

# Masterplan Internationale Werknemers



De glastuinbouw is een belangrijke werkgever met een diversiteit aan banen met volop ontwikkelingsmogelijkheden. Door het jaar heen werken zo'n 80.000 mensen in deze sector. Op de bedrijven is veel productiewerk en bovendien is het werk in diverse teelten sterk seizoensgebonden. Dit vraagt om veel mensen, die op de arbeidsmarkt in Nederland onvoldoende beschikbaar zijn. Voor de invulling van hun personeelsvraag werken glastuinbouwondernemers daarom vaak samen met uitzendbureaus. Zij zijn gespecialiseerd in de werving en selectie van internationale werknemers, nemen hen in dienst en zorgen voor de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Echter, de verantwoordelijkheid voor de werk- en woonsituatie van deze groep werknemers ligt zowel bij het uitzendbureau als bij de glastuinbouwondernemer. In de praktijk blijkt dat een deel van de ondernemers zich onvoldoende bewust is van zijn verantwoordelijkheid richting uitzendkrachten in zijn algemeenheid en internationale werknemers in het bijzonder. Dit leidt tot onwenselijke situaties en druist in tegen de norm: "Goed werkgeverschap voor iedere werknemer in de glastuinbouw."

## AMBITIE

Glastuinbouw Nederland heeft de ambitie om te komen tot een sector die bekend staat als een goede en aantrekkelijke werkgever met een professioneel en sociaal personeelsbeleid, een eerlijke, veilige en gezonde werkomgeving en goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Om bij te dragen aan deze ambitie heeft de werkgroep Arbeidsmarkt en Onderwijs het Masterplan Internationale Werknemers opgesteld.

## DOEL

Het doel van dit masterplan is glastuinbouwondernemers nog bewuster te maken van hun verantwoordelijkheden richting internationale werknemers, hen stimuleren deze zorgplichten na te komen en dit, met de handvatten die zij hiervoor krijgen, uit te dragen naar de samenleving.



## ACHTERGROND & CIJFERS

### ► Meer flex dan vast

De Nederlandse glastuinbouwsector telt 2.780 professionele bedrijven, waarvan 1.180 glasgroente- en 1.600 sierteeltbedrijven. Op deze bedrijven werken 80.000 werknemers. In de piekperiode loopt dit op tot ruim 113.000 mensen. Hiervan is 72% flexibel inzetbaar en van dit deel is 80% afkomstig uit het buitenland.

Het seizoensmatige karakter op het merendeel van de glastuinbouwbedrijven, leidt er toe dat werkgevers aan het overgrote deel van hun personeel geen dienstverband voor onbepaalde tijd kunnen aanbieden. Door belichting wordt het teeltseizoen op zo'n 40 procent van de bedrijven verlengd, maar ook dan blijven bedrijven te maken houden met een wisselende arbeidspiek. Daarnaast speelt het te grote financiële risico voor werkgevers bij ziekte en ontslag. Verder blijkt dat een grote groep internationale werknemers zelf graag flexibel blijft, zodat zij terug kunnen naar hun land van herkomst op het moment dat zij dat willen.

### ► Betrokkenheid op de werkvloer

Kijkend naar de betrokkenheid van uitzendkrachten op de glastuinbouwbedrijven blijkt dat op 81 procent van de bedrijven deze groep werknemers actief aanwezig is bij reguliere personeelsactiviteiten. Bij 11 procent worden internationale werknemers betrokken bij de personeelsvertegenwoordiging of OR.

### ► Grote economische waarde

De toegevoegde economische waarde van internationale werknemers is groot. Arbeidsmigranten dragen voor ongeveer 11 miljard euro bij aan het nationaal inkomen, becijferde de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen). De land- en tuinbouwsector is als grootste bedrijfstak goed voor 1,4 miljard euro. Iets meer dan de helft van de bijdrage van migranten aan het BBP komt ten goede aan lonen en premies voor deze arbeidsmigranten zelf. Het deel dat na aftrek daarvan overblijft - een kleine 5 miljard euro - kan worden gezien als netto bijdrage van internationale werknemers aan de welvaart van Nederland.

## SPEERPUNTEN

### 1. Inhoud geven aan goed werkgeverschap

Samen met werkgevers en werknemers wordt de "Meetlat - Met plezier werken in de kas" ontwikkeld. In deze online tool, opgezet met de Universiteit van Tilburg, staat gedefinieerd waar goed werkgeverschap richting internationale werknemers minimaal aan moet voldoen. Deze tool wordt op 1 juni 2021 gelanceerd. Vanaf dit moment wordt twee keer per jaar onder werknemers gemeten hoe het gesteld is met het werkgeverschap in de glastuinbouw. Om het kennisniveau van werknemers te vergroten, wordt een bewustwordingscampagne gestart.

### 2. Wegwijs in verantwoordelijkheid

Via de checklist "Werken met internationale werknemers – wat zijn uw verantwoordelijkheden in het kader van eerlijk, veilig en gezond werk" wordt duidelijk gemaakt welke verantwoordelijkheden de ondernemer heeft in relatie tot werknemers die via een uitzendbureau werken. Deze wordt 1 april 2021 gepubliceerd. In samenwerking met Stigas wordt beoordeeld of ook de Arbocatalogus Glastuinbouw en de risico-inventarisatie en -evaluatie wordt aangepast. Indien wenselijk wordt dit uiterlijk 1 juli 2021 gerealiseerd.



### 3. Van flex naar vast

Bevorderen van doorstroom van internationale werknemers naar vaste dienstverbanden waar dit mogelijk is door:

- Op 1 mei 2021 een stappenplan publiceren dat werkgevers kunnen gebruiken als zij internationale werknemers in vaste dienst willen aannemen.
- Onderzoek uit te laten voeren dat inzicht geeft in de huidige doorstroom. De resultaten hiervan zijn 1 juni 2021 bekend;
- Op 1 oktober 2021 een notitie te publiceren aangaande de aanpak van deze belemmeringen.

### 4. Erkende bedrijven werken met gecertificeerde uitzendbureaus

Bevorderen dat er in de sector alleen met SNA en SNF gecertificeerde uitzendbureaus wordt samengewerkt door:

- De informatievoorziening per 1 maart 2021 hierover via de website van Glastuinbouw Nederland te verbeteren.
- De samenwerking met alleen gecertificeerde uitzendbureaus en het hebben van eigen gecertificeerde huisvesting per 1 oktober 2021 te koppelen aan de lidmaatschapsvoorwaarden van Glastuinbouw Nederland.
- Uiterlijk 1 oktober 2021 een besluit te nemen of de inlenersbeloning een onderdeel wordt van de norm waar uitzendbureaus met opdrachtgevers in de glastuinbouwsector aan moeten voldoen.

### 5. Gecertificeerde huisvesting is de norm

Biedt de ondernemer zelf huisvesting aan, dan is deze óf SNF óf AKF gecertificeerd. Dit wordt per 1 oktober 2021 gekoppeld aan de lidmaatschapsvoorwaarden van Glastuinbouw Nederland.

### 6. Helpdesk met betrekking tot goed werkgeverschap inrichten

Inrichten van een 1e lijns helpdesk voor werkgevers in relatie tot het werkgeverschap van internationale werknemers.

### 7. Duurzame ontwikkeling stimuleren

Een opleidingsprogramma inclusief tools inrichten voor duurzame ontwikkeling van internationale werknemers. Uiterlijk 1 mei 2021 wordt in samenwerking met DOORZAAM en Kasgroei gestart met activiteiten om ondernemers te stimuleren hun internationale werknemers op te leiden. Per 1 mei 2021 wordt een overzicht gepubliceerd over opleidingen voor internationale werknemers.

### 8. Verwijsfunctie internationale werknemers

Via de website van Glastuinbouw Nederland ondernemers van informatie voorzien waarmee zij internationale werknemers de weg kunnen wijzen wat betreft regelgeving.

### 9. Meldpunt Misstanden Glastuinbouw

Oprichten digitaal meldpunt bij Glastuinbouw Nederland waar meldingen en signalen van mogelijk niet correcte naleving van arbeidsvoorwaarden, arbeids- en woonomstandigheden bij leden en bij uitzendbureaus kunnen worden gemeld. Glastuinbouw Nederland geeft de meldingen door aan de instanties Inspectie SZW, SNCU, SNA, SNF en AKF en neemt contact op met het betreffende bedrijf.

### 10. Maatschappelijke Raad van Advies inrichten

Er wordt met ingang van 1 mei 2021 een Raad van Advies ingericht om advies uit te brengen aangaande de invoering, voorgang en monitoring van dit plan.

### 11. Medewerking verlenen aan sectorbrede aanpak 10-puntenplan LTO Nederland

LTO Nederland heeft samen met de regionale LTO-organisaties en sectororganisaties waaronder ook Glastuinbouw Nederland een 10-puntenplan opgesteld. Dit plan betreft een aantal sector overstijgende thema's.