

Het tekort aan arbeidskrachten in de tuinbouw

De problemen rond de arbeidsvoorziening in de regio Aalsmeer¹

Het beeld van de Nederlandse tuinbouw zou men paradoxaal kunnen noemen. Enerzijds is de sector verantwoordelijk voor een substantieel deel van de export en loopt zij voorop waar het de ontwikkeling en toepassing van nieuwe produktietechnieken betreft, anderzijds wordt het werk in de tuinbouw als kwalitatief laag beschouwd, slagen arbeidsbemiddelende instanties er onvoldoende in te voldoen aan de vraag naar arbeid en hebben de kwekers de reputatie frequent gebruik te maken van zwartwerkers en illegale arbeiders. Alhoewel berichten over deze problemen in de tuinbouw het laatste jaar veelvuldig in de dagbladers te lezen waren en de nodige politieke aandacht kregen, is er op het terrein van de arbeid in de tuinbouwsector weinig empirisch onderzoek bekend.² Dit artikel is gebaseerd op een in de nazomer van 1991 gehouden enquête onder tuinders in de regio Aalsmeer. In het onderzoek kwamen drie vragen aan de orde. Ten eerste, hoe groot zijn de tekorten aan arbeidskrachten in de tuinbouw rond Aalsmeer? Ten tweede, vanuit welke arbeidsmarktmechanismen kan men het voortbestaan van de tekorten begrijpen? Ten derde, middels welke maatregelen zou een bijdrage aan het opheffen van de tekorten geleverd kunnen worden? Na een verantwoording van de gevolgde methode, wordt eerst de ontwikkeling van de werkgelegenheid in land- en tuinbouw in een historisch perspectief geplaatst. Daarna wordt aan de hand van de uitkomst van de enquête het tekort aan arbeidskrachten besproken. Hierop volgt een analyse van de kenmerken van de vraag naar en het aanbod van arbeid. Na een behandeling van de arbeidsvoorziening wordt tenslotte een richting voor de toekomst aangegeven.

Methodie

Het onderzoek is verricht onder kwekers in de regio Aalsmeer³ die lid zijn van de Aalsmeerse Landbouw Organisatie (ALO) en als zelfstandigen de tuinbouw beoefenen.⁴ In eerste instantie werd aan alle kwekers uit deze populatie (885) een korte schriftelijke vragenlijst toegezonden. Uiteindelijk werden 247 vragenlijsten (27,9%) ingevuld teruggezonden. Een tweede uitgebreide vragenlijst werd toegestuurd aan 170 kwekers die door middel van de eerste vragenlijst te kennen hadden gegeven bereid te zijn mee te werken aan het onderzoek. Op deze tweede vragenlijst werd een respons van 67,1% verkregen (114 ingevulde vragenlijsten). Het in dit artikel gepresenteerde empirisch materiaal is gebaseerd

op deze tweede enquête. Met andere woorden, uiteindelijk werd 12,9% van de totale populatie onderzocht. Het is duidelijk dat de onderzoeksresultaten niet zonder meer naar de totale populatie gegeneraliseerd mogen worden: er is immers niet voldaan aan de voorwaarden voor het trekken van een aselechte steekproef. De vraagstelling van het onderzoek richtte zich op het verkrijgen van een eerste inzicht in de oorzaken van de problemen rond de personeelsvoorziening in de glastuinbouw. Dit probleem is sterk verbonden met het vraagstuk van de illegale arbeid, een kwestie waarover tuinders niet graag met buitenstaanders praten, laat staan dat zij bereid zijn daarover feiten en meningen schriftelijk vast te leggen. Bij het trekken van een aselechte steekproef mochten we daarom een extra verhoging van de non-respons en een afname van de validiteit van de te verzamelen data verwachten. Statistische representativiteit moest worden afgewogen tegen validiteit. Wij

* Dr. E.H. Bax is hoofddocent aan de Faculteit Bedrijfskunde van de Rijksuniversiteit Groningen.
Mevr. drs. G.E. de Bruin is bedrijfskundige.

Tabel 1 Karakteristieken van de non-responsgroep als percentage⁶ van de non-responsgroep vergeleken met de relevante karakteristieken van de responsgroep (in percentages tussen haakjes)

Karakteristieken	Percentages	
Problemen met personeelsvoorziening	19,5	(31,6)
Geen personeel in dienst	30,5	(13,2)
Geen zin de vragenlijst in te vullen	46,3	(n.v.t.)
Anders	3,7	(n.v.t.)
	(N = 150)	(N = 114)

hebben gekozen voor het laatste door de hierboven beschreven methode van zelfselectie van respondenten toe te passen. Er werd een nadere analyse uitgevoerd om te achterhalen in hoeverre de respons op de tweede enquête op voor het onderzoek relevante karakteristieken systematisch afwijkt van de non-respons op zowel de eerste als de tweede enquête. Daartoe werd een aselechte steekproef getrokken uit de non-responsgroep van kwekers die op minstens één van de twee enquêtes niet reageerden.⁵ In tabel 1 worden de aldus gevonden redenen om niet mee te werken aan het onderzoek gepresenteerd en vergeleken met de relevante karakteristieken van de ondervraagde kwekers. Uit tabel 1 blijkt dat de door ons ondervraagde kwekers afwijken naar de mate waarin zij problemen met de personeelsvoorziening ervaren. Het hoge percentage onder de non-respons dat te kennen gaf geen zin te hebben in het invullen van de vragenlijst, zou er wellicht op kunnen duiden dat deze mensen de vragenlijst als *loaded* hebben ervaren omdat zij illegale werknemers in dienst hadden. Als dit inderdaad een systematische vertekening van het onderzoek inhoudt, dan volgt daaruit dat het aantal kwekers dat illegalen in dienst heeft in onze steekproef ondervertegenwoordigd is. In de veronderstelling dat de werking van de arbeidsmarkt voor onderzochte en voor niet-onderzochte tuinders in de regio Aalsmeer grotendeels gelijk zal zijn, worden ons inziens de negatieve effecten van het gebrek aan statistische representativiteit voor de conclusies van het onderzoek gereduceerd door het gegeven dat de waarnemingseenheden weliswaar individuele kwekers zijn, maar dat de analyse zich uiteindelijk richt op de regionale arbeidsmarkt.

De ontwikkeling van de werkgelegenheid in land- en tuinbouw in historisch perspectief

De ontwikkeling van de werkgelegenheid in de Nederlandse agrarische sector laat een diffuus beeld zien. Rond de eeuwwisseling kenmerkt de sector zich nog door een redelijke groei: in de periode 1899 tot 1909 bedroeg de jaarlijkse gemiddelde groeivoet 0,8. Van 1909 tot 1930 is er nauwelijks groei in de agrarische werkgelegenheid. Na de Tweede Wereldoorlog daalt de agrarische werkgelegenheid in snel tempo met gemiddelde jaarlijkse groeivoeten van -4,0 (1947-1960), -3,9 (1960-1971) en -0,5 (1971-1981).⁷ We krijgen een nog pregnanter zicht op de agrarische sector als we het aandeel van de agrarische werkgelegenheid in de totale werkgelegenheid vergelijken met dat van de industrie en de dienstensector. De relatieve daling blijkt zich dan al in 1899 in te zetten en vindt haar dieptepunt in de periodes 1947-1960 en 1960-1971 met jaarlijkse gemiddelde groeivoeten van respectievelijk -4,5 en -5,1.⁸

De absolute en relatieve daling van de werkgelegenheid in de agrarische sector moet geenszins geïnterpreteerd worden als economische achteruitgang. Verklarende factoren vinden we veeleer in de toename van de industriële werkgelegenheid in de periodes 1909-1920 en 1947-1960 en een snelle groei van de dienstensector in de jaren na 1970. Daarnaast mag niet vergeten worden dat de agrarische sector zelf ook haar rol speelde in de industrialisering en modernisering van Nederland. Dit uitte zich vooral in processen van schaalvergroting, specialisatie, mechanisering en – recentelijk – computerisering. Het moderniseringsproces van de agrarische sector blijkt binnen de sector zelf ongelijke werkgelegenheidseffecten te hebben. In tabel 2 worden

Tabel 2 Stijging en daling van het aantal arbeidskrachten en bedrijven in land- en tuinbouw tussen 1984 en 1989 (absolute aantallen en gemiddelde jaarlijkse groeivoeten)

	Landbouw			Tuinbouw		
	1984	1989	'84-'89	1984	1989	'84-'89
Arbeidskrachten	220.062	199.273	- 2,0	88.182	90.907	0,6
waarvan:						
- gezinsleden	205.685	186.376	- 2,0	52.869	51.594	- 0,5
- niet gezinsleden	14.377	12.897	- 2,1	35.313	39.313	2,2
Bedrijven	110.037	101.071	- 1,7	27.706	26.296	- 1,0

Bron: Berekend op basis van *Landbouw-Economisch Bericht* 1991, p. 14, tabel 2.5.

landbouw en tuinbouw met elkaar vergeleken voor de periode 1984-1989. In de landbouw zien we dat de daling in werkgelegenheid zich nog steeds doorzet. Ook het aantal bedrijven neemt nog steeds af. Daarentegen biedt de tuinbouw een meer genuanceerd beeld. Het aantal tuinbouwbedrijven is van 1984 tot 1989 weliswaar afgenomen, maar de totale werkgelegenheid in de tuinbouw is gestegen. Opmerkelijk is dat de groei van de werkgelegenheid in de tuinbouw gepaard gaat met een verandering van kenmerken: zij moet vooral worden toegeschreven aan een stijging van het aantal niet-gezinsleden dat op de bedrijven werkt. Als verklaring hiervoor wordt wel genoemd de overschakeling naar arbeidsintensievere teelten en de uitbreiding van bestaande intensieve teelten.⁹ Tabel 2 kan men interpreteren als een indicatie dat de tuinbouwsector steeds meer arbeidsmarktgevoelig is geworden. De tuinbouwondernemer moet in steeds sterkere mate concurreren om aan zijn behoefte aan arbeidskrachten te voldoen.

Het tekort aan arbeidskrachten in de regio Aalsmeer

Uit tabel 3 blijkt dat de concurrentiepositie van de tuinbouwwerkgevers in de regio Aalsmeer niet rooskleurig te noemen is. De tekorten aan tijdelijk personeel over het hele jaar zijn substantieel. Het tekort aan vast personeel is aanzienlijk kleiner: het totaal van de ondervraagde tuinders had op jaarbasis gemiddeld 1.420 personen in vaste dienst;¹⁰ het jaartekort gemiddeld aan vast personeel bedroeg 57 (4 %). Het aantal vaste personeelsleden dat op de bedrijven werkt, is in omvang verreweg het grootst van alle categorieën arbeidskrachten. Op bijna alle van de

114 ondervraagde bedrijven wordt gewerkt door vast personeel, voltijd dan wel deeltijd. De op één na grootste categorie is die van het tijdelijk personeel. Het jaargemiddelde is hier 268 personen, waarvan het aantal mensen dat men tijdelijk in eigen dienst neemt aanzienlijk groter is dan het tijdelijk personeel dat ingehuurd wordt via derden. In tegenstelling tot het vaste personeel is de spreiding van het totale tijdelijke personeel over de maanden van het jaar aanzienlijk.¹¹ De vraag naar tijdelijke arbeidskrachten is van oudsher sterk afhankelijk van de teelt. Naarmate de glastuinbouw moderniseert en meer gebruik maakt van klimaatbeheersing en kunstlicht zal deze relatie minder sterk worden. In dit onderzoek werd een onderscheid gemaakt naar de teelten van snijbloemen, groene en bloeiende potplanten, trekheesters, buitenteelt en andere teelt. Alleen voor de buitenteelt en de andere teelt werd een significante correlatie gevonden tussen de vraag naar arbeid en bepaalde maanden in het jaar. De vraag of deze correlatie al dan niet verklaard kan worden uit de achterliggende variabele 'moderniteit van het bedrijf', kan op basis van de door ons verzamelde gegevens niet beantwoord worden.

In het onderzoek werd voorts de vraag gesteld of men voor de jaren 1991 en 1992 een uitbreiding dan wel een inkrimping van het eigen personeelsbestand verwachtte. De resultaten worden weergegeven in tabel 4. Uit deze tabel mogen we concluderen dat de vraag naar personeel in de tuinbouw in de regio Aalsmeer ook in de periode na het onderzoek omvangrijk geweest is.

Tabel 3 De werkgelegenheid en tekorten aan tijdelijk personeel (in personen) per maand bij 114 kwekers in de regio Aalsmeer [() = tekort als percentage van de som van tijdelijk personeel ingehuurd via derden en in eigen dienst]

<i>Maand</i>	<i>Ingehuurd via derden</i>	<i>In eigen dienst</i>	<i>Tekort</i>
Januari	55	110	44 (26,7)
Februari	64	135	64 (32,2)
Maart	83	181	92 (34,8)
April	86	227	155 (49,5)
Mei	95	225	215 (67,2)
Juni	93	263	171 (48,0)
Juli	73	282	157 (44,2)
Augustus	63	354	149 (35,7)
September	57	177	124 (53,0)
Oktober	65	136	81 (40,3)
November	106	107	80 (37,6)
December	98	90	86 (45,7)

Tabel 4 Verwachting van 114 ondervraagde kwekers ten aanzien van de uitbreiding of inkrimping van het eigen personeelsbestand in 1991 en 1992 (percentages tussen haakjes)

	<i>Bedrijven</i>	<i>Arbeidsplaatsen</i>
Uitbreiding vast personeel	45 (41)	87
Uitbreiding tijdelijk personeel	46 (44)	122
Inkrimping vast personeel	7 (6)	12
Inkrimping tijdelijk personeel	1 (1)	1

Noot: Een aantal malen werd geantwoord dat men wel personeelsuitbreiding verwachtte maar dat men niet kon aangegeven of het om vast of tijdelijk personeel zou gaan. Bij de percentage berekening zijn deze antwoorden wel bij het totaal gerekend zodat de percentages niet optellen tot 100.

Kenmerken van de vraagzijde

Ook al neemt de niet-gezinsarbeid in de tuinbouw toe, nog steeds valt de sector te typeren als kleinschalig. De gezinstraditie in de tuinbouw betekent dat de rollen van gezinshoofd en bedrijfshoofd vaak samenvallen. Het tuinbouwbedrijf is bij uitstek een familiebedrijf dat geworteld is in een lokale gemeenschap en waar de ondernemer zich voelt als schipper naast God. In de Nota Glastuinbouw 1986-1990 wordt de bedrijfscultuur treffend onder woorden gebracht: 'In de glastuinbouw is sprake van een sterke verwevenheid van bedrijf en gezin. Hard werken, lange dagen maken, is een norm die er bij vele ondernemers diep in zit en indien ook de echtgenote in een dergelijk patroon is opgegroeid, zal het zeer makkelijk een vaste gezins-

norm worden die in verregaande mate eveneens geldig wordt geacht voor het personeel'.¹² Een tweede aspect van de bedrijfscultuur komt voort uit de positie die het bedrijfshoofd in zijn bedrijf inneemt. Interu kent het tuinbouwbedrijf weinig gespecialiseerde functies. De ondernemer werkt mee, geeft leiding en vervult tegelijkertijd alle voorkomende staffuncties. Kortom, hij neemt een sleutelpositie in 'zijn' bedrijf in. In combinatie met de hiervoor genoemde gezinstraditie leidt dit vaak tot een autocratische opstelling van de werkgever tegenover het personeel.¹³ De traditionele binding van het tuinbouwbedrijf aan de lokale gemeenschap, de specifieke productieomstandigheden en de daarmee samenhangende ondernemerscultuur drukken natuurlijk hun stempel op de arbeidsverhou-

Tabel 5 De opleidingseisen die door de ondervraagde kwekers worden gesteld aan vast en tijdelijk personeel in percentages van het totaal aantal ondervraagde kwekers (n = 114)

	<i>Vast personeel</i>	<i>Tijdelijk personeel</i>
Geen opleiding of ervaring	22	33
Alleen praktische ervaring	46	55
Lager agrarisch onderwijs	21	8
Middelbaar agrarisch onderwijs	9	1
Hoger agrarisch onderwijs	-	-

Noot: Omdat niet alle ondervraagde kwekers deze vraag beantwoordden, tellen de percentages niet op tot honderd.

ding tussen de tuinder en zijn personeel. De waarden en normen waarop het gedrag van de tuinder ten opzichte van zijn ondergeschikten is gebaseerd, zal voor de laatsten meer acceptabel zijn als zij afkomstig zijn uit dezelfde culturele sfeer dan wanneer zij zijn opgegroeid en ervaring hebben opgedaan in een modern industriële omgeving waar de arbeidsverhoudingen doorgaans een heel ander karakter hebben. Dit is de achtergrond van onze bevinding dat 57 procent van de tuinders vast personeel van regionale herkomst wil hebben. Voor het tijdelijk personeel is dit percentage 43. Alhoewel er een sterke voorkeur onder de ondervraagde tuinders bestaat voor personeel met een regionale achtergrond, betekent dit niet dat men een alternatief arbeidsaanbod op voorhand afwijst. Van de kwekers geeft 64 procent aan bereid te zijn met langdurig werklozen uit de stad te werken; slechts 36 procent maakt daar een probleem van. Met betrekking tot het arbeidsaanbod van allochtonen laat het onderzoek een soortgelijk beeld zien: wanneer de allochtoon de Nederlandse taal beheerst, is 61 procent van de kwekers bereid met deze mensen te werken; bij 32 procent van de kwekers zijn allochtonen welkom die het Nederlands niet spreken.

Zoals uit tabel 5 blijkt, worden er geen hoge eisen aan het opleidingsniveau gesteld. Er wordt vooral praktische ervaring gevraagd. Dit geldt zowel voor vast als voor tijdelijk personeel. Bij het vaste personeel geeft 21 procent van de kwekers te kennen behoefte te hebben aan mensen met lager agrarisch onderwijs als opleiding. Het opleidingsprofiel sluit aan bij de taakinhoud en de arbeidsvoorwaarden die men doorgaans binnen de tuinbouw aantreft. De geringe mate van taakdifferentiatie binnen het tuinbouwbe-

drijf leidt ertoe dat aan het personeel geen carrièreperspectief kan worden geboden. De lage lonen in de sector die voor het vaak ongeschoolde werk betaald worden en voor oudere werknemers met gezinsverantwoordelijkheid nauwelijks van het minimum uitkeringsniveau verschillen, bezorgen de tuinbouw een slecht imago.¹⁴ Daarbij komt dat door de aard van het produkt veel arbeid een tijdelijk karakter heeft. De kwaliteit van de arbeid is relatief laag: seizoenarbeid van korte duur, lange, onregelmatige en ongunstige werktijden en soms zware lichamelijke arbeid.¹⁵

Kenmerken van het aanbod

In het kader van een analyse van problemen van arbeidsvoorziening is een eerste stap de omvang van het arbeidsaanbod te bepalen. We stuiten daarbij op het feit dat de registratie van het arbeidsaanbod daartoe onvoldoende is. Slechts een deel van de werklozen dat in aanmerking komt voor een baan in de tuinbouw laat zich als zodanig registreren. Het arbeidsbureau Hoofddorp dat de arbeidsvoorziening in de regio Aalsmeer beheert, verkeerde ten tijde van het onderzoek in een reorganisatieproces: gegevens over openstaande vraag en aantallen werkzoekenden waren al maanden niet meer bijgehouden. Nieuwe gegevens waren niet beschikbaar. De gegevens die wij over de regionale arbeidsmarkt konden verzamelen zijn om bovengenoemde redenen in ieder geval onvolledig en slechts een benadering van de realiteit. In december 1990 stonden bij de arbeidsbureaus Alphen a/d Rijn, Leiden, Lisse en de Meerlanden in totaal 218 mensen als werkzoekend in de landbouwsector ingeschreven, terwijl er 120 vacatures voor landbouw personeel stonden gere-

Tabel 6 Meningen over de oorzaken van de problemen met de personeelsvoorziening in de regio Aalsmeer (1) en in het eigen bedrijf (2); scores in procenten van het totaal aantal ondervraagde kwekers (n = 114) (1) en van het aantal kwekers met problemen met de personeelsvoorziening in het eigen bedrijf (n = 78) (2)

	Oorzaken regio Aalsmeer (1)	Oorzaken eigen bedrijf (2)
Te hoge uitkeringen	60	44
Slecht imago tuinbouw	46	42
Geen geschikte mensen	35	32
Gebrek aan huisvesting	34	--
Kwekers:		
- kunnen niet met personeel omgaan	26	--
- hebben onvoldoende kennis van personeelbeleid	20	12
- willen bepaalde mensen niet hebben	14	17

Noot: de respondenten konden meer dan één antwoordcategorie aangeven.

gistreed.¹⁶ Voor het bureau Meerlanden kon geen opgave van geregistreerde vacatures worden verkregen.

Eerder vermeldden wij dat bij de onderzochte kwekers het gemiddeld jaartekort aan vast personeel 57 bedroeg, terwijl er voor de maand december 86 vacatures voor tijdelijk personeel waren (zie tabel 3). We moeten dus concluderen dat in december 1990 het aanbod op de regionale arbeidsmarkt op zich in kwantitatieve zin voldoende groot was om aan de vraag van de door ons onderzochte kwekers te voldoen. Als de arbeidsmarkt in Noord-Holland in beschouwing wordt genomen, dan versterkt dit onze veronderstelling dat er in kwantitatieve zin voldoende aanbod voor de tuinbouw is: in december 1990 stonden er in de hele provincie 128.165 personen als werkzoekend geregistreerd,¹⁷ waarvan alleen al 68.859 in het nabijgelegen Amsterdam.¹⁸ Uiteraard hebben deze cijfers betrekking op uiteenlopende opleidingsniveaus en beroepsgroepen en komt slechts een deel van deze geregistreerde werkzoekenden voor een functie in de tuinbouw in aanmerking. Desalniettemin is het onwaarschijnlijk dat er in de omgeving van Aalsmeer in kwantitatieve zin onvoldoende potentieel arbeidsaanbod is om aan de openstaande vraag te voldoen.

Er zijn kennelijk andere meer kwalitatieve factoren in het spel die de afstemming van de vraag naar en het aanbod van arbeid in de tuinbouw belemmeren. In het onderzoek werd aan

de kwekers gevraagd wat volgens hen de oorzaken van de problemen met personeelsvoorziening in de tuinbouw rond Aalsmeer waren. De resultaten worden gepresenteerd in tabel 6; er wordt daarbij een onderscheid gemaakt tussen de mening van alle kwekers over de problemen met de personeelsvoorziening in de regio en die van de kwekers die aangeven problemen met de personeelsvoorziening te hebben in het eigen bedrijf (70 procent).

De door de kwekers meest genoemde oorzaak is het te geringe verschil tussen loon en uitkering. In die zin wijken zij niet af van het standpunt dat in de publieke discussie ter zake wordt ingenomen. Een opvatting, die gebaseerd is op de benefit-wage ratio of replacement ratio theorie.¹⁹ Volgens deze economische theorie kiezen werknemers tussen werk en vrije tijd. Wanneer de kosten-batenanalyse nadelig uitvalt voor werk kiest men, aldus de theorie voor vrije tijd. In de benefit-wage ratio theorie wordt het ontvangen van een uitkering gelijkgesteld met vrije tijd. Kortom, wanneer het verschil tussen de uitkering en het loon te gering is, zullen er onvoldoende prikkels aanwezig zijn om te kiezen voor werk. Onder de aanname dat herintreding in het arbeidsproces inderdaad onderworpen is aan beslissingsgedrag zoals gepostuleerd door de benefit-wage ratio theorie, kan men zich afvragen of in de tuinbouw het niveau van de betaalde lonen de herintredingsbeslissing belemmert. In het rapport van de Commissie

Personneelsvoorziening Tuinbouw wordt geconstateerd:

'... dat bij de klasse I CAO-lonen het verschil ten opzichte van het minimum-uitkeringsniveau voor oudere werklozen met gezinsverantwoordelijkheden gering is. Hier staat tegenover dat jongere werklozen binnen deze klasse aanmerkelijk beter af zijn in vergelijking met hun uitkerings-situatie. De klasse II-lonen waarvoor men in aanmerking komt na uiterlijk één jaar werk in de tuinbouw, zijn voor alle leeftijdsgroepen wezenlijk hoger dan het minimum-uitkeringsniveau. Overigens is in algemene zin het loonniveau in de tuinbouw niet aanwijsbaar lager dan het loonniveau binnen andere economische sectoren waarbinnen laag- of ongeschoolde arbeid wordt verricht'.²⁰ Op grond van deze gegevens moet men vaststellen dat het verschil tussen CAO-loon en uitkering slechts een partiële bijdrage aan de problemen met de personeelsvoorziening levert. Anders wordt dat als men het veelal tijdelijke karakter van het aangeboden werk in de tuinbouw in de analyse meeneemt. Immers, voor de vacature voor tijdelijk werk geldt dat er geen uitzicht is op een klasse-II loon. De werkzoekende zal zich dus moeten instellen op een klasse I loon dat alleen voor jongeren een aanmerkelijke verbetering is ten opzichte van de hoogte van de uitkering. Weliswaar werken in de tuinbouw in verhouding veel jongeren, maar er is onder deze groep werknemers ook een groot verloop. Hoe is dit te verklaren als men weet dat in de tuinbouw de CAO-jeugdlonen hoog zijn in vergelijking met andere sectoren? Allereerst bestaat de indruk dat in de tuinbouw de CAO-lonen niet altijd worden uitbetaald. Uit een onderzoek in 1986 van de Loontechnische Dienst bleek 19,8 procent van de vaste werknemers en 28,2 procent van de tijdelijke werknemers minder verdiende dan door de CAO werd voorgeschreven.²¹ De aantrekkelijkheid van de tuinbouw voor jongeren wordt ook negatief beïnvloed door het overwerk. Volgens de CAO geldt in de glastuinbouw een 38-urige werkweek met een maximum aantal uren overwerk van 175 per jaar. In de praktijk is overwerk echter vaak structureel en wordt doorgaans zwart betaald. De jonge werknemer die bereid is veel uren te maken, kan hierdoor uitkomen op een behoorlijk inkomen. Veel inkomensgroei is echter niet te verwachten en de opofferingen die men zich in

de juist voor deze leeftijdscategorie zo belangrijke vrije tijd moet getroosten, zijn aanzienlijk. Ook de tweede in tabel 6 genoemde factor, het slechte imago van de tuinbouw, sluit ons inziens aan bij het publieke beeld van de sector. Vooral door de stedeling zou het werk in de tuinbouw laag gewaardeerd worden.²² Terecht schrijft de Commissie De Boer dat de vraag of dit beeld juist is, afhangt van ieders subjectieve beoordeling van de hoogte van het loon in combinatie met de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden.²³ Een evaluatie van deze factoren in vergelijking met die in andere bedrijfstakken valt buiten het bestek van dit onderzoek zodat wij daar geen uitspraken over kunnen doen. Dat laat onverlet dat het bestaan van een slecht imago een negatief effect op de personeelsvoorziening kan hebben. In ieder geval lijkt de tuinbouw een historische trend tegen zich te hebben en beschikt zij over weinig mogelijkheden tot compensatie. Immers, sinds de jaren zestig is op de Nederlandse arbeidsmarkt zwaar lichamelijk werk steeds minder in trek geraakt. De problemen met de personeelsvoorziening die daardoor ontstonden, konden in sommige bedrijfstakken worden opgelost door mechanisering en automatisering waardoor de kwaliteit van de arbeid verbeterde. In andere sectoren, waar een structurele verhoging van de kwaliteit van de arbeid om uiteenlopende redenen niet aantrekkelijk leek, werd in de arbeidsvoorwaarden gecompenseerd voor de inconvenïenten: hogere lonen, 'zwarte' loontoeslagen en fiscaal aantrekkelijke 'fringe benefits'. Sluiterend maakte men in de jaren zestig en zeventig gebruik van de mogelijkheden om relatief goedkope arbeid uit de landen rond de Middellandse Zee te importeren. Deze laatste methode was mede aantrekkelijk omdat de gastarbeiders lagere eisen stelden aan de kwaliteit van de arbeid dan hun Nederlandse collega's. De mogelijkheden tot inconvenïentencompensatie waren in de tuinbouw nauwelijks aanwezig. De hoge mate van arbeidsintensiviteit en de internationale concurrentiepositie stonden (en staan) het betalen van relatief hoge lonen niet toe. Het importeren van arbeid vereist een grootschaligheid en een organisatie van de personeelsvoorziening die in de tuinbouw niet aanwezig waren (en nog steeds niet zijn). In de tweede helft van de jaren zeventig ontstaat in Nederland een hoge werkloosheid. Het zijn vooral de laag en ongeschoolden die relatief het

zwaarst getroffen worden. Men zou verwachten dat door de afnemende krapte op dit arbeidsmarktsegment voor de tuinbouw een aantrekkelijk arbeidsaanbod vrijkwam waaruit naar behoefte geput kon worden. In werkelijkheid bleek het niet mogelijk dit potentiële arbeidsaanbod in voldoende mate te mobiliseren.

Op grond van de voorafgaande analyse lijkt het ons te beperkt om de oorzaak van de huidige problemen uitsluitend te zoeken in een voor de tuinbouw ongunstige benefit-wage ratio in combinatie met het slechte imago van de sector. Uit tabel 6 kan men afleiden dat er ook andere factoren in het spel zijn. Opvallend is dat veel kwekers de hand in eigen boezem steken en vinden dat zij onvoldoende kennis hebben van personeelsbeleid en niet goed met personeel om kunnen gaan. Tegelijkertijd is er binnen de sector weinig belangstelling om de lacunes in kennis en ervaring aan te vullen: kwekers blijken over het algemeen weinig enthousiasme te tonen voor instellingen die van 'buitenaf' adviseren met betrekking tot het personeelsbeleid of voor cursussen op dit terrein.²⁴

Het geheel overziende, dringt de hypothese zich op dat in de glastuinbouw in de regio Aalsmeer cultuurverschillen tussen vragende en aanbiedende partijen een belangrijke bijdrage leveren aan de personeelsvoorzieningsproblemen. Anders gezegd, wellicht stellen de kwekers te hoge eisen aan hun personeel gegeven de heersende arbeidsmoraal in de samenleving. Immers, in de regio Aalsmeer en omgeving lijkt in kwantitatieve zin voldoende arbeidsaanbod aanwezig. Uit tabel 5 blijkt dat de opleidingseisen die men stelt laag zijn: voor vast werk en voor tijdelijk werk vraagt respectievelijk 22 procent en 33 procent van de ondervraagde kwekers geen opleiding noch ervaring. Daar staat tegenover dat, als we vragen wat de oorzaken zijn van de problemen met de personeelsvoorziening in de regio Aalsmeer of in het eigen bedrijf, 49 procent van de kwekers als antwoord geeft dat mensen niet geschikt zijn of dat men ze niet wil hebben (tabel 6). In deze tegenstelling vinden wij een aanwijzing dat 'het niet geschikt zijn' meer betrekking heeft op zaken als attitudes en arbeidsmoraal dan op het ontbreken van passende ervaring of een geschikte opleiding. Dit vermoeden wordt versterkt door de eerdere constatering dat een zeer groot deel van de kwekers te kennen geeft de voorkeur te geven aan perso-

neel dat uit de directe omgeving afkomstig is. Het maakt tevens duidelijk waarom de personeelsvoorziening de laatste jaren zo nijpend is geworden. Juist in de directe omgeving is de concurrentie op de arbeidsmarkt toegenomen. De groeiende werkgelegenheid op Schiphol en in de met de luchthaven verbonden bedrijven vormt een aantrekkelijk alternatief voor het werk in de kassen.²⁵

Arbeidsvoorziening

Kwekers in de tuinbouw kunnen zich op verschillende manieren van de door hen benodigde arbeidskrachten voorzien. De gekozen methode hangt enerzijds samen met de aard, de omvang en de duur van de te verrichten werkzaamheden, anderzijds met de ervaring die men met zo'n methode heeft opgedaan. Met uitzondering van het zogenaamde APV-project worden de hieronder beschreven methoden van arbeidsvoorziening ook in de tuinbouw buiten de regio Aalsmeer gebruikt. De gepresenteerde cijfers hebben echter uitsluitend betrekking op de tuinbouw rond Aalsmeer.

In dit onderzoek werd een onderscheid gemaakt naar de volgende methoden van arbeidsvoorziening: het arbeidsbureau, de bedrijfsverzorging, het combinatiebanenproject, de Aalsmeerse Personeels Voorziening (APV-project), uitzendbureaus, loonbedrijven, advertenties en informele arbeidsvoorziening. De *bedrijfsverzorgingsdienst* is een vorm van ziekteverzekering in natura. Een systeem van contributie en overheidssubsidie garandeert betaalbare hulp bij ziekte of ongeval van de verzekerde kweker. De dienst is te beschouwen als een soort arbeidspool die bestaat uit relatief hoog opgeleide en ervaren krachten, vaak mensen die vroeger zelf een kwekerij hebben gehad. De dienst is zeer flexibel: zij levert arbeid per uur en kan op elk moment van de dag inspringen. Een belangrijk voordeel voor de kweker is dat hij zich niet hoeft te bekommeren om loonadministratie en dergelijke. Het *combinatiebanenproject* werd in 1986 landelijk opgezet om een bijdrage te leveren aan de oplossing van de allochtone langdurige jeugdwerkloosheid. Per 1 januari 1991 werd het project in Aalsmeer wegens gebrek aan resultaten stopgezet. Het project was erop gericht het deeltijdwerk van verschillende bedrijven te combineren tot een volledige baan. Het project trachtte vooral laaggeschoolde pro-

Tabel 7 De in 1990 gebruikte methoden van arbeidsvoorziening voor vast en tijdelijk personeel in procenten van het aantal kwekers (n = 78)

	Vast personeel	Tijdelijk personeel
Informele arbeidsvoorziening:		
- scholieren	8	47
- illegalen	12	40
- persoonlijke benadering	37	35
- advertentie	24	12
Via instituties:		
- bedrijfsverzorging	--	28
- uitzendbureau	9	18
- APV-project	9	5
- arbeidsbureau	5	6
- combinatiebanenproject	1	3
- loonbedrijf	--	9

Noot: Omdat meer dan een antwoordcategorie aangegeven kon worden, tellen de percentages niet op tot honderd.

duktiemedewerkers aan een baan te helpen. De *Aalsmeerse Personeels Voorziening*, het APV-project, is een samenwerkingsverband tussen de Aalsmeerse Land- en Tuinbouw Organisatie (ALO), het uitzendbureau START en het arbeidsbureau Amsterdam. Het APV-project heeft als doel de personeelsvoorziening vanuit de regio Amsterdam te stroomlijnen ten behoeve van fulltime banen bij de aangesloten leden van de ALO. Daarbij staan de volgende uitgangspunten centraal: de werving van Amsterdamse werkzoekenden, een baangarantie voor de deelnemende werkzoekenden en de doorstroming naar vaste banen. De werkzoekenden komen in vaste dienst bij START en worden voor een periode van een jaar bij een kweker tewerkgesteld. Als de samenwerking wederzijds bevalt, treden ze vervolgens bij die kweker in vaste dienst. In toenemende mate wordt gebruik gemaakt van *uitzendbureaus*. Uitzendkrachten zijn echter duur. Omdat ze vaak geen ervaring hebben, moet de kweker eerst tijd en moeite investeren voordat de uitzendkracht rendement gaat opleveren. Hij loopt dan het risico dat zijn investering ten goede komt aan een collega die de door hem opgeleide kracht de volgende dag inhuurt. Dat de populariteit van het uitzendbureau desalniettemin toeneemt, heeft te maken met het feit dat in enkele grote tuinbouwgebieden in Nederland – waaronder Aalsmeer – op de groene sector gespecialiseerde uitzendbureaus zijn opgericht.²⁶

Loonbedrijven specialiseren zich op één sector waar ze op korte termijn arbeid aanbieden. De personeelsadministratie wordt volledig door de loonbedrijven verzorgd. In de groente- en sierteeltsector zijn naar schatting 200 loonbedrijven actief. Enkele malafide bedrijven hebben nogal wat negatieve publiciteit losgemaakt: zij zouden frauderen, geen premies afdragen en knoeien met de zogenaamde G-rekening.²⁷ Deze problemen zijn aanleiding geweest tot oprichting van de Vereniging voor Agrarische Loon- en Aanneembedrijven (VALA) die ter zake strenge eisen stelt aan de bij haar aangesloten leden.²⁸ Tenslotte is er de *informele arbeidsvoorziening*. Hieronder verstaan we die vormen van arbeidsbemiddeling die geen gebruik maken van bemiddelende instituties maar daarentegen gekenmerkt worden door een direct contact tussen de vrager en de aanbieder van arbeid. Voor de tuinbouw vallen daaronder het plaatsen van advertenties, het aanwerven van scholieren, het beroep doen op vrienden, familie of kennissen, het inhuren van illegale werknemers. Informeel slaat in dit verband dus niet op het uitbetalen van zwarte lonen. Informele arbeidsvoorziening kan premie- en belastingontduiking als neveneffect hebben, maar hoeft dit niet per definitie te impliceren. Een goed voorbeeld is de tewerkstelling van illegale werknemers. Tijdens het onderzoek is ons gebleken dat in een zeer groot aantal gevallen illegale werknemers in het bezit zijn van een Sofi-nummer en

dat voor hen op een reguliere wijze premies en belastingen worden afgedragen. Uit tabel 7 blijkt dat de methoden van informele arbeidsvoorziening door de kwekers het meest gebruikt worden om in vast en tijdelijk personeel te voorzien. Opvallend is dat die instituties die geacht worden een sturende rol te spelen in het opheffen van langdurige werkloosheid (arbeidsbureau, combinatiebanenproject en APV-project) door werklozen uiteindelijk te bemiddelen naar vaste banen, nauwelijks door de kwekers gebruikt worden.

De kwekers die in 1990 gebruik maakten van de methoden van arbeidsvoorziening zoals weergegeven in tabel 7 werd in het onderzoek gevraagd per methode de mate van tevredenheid over die methode te noemen alsmede de aan de methode verbonden voor- en nadelen. De aldus verkregen gegevens stellen ons in staat het kwantitatieve beeld dat uit tabel 7 verkregen werd kwalitatief te detailleren. De satisfactiegraad van de persoonlijke benadering ligt hoog: 65 procent van de ondervraagden is tevreden, 21 procent zelfs zeer tevreden. Dit spooft met het feit dat deze methode zeer vaak wordt toegepast. Het grote voordeel voor de kweker is dat hij de toekomstige werknemer kent. Hij weet wat voor vlees hij in de kuip heeft en heeft het gevoel onzekerheden optimaal te reduceren. Er worden nauwelijks nadelen van de persoonlijke benadering genoemd. Ook ten aanzien van het tewerkstellen van illegalen die zich zelf aanbieden is men in hoge mate tevreden: 60 procent is tevreden en 16 procent is zelfs zeer tevreden. Als voordelen roemt men het harde en gemotiveerde werken van deze buitenlanders. Daarnaast noemt men als voordeel dat illegalen altijd wel beschikbaar zijn als je ze nodig hebt. De ervaren nadelen zijn verbonden met taalproblemen, de onervarenheid van de arbeiders en soms met het besef dat men als werkgever iets doet wat niet mag en waaraan zekere risico's verbonden zijn. Over de werving van scholieren is 61 procent tevreden. De scholieren zijn goedkoop en ze zijn vaak beschikbaar. Bovendien zijn ze gemotiveerd. Daartegenover staat dat ze niet gedisciplineerd zijn wat de produktiviteit drukt. Over het medium advertentie zijn de meningen verdeeld. 25 Procent is ontevreden; 22 procent is meer tevreden dan ontevreden; 19 procent is tevreden en 19 procent is meer ontevreden dan tevreden. De waardering ligt dus iets meer naar

de negatieve kant, maar een echt goed onderscheid valt er niet te maken. Dit lijkt vreemd omdat de advertentie als methode van arbeidsvoorziening relatief frequent wordt toegepast. Wij menen dat deze discrepantie als volgt verklaard zou kunnen worden. Met het plaatsen van een advertentie zijn weinig inspanning en kosten gemoeid. Een kweker kan het altijd eerst via een advertentie proberen alvorens over te gaan op methoden die meer inspanning vereisen. Dit houdt in dat de methode wel veelvuldig gebruikt wordt, maar dat de kans op mislukken relatief hoog is. Dat de advertentie voor het werven van vast personeel toch populair is, hangt waarschijnlijk samen met de instelling van de arbeidskracht: als hij op zoek is naar een vaste baan in de tuinbouw, is hij wellicht serieuzer dan iemand die tijdelijk werk zoekt. Als dat inderdaad zo is, dan mogen we aannemen dat het aantal tegenvallers bij werving via de advertentie bij vaste krachten lager is dan bij tijdelijke krachten.

De bedrijfsverzorging wordt overwegend positief beoordeeld. Van de kwekers is 31 procent tevreden en 38 procent zelfs zeer tevreden. Als voordelen van de bedrijfsverzorgingsdienst worden genoemd de vakbekwaamheid van het personeel en de flexibiliteit van de dienst. Enkele kwekers hebben minder goede ervaringen: juist omdat het personeel van de dienst zo ervaren en vakbekwaam is, voelen deze kwekers zich in hun bedrijfsleiderschap bedreigd. Over de diensten van het uitzendbureau is 35 procent van de respondenten tevreden en 35 procent is meer tevreden dan ontevreden. Het voordeel van arbeidsvoorziening via het uitzendbureau is dat men in drukke periodes snel aan personeel geholpen wordt. Daarnaast wordt vermeld dat uitzendkrachten zijn voorgeselecteerd en in ieder geval werkwilbig zijn. Nadelen zijn dat uitzendkrachten relatief duur zijn en soms de nodige ervaring missen. De satisfactiegraad van het APV-project ligt iets boven het midden: 53 procent van de respondenten geeft aan meer tevreden dan ontevreden te zijn en slechts 13 procent is tevreden. Het project wordt niet echt slecht beoordeeld, maar men staat ook niet te juichen. Voordeel van het project vindt men dat de administratie uit handen genomen wordt. Nadeel van het APV-project is dat de werknemers onervaren zijn. Het feit dat de APV-krachten zelfs binnen het bedrijf door projectmedewer-

kers begeleid worden, biedt daarvoor onvoldoende compensatie. Daarnaast zouden de APV'ers niet binnen het bedrijf passen en ongemotiveerd zijn.

Volgens de kwekers in de regio Aalsmeer functioneert het arbeidsbureau slecht: 40 procent is ontevreden en 25 procent is zelfs zeer ontevreden. Slechts 15 procent is tevreden over de door het arbeidsbureau verleende diensten. Opvallend is dat men aan deze methode van arbeidsvoorziening geen voordelen verbonden ziet, alleen nadelen: ongemotiveerdheid en onervarenheid van de door het arbeidsbureau gestuurde krachten. Een kenmerkend citaat van een van de kwekers: 'Het arbeidsbureau stuurt me ongemotiveerde mensen die vanwege hun sollicitatieplicht hun neus laten zien. Meestal houden ze er na een paar dagen alweer mee op omdat ze het werk niet aankunnen. Vooral de Amsterdammers haken snel af.' De meningen over het loonbedrijf zijn verdeeld: 43 procent is tevreden en 22 procent is meer ontevreden dan tevreden. Onze vraagstelling had betrekking op ervaringen van de kwekers in 1990. In dat jaar maakte men nog niet veel gebruik van deze methode van arbeidsvoorziening en bestond er nog geen duidelijk onderscheid tussen bonafide en malafide loonbedrijven. Dit is waarschijnlijk van invloed geweest op de beantwoording van de vragen ter zake. Zo noemt men als voordelen van deze arbeidskrachten de grote mate van beschikbaarheid en de grote werklust en als nadelen onervarenheid en gebrek aan vakbekwaamheid.

Als we nu op grond van onze onderzoeksresultaten komen tot een evaluatie van de verschillende methoden van arbeidsvoorziening, dan vallen een aantal tendenties op. Kwekers beoordelen die methoden positief waarbij voorafgaande aan de feitelijke tewerkstelling een, bij voorkeur door henzelf, uitgevoerde selectie van werknemers plaatsvindt. De motivatie tot werken is daarbij een belangrijk criterium. Ervaring wordt wel belangrijk geacht, maar in mindere mate. Gegeven de aard van het productieproces vinden de kwekers het belangrijk dat de benodigde arbeid op korte tot zeer korte termijn beschikbaar is. Dit verklaart waarom de tewerkstelling van illegalen populair is. Niet zozeer omdat illegale arbeid goedkoop is. In zeer veel gevallen worden immers normaal premies en belasting afgedragen en verschilt de illegale niet van legale werknemer anders dan door het ont-

breken van een werkvergunning. Nee, de aantrekkingskracht van de illegaal zit in zijn werkhouding²⁹ die zeer dicht bij die van de kweker staat en in de omstandigheid dat illegalen volop beschikbaar zijn. Dit laatste betekent dat de kweker hem zelf, onmiddellijk en welhaast aan de rand van zijn erf kan recruterend. Wat wij de informele arbeidsvoorziening hebben genoemd, beantwoordt beter aan de wensen en behoeften van de kweker dan de meer geïnstitutionaliseerde methoden, waarbij de kweker de selectie van de toekomstige werknemer niet of nauwelijks in de hand heeft: mensen worden gestuurd. De instituties die selecteren zijn daar meer of minder succesvol in. Uit dit onderzoek blijkt dat, althans volgens de opvattingen van de kwekers, het uitzendbureau daar redelijk in slaagt, maar het arbeidsbureau totaal niet. In het laatste geval uit dit zich in een slechte motivatie van de gestuurde mensen. Instituties die tot tevredenheid selecteren en arbeid snel beschikbaar kunnen stellen, hebben dan als nadeel dat die arbeid relatief duur is.

Arbeidsmarktsegmentatie in de Aalsmeerse tuinbouw

De arbeidsmarkt voor de tuinbouw in de regio Aalsmeer kan op grond van bovenstaande analyse als secundair getypeerd worden. Er is sprake van een relatief lage beloning, een laag scholingsniveau, relatief slechte arbeidsomstandigheden, geringe promotiemogelijkheden, een relatief snelle doorstroming naar andere sectoren en, als men de omvang van het tijdelijke werk in aanmerking neemt, van een geringe werkzekerheid. De capaciteiten die nodig zijn om arbeid in de tuinbouw te kunnen verrichten, zijn bovendien niet aan die sector gebonden, maar kan men ook in andere sectoren te gelde maken. Ook dit typeert deze arbeidsmarkt als secundair.³⁰ De kenmerken aan de vraagzijde van de secundaire arbeidsmarkt programmeren de kenmerken van het aanbod: lage scholing, een lage arbeidsmoraal, een extrinsieke motivatie en instabiel arbeidsgedrag als gevolg van gewenning aan een leven dat pendelt tussen werk en geen werk. Het fenomeen arbeidsmarktsegmentatie vraagt aandacht voor de culturele heterogeniteit van de arbeidsmarkt en hoe die door de structuur en het functioneren daarvan in stand gehouden wordt. Op diverse plaatsen hierboven zinspeelden wij reeds op het

belang van de factor cultuur om de arbeidsvoorzieningsproblemen in de tuinbouw te kunnen begrijpen. De kweker is een bijzonder type ondernemer: hardwerkend, enigszins autocratisch, met een 'ouderwetse' arbeidsmoraal en geworteld in een lokale tuinderscultuur waar de waarden en normen onderling sterk bevestigd worden. Zolang hij in staat was personeel uit zijn eigen (lokale) cultuurkring te recrutereren, leverde dit geen problemen op. De uitputting van de lokale arbeidsmarkt maakt de kwekers in Aalsmeer afhankelijk van het aanbod op de bredere regionale arbeidsmarkt. Omdat hun bedrijven tot het secundaire segment behoren, zijn zij aangewezen op het secundaire deel van die regionale markt. Voor zover het de geïnstitutionaliseerde arbeidsvoorziening betreft, gaat het dan in de praktijk om langdurig werklozen, die, in ieder geval qua arbeidsmoraal en motivatie, volgens de geïnterviewde kwekers voldoen aan de gedragskenmerken die de segmentatietheorie veronderstelt. Men kan op grond van ons onderzoek concluderen dat de kwekers in Aalsmeer de facto op zoek zijn naar werknemers die beantwoorden aan gedragseigenschappen die kenmerkend zijn voor het primaire segment, maar door de inrichting van hun bedrijf zich tevreden moeten stellen met het secundaire aanbod.

Een richting voor de toekomst

Het moge duidelijk zijn dat alleen het oppakken van illegalen en het min of meer gedwongen tewerkstellen van langdurig werklozen op termijn geen oplossing bieden voor de problemen met de arbeidsvoorziening in de tuinbouw. In plaats daarvan dient een meersporenbeleid gevolgd te worden dat zowel aan de vraag- als aan de aanbodzijde ingrijpt. De zogenaamde Commissie De Boer heeft daarvoor goede aanzetten gegeven. De voorstellen van deze commissie bewegen zich echter in hoofdzaak op het sectorale en het overheidsniveau en omvatten onder andere zaken als normalisering en legalisering van de arbeidsmarkt, het opsporingsbeleid ten aanzien van illegale arbeid, het sanctiebeleid ten opzichte van uitkeringsgerechtigden, mobilisering van het regionale en landelijke arbeidsaanbod en het instellen van arbeidspools.³¹ Op grond van de voorafgaande analyse komen wij tot de conclusie dat naast het effectueren van het beleidsinstrumentarium zoals voorgesteld door de Commis-

sie De Boer, aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn ten einde de doelstelling van een verbeterde allocatie van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt in de tuinbouw dichterbij te brengen. Deze maatregelen richten zich dan vooral op structurele veranderingen op het niveau van het primaire proces in de tuinbouw en een daar nauw op aansluitende bemiddelfunctie door de arbeidsbureaus.

Of de tuinbouw in de nabije toekomst haar concurrentiepositie op de arbeidsmarkt kan versterken, hangt af van de vraag of zij erin slaagt haar publieke imago te verbeteren. Een noodzakelijke doch niet voldoende voorwaarde daartoe is voorlichting. Wezenlijk is dat tegelijkertijd gewerkt wordt aan een verbetering van de kwaliteit van de arbeid in de sector.³² Het achterblijven daarvan is immers één van de voornaamste oorzaken van het huidige slechte beeld dat buitenstaanders van werken in de tuinbouw hebben. Een beeld, dat deels zeker in overeenstemming is met de realiteit. In het onderzoek werd gesignaleerd dat de cultuur van de kweker – in termen van de normen rond het verrichten van arbeid – afwijkt van wat tegenwoordig in de samenleving gangbaar is. De kwekers gaven bovendien aan dat zij weinig kennis hebben van personeelsbeleid. Een intensivering van voorlichting en cursussen zou een bijdrage kunnen leveren aan het meer realistisch maken van de verwachtingen die kwekers ten opzichte van hun personeel hebben.

Voor wat de kwaliteit van de arbeid betreft, liggen op basis van het hier besproken onderzoek een aantal suggesties voor de hand. De arbeidsomstandigheden zouden door mechanisering en automatisering verder verbeterd kunnen worden. In de grotere bedrijven worden daartoe reeds pogingen ondernomen. Voor zover mogelijk zou men moeten trachten te komen tot taakverbreding en taakverdieping. Gegeven de aard van de bedrijfstak mag men daar ons inziens niet al te hoge verwachtingen over koesteren. Het aantal functies dat als gevolg van automatisering zal veranderen in een richting waarbij een groter beroep wordt gedaan op professionele vaardigheden en kennis van de werknemer en waarbij de monotonie van het werk in de kas wordt doorbroken, zal hoogst waarschijnlijk beperkt blijven. Indien de tuinbouw er niet in slaagt op redelijke termijn haar concurrentiepositie op de arbeidsmarkt te

versterken door een verbetering van de kwaliteit van de arbeid, dan rest haar slechts compensatie van de inconvenienten door verhoging van het loonniveau ten opzichte van andere bedrijfstakken. Nu reeds zijn de voornaamste bottlenecks op het terrein van de arbeidsvoorwaarden de grote hoeveelheid overwerk en de beloning en doorgroeimogelijkheden van de wat oudere werknemer. Door de geringe mate van taakdifferentiatie binnen het tuinbouwbedrijf zijn de laatste beperkt. Naast een verhoging van het loonniveau in de tuinbouw in algemene zin, is daarom bovendien een ten opzichte van jongere werknemers relatieve verbetering in de CAO van de positie van oudere en ervaren werknemers noodzakelijk teneinde het verloop van deze categorie te verminderen. Het tekort aan personeel uit zich, zo bleek uit het onderzoek, in hoofdzaak in een tekort aan tijdelijk personeel. De voorziening daarin staat op gespannen voet met het streven van veel werkzoekenden een vaste baan te vinden. Indien de glastuinbouw regionaal zou kunnen komen tot een betere productieplanning, dat wil zeggen, tot een zekere coördinatie tussen kwekers voor wat betreft de arbeidsintensieve momenten van de productie, kan over het jaar voor een aantal teelten een meer gelijke spreiding van de vraag naar arbeid worden bereikt. Middels arbeidspools en een verbeterde organisatie van de zogenaamde collegiale doorlening³³ kan aldus tegemoet gekomen worden aan zowel de behoefte aan vaste banen als aan tijdelijke arbeid binnen het afzonderlijke tuinbouwbedrijf. Het moge duidelijk zijn dat hier een belangrijke taak ligt voor de belangenorganisaties in de tuinbouw. Deze organisaties zouden daarnaast een bijdrage kunnen leveren aan de verbetering van de kwaliteit van de arbeid in de sector door op dit terrein een systeem van certificering in te voeren en gecertificeerde bedrijven voordelen te bieden bij de arbeidsbemiddeling.

Naast de hierboven genoemde maatregelen die de kwekers en hun organisaties kunnen treffen om de problemen met de arbeidsvoorziening te doen verminderen, dient de overheid te zorgen voor een vorm van arbeidsbemiddeling die tegemoet komt aan de behoeften van de tuinders. Het blijkt dat een bemiddelingsoriëntatie die gericht is op de wensen en behoeften van werkzoekenden zonder dat een aansluiting gevonden wordt bij de wensen van de kwekers, niet werkt.

In de praktijk betekent dit twee dingen. Ten eerste, het is zinloos werkzoekenden zonder meer naar kwekers te sturen. Meer dan men tot nu toe doet zal het arbeidsbureau een voorselectie moeten maken waarbij arbeidsmotivatie en de geschiktheid voor het werk in de tuinbouw belangrijke criteria dienen te zijn. Ten tweede, de kans op succesvolle bemiddeling zal toenemen naarmate bemiddelaars een meer persoonlijke relatie onderhouden met de individuele kweker en beter op de hoogte zijn van de kenmerken van en omstandigheden binnen het bedrijf. Dit kan bereikt worden door te werken met consulenten die werkzoekenden die aan hen toegewezen zijn bemiddelen naar een beperkt aantal bedrijven waar zij regelmatig komen en die zij door en door kennen. Aldus ontstaat een vorm van 'maatwerk' in de bemiddeling³⁴ waarmee elders goede ervaringen zijn opgedaan.

Noten

- 1 De auteurs danken dr. ir. P. Terlouw en prof.dr. A.H. van der Zwaan voor hun commentaar op een eerdere versie van dit artikel.
- 2 Behoudens de gangbare CBS statistieken en publikaties van het Landbouw Economisch Instituut zijn vermeldenswaard F. Buijs, *Oordeel en vooroordeel onder glas. Opvattingen van tuinders over selectie van personeel en over buitenlandse werknemers*, Centrum voor Onderzoek van Maatschappelijke Tegenstellingen, Rijksuniversiteit Leiden, Leiden 1988 en P. van Tilburg, *Automatisering in de glastuinbouw, gevolgen voor tuinders*, Wetenschapswinkel, Wageningen 1986. Zie ook het artikel 'Belang van goed personeelsbeleid propagieren' in *Oogst*, 23 augustus 1991. In de zomer van 1992 verscheen het veel bediscussieerde rapport van de zogenaamde Commissie De Boer, *De oogst van een gecoördineerde aanpak. Aanbevelingen van de Commissie Personeelsvoorziening Tuinbouw voor het oplossen van de personeelsproblematiek in de tuinbouwsector*, Rijswijk 1992. Dit ambtelijke rapport geeft geen empirische analyse, maar stelt een plan van aanpak voor.
- 3 De regio Aalsmeer omvat de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Haarlemmermeer en Uithoorn.
- 4 De Aalsmeerse Landbouw Organisatie (ALO) is een belangenorganisatie van kwekers in de regio Aalsmeer. Bij de ALO zijn 885 kwekers aangesloten; naar schatting is dit 80 procent van de in de regio Aalsmeer werkzame zelfstandige kwekers.
- 5 Van de totale non-respons van 771 kwekers werden er 150 aselekt getrokken en telefonisch ondervraagd.
- 6 Aangezien elke respondent verschillende redenen van non-respons mocht opgeven, tellen de percentages niet op tot 100.
- 7 E.H. Bax, *Modernization and Cleavage in Dutch Society. A Study of Long Term Economic and Social Change*, Avebury/Gower, Aldershot 1990, p.48, tabel 3.4.

- 8 E.H. Bax, *Op. cit.* 1990, p. 49, tabel 3.5.
- 9 *De oogst van een gecoördineerde aanpak. Aanbevelingen van de Commissie Personeelsvoorziening Tuinbouw voor het oplossen van de personeelsproblematiek in de tuinbouwsector*, Rijswijk 1992, p. 12.
- 10 Jaargemiddelde 1.420 berekend op basis van aantallen per maand ($\sigma = 11,34$).
- 11 De standaarddeviatie is 77,83.
- 12 *Nota Glastuinbouw 1986-1990*, Ministerie van Landbouw en Visserij, Den Haag 1987, p. 9.
- 13 Zie ook F. Buijs, *Oordeel en vooroordeel onder glas. Opvattingen van tuinders over selectie van personeel en over buitenlandse werknemers*, Rijksuniversiteit Leiden, Centrum voor Onderzoek van Maatschappelijke Tegenstellingen, Leiden 1988, p. 17.
- 14 *De oogst van een gecoördineerde aanpak*, *Op. cit.*, p. 21.
- 15 *Ibidem*, p. 20.
- 16 Bronnen: Arbeidsbureaus Alphen a/d Rijn en Leiden en het *Statistisch Jaaroverzicht Gemeente Haarlemmermeer* 1991, p. 35.
- 17 Bron: *Statistisch Jaaroverzicht Gemeente Haarlemmermeer* 1991, p. 29.
- 18 Volgens opgave Gemeentelijke Sociale Dienst Amsterdam.
- 19 Zie o.a. H.G. Grubel en M.A. Walker (eds), *Unemployment Insurance. Global Evidence of its Effects on Unemployment*, The Fraser Institute, Vancouver 1978. Zie voor kritiek op de benefit-wage theorie M.N. Bailey, 'Some Aspects of Optimal Unemployment Insurance', *Journal of Public Economics* 1978, pp. 379-403 en S.J. Nickel, 'The Effect of Unemployment and Related Benefits on the Duration of Unemployment', *The Economic Journal* 1979, pp. 34-49.
- 20 *De oogst van een gecoördineerde aanpak*, *Op. cit.*, p. 21.
- 21 *Naleving van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag in de detailhandelsbedrijven met minder dan 10 werknemers in de land- en tuinbouw*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Loontechnische Dienst, Den Haag 1986, p. 2.
- 22 'Het imago van de tuinbouw', *Weekblad voor Groenten en Fruit*, 17 augustus 1990, p. 29.
- 23 *De oogst van een gecoördineerde aanpak*, *Op. cit.*, p. 21.
- 24 F. Buijs, *Op. cit.*, p. 22; 'De factor arbeid als studiethema', *Vakblad voor de Bloemisterij*, nr. 26, 1991, p. 14.
- 25 *De arbeidsmarkt van Schiphol tot 2015. Een studie in het kader van het Plan van Aanpak Schiphol en omgeving*, Regioplan, Amsterdam 1990, p. 24.
- 26 *Tijd voor seizoenarbeid*, Katholieke Land- en Tuinbouwbond, Haarlem, mei 1991, p. 12.
- 27 De G-rekening is een rekening waarop de kweker de loonbelasting en de sociale premies van de aanneemsom kan storten.
- 28 *Tijd voor seizoenarbeid*, Katholieke Land- en Tuinbouw Bond, Haarlem, mei 1991, p. 13.
- 29 Hiermee bedoelen wij uiteraard niet te zeggen dat illegalen een beter soort mensen zouden zijn dan andere werkzoekenden. Niet vergeten mag worden dat de illegaal door zijn juridische status *gedwongen* is tot werken. Daarnaast speelt wellicht een rol dat veel illegalen afkomstig zijn uit landen waar de normen rond de arbeid en de arbeidsverhouding eisen en toelaten wat in ons land tegenwoordig niet sociaal aanvaardbaar wordt geacht.
- 30 Zie ook L. Loveridge en A.L. Mok, *Theories of Labour Market Segmentation. A Critique*, Den Haag/Boston/London 1979.
- 31 *De oogst van een gecoördineerde aanpak*, *Op. cit.*
- 32 Zie E.H. Bax, *Organisatiecultuur, technologie en management in een veranderende samenleving*, Het Spectrum, Utrecht 1991, pp. 134-135.
- 33 Bij collegiale doorlening detacheert een kweker tijdelijk een arbeidskracht bij een collega-kweker.
- 34 Zie H. van den Berg en K. van der Veer, 'Hoezo onbemiddelbaar? Een evaluatie van een nieuwe methode van arbeidsbemiddeling voor moeilijk plaatsbare werklazen', Amsterdam, Free University Press 1990.