

## Een sprong vooruit

Tien voorstellen voor betere bescherming van  
internationale medewerkers in de agrarische sector



## Arbeidsmigranten zijn gewaardeerde internationale werknemers

Arbeidsmigranten zijn voor de land- en tuinbouw onmisbare werknemers. Mede door hun inzet kan Nederland excelleren als groente- en fruitproducent, uitblinken in de dierhouderij en de top zijn op het gebied van teelt van bloembollen, bloemen en planten. Voor veel werkgevers in de agrarische sector zijn arbeidsmigranten een belangrijke groep werknemers in het totale personeelsbestand. Werkgevers hebben een belangrijke verantwoordelijkheid en vanuit oogpunt van goed werkgeverschap moet goed voor arbeidsmigranten gezorgd worden. Goed werkgeverschap is de norm!

De coronacrisis heeft laten zien dat arbeidsmigranten in een kwetsbare positie zitten. De woon- en werksituatie van arbeidsmigranten en de beeldvorming zijn niet altijd goed en te vaak wordt dit in één adem gekoppeld aan de land- en tuinbouw. Ook al is dat niet terecht! Het is voor het kabinet aanleiding geweest een Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten in het leven te roepen. Het Aanjaagteam heeft inmiddels twee adviezen gepubliceerd met concrete aanbevelingen om de woon- en werksituatie van arbeidsmigranten te verbeteren.

### Veel gaat goed, maar niet alles

De gezamenlijke werkgeversorganisaties in de land- en tuinbouw vinden dat het overgrote deel van de werkgevers haar verantwoordelijkheid neemt. Incidenten (vaak al bij uitzendbureaus) bepalen het negatieve beeld en er zijn werkgevers die het minder nauw nemen met de regels. Dat leidt tot ongenoegen bij collega-werkgevers, maar heeft ook het gevaar in zich dat er meer regels en wettelijke verplichtingen komen en arbeidsmigranten het steeds minder aantrekkelijk gaan vinden om in Nederland in de agrarische sector te gaan werken. Goed werkgeverschap en dus zorg voor goede woon- en werkomstandigheden moet daarom de norm zijn. Daar wordt al jaren via verschillende projecten op ingezet. Toch is dit niet voldoende, er moet een tandje bij. Voor onszelf, maar zeker voor de arbeidsmigranten.

### Tien voorstellen

De werkgeversorganisaties in de agrarische sector presenteren **tien voorstellen** voor een betere bescherming van arbeidsmigranten. De **tien voorstellen** sluiten aan bij de zorgen van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten. De komende maanden worden de tien voorstellen omgezet in concrete activiteiten en projecten zoals hierna beschreven. Regionale LTO's en sectorale organisaties kunnen deze punten in eigen plannen nader uitwerken. Hiervoor staan we als werkgevers zelf aan de lat, maar gaan hierover zeker ook in gesprek met overheden en vakbonden. Tot slot: werkgevers hebben niets op met beleidsjargon en zien arbeidsmigranten vooral als gewaardeerde werknemers. Daarom hanteren wij liever de term "internationale werknemer".

**Samen maken wij met deze tien voorstellen een sprong vooruit voor goed werkgeverschap!**

## 1. Elke werkgever zet in op goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap is gebaat bij een goede informatiepositie en zo weinig mogelijke administratieve ballast voor werkgevers. Daarbij kan de werkgever alle hulp gebruiken, zowel in praktische als informatieve zin. Werkgevers kunnen gebruik maken van de Werkgeverslijn en bijvoorbeeld voor scholing van Colland Arbeidsmarkt. Om ook de 'zachte' kant van het werkgeverschap in te kunnen vullen, is een deel van het werkgeverschap gebaat bij een HR-functie op afstand.

**Ontwikkelen en inrichten van een loket voor HR-vraagstukken dat werkgevers ondersteunt en ontzorgd bij het praktische invullen van goed werkgeverschap voor internationale werknemers.**

## 2. Internationale werknemers en werkgevers weten elkaar te vinden

De agrarische sector is een aantrekkelijke en interessante sector om in te werken. Het blijft echter een uitdaging om goede en gemotiveerde werknemers te vinden. Incidenten met internationale werknemers zorgen voor een negatieve beeldvorming. Daarom moeten we ons als sector inzetten om de bronnen van deze negatieve beeldvorming aan te pakken en de positieve kanten van de sector beter voor het voetlicht krijgen – ook in het buitenland.

**Investeren in gerichte en actieve promotie in binnen- en buitenland over 'werken in de land- en tuinbouw'.**

## 3. Het verblijfadres van de internationale werknemer is bekend

De overheid wil weten waar internationale werknemers verblijven. Zij moeten geregistreerd staan in eigen belang, maar ook in het belang van werkgevers. Dat kan in de BRP of het RNI. In het laatste geval wordt geen adres genoteerd. Het blijkt dat een deel van de internationale werknemer zich niet inschrijft of dat in ieder geval niet duidelijk is waar hij of zij verblijft. En dat is onwenselijk. Hoewel hier vooral een taak ligt voor de gemeenten, voelen werkgevers ook een verantwoordelijkheid en daarvoor willen zij zich inzetten. Mogelijk is dit ook te combineren met andere verplichtingen zoals het hebben van een zorgverzekering.

**Samen met het Rijk, gemeenten en zorgverzekeraars een pilot starten om registratie te stimuleren, vergemakkelijken en tegelijkertijd andere diensten te faciliteren.**

## 4. Internationale werknemers worden volgens sector-cao beloond

Net als alle andere werknemers, dienen internationale werknemers volgens de cao van een sector betaald te worden. We zien echter dat een deel van de werkgevers ervoor kiest om internationale werknemers in eigen dienst te nemen en een deel ervoor kiest om het werkgeverschap "uit te besteden". Voor beide routes zijn goede redenen. Het is noodzakelijk om deze goed in beeld te krijgen.

**Mogelijkheden onderzoeken om de drempel om personeel in eigen dienst te nemen te verlagen door de risico's en de extra kosten in kaart te brengen. Hierbij worden ook cao-afspraken geanalyseerd.**

## 5. De werknemer krijgt steun en ruimte om te integreren

Werkgevers en werknemers hebben te maken met taalbarrières en cultuurverschillen op de werkvloer. 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. Voor de werknemers, die zich willen vestigen in Nederland, is dit extra van belang.

**Intensiveren van de communicatie over het belang van goede integratie richting werknemers via werkgevers. We willen materiaal ontwikkelen dat werkgevers bij hun werknemers onder de aandacht kunnen brengen.**

## 6. Huisvesting is kwalitatief op orde

Veel werkgevers, die hun internationale werknemers zelf in dienst hebben, regelen huisvesting voor hun internationale werknemers. Voor de werknemer is dit fijn, mits de huisvesting van voldoende kwaliteit is. Bovendien gaan we ervan uit dat werkgevers zich ook als goed verhuurder gedragen. Huisvesting is een belangrijke factor voor internationale werknemers in hun keuze voor een werkgever. De beschikbaarheid van voldoende en kwalitatief goede huisvesting is een grote uitdaging. Werkgevers moeten in staat worden gesteld om kwalitatief goede huisvesting te verwezenlijken. Kwantiteit en kwaliteit gaan hand in hand.

**Opbouwen publiek-private samenwerking gericht op het kunnen realiseren van meer en kwalitatief goede huisvesting. Overheden dragen zorg voor de hardware (ruimte om te bouwen, vergunningen); de sector zorgt voor de software (jaarlijkse toets op kwaliteit via AKF en goed verhuurderschap).**

## 7. De werknemer is verzekerd tegen zorgkosten

Iedere werknemer is verplicht een zorgverzekering af te sluiten zodat men verzekerd is van goede zorg. Echter lang niet alle internationale werknemers zijn verzekerd. Hiervoor zijn verschillende redenen. De werkgever heeft hierbij een belangrijke taak: deze dient de werknemer erop te wijzen dat een verzekering niet alleen verplicht is, maar ook in eigen belang. Werkgevers kunnen daarbij gebruik maken van specifieke zorgarrangementen van verzekeraars.

**Starten van een campagne gericht op werkgevers over het belang van het afsluiten van een zorgverzekering door (internationale) werknemers, de risico's van niet-verzekeren en de mogelijkheden van arrangementen bij verzekeraars.**

## 8. De werknemer moet gezond en veilig werken

Een veilige werkvloer is essentieel voor iedere werknemer. Werkgevers dienen een RI&E (risico-inventarisatie en -evaluatie) en plan van aanpak op te stellen om gezond en veilig werken te garanderen. Dit geldt voor reguliere veiligheidsrisico's, maar ook voor gezondheidsrisico's door corona. Het blijkt dat internationale werknemers, vanwege de aard van het werk, vaker met deze risico's en de gevolgen ervan te maken krijgen. Tegelijkertijd heeft de werknemer zelf ook een verantwoordelijkheid om het werk veilig en volgens de instructies uit te voeren.

**Ontwikkelen van een gerichte campagne gericht op stimulering van het (verplichte) gebruik van een RI&E en uitwerking van een plan van aanpak. Ontwikkelen van informatiematerialen voor internationale werknemers gericht op hoe gezond en veilig te werken, gebruik van hulpmiddelen en het gesprek erover te faciliteren.**

## 9. Vergemakkelijken van en ondersteuning voor fysiek belastend werk

Teelt- en oogstwerkzaamheden zijn fysiek belastend en worden veel door internationale werknemers gedaan. Ook zijn deze werkzaamheden vaak repeterend wat tot een te grote fysieke belasting kan leiden. Dit moet worden voorkomen en het is daarom van belang om de organisatie van het werk, gebruik van hulpmiddelen, inzet van nieuwe (robot)technologie en goede werkinstructies nauwlettend te onderzoeken en beschikbaar te stellen. Daarom wordt ingezet op het inzetten van automatisering, robotisering en hulpmiddelen die de werkzaamheden verlichten. Er zijn al tal van initiatieven die dit onderzoeken en faciliteren. Waar minder aandacht voor is: hoe ga je om met werknemers die een machine moeten bedienen of slechts in de gaten moeten houden? Dit vraagt een andere invulling van werkgeverschap.

**Het initiëren van een denktank Technologie & Werkgeverschap.**

## 10. In gesprek met werkgevers bij incidenten

Het grootste deel van de werkgevers heeft het goed voor met hun internationale werknemers en handelt daar ook naar. Toch zijn er incidenten soms uit onwetendheid, maar soms ook bewust. Deze werkgevers dienen waar nodig ondersteund te worden. Vanuit de verschillende werkgeversorganisaties gebeurt dat ook en hiermee kan een groot deel van de incidenten worden opgelost. Bewust fout werkgeverschap bezorgt de agrarische sector een slechte naam. Het is daarom van groot belang om het gesprek aan te gaan en verbetertrajecten af te spreken.

**Opstellen van een protocol met een helder stappenplan dat gericht is op gesprek, aanspreken en maken en naleven van verbeterafspraken bij incidenten bij werkgevers.**

## Tien voorstellen een sprong vooruit voor goed werkgeverschap

1. Elke werkgever zet in op goed werkgeverschap
2. Internationale werknemers en werkgevers weten elkaar te vinden
3. Het verblijfadres van de internationale werknemer is bekend
4. Internationale werknemers worden volgens sector-cao beloond
5. De werknemer krijgt steun en ruimte om te integreren
6. Huisvesting is kwalitatief op orde
7. De werknemer is verzekerd tegen zorgkosten
8. De werknemer moet gezond en veilig kunnen werken
9. Vergemakkelijken van en ondersteuning voor fysiek belastend werk
10. In gesprek met werkgevers bij incidenten

Dit Tienpuntenplan is opgesteld door LTO Nederland in samenwerking met ZLTO, LTO Noord, LLTB, Glastuinbouw Nederland, POV, KAVB en NFO

Den Haag, 15 december 2020