsprogramma's enpraktijkstages op land- en tuinbouwbedrijven potentiële werknemers voor de sector kunnen worden opgeleid, voor zover er vanuit de praktijk hiernaar vraag is.

* Scholing van toekomstige ondernemers

Op ruim meer dan de helft van de bedrijven (60%) in de land-en tuinbouw werkt "vreemd" personeel op vaste en/of tijdelijke basis.[5] De begeleidingscommissie stelt dat aan het vak personeelsbeleid in het agrarisch onderwijs aandacht moet worden besteed, teneinde de toekomstige ondernemers adequaat voor hun taak te kunnen toerusten. Dit is ook van belang voor de werknemer. In dit kader is het belangrijk dat bij de zittende ondernemers dit onderdeel van het agrarisch onderwijs, met name het cursusonderwijs onder de aandacht wordt gebracht.

* Mobiliteit losse werknemers

Uit het onderzoek blijkt dat op 87% van de bedrijven jaarlijks dezelfde losse werknemers terug komen voor het verrichten van tijdelijke werkzaamheden in de piek- en oogstperioden.[6] Op deze bedrijven is 80% van het totaal aan losse werknemers werkzaam. Dit betekent dat op slechts 13% van de bedrijven niet jaarlijks dezelfde losse werknemers terugkeren. Daarbij komt dat er naar verhouding minder jongeren (< 30 jaar) zijn onder de losse werknemers.[7] De begeleidingscommissie trekt hieruit de conclusie dat de mobiliteit onder een groot deel van de losse werknemers gering is. Kennelijk hebben de meeste losse arbeidskrachten vaste bedrijven, waar jaarlijks een aantal weken cq. maanden wordt gewerkt. Het voorgaande is een belangrijk gegeven bij het eventueel volgtijdelijk koppelen van arbeid, want de geringe mobiliteit van de losse werknemers, is een beperkende factor bij het volgtijdelijk koppelen van de arbeid. Daarom is nader onderzoek naar dit verschijnsel noodzakelijk. Met het oog op het eventueel volgtijdelijk koppelen van arbeid is het van belang vooraf inzicht te hebben in de mobiliteit van deze categorie losse werknemers.

* Arbeidspools (algemeen)

De arbeidspool is in de eerste plaats één van de instrumenten/middel om concrete knelpunten in de personeelsvoorziening op te lossen. In de arbeidspool wordt voor zover mogelijk de tijdelijke en seizoensmati-

ge arbeid gekoppeld tot dienstverbanden voor langere tijd of vaste banen. Dit betekent dat het gelegenheidswerk bij de arbeidspools buitenbeschouwing moet worden gelaten. Het gaat bij de arbeidspool om de losse werknemers met contracten voor bepaalde tijd. De begeleidingscommissie stelt dat bij de besluitvorming over de arbeidspool in de sociale commissie de volgende criteria van belang zijn nl.: haalbaarheid (in hoeverre kan de arbeid volgtijdelijk worden gekoppeld), de continuïteit (vooruitzicht de arbeidspool op termijn in stand te kunnen houden) en de financiering van de arbeidspool (opvang leegloop).

De begeleidingscommissie is van mening dat het onderzoek nauwelijks concrete aanknopingspunten oplevert voor het instellen van arbeidspools in het RBA Noord-Holland Noord. Hoogstens zijn er op kleinschalig niveau eventueel mogelijkheden in West-Friesland. Uit onderzoek blijkt dat 160 ondernemers aangeven aanvankelijk 400 losse werknemers nodig te hebben, maar in praktijk hebben slechts 25 bedrijven daadwerkelijk 60 losse werknemers in dienst genomen.[8] Dit betekent dat er nauwelijks concrete knelpunten zijn bij de werving van losse werknemers. Wellicht door de activiteiten van Bolwerk, inmiddels het Arbeidsbureau voor de Agrarische Sector (A.A.S.)

Op grond van wat ondernemers in het onderzoek aangeven blijkt dat in totaal van de 2215 losse werknemers die in de land- en tuinbouw in het RBA Noord-Holland Noord werkzaam zijn, bijna driekwart werkt in de bloembollensector (1585 losse werknemers). Ongeveer 70% van de losse werknemers in de bloembollensector heeft een contract variërend van 1-3 maanden.[9] Hierdoor worden ook de mogelijkheden voor het volgtijdelijk koppelen van arbeid aanzienlijk beperkt.

* Arbeidspool in het RBA Noord-Holland Noord

Noord-Kennemerland

Op grond van de overzichten, waarin per WGR-gebied (samenvoeging van gemeenten op basis van de Wet op de Gemeenschappelijke Regeling) het volume losse arbeid per maand en bedrijfstype is aangegeven, is de begeleidingscommissie tot de conclusie gekomen dat in het gebied Noord-Kennemerland geen mogelijkheden zijn voor een arbeidspool.[10] Het gaat in dit gebied om marginale aantallen losse werknemers.

Noordkop

Uit het voornoemde overzicht blijkt dat er in de bloembollenteelt wel sprake is van een groot volume losse arbeid echter geheel geconcentreerd in de bloembollensector voor een zeer korte periode van één tot drie maanden. Tegen deze achtergrond vormt de bloembollensector een te smalle basis voor een arbeidspool.

West-Friesland

De begeleidingscommissie stelt dat voor de regio West-Friesland een haalbaarheidsstudie, waarbij de mogelijkheden voor een arbeidspool worden geïnventariseerd. Bij deze studie dient ook zeker het aspect van de mobiliteit van de losse werknemers te worden meegenomen, de problematiek van de korte dienstverbanden van 1 tot 3 maanden e.d.. Deze studie dient zo breed mogelijk te worden opgezet, waarbij niet alleen wordt gekeken naar de mogelijkheden van het volgtijdelijk koppelen van arbeid maar ook naar mogelijkheden voor uitbreiding van de arbeidspool naar aanverwante sectoren (b.v. voedselverwerkende industrie) en eventueel andere sectoren. Hiertoe zal het RBA Noord-Holland Noord materiaal aanleveren. Daarnaast dient aandacht te worden besteed aan de mogelijkheden die er zijn om deelnemers die in een arbeidspool werken in de stille periode (november t/m februari) zonder problemen te laten terugkeren in de uitkeringssituatie. Drempels

in de wetgeving ten aanzien van het uitkeringsbeleid dienen dan ook helder gemaakt te worden en geslecht (ABW/RWW/WW). Dit vraagt een adequate samenwerking tussen RBA, Gemeentelijke Sociale Diensten en Bedrijfsverenigingen in de regio. Voor wat betreft de samenwerking met andere sectoren verwijst de begeleidingscommissie naar het landelijk afgesloten convenant in de Agro- en procesindustrie, dat ook door de CLO en Voedingsbonden FNV en CNV is ondertekend.[11] Hierin hebben partijen van werknemers- en werkgevers afgesproken met elkaar samen te werken bij het verwerven van werkervaringenplaatsen in de bedrijven op regionaal niveau. Tot slot dienen in deze haalbaarheidsstudie ook de verschillende modellen van arbeidspools te worden getoetst aan de criteria van haalbaarheid, continuïteit en financiering.

* Regionale sectorale instelling

In het rapport De Boer wordt aan de tuinbouwsector de aanbeveling gedaan te komen tot oprichten van regionale sectorale instellingen, die tot taak hebben personeelsbeleid op de bedrijven te stimuleren, adviseren aan ondernemers en het vervullen van de intermediaire functie tussen de ondernemers, arbeidsvoorziening en andere instellingen. De begeleidingscommissie is van mening dat ook bij de afweging wel of geen sectorale instelling de criteria haalbaarheid, continuïteit, financiering en de aanwezigheid van draagvlak binnen de kring van ondernemers dienen te worden betrokken.

Op basis van het onderzoek komt de begeleidingscommissie tot de conclusie dat de markt voor een op te richten sectorale instelling te gering is, want slechts 17% van de bedrijven (655) heeft vast personeel in dienst. Op 13% van de bedrijven (515) heeft los personeel in dienst.[12] Bovendien is ook de kleinschalige structuur van de land- en tuinbouw in dit kader van belang want de meeste bedrijven (425) met vast personeel hebben, slechts één à twee medewerkers in dienst en op ruim de helft

van de bedrijven die met los personeel werken, ook slechts één à twee werknemers in dienst. Ook zal er in eerste instantie binnen de kring van ondernemers draagvlak moeten zijn voor een sectorale instelling. De begeleidingscommissie is van mening dat het Arbeidsbureau voor de Agrarische Sector ook op het terrein van advisering aan ondernemers over personeelsbeleid een functie heeft. In de nota MKB-beleid, wordt dit immers al aangegeven.[13] Daarnaast kunnen de SEV en de accountantsbureaus op dit terrein ook een belangrijke rol spelen. Uiteindelijk zijn het voorlichters en arbeidsvoorziening (in mindere mate) die regelmatig de contacten onderhouden met de individuele ondernemers. Inmiddels heeft de WLTO hiertoe een SEV-functionaris voor personeelsbeleid e.d. aangesteld. De CBTB-West Nederland heeft nog geen standpunt t.a.v. voornoemde problematiek ingenomen.

* Leeftijdsopbouw bestand vaste werknemers

Uit het onderzoek komt naar voren dat driekwart van het vast personeel jonger is dan 30 jaar[14]. In het onderzoek zitten geen concrete aanknopingspunten om hiervoor een verklaring te geven. De begeleidingscommissie onderkent dat goed personeelmanagement belangrijk is op de bedrijven, teneinde voor zover mogelijk de jonge werknemers voor de land- en tuinbouw te kunnen behouden. De veronderstelling dat de uitstroom van jong personeel hoog zou zijn, is dus niet uit het onderzoek af te leiden en te verklaren. Aan de hand van aanvullende informatie van het LEI kan deels een verklaring worden gegeven voor dit feit. Het blijkt dat in de periode 1982-1992 het regelmatig werkzaam personeel in de glastuinbouw en overige tuinbouwsectoren respectievelijk is verdrievoudigd en verdubbeld.[15] Bovendien is niet duidelijk in hoeverre factoren zoals het hoge niveau van de jeugdlonen in de land- en tuinbouw[16] en geringe doorstroommogelijkheden op de bedrijven[17], vanwege de kleinschalige structuur ook een rol spelen. De begeleidingscommissie stelt dat eerst kwantitatief de omvang van de uitstroom dient te worden vastgesteld. Hiervoor zou nader onderzoek moeten worden gedaan bij het GUO, waarbij een steekproef uit het bestand van vaste contracten wordt getrokken over een periode van vijf jaar op basis waarvan de uitstroom kan worden geanalyseerd.

* Regeling voor het gelegenheidswerk

In het RBA Noord-Holland-Noord is 60 % van het totale bloembollen areaal in Nederland geconcentreerd.[18] De bloembollensector neemt binnen dit gebied een bijzondere positie in. De onderzoeksresultaten onderstrepen het belang van de gelegenheidsarbeid voor deze sector voor het opvangen van met name de zomerpiek. Bovendien wordt nogmaals bevestigd in objectieve kwantitatieve gegevens het bijzondere karakter van de gelegenheidsarbeid.[19] Bij gelegenheidsarbeid gaat het om additionele piekarbeid, die los staat van de reguliere arbeidsfilm op de bedrijven. De begeleidingscommissie stelt dat een adequate implementatie van de studenten- en scholierenregeling van groot belang is voor deze sector en dat voortgang van de mechanisatie dient te worden gestimuleerd. De begeleidingscommissie constateert met zorg dat de sector in hoge mate afhankelijk is van het tijdelijk aanbod van ondermeer studenten- en scholieren voor de zomerpiek, terwijl als gevolg van demografische ontwikkelingen het aantal jongeren afneemt.[20] Bovendien constateert de begeleidingscommissie dat ook uit het onderzoek blijkt dat er ook sprake is van een afname van het aantal gelegenheidswerkers en losse arbeidskrachten als gevolg van voortschrijdende mechanisatie.

* Wervingskanalen

Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers voor het werven van vast personeel advertenties (52%) plaatsen. Daarnaast geeft bijna een kwart aan via familie, relaties e.d. vast personeel aan te trekken. Opvallend is dat voor het werven van vast personeel op geringe schaal gebruik wordt gemaakt van het Arbeidsbureau voor de Agrarische Sector (6%). Opvallend is dat bij los personeel bijna een kwart van de werkgevers via het Arbeidsbureau voor de Agrarische Sector personeel aantrekken. Daarnaast blijft het werven van personeel via familie en relaties ook belangrijk. Voor gelegenheidswerk wordt voornamelijk het

wervingskanaal van familie relaties e.d. gebruikt. De begeleidingscommissie geeft aan dat het traditionele wervingskanaal via familie relaties e.d. voor de land- en tuinbouw erg belangrijk is. De werkgevers gebruiken voor het werven van vast personeel nauwelijks de scholen en het Arbeidsbureau voor de Agrarische Sector. Niet alleen meer voorlichting en pr vanuit de sector naar de scholen en arbeidsbureaus toe is van belang, maar ook naar de werkgevers in de regio.

Voetnoten

1. Rapportage pag. 32 en 41
2. Rapportage pag. 39
3. Rapportage pag. 32 en 40
4. Rapportage pag. 32
5. Rapportage pag. 24
6. Rapportage pag. 39
7. Rapportage pag. 35
8. Rapportage pag. 41
9. Rapportage pag. 40
10. Rapportage pag. 38 en 39
11. Tekst convenant "Regio-aanpak Agro- en procesindustrie" juni 1992.
12. Rapportage pag. 30 en 34
13. Landelijk Meerjaren Beleidskader (LMBK) 1994-1998 pag. 22
14. Rapportage pag. 31
15. Rapportage pag. 32 en 90
16. DCA-onderzoek 1991 pag. 35
17. Rapportage pag. 30 en 34
18. Rapportage pag. 42 t/m 45, 98 en 99
19. Landbouwcijfers 1993 pag. 18
20. Rapportage pag. 20