

## Initiatiefvoorstel



<b>Registratienummer:</b> (in te vullen door de raadsgriffie)
<b>Datum: 18 oktober 2013</b>
Aan de Agendacommissie: agenderen voor de Debatraad van 12 november 2013
<b>Steller: Tijn Corporaal namens de fractie van GroenLinks</b>
<b>Onderwerp: Nieuwe banen creëren voor jongeren in de Land- en Tuinbouwsector in Houten</b> (Van kansloze jongere naar kansrijke praktijkwerker)
<b>Voorgenomen besluit:</b> De raad verzoekt het college om: <ul style="list-style-type: none"><li>• Naast de bestaande inspanningen om werkloze jongeren aan het werk te helpen via de regionale sociale dienst WIL, actie te ondernemen om ook voor niet in werklozenbestanden opgenomen jongeren te komen tot meer werkgelegenheid in de land- en tuinbouwsector rond Houten.<sup>1</sup></li></ul> De raad verzoekt het college daarom specifiek om: <ul style="list-style-type: none"><li>• Haar zorg over de fricties op de arbeidsmarkt voor Houtense jongeren kenbaar te maken op de voor het college geëigende manieren en te bespreken met LTO Noord, afdeling Houten-Bunnik en de NFO, regio Houten.</li><li>• Samen met bovengenoemde partners, WIL en het Wellantcollege mogelijkheden te onderzoeken om meer Houtense jongeren aan het werk te krijgen in banen van langere duur, bijvoorbeeld door in een werkconferentie het idee van de Werkschool zoals omschreven in bijlage 2 bij dit voorstel nader uit te werken.</li><li>• Kansen te benutten om in samenspraak met de sector – bijvoorbeeld met gebruikmaking van landelijke en Europese subsidiemogelijkheden in het kader van een Regionaal Actieplan Jeugdwerkloosheid – Houten te positioneren als <b>pilotgemeente</b> om nieuwe banen voor Houtense jongeren te realiseren in de land- en tuinbouwsector.</li><li>• De gemeenteraad op de gebruikelijke wijze te informeren over de voortgang.</li></ul>

<sup>1</sup> Rond Houten is de land- en tuinbouwsector belangrijk en het Wellantcollege is in Houten gevestigd. Het is denkbaar dat ook in andere sectoren meer langdurige banen gecreëerd kunnen worden.

## 1. Situatie op de arbeidsmarkt

Landelijk gezien is de jeugdwerkloosheid gestegen tot boven de 16 procent, overeenkomend met 150.000 jongeren. Uit cijfers van het UWV blijkt dat in de regio Midden-Nederland steeds meer WW-uitkeringen aangevraagd worden. In de regio Midden-Nederland, waartoe Houten behoort, vormen jongeren tot 27 jaar 13% van alle geregistreerde werkzoekenden. Het aantal geregistreerde jonge werkzoekenden is gestegen met 80 procent ten opzichte van vorig jaar. Eind april 2013 stonden ruim 3000 jongeren tot 27 jaar geregistreerd als werkzoekend.<sup>2</sup>

Jongeren die hun opleiding niet afronden en daardoor geen startkwalificatie verkrijgen, schrijven zich niet altijd in voor een WW-uitkering. Na het uitvallen op school is het voor hen lastig om zonder extra ondersteuning de arbeidsmarkt te betreden. Laaggeschoolde jongeren in Houten zijn wel regelmatig kortdurend aan het werk in tijdelijke baantjes, maar zonder dat zij een uitkering krijgen of in een leertraject participeren.

Volgens gegevens van het CBS<sup>3</sup> telt Nederland tegelijkertijd bijna 600.000 arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa. Dit aantal vertoont een lineaire stijging. Zo werd in 2010 nog geschat dat toen maximaal 340.000 arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa in Nederland werkzaam waren.<sup>4</sup>

## 1. Probleemstelling

De afgelopen jaren is in hoog tempo een aparte situatie ontstaan. De werkloosheid is sterk gestegen, maar er is wel werk. Werkloze laagopgeleide jongeren die zouden kunnen werken, werken steeds minder in de banen die er wel zijn. (Jonge) Nederlanders die niet als werkloos staan ingeschreven en tijdelijk zouden kunnen werken, komen niet aan het werk omdat veel seizoensbanen die beschikbaar komen, al gereserveerd zijn voor arbeidsmigranten (zie voorbeelden in bijlage 2).

Dit initiatiefvoorstel is ontstaan vanuit **constructieve bezorgdheid**. Wij zien het als onze taak als lokale politici om onze bezorgdheid uit te spreken en mee te denken aan oplossingen voor verandering van de huidige situatie.

De initiatiefnemers vinden het ongewenst dat Nederlandse jongeren in deze tijd, waarin jongeren zelf geen werk kunnen vinden, nauwelijks werkzaam zijn in deze sector, waar naar onze mening heel goed ook Nederlandse (ongeschoolde) jongeren werkzaam kunnen zijn in een echte baan.

Wij willen de kansen op werk voor jongeren in de Land- en Tuinbouwsector in samenspraak met de ondernemers, onderwijsorganisaties, de regionale sociale dienst WIL en andere partners in de arbeidsmarkt Utrecht-Midden de komende jaren vergroten.

## 2. Aanleiding voor dit initiatiefvoorstel in Houten

Terwijl de werkloosheid stijgt, wordt binnen de land- en tuinbouw met het oog op tewerkstelling van arbeidsmigranten steeds meer vaste huisvesting gerealiseerd. Zo stelde het College van B en W in oktober 2012 in de collegebrief "Evaluatie beleidsnotitie Huisvesting (buitenlandse) seizoenswerknemers in de fruitteelt"<sup>5</sup> dat *"in het voorjaar van 2012 slechts 2 bedrijven een*

<sup>2</sup> 'Zorgen om huisvesting in fruitsector en 'Aantal WW-uitkeringen stijgt', Trefpunt Houten, 31 juli 2013

<sup>3</sup> 'Aanpak 'spookmigranten' nagevolgd', NOS, 20 augustus 2013, <http://bit.ly/16FhZBg>

<sup>4</sup> CBS Statline (2012) Aedes Kenniscentrum, <http://bit.ly/H5gFgJ>

<sup>5</sup> [Collegebrief Evaluatie beleidsnotitie Huisvesting \(buitenlandse\) seizoenswerknemers in de fruitteelt](#)

*omgevingsvergunning hebben aangevraagd. Inmiddels wordt met enkele bedrijven gesproken over eveneens een aanvraag. Dit gegeven leidt tot het voorstel om het maximum aantal locaties voor vaste werkers te handhaven op 10 locaties.”*

Eind juni 2013 besloot het College van B en W<sup>6</sup> echter vanwege het grote aantal aanvragen van ondernemers alsnog het aantal locaties uit te breiden met nog eens tien locaties. De indieners vroegen zich af: wat is er in de tussentijd gebeurd? Hoe kan het dat in korte tijd zoveel meer aanvragen zijn ingediend dan in oktober 2012 werd verwacht?

Naar aanleiding van de locatie-uitbreiding stelde de fractie van GroenLinks schriftelijke vragen aan het college van B en W. Hierbij werd onder andere de vraag gesteld: *“hoe gaat de gemeente voorkomen dat ook volgend jaar veel buitenlandse arbeidsmigranten in bijvoorbeeld de fruitsector worden ingezet, terwijl de werkloosheid onder jongeren in Nederland tot nooit vertoonde hoogte aan het stijgen is?”*

GroenLinks plaatste op 24 juli jl. ook een artikel in het Houtens Nieuws met als titel: *“Bied jongeren vernieuwende werkervaring in de fruitsector.”*<sup>7</sup> Naar aanleiding van dit artikel werd er door een lokale fruitteler uit Schalkwijk gereageerd en gewezen op initiatieven die al plaatsvinden. De fruitteler gaf aan dat door de weinig beschikbaarheid van lokale krachten en een mindere motivatie bij Nederlandse jongeren de inzet van arbeidsmigranten noodzakelijk is. Ook de voorzitter van LTO, afdeling Bunnik-Houten, de heer W. van Wijk reageerde. De heer van Wijk gaf aan geïnteresseerd te zijn in mogelijke vernieuwingen maar vroeg zich wel af hoe dit ingevuld kon worden. Hij gaf aan namens de sector open te staan voor samenwerking om ideeën verder uit te werken.

### **3. Analyse**

De Nederlandse Land- en Tuinbouwsector heeft een periode gekend, waarin het erg moeilijk was om aan arbeidskrachten te komen. De afgelopen jaren werd daarom stevig geïnvesteerd op het oplossen van dit probleem. Zo is beleid ontwikkeld om de ondernemers te ondersteunen. Een aantal ondersteuningsplannen zijn echter pas uitgewerkt, nadat de werkloosheid in Nederland sterk begon te stijgen.

Zo werden in september 2012 gemaakte afspraken tussen LTO Nederland en de Belastingdienst over toepassing van de zogenaamde “cafetariaregeling” voor buitenlandse seizoenarbeiders in de agrarische sector. Deze afspraken die in ieder geval gelden tot 31 december 2014 pakken fiscaal gunstig uit voor zowel de ondernemer als voor de arbeidsmigrant.

Zo is een situatie gegroeid, waarbij Nederlandse jongeren in het nadeel zijn gekomen ten opzichte van arbeidsmigranten. Hiervoor bestaan verschillende redenen:

1. De ondernemers zijn ingespeeld op het werken met arbeidsmigranten. De ondersteuning van de ondernemer is goed verzorgd door LTO Nederland. Het werken met arbeidsmigranten is daardoor steeds eenvoudiger geworden.
2. Er bestaan fiscale regels die voor de ondernemer en voor de arbeidsmigrant gunstig uitpakken. Hierdoor bestaat er vanuit “gezonde bedrijfsvoering” een stimulans om met arbeidsmigranten te werken in plaats van met Nederlandse jongeren.
3. Nederlandse jongeren hebben te maken met barrières voor toetreding tot de arbeidsmarkt in de land- en tuinbouw. Het werk bij één werkgever vindt vaak plaats gedurende slechts een aantal weken. Daarna moeten weer administratieve procedures worden doorlopen. Dit werpt een drempel op voor de jongeren om langere tijd in de sector aan het werk te kunnen

<sup>6</sup> [Collegebrief verruiming beleid huisvesting \(buitenlandse\) seizoenswerknemers](#)

<sup>7</sup> <http://houten.groenlinks.nl/bied-jongeren-vernieuwende-werkervaring-in-de-fruitsector>

zijn.

4. De ondernemer heeft vaste werkrelaties opgebouwd met groepen arbeidsmigranten. Het is voor hem eenvoudiger om aan het eind van het seizoen de migranten direct vast te leggen voor het volgende jaar. Daardoor komen de banen niet beschikbaar voor Nederlandse jongeren.
5. Als de ondernemer zijn bezetting rond heeft, bestaat er minder aanleiding om personeel te werven onder Nederlandse jongeren. Als hij bovendien tevreden is over de inzet van zijn arbeidskrachten en hier financieel voordeel bij heeft, is er geen prikkel om de situatie te veranderen. Bovendien zijn de in het land opgedane ervaringen met de inzet van werkloze jongeren niet onverdeeld gunstig. Ook dat vormt voor de ondernemers geen extra prikkel om met jongeren te werken.<sup>8</sup>

In bijlage 1 "*Waarom hebben Nederlandse jongeren geen gelijke kansen?*" wordt een uitwerking gegeven met voorbeelden van ondernemers.

#### 4. Conclusie

Er bestaat reden tot zorg. Houtense jongeren *kennen de land- en tuinbouwsector steeds minder van binnenuit*. De aanname wordt snel gedaan dat zij nog steeds niet willen werken in deze sector. Echter, doordat jongeren het werk niet ervaren en het niet aantrekkelijk lijkt voor werkgevers om Nederlandse jongeren werkend te laten kennismaken met de sector, komen steeds minder jongeren op het idee iets in de sector te gaan doen. Hierdoor dreigt de sector te worden afgeschreven als potentieel interessant voor Houtense jongeren, terwijl laaggeschoolde jongeren tegelijkertijd in toenemende mate geen werk hebben.

##### **Positief stimuleren**

We vinden het belangrijk dat de samenleving verantwoordelijk blijft om jongeren te interesseren om in de sector te werken. Wij willen dat ingezet wordt op het **positief stimuleren** van jongeren om in de land- en tuinbouwsector aan de slag te gaan. Vergelijkbaar met wervingsacties voor het leger of de Koninklijke Marine kunnen wervingsacties worden gestart waarin de land- en tuinbouw nadrukkelijker wordt voorgesteld:

- als een stoere sector, waarin je geld kan verdienen
- waarin het leuk is om met je handen te werken, waarin je beweegt en vaak buiten bent
- waarmee je je kansen op toekomstig werk vergroot, omdat je veel werkervaring opdoet over de land- en tuinbouw en verwante sectoren. Je bouwt aan een cv
- waarin je tijdens het jaar verschillende soorten ondernemers leert kennen
- waarin de beleving groeit met de producten in de winkel
- waarin het gezellig is tijdens de koffiepauzes en je veel internationale contacten kunt opdoen.

##### **Ontzorgen: één contract over een langere periode**

Voor jongeren kan de sector interessant worden als hen op een nieuwe manier perspectief wordt geboden door in plaats van een werkervaringsplaats een baan aan te bieden. Daarom doen wij een voorstel voor de introductie van een nieuwe manier van contracteren.

Biedt jongeren in Houten een (jaar)contract aan, waarmee een inkomen wordt verdiend volgens het minimum(jeugd)loon, waarbij tijdens de contractperiode bij verschillende werkgevers

---

<sup>8</sup> Naar aanleiding van de door GroenLinks gestelde vragen is door het college opnieuw contact gezocht met de NFO, regio Houten. Dit heeft geleid tot enkele nieuwe projecten waarbij kandidaten met werkervaringsplaatsen via WIL kennis kunnen maken met werkzaamheden die niet direct specifieke kwaliteiten en vaardigheden vereisen in een kwetsbaar proces. Gedacht wordt aan sorteerwerkzaamheden.

werkzaamheden worden verricht. Onder één contract bij meerdere werkgevers aan de slag.

Gedurende de contractperiode werken de arbeidskrachten in opeenvolgende seizoenperiodes bij verschillende telers, in bijvoorbeeld de glastuinbouw, bollen-, (pot)planten en groenteteelt, zacht fruit, hard fruit en boomkwekerijen, afgewisseld met korte onderwijsmodules over de producten waarmee ze werken. In bijlage 2 werken we dit idee nader uit.

We willen graag dat samen met LTO-Noord Houten-Bunnik, NFO en de lokale onderwijspartners zoals het Wellantcollege wordt doorgedacht over het creëren van een leer/werkplek nieuwe stijl voor jongeren in Houten. In gesprek met de branche kunnen juist nu nieuwe ideeën worden uitgewerkt, want in het kader van het Regionale Actieplan jeugdwerkloosheid zijn er ook subsidiemogelijkheden aanwezig ter ondersteuning.

### **Arbeidsmigranten blijven nodig**

Het is nadrukkelijk niet de bedoeling om arbeidsmigranten te weren, wel om het speelveld gelijkwaardiger te maken. Arbeidsmigranten zullen zeker nodig blijven op de Nederlandse arbeidsmarkt. De bedoeling van dit voorstel is om beleid te ontwikkelen waarbij meer Nederlandse jongeren op de land- en tuinbouwarbeidsmarkt actief worden. We willen perspectief bieden aan jongeren. Als één of twee op de vijf werknemers op termijn weer een Nederlandse arbeidskracht is, dan werken er over enkele jaren weer veel meer Nederlandse jongeren in de land- en tuinbouw.

## **5. Voordelen van meer banen voor Nederlandse jongeren in de land- en tuinbouw**

Maatschappelijk gezien heeft het werken van jongeren veel voordelen:

- Jongeren die nu een uitkering ontvangen, zijn straks aan het werk. Iedere uitkering minder leidt tot minder uitgaven voor de gemeente.
- Elke werkende jongere levert de Nederlandse staat inkomsten op (belastingen en sociale premies).
- Jongeren die nu niet geregistreerd staan als werkzoekende (omdat ze thuis wonen, omdat ze tijdens het schooljaar afhaakten), kunnen door de modulaire opbouw van het programma gemakkelijk tussentijds instromen.
- Als jongeren meer te besteden krijgen, gaan ze ook meer uitgeven. Dat is goed voor de regionale economie.
- De binnenlandse bestedingen nemen toe in vergelijking tot het werken met arbeidsmigranten. Hierdoor worden meer btw-inkomsten verkregen.
- Jongeren die perspectief geboden wordt, voelen zich gewaardeerd. Ze tellen mee en beseffen dat de overheid hen belangrijk vindt. Hun zelfvertrouwen en vertrouwen in de overheid nemen toe. Ze gaan meer kansen zien en dat beïnvloedt hun sociale omgeving.
- Iedere jongere die leert over het werken in de Land- en Tuinbouw vertelt hierover aan anderen. Mogelijk wordt er zelfs gezonder geleefd en dalen de kosten van de gezondheidszorg.
- Het gevoel van saamhorigheid binnen Europa wordt versterkt als jongeren van verschillende nationaliteiten met elkaar samenwerken. Zo ontstaat meer kennis en begrip over elkaars achtergronden en wordt ontdekt wat jongeren in heel Europa gemeenschappelijk hebben.

## **6. Financiering van initiatieven**

De initiatiefnemers willen dat er tempo gemaakt wordt, want juist nú staat het onderwerp hoog op de agenda. Zo heeft de Nederlandse regering 50 miljoen euro vrijgemaakt voor de bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Op 16 september jl. werd bekend dat Nederland bovendien 30 miljoen euro uit het Europees Sociaal Fonds ontvangt om de jeugdwerkloosheid te verminderen.

Recent werd door de regering een begrotingsakkoord gesloten. Op 15 oktober jl. schreef de VNG in haar ledenbrief<sup>9</sup>:

*“Het Rijk stelt € 100 miljoen in 2014 en € 200 miljoen in 2015 ter beschikking voor verbetering van de arbeidsmarktpositie van jongeren.*

*Wat betekent dat voor gemeenten?*

*VNG hecht aan maatregelen die de jeugdwerkloosheid beperken en steunt het actieplan Jeugdwerkloosheid. Deze middelen kunnen daaraan worden toegevoegd. “*

Er is dus alle reden voor meer actie, juist nu.

Dit voorstel past goed bij het collegemotto **Houten Werkt**.

Het voorstel heeft relaties met de volgende onderwerpen:

- Samenlevingsopbouw
- Sociale zaken
- Welzijn en volksgezondheid
- Economische zaken
- Volkshuisvesting, wonen in het landelijk gebied
- Onderwijs
- Cultuur
- Internationale samenwerking
- Duurzaamheid
- Openbare orde

De agendacommissie wordt verzocht het initiatiefvoorstel te agenderen voor de debatraad van 12 november 2013.

**Bijlagen bij dit voorstel:**

- Bijlage 1: Huidige arbeidsmarktomstandigheden nader benoemd
- Bijlage 2: Meer jongeren aan de slag met een betaald (jaar)contract via Werkschool en Werkbedrijf?

**Indiener**

Tijm Corporaal  
fractievoorzitter van GroenLinks Houten

<sup>9</sup> [http://www.vng.nl/files/vng/brieven/2013/20131015\\_ledenbrief\\_addendum-vng-reactie-op-de-rijksbegroting-na-begrotingsakkoord\\_0.pdf](http://www.vng.nl/files/vng/brieven/2013/20131015_ledenbrief_addendum-vng-reactie-op-de-rijksbegroting-na-begrotingsakkoord_0.pdf)

## **Bijlage 1: Huidige arbeidsmarktomstandigheden nader benoemd**

In mei 2013 heeft LTO Nederland een nieuwe brochure “Huisvesting van arbeidsmigranten” uitgebracht.<sup>10</sup> Met deze brochure worden ondernemers onder het motto van goed werkgeverschap aangemoedigd de huisvesting goed te regelen. In de brochure worden ook de afspraken met de belastingdienst over de huisvesting onder de aandacht van de ondernemers gebracht.

Uit de brochure blijkt dat ondernemers voordelen krijgen als ze vaste huisvesting realiseren. Zo stelt de inspectie van SZW dat de werkgever maximaal 20 procent van het bruto wettelijk minimum(jeugd)loon mag verrekenen voor huisvesting, inclusief gas, water en licht. Ook uitzendbureaus mogen onder bepaalde voorwaarden woonkosten verrekenen met het loon:

### **Constatering 1:**

*De ondernemer die huisvesting realiseert, betaalt door de verrekening van huisvestingskosten, het minimumloon minus maximaal 20% van het minimumloon. Hierdoor is de door de ondernemer gehuisveste arbeidsmigrant een goedkopere arbeidskracht dan een Nederlandse arbeidskracht.*

In de brochure wordt daarnaast gewezen op een:

#### *Cafetariaregeling:*

Extra kosten die arbeidsmigranten maken voor huisvesting, levensonderhoud en de reiskosten van het thuisland naar Nederland kunnen door een collectieve afspraak die LTO heeft gemaakt met de belastingdienst op een fiscaal gunstige manier worden verrekend met hun overuren. De werkgever hoeft daardoor minder sociale premies en belastingen af te dragen over de gemaakte overuren. De buitenlandse werknemer betaalt minder werknemerslasten en inkomstenbelasting over de overuren. Hij houdt netto aanmerkelijk meer over.

### **Constatering 2:**

*De cafetariaregeling moedigt de werknemers aan om overuren te maken. Omdat arbeidsmigranten vaak tijdelijk werkzaam zijn in Nederland, vinden zij het maken van overuren niet erg, zeker niet als ze zo hun gemaakte huisvestingskosten fiscaal gunstig kunnen terugverdienen.*

#### *Vaste huisvesting maakt deelname van Nederlandse jongeren moeilijker*

Als ondernemers vaste huisvesting voor de arbeidsmigranten realiseren, willen zij die investering ook graag terugverdienen. Goede huisvesting is belangrijk, maar als dit leidt tot fiscale voordelen dan wordt het extra aantrekkelijk om ook in de toekomst met arbeidsmigranten te blijven werken.

De eerder aangehaalde LTO-brochure geeft enkele voorbeelden:

#### **Een fruitteler uit Buurmalsen:**

*De fruitteelt is een specifieke teelt met hele specifieke eigenschappen. Dit laat zich vooral kenmerken door de korte oogstperiode waar in vier weken tijd met 60 voornamelijk Poolse mensen het fruit geplukt wordt.*

#### **Een boomkweker en aspergeteler uit Helden:**

*Het productiewerk wordt **vrijwel geheel** door Polen gedaan. Ik heb een goed team aan het werk. Jonge jongens die hier geld willen verdienen en in de winter ook graag weer naar huis gaan. Dit past gewoon heel goed in onze bedrijfsvoering.*

<sup>10</sup> [http://agriconnect.nl/system/files/documenten/boek/lto\\_brochure - huisvesting arbeidsmigranten\\_lr\\_0.pdf](http://agriconnect.nl/system/files/documenten/boek/lto_brochure_-_huisvesting_arbeidsmigranten_lr_0.pdf)

**Een bloembollenteler uit Julianadorp:**

Het bedrijf kent 3 korte pieken van steeds 6 tot 8 weken waarin 6 tot 25 arbeidskrachten nodig zijn. De seizoenspieken worden al 10 jaar ingevuld met **grotendeels dezelfde Poolse werknemers**. De ondernemer creëerde huisvesting in een gloednieuwe schuur met daarin gloednieuwe huisvesting voor 25 arbeidsmigranten op zijn bloembollenbedrijf, een voorbeeld voor de regio. Het eindresultaat is heel mooi, maar de weg er naar toe was een hele lange, aldus de ondernemer. "De huisvesting kost ons meer dan het ons oplevert, maar het brengt ons ook veel. Het is een wisselwerking. Er is internet, er staat een auto klaar voor gebruik. Ik merk dat ze ook graag wat extra's voor ons doen."

**Een aardbeienteler in Etten-Leur:**

De ondernemer opent een deur van een ruimte waarin allerlei dozen staan met daarop Poolse en Litouwse namen. Ze zijn van de medewerkers die een groot deel van het jaar op zijn bedrijf werken. **90%** van hen komt elk jaar.

**Constatering 3:**

De inzet op vaste huisvesting draagt niet bij aan het stimuleren van deelname van Nederlandse jongeren. De werkgever heeft belang bij het huisvesten van arbeidsmigranten, want daardoor dalen zijn loonkosten. En omdat de ondernemers het met goede huisvesting steeds beter regelen, komen de arbeidsmigranten graag. Daardoor wordt het seizoenswerk nog meer gereserveerd voor arbeidsmigranten, terwijl de werkloosheid voor Nederlandse jongeren is gestegen.

**Constatering 4:**

Veel arbeidsmigranten komen elk jaar. De ondernemers pleiten daar ook voor. Er lijkt sprake van bescherming van de positie van de arbeidsmigrant. Kennelijk doet de sector geen moeite om de komst van de arbeidsmigrant overbodig te maken.

Medio september besteedde De Telegraaf ter gelegenheid van de start van het plukseizoen in de Betuwe aandacht aan de arbeidsmigranten<sup>11</sup>. Het artikel laat de manager Sociaal-Economisch Beleid van LTO Nederland aan het woord:

"Polen zijn niet goedkoper, gelijk werk is gelijk loon. Tenzij het illegaal gaat, via malafide organisaties. Polen zijn voor de tuinders juist lastiger, ze moeten voor huisvesting zorgen die ook brandveilig is. Bij mensen uit de buurt heb je dat niet, die zouden dus veel voordeliger zijn. Bovendien is de taal dan geen struikelblok." Maar er is een grote maar: Tuinders zoeken gemotiveerde mensen. Mensen die én kunnen én willen. En aan dat laatste schort het. Dat besef leeft onvoldoende bij het UWV, de gemeente en de uitzendorganisatie. De gemeente kan wel zéggen "ik heb 200.000 man voor je." Maar als die niet gemotiveerd zijn, wat moet je er dan mee? Mensen moeten wel een bedrijf runnen. LTO volgt een driesporenbeleid: voor vrij verkeer van arbeidsmigranten, voor het netjes organiseren daarvan en voor het aanspreken van bestanden van Nederlandse werklozen."

**Constatering 5:**

Binnen de sector wordt ontkend dat de concurrentiepositie van Nederlandse jongeren in het geding is.

**Constatering 6:**

Het LTO heeft een driesporenbeleid. Een vierde spoor "het stimuleren van mogelijkheden om als niet-werkzoekende te solliciteren naar een tijdelijke baan", wordt nauwelijks gevolgd. Hierdoor wordt de branche **te weinig** onder de aandacht gebracht als een aantrekkelijke branche voor jongeren.

In hetzelfde Telegraafartikel komt een ondernemer uit de Betuwe aan het woord:

<sup>11</sup> 'Toffe peren, die Polen', De Telegraaf, 14 september 2013, <http://m.telegraaf.nl/article/21889262/toffe-peren-die-polen>



Ik heb al achttien jaar Polen als plukkers zegt de fruitteler. “Dezelfde, ja. Twee weken voor we beginnen mail ik ze en dan komen ze. Veel stelletjes die vrij nemen van hun werk. Als je thuis € 2,- per uur krijgt en hier verdien je € 7,50 dan wil je wel. Dan pak je er in een paar weken een half jaarsalaris bij.”

Het artikel kreeg in een paar dagen meer dan duizend reacties, waaronder ook veel mensen die graag aan het werk willen.

#### **Constatering 7:**

*Arbeidsmigranten die in hun eigen land een vaste baan hebben, kunnen gewoon werkzaamheden verrichten in Nederland, terwijl de baan niet onder de aandacht van Nederlandse jongeren wordt gebracht.*

*Arbeidsmigranten kunnen gemakkelijk worden ingezet door werkgevers*

Werkgevers zijn ingespeeld op het aantrekken van arbeidsmigranten. Zo bestaat binnen de LTO de dochteronderneming LTO Seizoenarbeid, die *één loket* biedt voor administratieve zaken. Samen met de ondernemer en andere instellingen doet LTO Seizoenarbeid er alles aan om het administratief gezien zo gemakkelijk mogelijk te maken met het afsluiten van zorgverzekeringen, het aanvragen van zorgtoeslag en bijvoorbeeld *payrolling*. De werkgever bespaart daardoor op de loonkosten, heeft geen administratieve rompslomp meer, en geen werkgeversrisico's zoals loondoorbetaling bij ziekte en ontslag.<sup>12</sup>

In de brochure “Huisvesting van arbeidsmigranten” van LTO Nederland komt een ondernemer uit de Noordoostpolder aan het woord:

*“Voor onze kwekerij hebben wij in het voorjaar als onze piek is, 120 arbeidskrachten nodig. Veel van deze mensen gaan daarna door in de bloembollen of het wieden van onkruid bij de biologische bedrijven en daarna in het fruit. De pieken volgen elkaar op en arbeidskrachten schuiven met de pieken mee.”*

#### **Constatering 8:**

*De arbeidsmigrant ervaart weinig belemmeringen om verschillende kort cyclische banen achter elkaar te vervullen.*

---

<sup>12</sup> Bron: LTO seizoenarbeid, <http://www.seizoenarbeid.nl>

## **Bijlage 2: Meer jongeren aan de slag met een betaald (jaar)contract via Werkschool en Werkbedrijf?**

Wij willen niet alleen het probleem signaleren. Daarom reiken we in de bijlage bij dit voorstel een mogelijke oplossing aan om meer (Houtense) jongeren werkzaam te laten zijn in de land- en tuinbouwsector.

### **Geef jongeren een betaald jaarcontract via een Land- en Tuinbouw Werkschool en geef ze de mogelijkheid na de Werkschool door te stromen in het Werkbedrijf.**

*Jongeren solliciteren naar een baan met een normaal betaald (jaar)contract via de Land- en Tuinbouw Werkschool. Op deze school werken zij gedurende de looptijd van hun contract via de Werkschool bij een aantal opdrachtgevers die door middel van een convenant zijn verbonden met de Werkschool.*

Er zijn veel ongeschoolde banen in de land- en tuinbouwsector, alleen niet via één werkgever. In dit voorstel reiken we daar een oplossing voor aan.

### **Eén contract, verschillende seizoenopvolgende opdrachtgevers**

Gedurende de contractperiode werken de arbeidskrachten in opeenvolgende seizoenperiodes bij verschillende telers in bijvoorbeeld de glastuinbouw, bollen-, (pot)planten en groenteteelt, zacht fruit, hard fruit en boomkwekerijen, afgewisseld met korte onderwijsmodules over de producten waarmee ze werken.

Na afloop van de leer/werkperiode bestaat de mogelijkheid om in de sector te werken via het land- en tuinbouw Werkbedrijf, bij één van de opdrachtgevers, of bij verwante werkgevers in de keten die zij in hun leer/werkjaar hebben leren kennen.

### **Werken met een didactisch concept: leren op de werkplek**

Het onderwijs over de bedrijven waarop de jongeren gedurende het jaar werkzaam zijn, is praktisch van aard en vindt plaats in de winterperiode en de overgangsweken tussen de afronding van het werk bij de ene werkgever en de opstart van het werk bij de volgende werkgever.

De onderwijsmodules zijn flexibel ingericht (het nieuwe onderwijs). Deels wordt onderwijs gegeven via *blended learning*: niet alleen in de schoolbanken, maar ook met inzet van multimedia, waarbij de jongeren tijd- en plaatsafhankelijk de modules kunnen volgen. Zodra een groep zich aanmeldt, omdat ze bijvoorbeeld een periode bij een aardbeienteler volgen, wordt de module gestart. Als de jongeren in school samenkomen, vinden terugkoppelingsoopdrachten plaats naar de ervaren praktijk van de jongeren (bijvoorbeeld over opbrengst, biologische en chemische gewasbescherming, productie-opbrengst en productieverlies. Daarnaast leren de jongeren over de aardbeienlogistiek van de teler naar de supermarkt (prijs op het land en in het schap en de oorzaken daarvan), het bewaren van zacht fruit en de export van Hollandse aardbeien (inclusief prijs en gebruik in het buitenland).

### **cv-opbouw: competentie-ontwikkeling**

De keuze voor deze aanpak betekent kiezen voor ervaringsleren, voor het koppelen van kennis aan reeds opgedane ervaringen, en voor het bevorderen van de transfer van geleerde kennis en vaardigheden naar andere sectoren. Gedurende het contractjaar werken de werkgevers en de school nauw samen om ervoor te zorgen dat de jongere aan het einde van zijn contractjaar beschikt over toegenomen kennis en vaardigheden. Gestreefd wordt naar een kwalificatie die breder is dan alleen de productmodule, omdat men ook met teelt of kweek, gewasbescherming, opslag, transport en dergelijke in aanraking is gekomen. Daarmee wordt het toekomstperspectief voor de jongeren op de arbeidsmarkt vergroot.

Productmodules zijn bijvoorbeeld: zacht fruit, hardfruit, boomkweek, (biologische) groenten, bloembollen, potplanten en glastuinbouw. Modules wordt afgesloten met *modulekwalificaties*: bijvoorbeeld de kwalificatie Zacht fruit.

Gedurende het jaar logeren kleine groepen jongeren uit Houten eventueel ook op de locaties van de telers in andere provincies. Er kunnen ook jongeren uit andere provincies bij telers in Houten gehuisvest worden, omdat ze hier de werkschool volgen of omdat er tijdelijk werk in Houten voor hen is. De jongeren werken in kleine teams en worden gekoppeld aan een werkcoach. Ze komen daardoor ook echt in contact met andere nationaliteiten en maken kennis met andere Europese culturen. In het kader van hun opleiding kan eventueel internationale uitwisseling plaatsvinden, waarbij de jongeren tijdens het jaar ook op werkweek naar één van de landen gaan. Ze logeren daar bij voorkeur in plaatsen waar de arbeidsmigranten vandaan komen.

De ervaringen op andere locaties, het wonen op jezelf leveren *sociale kwalificaties* op: plannen en organiseren, werken in een dagritme, sociaal-emotionele vaardigheden in de groep, interculturele communicatie, taalvaardigheden (Engels), culturele kennis.

### **Goed werkgeverschap voor Nederlandse jongeren**

Bij dit voorstel is het uitgangspunt dat de jongeren een betaald (jaar)contract en praktijkonderwijs krijgen. Hierdoor wordt de jongeren perspectief geboden.

### **Administratief ontzorgen van jongeren en bedrijven**

Tijdens het contractjaar werken de jongeren binnen één contract voor meerdere opdrachtgevers. De jongeren zijn in dienst bij de Werkschool (later het Werkbedrijf) waar de deelnemende ondernemers bij zijn aangesloten. Daarmee is de Werkschool niet alleen formeel verantwoordelijk voor de opleiding, maar treedt hij tevens op als werkgever. Zo neemt hij bijvoorbeeld de payrolling voor zijn rekening. De betaling van de school door de werkgevers vindt plaats op dezelfde wijze als dat nu het geval is bij de constructies van LTO Seizoenarbeid<sup>13</sup> (payrolling) of via publiek-private samenwerking.

LTO Nederland vindt goed werkgeverschap belangrijk. Na afloop van de Werkschool zijn de jongeren veel praktijkervaring rijker. Ze zijn letterlijk in beweging gekomen, ze hebben modulekwalificaties en sociale kwalificaties ontwikkeld en hebben meer voeling met producten die ze dagelijks tot zich nemen. Ze zijn trots op wat ze kunnen en weten, aangemoedigd om verder mee te doen en het interculturele begrip is gegroeid. De laaggeschoolde jongeren doen weer mee in een samenleving die werkt!

### **Vervolgstappen**

Na hun Werkschoolperiode zijn verschillende vervolgstappen mogelijk:

1. Ze gaan aan de slag via het Werkbedrijf en worden nu door het Werkbedrijf ontzorgd.
2. Ze gaan aan de slag als vaste werknemer bij één van de opdrachtgevers uit de Werkschoolperiode.
3. Ze raken geïnteresseerd in branches die aan de land- en tuinbouwsector gerelateerd zijn.
4. Ze gaan iets anders doen, met een rugzak vol nieuwe competenties en ervaringen.

### **Convenant**

Met ondernemers en brancheorganisaties wordt een convenant opgesteld. Daarin wordt commitment uitgesproken om het werkbedrijf voor Nederlandse jongeren actief te ondersteunen. In het convenant wordt afspraken uitgewerkt, zodat de Land- en Tuinbouw Werkschool het jaar rond de beschikking heeft over een pool van werkgevers.

---

<sup>13</sup><http://www.ltoseizoenarbeid.nl/>