

“Wij zijn als sector afhankelijk van internationale werknemers en dat moeten we laten zien”



Interview met Peter Baltus (Projectleider LTO Nederland)

Tekst: Elte Palm (Colland)

De inzet van arbeidsmigranten in de agrarische sector is niet meer weg te denken. Jaarlijks leveren zij een belangrijke bijdrage aan de economische groei en welvaart in Nederland. Maar ook voor de werknemers is de kans op werk in Nederland belangrijk. De meeste werkgevers zijn zich bewust van de waarde van deze werknemers en investeren daarom in een goede woon- en werkomgeving. Maar het kan hier en daar nog beter. Wij spraken Peter Baltus (Projectleider LTO Noord) over de positie van arbeidsmigranten in Nederland, het negatieve beeld dat vaak wordt geschetst en het 10 puntenplan van LTO en vaktechnische organisaties om samen met werkgevers de positie van arbeidsmigranten te verbeteren.

Het beeld over arbeidsmigranten in de sector is vaak negatief.

Hoe komt dat?

“Het zijn de incidenten die het negatieve beeld bepalen en dát lees je helaas vaak terug in de media. We hebben de afgelopen jaren als sector echt al veel bereikt. Het overgrote deel van de werkgevers steekt ook steeds meer tijd en middelen in het begeleiden en

ontzorgen van arbeidsmigranten. Denk bijvoorbeeld aan het afsluiten van een zorgverzekering, vervoer van en naar het thuisland, inschrijving bij de gemeente, scholing én huisvesting. We hebben het over volwaardige werknemers die dezelfde rechten moeten hebben als iedere andere werknemer in Nederland. Ik spreek overigens liever van internationale werknemers.”

Maar nog niet alle werkgevers denken er zo over. Klopt dat?

“Er zijn ook werkgevers die het helaas minder nauw nemen met de regels of die niet de mogelijkheden hebben het goed te organiseren. Dat zorgt ervoor dat er ook internationale werknemers zijn die liever niet (meer) in de Nederlandse agrarische sectoren willen werken. Goed werkgeverschap en dus goede woon- en werkomstandigheden moet daarom de norm zijn om aantrekkelijk te blijven. We moeten dat nog meer laten zien.”

Hoe kunnen woon- en werk-omstandigheden worden verbeterd?

“De coronacrisis heeft, met name in andere sectoren, laten zien dat arbeidsmigranten in een kwetsbare positie zitten. Daarom heeft het kabinet in 2020 het Aanjaagteam Bescherming Arbeidsmigranten, onder leiding van Emile Roemer, in het leven geroepen. Het Aanjaagteam werkte aan adviezen voor het verbeteren van woon- en werk-omstandigheden van arbeidsmigranten. Hieruit is een rapport met verbeterpunten naar voren gekomen. Dat zijn bijvoorbeeld een betere beheersing van de uitzendsector, zicht op arbeidsmigranten (registratie) en verbetering van huisvesting. Als antwoord op het rapport heeft LTO Nederland sectorbreed een 10 puntenplan gemaakt voor een betere positie van internationale medewerkers in de agrarische sector.”

“We hebben het over volwaardige werknemers die dezelfde rechten moeten hebben als iedere andere werknemer in Nederland.”

Wat houdt het 10 puntenplan in?

“Het plan is een initiatief van de werkgeversorganisaties in de agrarische sector. Daarin staan 10 adviezen geformuleerd hoe internationale werknemers in een betere positie kunnen komen. Denk daarbij aan het organiseren van kwalitatieve huisvesting, goede zorgverzekering, gezondheid en veiligheid en een salaris volgens de sector-cao. Als sector geven we hiermee een duidelijk signaal af dat we de handschoen willen oppakken en de situatie van internationale werknemers structureel willen verbeteren. Rond huisvesting doen we dat bijvoorbeeld met het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF). Het 10 puntenplan staat op LTO.nl.”

Hoe gaan jullie hiermee verder aan de slag?

“Het 10 puntenplan is gestuurd naar alle regionale LTO's en sectorale organisaties. Zij kunnen de punten verder uitwerken en implementeren in hun eigen plannen en activiteiten. Zo heeft Glastuinbouw Nederland een Masterplan opgesteld om samen met glastuinbouwondernemers goed werkgeverschap te stimuleren en te realiseren. Uit de verschillende activiteiten en projecten hopen we praktische handvatten op te halen waar werkgevers concreet mee aan de slag kunnen.”

Wat vraagt dit van de werkgevers?

“Werkgevers moeten zich nog meer bewust worden van de verantwoordelijkheden die zij hebben richting internationale werknemers. Het gaat

uiteindelijk om goed werkgeverschap. Gelukkig is het overgrote deel van de werkgevers al goed bezig. Die kleine groep waar het niet goed gaat moeten wij waar kan nog beter informeren en ondersteunen.”

En wat vraagt het van werknemers zelf?

“Zij moeten zich meer bewust worden dat ze een volwaardige werknemer zijn en zich niet moeten laten gebruiken of misbruiken. Taal- en cultuurverschillen maken het soms lastig en daar is aandacht voor nodig. Zelfs wanneer internationale werknemers voor een korte periode in dienst zijn, is het belangrijk dat taalbarrières overbrugd worden om prettig en veilig werken te garanderen. En dat geldt zeker voor de werknemers die zich willen vestigen in Nederland.”

Bij het maken van het 10 puntenplan is dankbaar gebruik gemaakt van veel inspiratiebronnen. Naast de interne kennis bij LTO en de aangesloten vaktechnische organisaties is gebruik gemaakt van de kennis die is opgedaan in diverse door Colland gefinancierde arbeidsmarktprojecten en de Colland arbeidsmarktcijfers.

Meer informatie vindt u op www.lto.nl



Investeren in je werknemers betekent investeren in de toekomst van je bedrijf!

Interview met Erik van Haarlem (firmant bij de firma Gebroeders van Haarlem en Zonen)

Tekst: Elte Palm (Colland)

Erik van Haarlem werkt al ruim 15 jaar met internationale werknemers in de fruitteelt. Wij vroegen hem naar hoe hij aankijkt tegen de woon- en werkomstandigheden van internationale werknemers, wat goed werkgeverschap voor hem inhoudt en of er voor hem en zijn werknemers veel veranderd is sinds de coronacrisis.



Werken jullie veel met internationale werknemers?

“Wij werven sinds jaar en dag ons eigen personeel. Ooit zijn we in het eigen dorp begonnen. Maar omdat de beschikbaarheid in de eigen omgeving afnam zijn wij verder gaan kijken. Nu werken wij veel met internationale werknemers, met name uit Polen. Al onze werknemers staan bij ons op de loonlijst. En alles wat te maken heeft met wonen en werken op ons bedrijf, dat regelen wij zelf.”

Regelmatig lees je dat de huisvesting voor internationale werknemers te wensen over laat. Wat weet jij daarvan?

“Ik heb daar zelf geen ervaring mee en ik weet ook niet waar dat nieuws vandaan komt. Ook in het rapport van Roemer stond dat de huisvesting in de fruitteelt niet goed zou zijn. Samen met NFO (Nederlandse Fruitteelt Organisatie) hebben wij een delegatie uitgenodigd om eens te komen kijken bij ons bedrijf. Die waren positief verrast. Er zullen heus wel enkele gevallen zijn waar het niet goed gaat. Maar ik vind het vooral belangrijk om de goede voorbeelden te laten zien en daarmee het beeld weg te nemen dat het in onze sector niet deugt.”

Zijn er volgens jou nog wel verbeterpunten om de werknemers beter te beschermen?

“Internationale werknemers moeten dezelfde rechten en positie hebben als Nederlandse werknemers. Dan heb ik het over een goede cao open teelten, pensioenopbouw, een zorgverzekering, een verzuimverzekering en door de gemeente vergunde huisvesting. Dat klinkt vanzelfsprekend maar dat is het niet altijd. Wij houden alles graag in eigen hand. Zo voorkomen wij bijvoorbeeld uitbuiting door huisjesmelkers. Ook maken wij geen gebruik van uitzendbureaus. Ik zeg niet dat alle uitzendbureaus niet deugen maar zij hebben vaak andere belangen en verdienmodellen. Op deze manier houden wij het zuiver en transparant.”

Is er voor jullie veel veranderd sinds de coronacrisis?

“Onze werkwijze is niet veranderd, wel de frequentie. Zo is de hygiëne opgevoerd en is er meer ruimte per werknemer tijdens de oogstwerkzaamheden. Verder zijn er nieuwe routelijnen, extra doucheruimtes en wooncabines voor eventuele quarantainesituaties. Tijdens de coronacrisis hebben wij continu contact gehad met onze werknemers in Polen en ze op de hoogte gehouden van de maatregelen. Dat gaf hen vertrouwen en comfort. Op één na zijn al onze werknemers teruggekomen, is er geen ziekteverzuim en is onze oogst geslaagd.”

Welke verantwoordelijkheden kunnen internationale werknemers zelf nemen om hun positie te verbeteren?

“Proberen zo onafhankelijk mogelijk en je zaakjes zo goed mogelijk zelf te regelen. Er zijn veel Poolse werknemers die hun financiën regelen via Poolse boekhouders hier in Nederland. Dat stimuleren wij ook, zeker als ze van plan zijn in Nederland te blijven.”

Wat vindt jij van het 10 puntenplan van LTO Nederland?

“Wij staan uiteraard achter het plan van LTO Nederland maar de 10 punten passen wij al jaren toe. Voor ons is het een vanzelfsprekendheid en hoort dit bij goed werkeverenschap. Je hebt als werkgever een voorbeeldfunctie en je bent afhankelijk van je werknemers. Investeren in je werknemers betekent investeren in de toekomst van je bedrijf!” ■

