



Anton Havelaar/Shutterstock.com

Arbeidsmarkt glastuinbouw waardeketen Dynamiek tijdens de coronacrisis

Gerben Splinter, 30 april 2020

1. Inleiding

Aanleiding

De coronacrisis heeft forse gevolgen voor de Nederlandse economie. Ook de agrarische sector ontkomt niet aan de gevolgen van deze crisis. Door de maatregelen die nodig zijn om de volksgezondheid te beschermen, is er een ernstige marktverstoring. Dit leidt tot dalingen van opbrengsten en inkomens van bedrijven en vermoedelijk ook tot faillissementen.

Om te kunnen komen tot een inschatting van de omvang van de gevolgen van de coronacrisis is er behoefte aan het schadebeeld voor bedrijven nu en de nabije toekomst. Speciale aandacht wordt gevraagd voor een aantal nu al getroffen sectoren, zowel voor de primaire bedrijven als ook voor de bedrijven in de rest van de waardeketen. Bovendien is er behoefte aan inzicht in de gevolgen voor de financiële positie (liquiditeit en solvabiliteit) van de getroffen bedrijven en in de perspectieven voor de langere termijn.

Door de uitbraak van corona (Covid-19) zijn er bedrijven die plotseling minder mensen nodig hebben door vraaguitval en/of logistieke belemmeringen aan de landsgrenzen. Aan de andere kant zijn er ook bedrijven die een tekort hebben doordat seizoenarbeiders niet naar Nederland kunnen komen. Het beschikbaar houden van voldoende handen in de land- en tuinbouw is, zeker ook op de korte termijn van groot belang om het proces van produceren, verwerken, verhandelen en transporteren te doen plaatsvinden.

Het ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) heeft een aantal concrete onderzoeksvragen aan Wageningen Economic Research geformuleerd naar aanleiding van de coronacrisis. Het betreft:

- een algemeen schadebeeld van de agrarische sectoren
- gevolgen van de crisis voor de sierteeltsector
- gevolgen voor de teelt en verwerking van aardappelen
- gevolgen voor de ondernemers in de Multifunctionele landbouw.

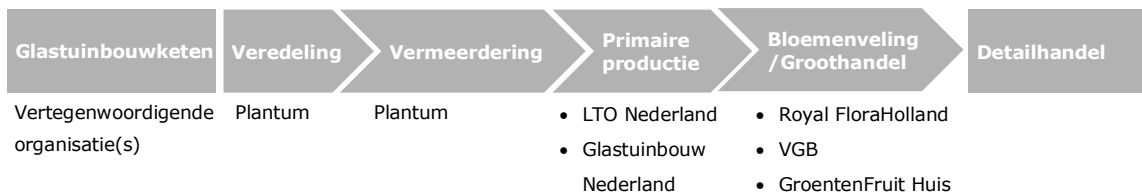
Een laatste onderzoeksvraag richt zich op de arbeidsmarkt van de glastuinbouw waardeketen.

Doelstelling

Doelstelling is het inzicht bieden *in de behoefte aan en beschikbaarheid van personeel op de bedrijven in de glastuinbouw waardeketen direct na het ontstaan van de coronacrisis*. Deze onderzoeksvraag wordt beantwoord in deze factsheet. In vervolgonderzoek worden de gevolgen op de (middel)lange termijn beschouwd.

In dit onderzoek worden de volgende schakels uit de glastuinbouwketen beschouwd (zie ook figuur 1):

- veredeling en vermeerdering sierteelt en glasgroente
- teelt snijbloemen
- teelt pot- en perkplanten
- teelt glasgroenten
- veiling sierteelt
- groothandel sierteelt en glasgroenten.



Figuur 1 De Nederlandse glastuinbouwwaardeketen

Afbakening

De doorlooptijd voor de beantwoording van deze kennisvraag is kort geweest (<3 weken). Daarom is het goed om de beperkingen van deze quick scan te benoemen. De in deze factsheet aangeboden informatie geeft geen compleet inzicht maar voorlopige indicaties. De gegevens zijn verzameld in een korte periode, waarin de actuele situatie per dag aan verandering onderhevig was en is. Voor meer diepgang is een uitgebreidere, langdurige analyse noodzakelijk.

Aanpak

Op basis van bestaande data en informatie wordt in deze factsheet een beeld geschetst van de 'normale' arbeidsbehoefte (inclusief de dynamiek tijdens het seizoen) vóór de coronacrisis. Als eerste stap wordt de sector glastuinbouw onder de loep genomen.

Om een inschatting te kunnen maken van de huidige situatie en nabije toekomst is een beroep gedaan op een beperkt aantal deskundigen uit de gehele glastuinbouwketen (veredeling, toelevering, productie en handel). Deze zijn samen met de opdrachtgever geselecteerd. Met hen zijn gesprekken gevoerd om een eerste inschatting te kunnen maken van de arbeidsbehoefte in de gehele glastuinbouwketen en het aanbod in deze nieuwe situatie. Deze factsheet geeft de meningen van deze deskundigen weer. Het betreft de vertegenwoordigers van de organisaties genoemd in figuur 1: 'De Nederlandse glastuinbouwwaardeketen'. Aangevuld met de meningen van 2 uitzendbureaus met als focus tuinbouw. Gezien de onzekere situatie in de eerste weken van de coronacrisis zijn de uitspraken van de deskundigen veelal inschattingen.

Belang van het onderzoek

Dit onderzoek brengt de actuele gevolgen (april 2020) van de coronacrisis voor de arbeidsmarkt in de glastuinbouw in beeld. Zonder dat beeld is het voor LNV moeilijk acteren en moeilijk interveniëren. Het gaat dan om overleggen met bijvoorbeeld het ministerie van SZW, werkgeversorganisaties en met de vakbonden, bezien vanuit de ondernemers.

Betekenis van de Nederlandse glastuinbouw

Het glastuinbouwcomplex omvat de primaire glastuinbouwbedrijven (glasgroenteteelt, snijbloemeteelt, potplantenteelt, champignonteelt; in totaal 3.500 bedrijven in 2019), de groente- en fruitverwerkende industrie, en toeleveranciers en distributeurs voor zover hun activiteiten betrekking hebben op de primaire glastuinbouw en de groente- en fruitverwerkende industrie.

Toegevoegde waarde glastuinbouwcomplex

De toegevoegde waarde van het glastuinbouwcomplex bedroeg in 2017 - het meest recente jaar waarvoor de cijfers beschikbaar zijn - ongeveer 7,2 miljard euro (bron: www.agrimatie.nl). Dat is 1% van het bruto binnenlands product (bbp). Een klein deel (5%) van de toegevoegde waarde van het glastuinbouwcomplex wordt gerealiseerd door de verwerking van buitenlandse agrarische grondstoffen en de daarmee samenhangende toelevering en distributie.

Het op binnenlandse agrarische grondstoffen gebaseerde deel van de toegevoegde waarde (6,9 miljard euro) wordt voor ruim 70% geleverd door de primaire bedrijven. In tegenstelling tot de andere deelcomplexen van de agrosector, is het aandeel van de primaire sector in het totaal de afgelopen jaren gegroeid. Ook toelevering heeft met 24% een behoorlijk aandeel in de toegevoegde waarde. De aandelen van verwerking en distributie zijn klein en bedragen enkele procenten. Het glastuinbouwcomplex is sterk afhankelijk van de export. Ruim 80% van de toegevoegde waarde van het glastuinbouwcomplex hangt samen met de export van groenten, bloemen en planten.

Werkgelegenheid gehele glastuinbouwcomplex¹

De werkgelegenheid in het gehele glastuinbouwcomplex is na een afname sinds 2010 in 2017 weer gegroeid en kwam uit op 74.400 arbeidsjaren,² 1% van de nationale werkgelegenheid. Primaire bedrijven verschaffen binnen het op binnenlandse grondstoffen gebaseerde glastuinbouwcomplex de meeste werkgelegenheid: 67%. Het aandeel in de toegevoegde waarde is iets hoger (bijna 72%), wat duidt op een relatief hoge toegevoegde waarde per arbeidskracht op de primaire bedrijven. De overige werkgelegenheid in het op binnenlandse grondstoffen gebaseerde glastuinbouwcomplex wordt grotendeels geleverd door toeleveranciers (27%), terwijl verwerking en distributie elk een bijdrage hebben van rond de 3% van de werkgelegenheid.

¹ In deze cijfers zijn de flexibele arbeidskrachten (uitzendkrachten en personeel met tijdelijke contracten) niet opgenomen. Hierover worden geen gegevens verzameld in het Bedrijven-Informatienet.

² Een andere maat voor de werkgelegenheid is het arbeidsvolume, die de werkgelegenheid uitdrukt in voltijdbanen. Hiervoor wordt binnen de land- en tuinbouw de term arbeidsjaareenheid (aje) gebruikt. Een volledige jaarrondbaan staat dan gelijk aan één aje (bron: www.agrimatie.nl).

2. Veredeling – vermeerdering

Bedrijven uit de sector veredeling, vermeerdering en opkweek van zaden en jonge planten kennen geen eigen dataverzameling betreffende arbeidsmarktgegevens, maar maken deel uit van de Colland-arbeidsmarktgegevens glastuinbouw en open teelten³. Er zijn drie categorieën van bedrijven: Voedingstuinbouw opkweek, Sierteelt opkweek en Voedingstuinbouw zaden.

Voedingstuinbouw opkweek

Onderstaande informatie is afkomstig uit: *Colland sectorfiche open teelten tuinbouw 2018* en *Colland sectorfiche glastuinbouw 2018*. Opkweekbedrijven die actief zijn in de voedingstuinbouw ontwikkelen zowel gewassen voor de glasteelt als de vollegrond. Let op: dit betreft in de meeste gevallen data waarbij teelt-, veredeling- en vermeerderingsbedrijven gezamenlijk zijn meegenomen. Dit is aangevuld/gecorrigeerd door Plantum.

Open teelten tuinbouw (veredeling - vermeerdering - teelt)

- aantal bedrijven (31-12-2017): 1.360
- aantal bedrijven opkweek groente (vollegronds- en glasgroenten samen): 61 (= 4,5%)
(Bron: Plantum april 2020)
- aantal werknemers op de loonlijst (31-12-2017): 9.760
- aantal werknemers op de loonlijst tijdens piekmoment (31-12-2017): 13.880
- aantal arbeidskrachten niet op de loonlijst bij bedrijven met werknemers (structureel): 3.510
- aantal arbeidskrachten niet op de loonlijst bij bedrijven met werknemers (piekperiode): 14.150

Glastuinbouwgroente (veredeling - vermeerdering - teelt)

- aantal glasgroentebedrijven (31-12-2017): 800
- Aantal bedrijven opkweek groente (vollegronds en glasgroenten samen): 61 (= 7,6%)
(Bron: Plantum april 2020)
- aantal werknemers op de loonlijst (31-12-2017): 12.710
- aantal werknemers op de loonlijst tijdens piekmoment (31-12-2017): 15.880
- aantal arbeidskrachten niet op de loonlijst bij bedrijven met werknemers (structureel): 18.500
- aantal arbeidskrachten niet op de loonlijst bij bedrijven met werknemers (piekperiode): 35.500

- Percentages voor medewerkers niet op loonlijst zullen bij opkweekbedrijven wat lager liggen dan bij het totaal van de glastuinbouw. Het is moeilijk in te schatten hoeveel precies. Gedacht wordt aan zo'n 10-15% lager over het hele jaar gezien. Het zijn vaak wat complexere bedrijven met een grotere vaste crew.
- Kenmerkend zijn de over het algemeen kortere teelten, dus niet vergelijkbaar met een jaarrond productiebedrijf tomaten. Er zijn kortere pieken. De arbeidsbehoefte vlakkt daardoor af. Het zijn meerdere pieken van een aantal weken.
- In de voedingstuinbouw opkweek (VTO) is een behoorlijke inzet van seizoensarbeid. De inzet wordt gefaciliteerd door medewerkers die niet op de loonlijst staan en is zo'n 10-15% lager over het gehele jaar dan in de glasgroenteteelt.
- De piekperiode voor opkweek glasgroente is oktober - mei
- De piekperiode voor opkweek openteelten is maart - december (afhankelijk van het gewas. Aardbei kent bijvoorbeeld verschillende pieken in deze periode: voorjaar bedden uitzetten, augustus vers oogsten en december uit de vriescel halen en sorteren).
- De grootste risico's voor de open teelten zitten in de omvang van de werkzaamheden. Het is weersafhankelijk (bevrozen/veel regen) en je kunt te snel opschalen.

³ Colland Arbeidsmarkt is het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de sector Agrarisch en Groen. Het fonds financiert activiteiten die zijn omschreven in de cao Colland. De activiteiten in de cao Colland zijn o.a. gericht op scholing, arbeidsmarktbeleid en arbeidsomstandigheden.

Sierteelt opkweek

Onderstaande informatie is uit *Colland sectorfiche glastuinbouw 2018*. Let op: dit betreft in de meeste gevallen data waarbij teelt-, veredeling- en vermeerderingsbedrijven gezamenlijk zijn meegenomen. Dit is aangevuld/gecorrigeerd door Plantum.

Glastuinbouw bloemen en planten (veredeling - vermeerdering - teelt)

- aantal bloemen en planten bedrijven (31-12-2017): 1.550
 - aantal bedrijven opkweek bloemen en planten: 98 (= 6,3%)
(Bron: Plantum april 2020)
 - aantal werknemers op de loonlijst (31-12-2017): 22.000
 - aantal werknemers op de loonlijst tijdens piekmoment (31-12-2017): 24.700
 - aantal arbeidskrachten niet op de loonlijst bij bedrijven met werknemers (structureel): 7.200
 - aantal arbeidskrachten niet op de loonlijst bij bedrijven met werknemers (piekperiode): 16.800
- Percentages voor medewerkers niet op loonlijst zullen bij opkweekbedrijven wat lager liggen als bij het totaal van de glastuinbouw. Het is moeilijk om in te schatten hoeveel precies. Gedacht wordt aan zo'n 10% lager over het hele jaar gezien.
- In de weefselkweek zijn circa 600 mensen werkzaam (geen Colland-data beschikbaar). Een schatting is dat er weinig medewerkers niet op de loonlijst actief zijn: minder als 10%.
- De piekperiode Glastuinbouw Bloemen en planten is van december - mei (afhankelijk van het gewas).

Voedingstuinbouwzaden

Onderstaande informatie is afkomstig van Plantum.

Groentezaadveredeling

- Aantal zaadbedrijven: 47
(Bron: Plantum april 2020)
 - Aantal werknemers 6.000, 5.000 fte (inclusief zaadbedrijven in de sierteelt)
(Bron: jaarverslag BPL Pensioen 2019)
- Er is seizoenswerk, maar daarover zijn geen cijfers. Een ruwe schatting is dat het percentage werknemers niet op de loonlijst 10 à 20% bedraagt.

Algemeen beeld vanuit Plantum

- Op dit moment (april 2020) zijn er geen signalen van tekorten in Voedingstuinbouw Opkweek. Dit kan echter snel veranderen. De grootste knel zit mogelijk in de periode april - mei. Arbeidskrachten uit de sierteelt en logistiek in het gebied Venlo gaan momenteel ook werken in de glasgroente. Er is vooral aanbod van werk in Noord-Nederland, terwijl de vraag in Zuid-Nederland zit. Het is erg afhankelijk van de reismogelijkheden en de bereidheid om te reizen van seizoenarbeiders. Ook lokaal is transport en huisvesting een knelpunt. De grootste risico's voor tekorten zijn er bij open teelten.
- Er zijn geen signalen van tekorten voor de sierteelt opkweek. Er is mogelijk wat overschot en wat minder inhuur van medewerkers niet op de loonlijst. Er wordt momenteel (10 april 2020) nog steeds afgeleverd en er wordt nog gezaaid. Programma's lopen gewoon door.
- Er zijn geen signalen van tekorten in de voedingstuinbouw zaden. Wel wordt er wat geschoven in specialistische taken om dit doorgang te laten plaatsvinden. Actueel zijn niet betaalde rekeningen van telers welke veredelaars-vermeerderders in problemen brengen.
- Huisvesting is momenteel een probleem voor een klein deel van de werknemers van veredelings- en vermeerderingsbedrijven. Een oplossing is dat de vaste groep flexibele arbeidskrachten die vanaf 1 maart zonder ziekteverschijnselen bij elkaar woont en gezamenlijk reizen naar het werk. Nieuwkomers gaan eerst twee weken in quarantainehuisvesting en reizen en werken apart. Voor open teelten wordt er soms op het bedrijf geslapen. Dit is een moeilijk punt als je 4 keer zoveel huisvesting nodig hebt.

- Ook woon-/werkverkeer met gezamenlijk vervoer is een probleem. Extra vervoer is duur. Er worden ook touringcars ingezet om afstanden in acht te nemen.
- De analyse van nieuwe arbeiders (afkomstig van andere aanbieders dan gangbaar) is dat ze er na een aantal dagen alweer mee ophouden.
- Het beeld van het aanbod van 12.000 geregistreerde werkzoekenden op de tuinbouwplatforms versus de vraag van 2.000 werknemers vanuit de sector wordt gedeeld.

3. Teelt

Onderstaande informatie is uit: *Colland sectorfiche glastuinbouw 2018*. Let op: dit betreft in de meeste gevallen data waarbij teelt-, veredelings- en vermeerderingsbedrijven gezamenlijk zijn meegenomen.

Glastuinbouw groente (veredeling - vermeerdering - teelt)

- aantal glasgroente bedrijven (31-12-2017): 800
- aantal werknemers op de loonlijst (31-12-2017): 12.710
- aantal werknemers op de loonlijst tijdens piekmoment (31-12-2017): 15.880
- aantal arbeidskrachten niet op de loonlijst bij bedrijven met werknemers (structureel): 18.500
- aantal arbeidskrachten niet op de loonlijst bij bedrijven met werknemers (piekperiode): 35.500

Glastuinbouw bloemen en planten (veredeling - vermeerdering - teelt)

- aantal bloemen en planten bedrijven (31-12-2017): 1.550
- aantal werknemers op de loonlijst (31-12-2017): 22.000
- aantal werknemers op de loonlijst tijdens piekmoment (31-12-2017): 24.700
- aantal arbeidskrachten niet op de loonlijst bij bedrijven met werknemers (structureel): 7.200
- aantal arbeidskrachten niet op de loonlijst bij bedrijven met werknemers (piekperiode): 16.800

Actuele vergelijking (Bewerking Colland Bestuursbureau, 2 april 2020)

- glastuinbouw totaal (glasgroente en bloemen/planten): 34.710 werknemers op loonlijst (31-12-2017)
- glastuinbouw totaal (glasgroente en bloemen/planten): 33.765 werknemers op loonlijst (31-12-2019)
- glastuinbouw totaal (glasgroente en bloemen/planten): 18.362 fte (31-12-2017)
- glastuinbouw totaal (glasgroente en bloemen/planten): 19.125 fte (31-12-2019)

- Voor het Colland Arbeidsmarkt onderzoek 2018 is informatie over de arbeidsmarkt van erkende bronhouders zoals CBS en DUO gecombineerd met het Colland-bedrijvenregister. Onder bedrijven is een enquête uitgezet met arbeidsmarkt gerelateerde vragen die niet met het Colland-bedrijvenregister of de CBS-microbestanden beantwoord kunnen worden. De antwoorden van de respondenten moeten de totale populatie bedrijven vertegenwoordigen.
- Vooral op momenten dat er geplant en geoogst wordt, zijn tijdelijk meer handen nodig op tuinbouwbedrijven. Binnen de tuinbouw is de arbeidsinzet van seizoenkrachten het grootst bij glasgroentebedrijven.
- In 2017 heeft 84% van de glasgroentebedrijven en 67% van de potplanten- en bloemenbedrijven te maken met piekperioden. Een relatief klein deel wordt opgevangen met een flexibele schil die er in piekperioden op de loonlijst bij komt. Dit zijn er in 2018 5.860 voor zowel de glasgroente als de sierteelt. Dit zijn waarschijnlijk studenten en scholieren. In de piekperiode zijn maar liefst 35.500 arbeidskrachten niet op de loonlijst in de glasgroentesector actief en in de sierteelt gaat het om 16.800. Dit betekent dat in de glasgroente meer dan twee keer zoveel werknemers in de sector actief zijn gedurende de piekperiode dan dat er op de loonlijst van de bedrijven staan. In de glasgroente wordt deze behoefte aan flexibele arbeid door meer dan de helft van de bedrijven ingevuld met behulp van uitzendkrachten. (Dit kunnen scholieren zijn die helpen bij het plukken van de tomaten, komkommers of paprika's, maar het kunnen ook tijdelijke arbeidsmigranten zijn. Hierover is geen nadere informatie beschikbaar.) In de sierteelt geldt dit voor circa een vierde van de bedrijven in 2017.
- De personeelsbehoefte in de glastuinbouw wordt dus in grote mate door uitzendarbeid voorzien. Deze behoefte wordt dus niet zichtbaar vanuit de bestanden bij Colland. De invulling van flexibele arbeid loopt via de bureaus zelf.

- In het Westland wordt een relatief groot deel van de werkzaamheden verricht door flexibele arbeidskrachten. Dit betekent dat deze arbeidskrachten gedurende het gehele jaar worden ingezet en niet bijvoorbeeld alleen tijdens piekperioden. Het Westland staat bekend om zijn kassen waar vooral groenten, bloemen en planten worden geteeld. Ook in de kop van Noord-Holland, West-Noord-Brabant en grote delen van Zuid-Holland werken relatief veel seizoenkrachten.
- Een illustratie van de inzet van flexibele arbeid in de glastuinbouwsector kan worden gegeven aan de hand van informatie welke afkomstig is van uitzendbureaus welke een groot deel van hun arbeidskrachten inzetten in de tuinbouwsector: AB Werkt en NL-Jobs. Illustraties van de 2 uitzendbureaus in de onderstaande boxen.

Uitzendbureau actief in de regio's Limburg, Brabant en Zeeland

- In 2019 heeft men in totaal 4 miljoen uren bemiddeld. Hiervan waren er 1,365 miljoen voor tuinbouw. Dit is dus 34% van het totaal.
- Tuinbouw is daarmee de grootste sector die wordt bediend. Daarnaast is men ook actief in de veehouderij. Buiten de agrarische sector is men onder andere actief in afval, groenvoorziening, grond-, weg- en waterbouw, Food (verwerking) en logistiek/transport. Het betreft veel banen met fysieke arbeid.
- In de tuinbouw is 80% van de mensen actief in de kas of op het veld. De overige 20% werkt in sortering/verwerking.
- De meeste medewerkers (65-70%) zijn werkzaam in de glasgroenten: paprika, tomaat en aubergine.
- Een heel klein deel is werkzaam in bloembollen. Er zijn geen uitzendkrachten actief in de sierteelt.
- In de provincie Zeeland wordt vooral de fruitteelt bediend. Hiervoor worden in totaal zo'n 800 tot 1.000 mensen ingezet. De plukperiode begint de laatste week van augustus en loopt door in september.
- In de maanden maart-november worden mensen gevraagd voor de glasgroente. Per week komen er dan 75-100 mensen bij. Dit loopt nog verder op tot in medio mei naar een piek. In de vakantieperiode is er een daling en nemen studenten/vakantiekrachten een deel van het werk over. De dalperiode is van half november tot en met eind februari.
- De uitzendkrachten zijn voor 90-95% arbeidsmigranten, zowel voor oogsten/productie als voor sorteren /verpakken.

Uitzendbureau actief in regio's Noord-Holland, Zeeland en Westland.

- De sectoren die worden bediend zijn: Tuinbouw (90%), Logistiek (9%), Techniek (1%).
- Binnen de tuinbouw is men hoofdzakelijk actief in de glasgroente en een klein percentage (6%) sierteelt.
- Voor glasgroenten, snijbloemen, potplanten is de piekperiode de maanden april tot en met juli.
- Gemiddeld starten er in de periode van 25 februari tot en met 8 juli elke week zo'n 100 nieuwe uitzendkrachten op de bedrijven. Dit schiet de laatste 4 weken van de piekperiode uit naar zo'n 150 uitzendkrachten per week.
- In week 29 bereikt het aantal in de tuinbouw werkzame uitzendkrachten zijn piek met een totaal van 1.935 in 2019. In week 1 is dit aantal het laagst met 1.310 uitzendkrachten.
- Het percentage arbeidsmigranten op het totaal aantal bemiddelde personen bedraagt 99,9%.

Algemeen beeld glastuinbouwbedrijven vanuit LTO en Glastuinbouw Nederland

- In de sierteelt is er veel vraaguitval (de export ligt vrijwel stil) waardoor de omzet dramatisch is en er alleen nog maar kosten zijn. Dit geldt ook voor bollen en bomen.
- Sierteeltbedrijven vragen zich af wanneer ze het beste kunnen starten met planten en of er straks überhaupt wel stekmateriaal aanwezig is.
- In de groente is er wel veel werk te verzetten. In glas, maar zeker op korte termijn vooral buiten.
- De verwachting is niet dat er op relatief korte termijn (situatie begin april) nog veel extra arbeidsmigranten van buiten Nederland zullen gaan komen. De vraag valt momenteel mee en er is een overaanbod van arbeid in Nederland (ook uit andere sectoren zoals Horeca en Logistiek),

terwijl de vraag vanuit de tuinbouw momenteel beperkt is. Veel werkgevers helpen elkaar onderling met arbeid.

- Veel arbeidsmigranten lijken in Nederland te zijn gebleven. Om verschillende redenen. Bijvoorbeeld om geld te verdienen, maar ook vanwege ons goede zorgstelsel.
- Voor wat betreft de arbeidsvoorziening was de grootste angst in de sierteelt een tekort aan medewerkers. Men weet zich echter aardig te redden met de inzet van scholieren/schoolverlaters of mensen uit de horeca. Er is dus genoeg aanbod. Telers worden soms benaderd door uitzendbureaus waar ze nog nooit van gehoord hebben.
- De grootste zorg hebben telers als de coronamaatregelen versoepeld worden. Er is angst dat medewerkers massaal vakantie willen opnemen voor familiebezoek. Dat juist in een periode dat er nog veel medewerkers nodig zijn.
- De grootste urgentie voor arbeid wordt nog verwacht met een piek voor de maanden april, mei en juni.
- Bedrijven worden momenteel geconfronteerd met hogere kosten voor vervoer, huisvesting, op 1,5 meter werken van elkaar, Plexiglas, etc.

Algemeen beeld uitzendkrachten glastuinbouw vanuit 2 uitzendbureaus

- Het overall beeld tot en met week 12 van 2020 is voor een uitzendbureau uit het zuiden van het land dat er een krimp is van het aantal ingezette uitzenduren ten opzichte van dezelfde periode in 2019. Van deze trend was al sprake voordat de coronamaatregelen werden doorgevoerd. Dit wordt onder andere gewijd aan de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), waardoor flexibele arbeid duurder is geworden en bedrijven meer vaste werknemers in dienst nemen.
- De huidige situatie (tot en met week 15, 20 april 2020) voor het uitzendbureau uit het Zuiden laat een krimp van 12% zien. Het coroneffect wordt daarmee getypeerd als zijnde 'niet groot'.
- Er is veel onduidelijkheid geweest bij arbeidsmigranten in het buitenland of ze wel of niet konden afreizen. Daardoor kwamen arbeidsmigranten te laat bij hun beoogde werkgevers. Door heel veel eigen/onderlinge communicatie is de schade beperkt gebleven. Werken en verblijven in Nederland is veilig.
- Vervoer van en naar de bedrijven is veranderd vanwege de aanscherpte maatregelen. Er worden onder andere touringcars ingezet en dit is uiteraard niet efficiënt en daarmee kostbaar. De vraag is hoe lang dit houdbaar is. Een werknemer kost momenteel al snel een euro per uur duurder voor een teler.
- Huisvesting voor uitzendkrachten is goed te regelen. Er worden iets meer huizen gehuurd om vooral nieuwkomers apart te houden van de al in Nederland aanwezige arbeidskrachten.
- De vraag is hoe lang Nederlandse telers het vol kunnen houden? Ze maken meer kosten en de vraag is of de markt deze gaat betalen uiteindelijk.
- In de eerste weken van de coronacrisis zijn er veel uitzendkrachten (tientallen) vanuit de sierteelt naar andere tuinbouwsectoren gewijcht.
- Tuinbouwondernemers blijven een voorkeur houden voor arbeidsmigranten. Dit ondanks de beschikbaarheid van Nederlanders die nu door toedoen van corona (tijdelijk) geen baan hebben. De tuinbouwlocaties en het type werkzaamheden blijft ook voor beschikbare Nederlandse uitzendkrachten een belemmering (slecht imago). De nood onder tuinbouwondernemers is ook nog niet zo hoog.
- De vraag naar arbeid neemt alleen maar toe (opgaande in het seizoen), dus voor wat betreft de uitzendkrachten zijn er geen personen die nu een uitkering moeten aanvragen omdat ze zonder werk komen te zitten.

Kosten van uitzendkrachten

De eerste bedrijven in de glastuinbouw hebben in week van 13 april 2020 subsidie op de loonsom ontvangen in het kader van de NOW-regeling. De regeling biedt niet voor alle ondernemers die schade door de coronacrisis ondervinden een oplossing. Een van de knelpunten betreft de kosten voor uitzendkrachten. Dat punt heeft de aandacht van de Taskforce Arbeid van het crisisteam voor de tuinbouw, maar duidelijkheid over een oplossing is er voorsnog niet.

De formele werkgever van uitzendkrachten is het uitzendbureau. Uitzendbureaus kunnen ook gebruikmaken van de regeling NOW, maar doen dat niet altijd. Bureaus vinden dat zij niet volledig verantwoordelijk zijn voor de uitzendkrachten die nu werkloos raken. Ook opdrachtgevers hebben een verantwoordelijkheid. 'Het is een driehoekje, zegt ABU-directeur Koops. 'Je moet met elkaar gaan kijken: wat geeft de overheid, wat kan de uitzender neerleggen en wat betaalt de opdrachtgever. Die heeft er óók belang bij om een uitzendkracht aan zich te binden.'

De kosten van uitzendkrachten vallen bij de bedrijven die ze inhuren niet in de loonsom. Zij krijgen voor de uitzendkrachten geen subsidie. Voor werkgevers die veel met uitzendkrachten werken is dit een probleem, omdat er wel kosten moeten worden gemaakt om het gewas te verzorgen. Dit knelpunt wordt door de Taskforce Arbeid onderkend en opgepakt.

De Stichting van de Arbeid doet een dringend beroep op minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om de regeling Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid NOW aan te passen zodat deze beter toegankelijk is voor werknemers met een tijdelijk contract, een oproepcontract of een uitzendovereenkomst.

Het kabinet erkende al eerder dat de NOW-regeling tekortschiet voor ondernemingen waar het werk erg seizoensgebonden is. Voor flexibele werknemers (afkomstig van uitzendbureaus) die onverhoopt toch hun baan verliezen, zal er een 'coronavangnet' moeten komen dat een uitkering van 90% van het loon verstrekt, vindt de Stichting van de Arbeid. Ook moet er aandacht komen voor problemen met verzuim en verlofkosten, de vakantie-uitkering en de doorbetaling indien de overheid de opdrachtgever is.

Het kabinet verkent de mogelijkheden voor (uitvoering van) een vangnet voor flexwerkers. Het adresseren van seizoenswerk vraagt om maatwerk en een aparte regeling. Het komen tot een uitvoerbare optie met een goede afbakening, is een complexe uitdaging. Het kabinet zoekt hard naar een oplossing.

Bronnen: Glastuinbouw Nederland, Stichting voor de Arbeid, NRC en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

- De vraag naar uitzendkrachten voor de periode maart-mei 2020 bedraagt voor het uitzendbureau uit West-Nederland (focus glasgroente) ten opzichte van dezelfde periode in 2019: Logistiek: 40% minder vraag, Bloemen en planten: 50% minder vraag en Glasgroenten: vraag gelijk aan vorig jaar.
- Voor de actuele werving van nieuwe arbeidskrachten is men nu vooral afhankelijk van arbeidsmigranten welke binnen Nederland geworven kunnen worden. Normaliter is er ook een sterke aanvoer vanuit de eigen kantoren in Letland, Moldavië, Polen en Roemenië. De aanvoer van mensen uit het kantoor in Polen is meer dan gehalveerd als dit wordt vergeleken met dezelfde periode van week 11 tot en met week 16 in 2019. In deze periode is het aantal geworven mensen binnen Nederland met 36% gestegen.
- De Poolse overheid kondigde begin maart aan dat terugkerende landgenoten met ingang van 15 maart veertien dagen in thuisquarantaine zouden moeten verblijven. Om deze maatregel voor te blijven, keerden in de dagen voor 15 maart naar schatting 2 tot 4 miljoen Poolse migrantenarbeiders uit de gehele Europese Unie terug naar Polen. (Bron: ABN-AMRO)
- Veel arbeidsmigranten welke al in Nederland aan het werk waren verschuiven hun inzet van sierteelt naar glasgroente. Zo'n 80% hiervan heeft de Poolse nationaliteit.
- De verwachting is dat half mei de eerste arbeidsmigranten weer deze kant op kunnen komen omdat er dan naar verwachting geen sprake meer zal zijn van een lockdown. Grote hoeveelheden kandidaten worden verwacht, aangezien er momenteel veel mensen zonder werk zitten in de wervingslanden.

- Beschikbare kandidaten uit horeca of logistiek zijn minder geschikt voor de uit te voeren werkzaamheden en de verwachtingen van beide kanten zijn hoger. Dit geldt voor de kandidaten die in Nederland worden geworven. De eisen en verwachtingen van de tuinders blijven hetzelfde als voor de Corona crisis. Dus dat levert problemen op. De medewerkers (uit bijvoorbeeld de sierteelt) die wel succesvol zijn zullen zodra de markt weer normaal is terug willen naar de oude werkplek.
- Transport van en naar het bedrijf is een probleem. Er is meer en ander vervoer nodig om hetzelfde aantal mensen naar werk te krijgen. Hiervoor worden fietsen, bussen en andere hulpmiddelen ingezet. De kosten voor busvervoer komen neer op ongeveer € 10 per persoon/dag voor heen en terug. Dit wordt doorberekend aan de klant. Op basis van 8 uur per dag dus € 1,25 per uur extra. Huisvesting is geen probleem.
- Alle mensen die beschikbaar zijn gekomen vanuit tuinbouw heeft het op West-Nederland gerichte uitzendbureau ander werk aan kunnen bieden. Er zijn nog wel mensen uit de bloemen op zoek naar nieuw werk. Mensen actief in de sierteelt willen ook niet altijd tomaten gaan plukken. De beloning en werkomstandigheden zijn vaak minder. Aan de andere kant is de mobiliteit van mensen ook lastig gezien de coronacrisis. Je schuift mensen niet zomaar bij een bestaande groep in hun huisvesting.
- Uitdagingen zijn op dit moment het vinden van voldoende geschikte kandidaten in Nederland. Daarnaast is de verwachting dat een groot aantal uitzendkrachten terug naar huis willen om familie en vrienden te zien als de situatie normaal is. Kansen zijn echter dat er meer uren voor de eigen uitzendkrachten in West-Nederland beschikbaar komen (diegenen die willen blijven werken), dat er veel mensen in wervingslanden zonder werk zullen komen te zitten en dat er minder verloop is omdat mensen hier wel 'moeten' blijven (nog niet mogen inreizen in geboorteland).
- Ook wordt verwacht dat mensen die nu nog 'nee' zeggen tegen werkzaamheden in de glasgroente uiteindelijk toch zullen gaan instromen, omdat ze op zoek zijn naar inkomsten. In sommige gevallen houden uitzendbureaus hun goede krachten nu nog vast in de hoop ze straks weer in te kunnen zetten voor de sectoren waarin ze altijd actief zijn geweest.

Er zijn drie uitzendbureaus met de sierteeltsector als focus benaderd. Om uiteenlopende redenen hebben zij geen medewerking aan dit onderzoek verleend.

Stand van zaken ontwikkeling arbeidsbehoefte land en tuinbouw

De twee bemiddelingsplatforms helponsoogsten.nl en www.werkenindelandentuinbouw.nl bestaan nu ongeveer drie weken. De conclusie is dat er momenteel veel meer aanbod is van arbeidskrachten dan vraag naar personeel. De platforms voorzien er in dat regionaal kan worden gezocht. [...]

De verwachting is dat de komende periode nu de lente eraan komt er meer vraag naar werknemers ontstaat. Veel werkgevers in de voedingssectoren hebben die verwachting ook bevestigd. Dit betreft met name seizoenswerkzaamheden. Een groot deel van deze personeelsbehoefte wordt versterkt door de verwachting dat de arbeidsmigranten, waarmee deze werkzaamheden normaliter worden uitgevoerd, minder of zelfs in zijn geheel niet meer naar Nederland reizen om te werken. Dit vanwege de ontwikkeling dat steeds meer landen de grenzen sluiten of strenge beperkingen opleggen voor in- en uitreizigers en de instroom van arbeidsmigranten. Veel werkgevers staan op dat moment voor de uitdaging om de personeelsbehoefte op een andere manier in te vullen dan normaal gewend.

Navraag bij de leden bevestigt dit beeld. Ondernemers ervaren inmiddels wel de nodige problemen aan de grenzen, maar vertrouwen er nog steeds op dat de migranten waarmee zij al jaren samenwerken naar Nederland zullen komen. Vervolgens geven ze ook aan dat mochten de migranten niet kunnen komen, dat zij vertrouwen hebben in de uitzendbureaus waarmee zij samenwerken dat zij elkaar regionaal zullen vinden en tot oplossingen voor hun zullen komen. Daarnaast zien zij de platforms als een hele goede aanvullende voorziening.

Bron: Glastuinbouw Nederland, 8 april 2020

4. Veiling sierteelt

Onderstaande informatie is afkomstig van Royal FloraHolland

Werknemers op de loonlijst (peildatum 31 januari 2020.)

- aantal werknemers met een vast contract voor onbepaalde tijd: 2.477
- aandeel werknemers op de loonlijst met een vast contract voor onbepaalde tijd: 97%
- aandeel werknemers met een tijdelijk contract voor bepaalde tijd: 3%
- aantal fte op de loonlijst: 1996,2 fte
- het aantal mensen op de loonlijst is vrij stabiel, waarbij over het jaar heen wordt gewerkt met zogenaamde piek- en minuren, daarnaast wordt bij pieken veel gebruikgemaakt van uitzendkrachten
- de (gemiddelde) duur van de werkweek werknemer op de loonlijst: 29,7 uur per week

Arbeidskrachten niet op de loonlijst (inzet is gebaseerd op de situatie in 2019)

Gemiddelde inzet uitzendkrachten in uren, omgerekend naar fte, voor overige inhuur (onder andere zzp, managed services) is gekeken naar de situatie in Q1 2020.

- Arbeidskrachten niet op loonlijst gedurende het jaar
 - De verhouding tussen medewerkers wel respectievelijk niet op de loonlijst is in de *logistiek* ongeveer 75/25, dus op jaarbasis is 25% van het totaal aantal medewerkers in logistieke functie uitzendkracht (circa 380 fte).
 - Op het *totaal* aantal medewerkers van RFH, dus inclusief niet-logistiek personeel en overige inhuur is dat ongeveer 80/20, dus 20% van het totaal op jaarbasis is uitzendkracht of anderszins ingehuurd (circa 500 fte).
- Percentage uitzendkrachten: 16% (circa 380 fte ten opzichte van totaal van circa 2.500 fte vast+flex).
- Aantal arbeidskrachten niet op de loonlijst tijdens piekperiodes: lastig aan te geven in aantallen, omdat door het jaar heen er veel verloop is in uitzendkrachten. Uitgaande van een gemiddelde werkweek van 20 uur werken er gemiddeld op jaarbasis 700 medewerkers. De aantallen variëren tussen circa 500 en 900 medewerkers in de dalperiodes (grotweg Q4 en Q1) respectievelijk piekperiodes (Q2/Q3).

Algemeen beeld vanuit Royal FloraHolland⁴

- Er is een probleem met het verkrijgen van voldoende uitzendkrachten (er komen er minder dan aangevraagd).
- Er wordt in eerste instantie gebruikgemaakt van de groep uitzendkrachten waar aan het begin van de crisis afscheid van is genomen.
- Er is een verhoogd ziekteverzuim en beperkingen in de productiviteit van medewerkers als gevolg van de anderhalvemeterprocedures (verdelers moeten daardoor meer op elkaar wachten). Vooral veel vaste logistieke krachten (zo'n 400 stuks) zitten thuis vanwege ziekte of preventieve maatregelen. Veel mensen in vaste dienst hebben een relatief hoge leeftijd en behoren ook tot de risicogroep. Daardoor worden er nu meer uitzendkrachten gevraagd.
- Als de verkoop weer vol op gang komt kunnen er grote problemen ontstaan.
- De sierteeltsector is hard geraakt. De export ligt grotendeels stil en in de eerste week van de lockdown is 80% minder omzet gedraaid. Veel veiling aanvoer is in die beginperiode vernietigd. Later is aan veel bedrijven gevraagd om hooguit 70% van de geogste producten (van 1^e kwaliteit) aan te voeren op de veiling.
- De piekperiode start half maart en duurt tot aan de zomer. Veel feestdagen vallen in deze periode, waardoor de klap twee keer zo groot is.
- Ten aanzien van arbeid op RFH is de eerste twee weken gelijk afgeschaald naar o uitzendkrachten.
- De situatie is inmiddels (15 april 2020) anders. De handel begint weer op gang te komen en mensen zijn weer nodig op de werkvloer (logistiek).

⁴ De keuze is gemaakt om alleen Royal FloraHolland te raadplegen. Plantion is dus niet meegenomen als bloemen- en plantenvveiling.

- Het is moeilijk in te schatten hoe de situatie in relatie tot corona zich verder ontwikkeld. En daarmee dus ook de afzet van sierteeltproducten en daarmee weer de benodigde aantal mensen op de werkvloer bij FloraHolland. Dit wordt van week tot week bekeken.
- Uitzendbureaus zijn mensen op andere werkplekken gaan inzetten. Het is voor RFH nu weer zaak om hen terug zien te krijgen. Wellicht door het aantrekkelijker te maken en ze op de eigen payroll te zetten en zo langer zekerheid te geven. KLM is normaliter een belangrijke concurrent voor personeel, maar daar zitten ook veel mensen thuis. Noot: het is voor RFH al jaren moeilijk om personeel te vinden voor de vloer/logistiek. Mensen moeten vroeg opstaan en hebben per dag slechts voor enkele uren werk.
- Kantoorpersoneel werkt vanuit huis. Projecten lopen door. Alleen van de zzp'er (zo'n 100 stuks) is de helft 'on hold' gezet. Alleen voor zeer relevante projecten geldt dat personen worden aangehouden.

5. Groothandel

Sierteelt

Onderstaande informatie is afkomstig uit *Arbeidsmarkt Groothandel Bloemen en Planten 2016*, Panteia. Dit is aangevuld/gecorrigeerd door de VGB.

- Aantal groothandelsbedrijven: 600 (bron: pensioenfonds PGB), waarvan 150 VGB-leden.
- De 150 VGB-leden vertegenwoordigen samen zo'n 85% van de Nederlandse exportwaarde.
- Meer dan de helft van de bedrijven heeft maximaal tien werknemers (55%). Bij de leden is dit aandeel 39%.
- Het aandeel werknemers bij bedrijven met minimaal 50 werknemers is 37%. Bij de leden is dit aandeel 70%. Bij VGB zijn relatief grote bedrijven aangesloten.
- De meeste werknemers bij groothandelsbedrijven zijn gevestigd in de regio Noord-West (39%) en Midden-West (40%). De werknemers van leden zijn vooral werkzaam in de regio Noord-West (54%).
- Vergeleken met het aantal eigen werknemers wordt nog eens een vijfde extern personeel ingezet (19%).
- Van alle bedrijven in groothandel bloemen en planten heeft 38% in 2015 gebruikgemaakt van uitzendwerk.
- In 2015 hebben de bedrijven gemiddeld 17 procent van de totale loonkosten besteed aan uitzendwerk. Dit aandeel is berekend alleen voor de bedrijven die uitzendwerk hebben ingezet.
- Van alle werknemers heeft in 2016 79% een vast contract en 21% een tijdelijk contract.
- De meeste werknemers in vaste dienst werken in een uitvoerende of dienstverlenende functie (64%) of een administratief-commerciële functie (18%) of een transportfunctie (9%).
- In totaal 86% van alle bedrijven in de sector heeft te maken met piekperiodes (85% van de leden). In de piekperiodes wordt 1,8 maal zo veel extern personeel ingezet als aan het begin en het einde van het jaar gemiddeld (leden 2,0 maal zo veel).
- De piekperiode voor de groothandel in bloemisterijproducten is van maart tot en met juni. Hierin vallen ook praktisch alle belangrijke (internationale) feestdagen.
- De tendens van de afgelopen jaren is dat met name in de piektijden meer dan jaren geleden van flexmedewerkers gebruik wordt gemaakt. Percentages zijn niet beschikbaar. Een inschatting is dat in veel gevallen het dubbele aantal werknemers (50%) wordt ingezet.

Algemeen beeld vanuit VGB

- Bij de groothandel in bloemisterijproducten is vanaf dag 1 van de coronacrisis de flexibele schil weggesneden. Van uitzendkrachten en zzp'ers is afscheid genomen en tijdelijke contracten zijn niet verlengd. Kantoorpersoneel helpt zo nodig in de loods.
- Bij navraag onder 10 VGB-leden blijkt dat ook de handelsbedrijven die halverwege de maand maart noodgedwongen afscheid genomen hebben van uitzendkrachten nu grote moeite heeft met het terugvinden van deze medewerkers.
- Gemiddeld genomen zitten de meeste handelsbedrijven op 22 april 2020 op slechts 50% van een normale omzet in dezelfde periode in 2019

Tegemoetkoming in de loonkosten voor werknemers met een vast en met een flexibel contract

De NOW-regeling is bedoeld voor werkgevers die als gevolg van het coronavirus kampen met een substantieel omzetverlies (ten minste 20%). Zij kunnen bij het UWV een aanvraag indienen voor een tegemoetkoming in de loonkosten, en hiervoor een voorschot ontvangen.

Hiermee kunnen zij werknemers met een vast en met een flexibel contract doorbetalen. De tegemoetkoming kan in ieder geval voor drie maanden aangevraagd worden.

LTO Nederland-voorzitter Marc Calon heeft Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gewezen op de grote tekortkoming in de NOW voor bedrijven met een omzetpiek in het voorjaar. Ondernemers in onder meer de boomkwekerij, sierteelt, bolbloemen, perkgoed en vollegrondsgroenten hebben nu vrijwel niets aan de NOW-regeling.

In het voorstel van LTO Nederland, dat wordt ondersteund door VNO-NCW, MKB Nederland en de vakbonden, wordt voorgesteld om voor berekening van het omzetverlies in 2020 een vergelijkbare periode uit 2019 te gebruiken. Kwekers en handelaren met de omzetpiek in het voorjaar vallen met de huidige opzet van de NOW-regeling buiten de boot.

Voorwaarde om tegemoetkoming te krijgen voor de loonkosten van personeel is dat een bedrijf minstens 20% omzetverlies moet hebben gedurende drie maanden vanaf 1 maart. Hierbij wordt de omzet vergeleken met een vierde van de jaaromzet van 2019, zonder rekening te houden met seizoenschommelingen.

Probleem voor ondernemers met seizoensgebonden teelten is dat meer dan 50% van de omzet in de maanden maart tot en met mei wordt gerealiseerd. Binnen de huidige berekening van de NOW vallen deze bedrijven daardoor buiten de boot.

Inmiddels is de Tweede Kamer met extra moties gekomen over de uitbreiding van de NOW. De één vraagt om uitbreiding in verband met aanspraak op de NOW-regeling door concerns ('werkmaatschappijen'); deze is aangenomen. Een andere motie vraagt om aanpassing van de NOW door een representatieve periode van de omzet te nemen. Deze motie is aangehouden. De eventuele mogelijkheden om er vanuit de tuinbouw aanspraak op te kunnen maken kunnen dus nog wijzigen. Minister Koolmees van Sociale Zaken liet op 22 april j.l. in een Kamerbrief weten dat hij bezig is met te kijken of de NOW-regeling is aan te passen voor seizoenssectoren, waarop de voltallige Tweede Kamer aandringt. Daar belooft hij op korte termijn op terug te komen.

De inschatting van Peter Baltus, projectleider LTO Noord Projecten, is dat een aangepaste NOW-versie niet van toepassing gaat zijn voor sectoren waarvoor sectorspecifieke steun is geregeld zoals de sierteelt. Telers staan dan voor de keuze om voor NOW of sectorspecifieke steun te kiezen.

Bronnen: Rijksoverheid, Hortipoint, Greenports Nederland

Glasgroente

Onderstaande informatie is uit 'Arbeidsmarkt Groothandel Groenten en Fruit 2016, Panteia. Dit is aangevuld/gecorrigeerd door GroentenFruit Huis.

- Aantal groothandelsbedrijven: 662 bedrijven (bron: GroentenFruit Huis, 2020).
- De 308 leden van GroentenFruit Huis hebben 8.293 werknemers in dienst in 2020. De 662 werkgevers in de sector hebben momenteel (2020) 15.179 werknemers (soort contract onbekend) in dienst. Omgerekend naar fte is dit voor de leden van het GroentenFruithuis 9.285,5.
- Een derde werkt bij 6% van de bedrijven. Deze bedrijven hebben meer dan honderd werknemers. Een klein aantal bedrijven is verantwoordelijk voor een groot deel van de omzet van bepaalde productgroepen.
- De groothandel in groenten en fruit is in 2016 verdeeld over 139 importbedrijven, 423 binnenlandse groothandels, 98 bedrijven die werkzaam zijn in tussenhandel en sorteer- en pakstation en 350 exportbedrijven. Opvallend is dat het grootste deel van de totale omzet wordt gerealiseerd door een klein aantal bedrijven. Zo zijn 24 importeurs, 37 binnenlandse groothandelaren, 31 tussenhandelaren en sorteer- en pakstations en 50 exporteurs verantwoordelijk voor 67% van de omzet binnen hun categorie.
- In 2016 heeft bijna 80% van de medewerkers een vast contract, ruim 20% een tijdelijk.
- In 2020 geeft het GroentenFruit Huis aan dat voor haar 308 leden geldt dat zij 1.021 werknemers onder contract voor bepaalde tijd hebben (fte met contract voor bepaalde tijd: 1.129) en dat er 5.654 flex werknemers (fte: 7.324) in dienst zijn.
- Ruim 60% van alle bedrijven heeft in 2016 te maken met piekperioden. Tijdens de piekperioden wordt 1,6 maal zo veel extern personeel ingezet dan het jaargemiddelde.
- Piekperioden voor groothandelsbedrijven in groenten en fruit zijn weer te geven op basis van een globaal overzicht van een doorsnee omzet per kwartaal voor seizoen afhankelijke bedrijven: Q1: 15%, Q2: 35%, Q3: 30%, Q4: 20%.

Algemeen beeld vanuit GroentenFruit Huis

- Bedrijven die leveren aan de detailhandel, meer specifiek, de supermarkten, hebben op dit moment een toename van werk en kunnen daardoor een tekort aan personeel ervaren, maar tot op heden heeft dit nog niet tot problemen geleid. Bedrijven die gericht zijn op levering aan de foodservice (onder andere horeca) zien hun handel enorm teruglopen/is volledig stopgezet. Er is een omzetsdaling van 80-90%. Naar schatting betreft dit momenteel zo'n 30 bij GFH aangesloten bedrijven, maar dit kan oplopen naar 100. Deze bedrijven hebben geen/weinig werk voor hun personeel.
- Oplossingen in relatie tot arbeid is het volledig weghalen van de flexibele schil.
- Vast personeel wordt niet weggehaald. Er wordt gebruikgemaakt van de NOW-regeling waar dat mogelijk is.
- Oplossingen voor arbeid overschotten en tekorten worden ook gevonden in collegiale uit- en inleen, vooral op regionaal niveau. Ook het extra inzetten van uitzendkrachten lukt op dit moment nog. Daarnaast zijn er vanuit de LTO twee platformen opgericht waar vraag en aanbod bij elkaar worden gebracht. Opgemerkt wordt dat er verkeerde informatie wordt verspreid onder Poolse werknemers. Hierdoor kunnen ze angstig worden om in Nederland te werken. Goede voorlichting over hoe wij in Nederland omgaan met de bestrijding van het coronavirus is dus belangrijk. Daarbij is vervoer en huisvesting van arbeidsmigranten een aandachtspunt. Zij moeten dat veilig en binnen de RIVM-richtlijnen kunnen doen. Dit betreffen echter vooral uitzendkrachten. Die taak ligt vooral bij uitzendbureaus.
- Het algemene beeld is dat het voorsnog goed gaat met de verkrijgbaarheid van arbeid. Soms wordt er moeilijk gedaan bij de grens. Het is schakelen tussen sectoren voor de inzet van arbeid. Busjes en huisvesting is lastig in verband met de anderhalvemetermaatregel.
- Het is moeilijk wisselen tussen bedrijven met personeel omdat het vaak zo specialistisch werk betreft. Als je je op horeca richt, dan wordt er veel meer aan het product bewerkt dan voor supermarkten. Sommige bedrijven kunnen het aan om te schakelen, zoals Koppert Cress, die zijn producten ook aan AH is gaan leveren.

6. Conclusies

Veel flexibele arbeid in glastuinbouw

- Arbeid in de glastuinbouw wordt voor een groot deel gekenmerkt door de inzet van arbeiders welke niet op loonlijst staan bij werkgevers. Denk hierbij onder meer aan uitzendkrachten, payrollers en zzp'ers.
- Flexibele arbeid is vooral sterk aanwezig in glastuinbouwproductie (glasgroente meer dan bloemen/planten), groothandel in bloemen- en planten, groothandel in groenten- en fruit en bloemenveiling.

Moeilijk te verkrijgen uitzendkrachten voor sierteelt

- In de glastuinbouwketen is vanwege de Coronacrisis bespaard op arbeid door de zogenaamde 'flexibele schil' (veelal uitzendkrachten, maar ook werknemers met tijdelijke contracten) waar mogelijk volledig of gedeeltelijk weg te nemen tijdens de eerste weken van de crisis in Nederland. Dit gold vooral voor de sierteeltsector welke hard werd geraakt vanwege een gigantische terugval in de verkoopcijfers. Half maart 2020 bericht FloraHolland dat men 50% van de aanvoer heeft moeten vernietigen terwijl er al 25% minder dan normaal werd aangevoerd. Er wordt ook gesproken over 80% minder omzet voor de sierteeltsector in de eerste week van de crisis. Overigens geeft het UWV als indicatie af dat de instroom in de WW vanuit uitzendbedrijven een relatief zeer kleine toename laat zien van personen met als achtergrond glastuinbouw. Er is dus geen grote nieuwe instroom voor en na de coronamaatregelen.
- Niet alleen in de sierteeltsector is tijdelijk minder arbeid ingezet. Ook de groenten- en fruithandelsbedrijven die volledig afhankelijk zijn van de afzet aan horeca en catering, hebben soortgelijke stappen moeten nemen. Sommigen van hen konden snel switchen naar een ander verkoopkanaal, maar dat is niet elk bedrijf gelukt.
- Nu de bloemen- en plantenhandel langzaam weer op gang begint te komen zijn er weer mensen nodig. Dit is het meeste voelbaar op de werkvloeren van Royal FloraHolland en de groothandels in bloemen- en planten. Het is echter geen garantie dat de eerder naar huis gestuurde uitzendkrachten de draad weer oppakken bij hetzelfde bedrijf. Zowel vanuit FloraHolland als VGB wordt gemeld dat men grote moeite heeft met het terugvinden van medewerkers. En dan zitten de meeste handelsbedrijven op 22 april 2020 nog maar op slechts 50% van de normale omzet in dezelfde periode in 2019. Voor FloraHolland geldt dat er een verhoogd ziekteverzuim is en beperkingen zijn in de productiviteit van medewerkers als gevolg van de anderhalvemeterprocedures (verdelers moeten daardoor meer op elkaar wachten). Vooral veel vaste logistieke krachten (zo'n 400 stuks) zitten thuis. Veel mensen in vaste dienst hebben een relatief hoge leeftijd en behoren ook tot de risico groep.

Compensatieregeling voor het doorbetalen van werknemers ter discussie

- De NOW-regeling is bedoeld voor werkgevers die als gevolg van het Corona-virus kampen met een substantieel omzetverlies (ten minste 20% van de jaaronzet). Hiermee kunnen zij werknemers met een vast en met een flexibel contract doorbetalen. De taskforce Arbeid heeft gewezen op de grote tekortkoming in de NOW voor bedrijven met een omzetpiek in het voorjaar. Ondernemers in onder meer de sierteelt hebben nu vrijwel niets aan de NOW-regeling.
- De NOW-regeling lijkt ook tekort te schieten voor ondernemingen waar het werk erg seizoensgebonden is. Voor flexibele werknemers die onverhoopt toch hun baan verliezen vraagt dit om maatwerk.

Glasgroentesector vindt vooralsnog voldoende arbeidskrachten

- In de glasgroentesector, en dan met name de teelt, heeft men juist per week steeds meer arbeidskrachten nodig om alle teelthandelingen goed te kunnen uitvoeren. De piekperiode loopt hier van maart tot juli. De grootste urgentie voor arbeid wordt dus nog verwacht.
- Tot op dit moment is het nog gelukt om voldoende arbeidskrachten voor glasgroentebedrijven te vinden. Zij maken hoofdzakelijk gebruik van arbeidsmigranten voor het seizoenswerk en deze zijn voor een groot deel afkomstig uit Polen. De in glastuinbouw gespecialiseerde uitzendbureaus hebben een groot internationaal netwerk om arbeidsmigranten te kunnen werven.

-
- De werving van arbeidsmigranten lijkt momenteel succesvoller op de Nederlandse markt dan in het buitenland. Er moet blijvend gecommuniceerd worden in het buitenland over het feit dat het nog steeds mogelijk is om in Nederland werkzaam te zijn binnen de tuinbouw. Mede door verkeerde informatie in de buitenlandse media over de afreis mogelijkheden is er eerder ruis op de lijn ontstaan.

Glastuinbouw blijft voorkeur houden voor arbeidsmigrant

- Voor veel arbeidsmigranten is de weg naar Nederland er niet gemakkelijker op is geworden vanwege alle Coronamaatregelen. Daarbij moet worden gedacht aan het beperkt openstellen van grenzen, mogelijke uitreisverboden in het land van herkomst, beperkt vliegverkeer, beperkt aantal personen in een auto, benodigde reisdocumenten en werkgeversverklaringen, alleen gebruik mogen maken van de snelweg tijdens de reis naar Nederland en in Duitsland is zelfs een zogenaamde *pendlerverklaring* noodzakelijk.
- Een gedeelte van de arbeidsmigranten welke werkzaam zijn geweest in de sierteelt zullen in de glasgroente zijn gaan werken. Een deel ook niet, omdat de lonen daar vaak lager liggen en arbeid monotoner is. Zij wachten op betere tijden.
- Ondernemers vertrouwen er nog steeds op dat de migranten waarmee zij al jaren samenwerken naar Nederland zullen komen. Ze vertrouwen ook de uitzendbureaus waarmee zij samenwerken om regionaal oplossingen te vinden. Daarnaast zien zij de platforms helponsoogsten.nl en werkenindelandentuinbouw.nl als een hele goede aanvullende voorziening. De twee bemiddelingsplatforms bestaan nu ongeveer drie weken. Conclusie is dat er momenteel veel meer aanbod is van arbeidskrachten dan vraag naar personeel.
- Beschikbare kandidaten uit bijvoorbeeld horeca of logistiek zijn minder geschikt voor de uit te voeren werkzaamheden op een tuinbouwbedrijf en de verwachtingen van beide kanten zijn hoger. De eisen en verwachtingen van de tuinders blijven hetzelfde als vóór de coronacrisis. Dus dat levert problemen op. Ook werkt het niet goed als iemand elke dag 50 km moet afreizen naar een 'buitengebied' met glastuinbouw om daar te gaan werken. Een nog veel groter struikelblok is het gegeven dat het uurloon waarschijnlijk lager ligt dan het laatstverdiende uurloon. Wanneer iemand opnieuw werkloos wordt, zal zijn of haar uitkering op dat laatstverdiende salaris gebaseerd worden.
- De verwachting is dat half mei de eerste arbeidsmigranten weer deze kant op kunnen komen omdat er dan naar verwachting geen lockdown meer zal zijn. Grote hoeveelheden kandidaten worden verwacht, aangezien er momenteel veel mensen zonder werk zitten in de wervingslanden.

Kosten lopen op vanwege anderhalvemetermaatschappij

- Vervoer van en naar de bedrijven is veranderd vanwege de aanscherpte maatregelen. Er worden onder andere touringcars ingezet en dit is uiteraard niet efficiënt en daarmee kostbaar. De vraag is hoe lang dit houdbaar is. Een werknemer kost momenteel al snel een euro per uur duurder voor een teler.
- Huisvesting voor uitzendkrachten is goed te regelen. Er worden iets meer huizen gehuurd om vooral nieuwkomers apart te houden van de al in Nederland aanwezige arbeidskrachten.

Stilte voor de storm

Tot medio april 2020 is het de meeste bedrijven in de glastuinbouw gelukt om aan voldoende arbeidskrachten te komen. Dat betekent echter niet dat er geen problemen met het verkrijgen van arbeid zullen gaan komen.

De sierteeltsector is heel langzaam weer aan het opschalen naar het oude niveau. Dat betekent dat er per week weer meer flexibele arbeidskrachten worden gezocht voor de bloemen- of plantenteelt, veiling en handelsbedrijven. Tegelijkertijd nemen per week ook de werkzaamheden op het glasgroentebedrijf toe. Waar de uitzendbureaus de glasgroentebedrijven tot nu toe nog hebben kunnen bedienen met personeel is het wel merkbaar dat dit meer moeite kost. Voor de sierteeltbedrijven is dit signaal momenteel al sterker. In alle gevallen is er een sterke afhankelijkheid van de arbeidsmigrant. In het scenario waarin half mei alles weer enigszins normaliseert binnen Europa – onder andere doelend op de huidige reisbeperkingen – zal arbeid nog op tijd ingevuld kunnen worden in de piekperiode tot en met begin juli. Een en ander hangt ook

samen met hoe er binnen Europa duidelijke en heldere afspraken gemaakt kunnen worden over het reisverkeer van arbeidsmigranten. Denk wellicht aan speciale corridors om seizoenarbeiders vanuit Oost-Europa te laten reizen naar Nederland, maar ook naar landen als Italië, Frankrijk, Duitsland. Daarnaast speelt concurrentie tussen landen een rol, omdat arbeidsmigranten voor land- en tuinbouw op vele plekken in Europa gewenst zijn. Zo heeft men alleen al in Duitsland de komende tijd maar liefst honderdduizend arbeidskrachten nodig om allerhande gewassen te oogsten. Tachtigduizend mensen mogen alsnog vanuit Oost-Europese landen naar Duitsland komen, de overige twintigduizend moeten binnen Duitsland worden gevonden.

Wanneer arbeidsmigranten onvoldoende kunnen of willen afreizen naar Nederland zal er toch meer gekeken moeten worden naar hoe vraag en aanbod binnen Nederland beter gematcht kan worden. De platforms zijn er al, maar het vraagt een toenadering van zowel de potentiële werknemers (veelal afkomstig uit andere sectoren) en de glastuinder. Beide hebben (hoge) verwachtingen ten aanzien van inhoud en beloning die mogelijksterwijs bijgesteld moeten worden.

7. Discussie

De conclusies binnen dit kortlopende onderzoek zijn uiteraard het resultaat van een beperkte analyse. Ondanks dat laat het wel zien hoe afhankelijk een groot deel van de glastuinbouwketen is van uitzendkrachten welke grotendeels arbeidsmigranten betreffen. Juist in deze crisistijd wordt dat extra zichtbaar. Arbeidsmigranten zijn van groot belang voor de Nederlandse arbeidsmarkt en onze economie. Ze werken veelal in cruciale sectoren, zoals de land- en tuinbouw. (Negatieve) berichtgeving over arbeidsmigranten is vaak een gevoelig punt voor de sector. Toch doet de tuinbouwsector er wellicht goed aan om zich te oriënteren op alternatieve mogelijkheden naast de inzet van arbeidsmigranten bij het uitvoeren van arbeid. Dit om daarmee de afhankelijkheid van dergelijke arbeidskrachten te verkleinen. Waarom? Een aantal verzamelde meningen als voer voor verdere discussie:

- De verwachting dat half mei weer voldoende arbeidsmigranten deze kant op zullen komen wordt deels weerlegd in een recente analyse van ABN-AMRO. ABN-AMRO stelt dat er wel eens 'een oorlog om de arbeidsmigrant' zou kunnen gaan uitbreken. Dat wordt onder meer onderbouwd met het voorbeeld van Duitsland dat het seizoenarbeiders sinds kort aantrekkelijk maakt met als mogelijkheid om langer te werken zonder premies af te dragen. Die voordelen biedt Nederland vooralsnog niet. Per 1 januari 2020 heeft de Duitse overheid ook al het minimumloon verhoogd van 9,19 euro naar 9,35 euro voor werknemers van 18 jaar en ouder. Dit geldt ook voor alle buitenlandse werknemers die op Duits grondgebied werkzaam worden gesteld door hun werkgevers. Ook geven 3 Duitse deelstaten – gelegen tegen de Poolse grens – extra vergoedingen aan arbeidsmigranten.

Ook in Italië weten ze niet hoe ze de oogst van het veld moeten krijgen nu door corona seizoensarbeid vrijwel onmogelijk is. Dit is terug te vinden in een recent artikel in het NRC Handelsblad. De landbouworganisatie Confagricoltura waarschuwt in dit artikel (7 april 2020) dat er op korte termijn 200.000 seizoenarbeiders nodig zijn in de landbouw. In Veneto, in het noordoosten, staan de aardbeien te verrotten op het veld en is er niemand om de asperges te steken. Wijnboeren zeggen dat ze onvoldoende handen hebben om de wijngaarden voor te bereiden op het nieuwe seizoen. Na Pasen begint in het zuiden het planten van de tomaten voor de industrie en ook daar zijn enorme tekorten aan mensen.

- Onze afhankelijkheid van buitenlandse arbeidskrachten staat in contrast met de manier waarop soms met deze mensen wordt omgegaan. Ze ontvangen meestal het minimumloon. Volgens Tuur Elzinga, vicevoorzitter van vakbond FNV, is het hoog tijd dat arbeidsmigranten meer waardering krijgen, óók in Nederland (bron: NOS Nieuwsuur). Hoewel de wet werkgevers verplicht om het minimumloon uit te betalen en de cao's te volgen, bestaan er in de praktijk ook constructies waardoor een buitenlandse arbeidskracht toch goedkoper is dan een Nederlandse, zoals door het openen van een brievenbusvestiging in Oost-Europa, om het betalen van sociale premies in Nederland te ontlopen. ABU geeft aan dat het beeld van onderbetaling van arbeidsmigranten – als zijnde een wijdverbreid verschijnsel - een hardnekkig misverstand is. Alle uitzendorganisaties die

zijn aangesloten bij de ABU of de NBBU zijn verplicht om de ABU- of NBBU-cao toe te passen. Ook stelt zij dat voor uitzendondernemingen die zijn aangesloten bij de ABU of NBBU genoemde soort constructies gewoon niet zijn toegestaan. Ook door de coronacrisis ontstaan er situaties rondom arbeidsmigranten welke FNV recent aan het licht brengt. Veel arbeidsmigranten voelen zich niet veilig omdat de situatie op het werk, in hun woning en in het vervoer naar werk niet voldoet aan de richtlijnen van het RIVM (bron: NOS nieuws). Frank van Gool (CEO OTTO Work Force) zegt:

'Als uitzendbureau en als huisvestingsorganisatie nemen wij op tal van manieren onze verantwoordelijkheid, maar het effect daarvan staat of valt bij de opstelling van de werkgever en het verantwoordelijkheidsgevoel van de arbeidsmigrant zelf. In de praktijk zien we dat dit samenspel heel goed functioneert.'

Ooit waren veel Nederlanders werkzaam in het veld of in de kas, maar dat willen veel Nederlanders niet meer. Ze hebben afstand genomen van de agrarische sector. De coronacrisis legt ook bloot hoezeer de glastuinbouw afhankelijk is van de inzet van arbeidsmigranten. De sector is sterk gebaseerd op een model waar geld wordt verdiend door concurrentie op loonkosten. Wettelijk mag het. De coronacrisis biedt echter kansen om na te denken over mogelijke alternatieven zoals bijvoorbeeld een versnelde toepassing van robotisering in het oogstproces.

Tot nu toe zijn we nog niet het stadium van prototype voorbij en rijdt in geen enkele kas al een economisch renderende oogstrobot, maar digitalisering en robotisering denderen wel door. In de recent verschenen publicatie 'Arbeid in de toekomst' (Pekkeriet et al.) wordt gesteld dat het nog zeker 15-30 jaar gaat duren voordat de sector volledig is gemechaniseerd. Ook is te lezen dat er juist geen versnelling plaatsvindt omdat er tot nu toe altijd een goedkoper alternatief (vandaag de dag is dat de arbeidsmigrant) voorhanden was. Investeren in nieuwe technologie hangt uiteraard samen met het kunnen rond rekenen van de business case. Telers maken nog veel gebruik van de techniek die hen wordt aangeboden rondom de bestaande kas en het gewas. Door middel van experimenten en nieuwe verbindingen met andere partijen kan veel meer en sneller geleerd worden. Maar dan moeten telers wel mee gaan sturen en ondersteunen bij het zoeken naar mede-investeerders. Ook machinefabrikanten en toeleveranciers kunnen hier een aandeel in leveren door vaker gezamenlijk te werken aan totaaloplossingen voor de tuinder.

Referenties

Gesprekspartners/informanten

- Erik Kaemingk - Greenport Nederland / Gelderland
- Hans Koehorst – LTO Nederland
- Peter Loef – Glastuinbouw Nederland
- Niels Louwaars en Jaap den Dekker – Plantum
- Pieter van der Breggen - NL-jobs
- Walter Minderhout en Coen Meijeraan - Royal FloraHolland
- Cinthia Laarhoven - GroentenFruit Huis
- Matthijs Mesken – De Vereniging van groothandelaren in Bloemkwekerijproducten (VGB)
- Jack Janssen - AB Werkt
- Lisan van den Beukel – UWV
- Marc Ruijs - Wageningen Economic Research
- Laura Roebroeck – Groenpact
- Kirsten Peeters – Ministerie van Buitenlandse Zaken
- Jasper Dalhuisen – Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit

Literatuur

- ABF Research, 2018, Arbeidsmarkt Colland 2018; Arbeidsmarktstructuur sector agrarisch en groen in beeld
- ABU, Arbeidsmigranten. Van groot belang voor Nederland, Whitepaper, 2018
- BPL Pensioen, Jaarverslag 2018
- Colland, sectorfiche glastuinbouw 2018
- Colland, sectorfiche open teelten tuinbouw 2018
- Donker van Heel, P. en R. Hoevenagel, Arbeidsmarkt Groothandel Bloemen en Planten 2016, Panteia
- Donker van Heel, P. en R. Hoevenagel, Arbeidsmarkt Groothandel Groenten en Fruit 2016, Panteia
- Mesters, H., Corona en de oorlog om de arbeidsmigrant, 2020, ABN-AMRO
- Pekkeriet, E. en G. Splinter, 2020. Arbeid in de toekomst; Inzicht in arbeid en goed werkgeverschap in de tuinbouw, 2020, Wageningen University & Research

Websites

- <https://werkgeverslijn.nl/webinars-coronavirus/>
- www.agrimatie.nl
- www.collandarbeidsmarkt.nl
- <https://www.stvda.nl/nl>
- www.glastuinbouwnederland.nl
- <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid>
- <https://www.hortipoint.nl/vakbladvoordebloemisterij/>
- <https://www.greenports-nederland.nl/>
- www.cbs.nl
- www.ottoworkforce.nl 'Waardering voor arbeidsmigranten onder Nederlanders neemt toe'
- www.nos.nl/nieuwsuur 'Meer meldingen rond arbeidsmigranten: Cowboybedrijven omzeilen de wet'
- www.nos.nl 'Arbeidsmigranten vrezen ontslag, besmetting en reisbeperkingen door corona'
- www.nrc.nl 'In Italië rotten de aardbeien op het veld'
- www.nrc.nl 'Steun is er volop, maar de uitzendkracht grijpt mis'

Meer informatie

Gerben Splinter
T +31 (0)70 335 82 50
E gerben.splinter@wur.nl
www.wur.nl/economic-research

2020-039e