

Position paper

Input voor het door de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer georganiseerde openbare rondetafelgesprek over het thema 'Uitzendbureaus'. Het gesprek vindt plaats op 28 juni van 15.30 tot 18.30.

(Contactpersoon Glastuinbouw Nederland: Peter loef ploef@glastuinbouwnederland.nl (0651264322))

1. Uitgangspunt voor Glastuinbouw Nederland en LTO Nederland is dat goed werkgeverschap voor werkgevers in de land- en tuinbouwsectoren de norm is, waarbij het niet uitmaakt of het gaat om werknemers in loondienst of mensen die via het uitzendbureau of als ZZP-er in onze sectoren werken.
2. Kenmerkend voor onze sectoren is allereerst de grote invloed van de seizoenen op de teelt- en oogstwerkzaamheden. Het ritme van de natuur bepaalt in hoge mate de arbeidsbehoefte en planning op alle bedrijven in de land- en tuinbouwsectoren. Werkgevers in de land- en tuinbouw werken daarom, naast een vaste kern van werknemers, gedurende het jaar met een flexibele schil tijdelijke werknemers naar gelang de arbeidsbehoefte per seizoen. Deze tijdelijke werknemers zijn in loondienst of worden als uitzendkracht ingeleend. De schaalvergroting en specialisatie in de land- en tuinbouw zorgen voor een groeiende behoefte aan goed opgeleide werknemers van technici tot verkopers én tot een groeiende behoefte aan werknemers voor teelt- en oogstwerkzaamheden. Omdat er onvoldoende arbeidspotentieel in Nederland is, worden voor veel teelt- en oogstwerkzaamheden internationale werknemers ingezet. Voorts zien we een krachtige ontwikkeling op gebied van innovatie, mechanisering, automatisering, robotisering en internationalisering met een grote invloed vanuit de maatschappij als het gaat om voedselveiligheid. Tegelijkertijd leveren onze sectoren een grote bijdrage aan de gezondheid en geluk van mensen.
3. In de glastuinbouw werken jaarrond 82.120 mensen. In de agrarisch en groene sectoren breed 325.300. In piekperioden rondom de oogst loopt dit in de glastuinbouw op naar 113.730 en in agrarisch en groen breed naar 441.270. 76.000 mensen werken in de glastuinbouw in tijdelijke functies en zijn veelal niet in loondienst. Er werken in de glastuinbouw ongeveer 60.000 internationale werknemers.
4. Werkgevers in de land- en tuinbouwsectoren hebben jaarrond en in de seizoenen een groeiende arbeidsbehoefte die met Nederlandse werknemers én internationale werknemers wordt ingevuld. Werkgevers nemen werknemers in loondienst maar lenen ook werknemers in van uitzendbureaus. Het grote beroep op internationale werknemers zorgt ervoor dat werkgevers in de land- en tuinbouw een belangrijke verantwoordelijkheid hebben voor deze groep werknemers ongeacht of zij in loondienst zijn of ingeleend worden van een uitzendbureau. Daarom hebben Glastuinbouw Nederland en LTO Nederland (laatstgenoemde in samenwerking met de regionale- en sectororganisaties LLTB, ZLTO, LTO Noord, NFO, POV, KAVB en Glastuinbouw Nederland) een sectorbreed [10-puntenplan](#) opgesteld voor alle land- en tuinbouwsectoren gericht op het verbeteren van de positie van internationale werknemers. Glastuinbouw Nederland heeft met dit plan als basis, een krachtige uitvoeringsagenda uitgewerkt die zij nu uitrolt richting werkgevers in glastuinbouw. Deze uitvoeringsagenda betreft het [masterplan internationale werknemers](#).
5. Werkgevers die uitzendkrachten inzetten hebben, naast het uitzendbureau als werkgever van de uitzendkracht, zelf óók een belangrijke verantwoordelijkheid. Voor werkgevers in de glastuinbouw is een [bewustwordingscampagne](#) 'Trotse werkgevers, gedreven werknemers' opgezet waarin heel nadrukkelijk werkgevers gewezen wordt op de verantwoordelijkheden voor de uitzendkracht die bij hen werkzaam is. De campagne wordt ondersteund met een praktische handreiking met [verschillende checklists](#) en [andere informatie](#). Hierin ligt ook besloten de aandacht voor de [huisvesting](#).

6. Glastuinbouw Nederland heeft de ambitie de voorwaarden voor lidmaatschap aan te scherpen. Voorwaarde wordt dat alleen mag worden samengewerkt met SNA-gecertificeerde uitzendbureaus samen. Ook de huisvesting moet gecertificeerd zijn. Leden die zich niet houden aan deze afspraken kunnen worden aangesproken wat in een [reglement](#) is vastgelegd.
7. Glastuinbouw Nederland en LTO Nederland vinden het belangrijk dat voor de uitzendsector er een systeem van verplichte certificering komt. Zij steunen daarmee de aanbeveling van de Commissie Roemer. Daarnaast moet het systeem van verplichte certificering aangevuld worden met een sluitende aanpak van publiek - private handhaving. Als brancheorganisaties nemen wij onze verantwoordelijkheid, waarbij door Glastuinbouw Nederland en LTO Nederland de oproep wordt gedaan om de inspectie-capaciteit vooral risicogericht in te zetten op bedrijven die bewust onbekwaam gedrag vertonen. Met alle data die beschikbaar zijn moet dit mogelijk zijn. Aandachtspunt is wel dat een systeem met verplichte certificering een enorme capaciteit vraagt van certificerende instellingen die er nu niet is. Het is daarbij belangrijk om de kennis, ervaringen en expertise van de Stichting Normering Arbeid (SNA) te benutten bij de inrichting van het systeem met verplichte certificering.
8. Een groot deel van de oplossing rondom de huisvestingsproblematiek ligt in de realisatie van meer huisvesting. Kwaliteit kan in onze ogen alleen worden opgelost als werkgevers en huisvesters bestaande huisvesting kunnen verbouwen of nieuwe huisvesting kunnen bouwen. Veel huisvestingsinitiatieven halen in veel gevallen de eindstreep niet. Belemmeringen die realisatie in de weg staan zijn vaak het ontbreken van draagvlak (weerstand en publieke commotie) tot te lange ondoorzichtige procedures en beperkend beleid. Zo blijkt uit een onderzoek wat [Greenports Nederland](#) uitvoerde. Voor oplossing van de huisvestingsproblematiek is een sterke regie vanuit de Rijksoverheid nodig waarin samen met provincies, gemeenten en belangenorganisaties wordt opgetrokken gericht op meer én kwalitatief goede huisvesting voor internationale werknemers te realiseren. In onze optiek bestaat een landelijke aanpak voor de huisvestingsopgave internationale medewerkers uit:
 - landelijke sturing op de opgave, de beleidskaders en de kwaliteitscriteria waaraan huisvesting voor internationale medewerkers moet voldoen;
 - provinciale sturing op de regionale samenwerking en op het vinden van locaties. De provincies ondersteunen gemeenten bij het inpassen van de gevonden locaties in de omgevingsvisies;
 - gemeentelijke sturing op de inpassing van huisvestingsinitiatieven;
 - intensieve samenwerking tussen het Rijk, de provincies en de gemeenten in de uitvoering;
 - proactieve inpassing van de bestemming huisvesting arbeidsmigranten in omgevingsvisies;
 - snelle invoering van een vereenvoudigde inschrijvingsprocedure BRP/aanpassing Wet BRP.