



Vervulling van seizoensgebonden vacatures

Opzet, bevindingen en conclusies van het onderzoek naar de vervulling van seizoensgebonden vacatures in de land- en tuinbouwsector

Datum 4 december 2009
Status Definitief

Opzet onderzoek

Conform het verzoek van de minister is dit onderzoek erop gericht de inspanningen en activiteiten in kaart te brengen die UWV en gemeenten ondernemen om seizoensgebonden vacatures in de land- en tuinbouwsector te vervullen.

De inspectie heeft daarbij de volgende probleemstelling gehanteerd:

Welke activiteiten worden door de keten van werk en inkomen, UWV en gemeenten, ontplooid bij vacaturevervulling seizoensgebonden vacatures in de land- en tuinbouwsector?

Deze probleemstelling is vertaald naar 3 onderzoeksvragen:

- *Welke landelijke activiteiten ontplooiën UWV en gemeenten ten aanzien van de vervulling van seizoensgebonden vacatures in de land- en tuinbouwsector?*
- *Hoe worden deze seizoensgebonden vacatures meegenomen bij de directe bemiddeling van cliënten richting werk door UWV en gemeenten?*
- *Zijn er specifieke projecten van UWV en gemeenten bedoeld om tot vervulling van seizoensgebonden vacatures in deze sector te komen? Wat houden deze projecten in?*

De Inspectie heeft deze vragen via onderstaande werkwijze beantwoord:

Allereerst heeft de Inspectie gesprekken gevoerd met UWV hoofdkantoor, Arbeidsjuridische dienstverlening (hierna AJD) van UWV WERKbedrijf en medewerkers die specifiek belast zijn met de coördinatie van activiteiten voor de agrarische sector om vast te stellen in hoeverre er sprake is van landelijk beleid en welke activiteiten en projecten voor seizoensgebonden vacatures in de land- en tuinbouwsector zijn opgezet. Daarbij is ook gevraagd naar landelijke regels/instructies die de Werkpleinen in acht moeten nemen bij de desbetreffende dienstverlening. Vervolgens zijn vestigingsmanagers en werkcoaches van drie Werkpleinen geïnterviewd waar veel seizoensgebonden arbeid in de land- en tuinbouwsector zich voordoet. De reguliere dienstverlening en enkele lokale projecten/specifieke activiteiten voor de vervulling van seizoensgebonden vacatures zijn in kaart gebracht. Ten slotte zijn medewerkers van de drie gemeenten waar de Werkpleinen zich bevinden (centrumgemeente) hieromtrent geïnterviewd.

Met het onderzoek is niet beoogd een (statistisch) representatief beeld te geven. Evenwel vindt de inspectie dat op basis van het onderzoek er voldoende indicaties zijn om een beeld te krijgen over de inzet van UWV en gemeenten bij de vervulling van seizoensgebonden vacatures.

Alvorens over te gaan tot het weergeven van de onderzoeksbevindingen dienen onderstaande ontwikkelingen op het terrein van de land- en tuinbouwsector vermeld te worden (als context waarbinnen de onderzoeksbevindingen geplaatst moeten worden).

Vacatures in de land- en tuinbouwsector

Volgens UWV zijn er jaarlijks zo'n 110.000 vacatures in de land- en tuinbouw. In deze sector is er sprake van een afnemende vraag mede als gevolg van de economische crisis. Ook is het aantal land- en tuinbouwbedrijven in de afgelopen 10 jaar met circa een kwart afgenomen. Van de circa 110.000 vacatures wordt het overgrote deel op een "normale" manier ingevuld door: scholieren, familieleden van de kweker/teler en mensen die bewust in de seizoensarbeid willen werken. Daarnaast wordt een (groot) deel van de vacatures ingevuld door mensen uit de EU-landen, waarvoor geen tewerkstellingsvergunning (hierna TWV) noodzakelijk is.

Een beperkt deel wordt gemeld bij de Werkpleinen van UWV. In 2009 ging het volgens opgave van UWV om 6472 (circa 6% van het totaal aantal vacatures) nieuwe vacatures in de agrarische sector¹. Cijfers van UWV wijzen verder uit dat tot en met eind oktober 2009 in totaal 3179 TWV zijn afgegeven specifiek voor de land- en tuinbouwsector waarvan 2758 na toetst of er aanbod is. Er zijn 421 TWV afgegeven ten behoeve van stagiairs en werkstudenten. Voor deze groepen hoeft UWV niet te toetsen of er binnenlands aanbod beschikbaar is en de vacature hoeft ook niet door de werkgever gemeld te worden². Daarnaast zijn er door de Werkpleinen nog eens 1180 vacatures (regulier) vervuld.

Geregistreerde vacatures	TWV afgegeven	TWV afgegeven tbv stagiaires	Regulier vervulde vacatures	Niet vervulde vacatures
6472	2758	421	1180	2113

Cijfers tot en met eind oktober 2009 bron: UWV

Het merendeel van de TWV wordt aangevraagd via het project dat UWV (toen nog CWI) samen met land- en tuinbouwsector-Nederland in 2002 is gestart. Het betreft dus iets minder dan 3000 vacatures die zijn vervuld met werknemers waarvoor een TWV aangevraagd moest worden op een totaal van ongeveer 110.000 vacatures in de land- en tuinbouwsector. Dat is ruim 3% van het totaal aantal vacatures. De vacatures waar een TWV voor wordt gevraagd worden voor het voornamelijk ingevuld door Bulgaren en Roemenen. Met name door het openstellen van de grenzen voor een aantal landen (met name Polen) is het aantal afgegeven TWV in 2009 zo'n 10% van het aantal dat 2 jaar geleden werd afgegeven³. Wanneer ook voor Bulgarije en Roemenie het vrij verkeer van werknemers gaat gelden is de verwachting van UWV dat het aantal TWV-aanvragen verder zal dalen.

UWV geeft aan dat de aard van bepaalde onderdelen binnen de land- en tuinbouwsector veranderen. Bijvoorbeeld tuinbouw dat in kassen plaatsvindt. Deze bedrijven worden steeds grootschaliger, meer machines worden gebruikt en vaak worden er het hele jaar door

- ¹ UWV maakt daarbij geen onderscheid (meer) tussen reguliere en seizoensgebonden vacatures. Daarnaast is de agrarische sector een breder begrip dan de Land en Tuinbouwsector
- ² De TWV met betrekking tot de LTO maken ongeveer een kwart van het aantal afgegeven. TWV voor alle sectoren (9374) uit.
- ³ In 2004 zijn de zogenaamde MOE (Midden- en Oost- Europese)- landen toegetreden tot de Europese Unie (EU). Werkgevers kunnen vanaf 1 mei 2007 werknemers uit deze landen tewerkstellen zonder dat een Tewerkstellingsvergunning (TWV) nodig is.

verschillende gewassen verbouwd. Daarmee verliest het werk het seizoensgebonden karakter een beetje. Dat blijkt uit de aanwezigheid van de Poolse krachten die het hele jaar door in Nederland verblijven. Voor steeds meer werkzaamheden gelden daarnaast ook hogere kwalificaties dan voorheen (hogere opleiding, specifieke vaardigheden). Dit geldt met name voor de werkzaamheden in de kassen (maar ook het asperge steken vereist volgens geïnterviewde medewerkers van UWV en gemeenten bepaalde vaardigheden). De kassen maken het mogelijk dat gedurende het hele jaar gewassen verbouwd worden en lenen zich meer voor automatisering. Het steken van asperges of het kweken van bomen blijft meer seizoensgebonden en tevens arbeidsintensief.

Welke landelijke activiteiten ontplooiën UWV en gemeenten ten aanzien van de vervulling van seizoensgebonden vacatures in de land- en tuinbouwsector?

UWV geeft aan geen specifiek beleid te hebben (bijvoorbeeld vastgelegd in instructies voor de Werkpleinen) omtrent het vervullen van seizoensgebonden vacatures in de land- en tuinbouwsector. De werkzaamheden die hiermee samenhangen maken deel uit van de reguliere dienstverlening omtrent het vervullen van vacatures (hier wordt bij de volgende onderzoeksvraag verder op ingegaan). UWV geeft aan dat (individuele) Werkpleinen zelf kunnen bepalen om naast de reguliere dienstverlening, samen met regionale ketenpartners (en de landelijke/regionale land- en tuinbouwsector branche) projecten op te richten om seizoensgebonden vacatures te vervullen of om de dienstverlening aan land- en tuinbouwsectorwerkgevers te optimaliseren.

UWV (toen nog CWI) werkt sinds 2002 binnen het project Seizoensarbeid samen met LTO Nederland om werkgevers te kunnen voorzien in personeel ten behoeve van seizoenarbeid in de land- en tuinbouw. Aanleiding om het project te starten was dat er in 2000 een aanzienlijk aantal vacatures onvervuld bleef. Het traject om buitenlandse seizoenarbeiders in te zetten bleek, afgemeten aan het aantal afgegeven TWV, voor ondernemers te onbekend en te ontoegankelijk. Ondernemers die wel TWV aanvroegen ervoeren het traject als bureaucratisch. Binnen het project Seizoensarbeid is een werkwijze ontwikkeld die gericht is op het samenbrengen van vraag en aanbod van arbeid. Met het project worden twee hoofddoelen beoogd: ondernemers de gelegenheid bieden om voldoende personeel voor het verrichten van met name oogstwerkzaamheden te verkrijgen en het terugdringen van illegale tewerkstelling. De ontwikkelde procedure met LTO Nederland heeft er toe geleid dat vanaf 2002 het merendeel van de TWV via LTO lopen. Voordat de MOE-landers⁴ bij de EU kwamen was de bemiddeling intensief. Er waren door CWI extra fte's beschikbaar gesteld om intensief te bemiddelen vanuit het binnenlandsaanbod. Na de toetreding werd dit minder omdat er versoepelde regelingen van toepassing waren voor het aanvragen van een TWV en later de werknemers vanuit deze landen zich vrij konden begeven op de Europese arbeidsmarkt. Het aantal TWV nam sterk af en concentreerde zich voornamelijk op werknemers uit Bulgarije en Roemenie waar werkgevers nog wel een werkvergunning voor moeten aanvragen. Het extra fulltime-equivalent (fte's) en activiteiten die zijn ingezet om werkzoekenden te interesseren voor werk in de land- en tuinbouw is door UWV inmiddels afgebouwd.

Verder heeft UWV samen met LTO Nederland in juni 2009 een website⁵ ontwikkeld, die mensen binnen de EU de gelegenheid biedt op vacatures te solliciteren binnen de land- en tuinbouwsector in Nederland. Werkgevers die zich bij UWV melden moeten ook deze site raadplegen en kijken of daar mogelijke kandidaten staan voor de openstaande vacature(s). Dit is voor werkgevers één van de verplichte acties alvorens een aanvraag kan worden gedaan voor een tewerkstellingsvergunning. Omdat de site nog niet zolang operationeel is en midden in het 'oogstseizoen' operationeel is geworden kunnen er nu nog geen conclusies getrokken worden over de werking van de site.

⁴ MOE staat voor Midden en Oost-Europese landen

⁵ seasonalwork.nl

Divosa geeft aan dat gemeenten in het verleden (en mogelijk momenteel ook) specifieke projecten hebben opgezet om mensen met een WWB-uitkering te plaatsen op seizoensgebonden vacatures in de land- en tuinbouwsector. Divosa heeft geen overzicht van de activiteiten die gemeenten momenteel hieromtrent ondernemen. Het is voor haar ook geen specifiek thema/aandachtspunt. Indien seizoensgebonden vacatures zich voordoen bij gemeenten zullen deze trachten geschikt geachte WWB-ers erop te plaatsen, net zoals dat bij vacatures uit andere sectoren het geval is. Divosa geeft daarbij wel aan dat voor gemeenten die als beleid hebben cliënten duurzaam te laten uitstromen naar werk, het gebrek aan duurzaamheid dat per definitie samenhangt met seizoensgebonden vacatures, wel een overweging kan zijn om het vervullen van dergelijke vacatures niet de voorkeur te laten genieten. Gemeenten willen geen draaideur cliënten, aldus Divosa omdat ze gericht zijn op duurzame uitstroom.

Hoe worden deze seizoensgebonden vacatures meegenomen bij de directe bemiddeling van cliënten richting werk door UWV en gemeenten?

Hieronder zal op basis van de interviews bij Werkpleinen en gemeenten, een beeld geschetst worden van de wijze waarop op Werkplein niveau, reguliere seizoensgebonden vacatures ingevuld worden en hoe omgegaan wordt met seizoensgebonden vacatures waarvoor tewerkstellingsvergunningen zijn aangevraagd.

Reguliere vacatures

Op één onderzocht Werkplein dient de cliënt zich voor werk of uitkering allereerst te melden bij het Werkplein. Daar vindt de eerste screening plaats. Iedereen met uitkering (WW dan wel WWB) die werken kan en dus de arbeidsplicht heeft, staat ingeschreven bij UWV als werkzoekende. UWV weet dus wie vanuit het WWB bestand in aanmerking komt voor arbeid. Als een nieuwe cliënt die zich meldt bij UWV kan werken, gaat deze binnen 48 uur naar de work first. Dat wordt vormgegeven door een uitzendbureau dat klanten ook plaatst bij de land- en tuinbouwsector-werkgevers, dus bij seizoensgebonden vacatures. Als de klant nog niet direct kan werken krijgt deze een re-integratietraject van de gemeente. Na afloop daarvan wordt gekeken naar geschikte vacatures voor de klant. Ook hierbij kan het om werk gaan in de land- en tuinbouwsector. Het Werkplein werft vacatures die de UWV-werkcoach en de gemeentelijke werkconsulenten vervolgens gebruiken om de klanten op te bemiddelen. Daarbij maakt het genoemde gemeente niet uit of er sprake is van duurzame uitstroom. Dat heeft wel de voorkeur, maar ook enkele maanden werkervaring via seizoensgebonden vacatures kan goed zijn voor de klant, aldus de gemeente. Twee van de drie bevraagde gemeenten geven aan dat duurzaamheid geen rol speelt bij de afweging of bemiddeld wordt naar seizoensgebonden land- en tuinbouwsector vacatures. De derde gemeente geeft aan dat duurzame uitstroom bij hen wel de hoge prioriteit heeft, waarmee plaatsing op seizoensgebonden vacatures niet de meest aangewezen werkwijze is.

Op een ander Werkplein zijn bij UWV dit seizoen 136 vacatures voor de land- en tuinbouwsector aangemeld waarvan bij één bedrijf 80 aspergestekers. Daarvan is een deel van de vacatures eind vorig jaar al aangemeld i.v.m. het aanvragen van tewerkstellingsvergunningen. In het verleden kreeg dit Werkplein 10 à 15 maal zo veel vacatures van werkgevers aangemeld toen werkgevers voor Poolse arbeidskrachten nog een tewerkstellingsvergunning moesten hebben. De bij UWV aangemelde vacatures in deze sector zijn over het algemeen de moeilijkst vervulbare vacatures, aldus het Werkplein. Zij heeft van de 136 vacatures slechts 4 vacatures door cliënten met WW of WWB uitkering kunnen vervullen. De overige vacatures worden bijna allemaal door Polen en via tewerkstellingsvergunningen door Bulgaren en Roemenen opgevuld.

Op één Werkplein is door de gemeente aangegeven dat zij heeft overwogen om loonkostensubsidies te verstrekken om land- en tuinbouwsectorvacatures opgevuld te krijgen. Daar is uiteindelijk niet voor gekozen. Werkgevers vinden deze regelingen vaak ingewikkeld en daar komt bij dat elke gemeente zijn eigen regeling heeft voor loonkostensubsidie. Dus als de werkgever veel arbeidskrachten nodig heeft die afkomstig kunnen zijn van verschillende gemeenten kan deze veel

aanvragen invullen, waarbij de hoogte van de subsidies verschilt. Vaak neemt het tijd in beslag voordat een dergelijke aanvraag gehonoreerd wordt, terwijl de werkgever vaak per direct een kracht nodig heeft omdat het oogstseizoen aanbreekt. Niet alle land- en tuinbouwsectorwerkgevers geven (ruim) van tevoren aan hoeveel arbeidskrachten er op een gegeven moment nodig zijn. Dat maakt vooruit plannen en werken moeilijk voor UWV en gemeenten. Verder worden volgens deze gemeenten loonkostensubsidies vaak gekoppeld aan vaste dienstverbanden door gemeenten (beleid ten aanzien van duurzame uitstroom). Die geven werkgevers vaak niet, omdat ze nu eenmaal vanwege de flexibiliteit (seizoensgebondenheid) werken met (eigen) uitzendbureaus. Door meerdere geïnterviewden is aangegeven dat zonder subsidies Nederlandse arbeidskrachten in de praktijk veelal duurder blijken te zijn dan buitenlandse arbeidskrachten. Het beeld van veel werkgevers in de land- en tuinbouwsector is dat met name Poolse arbeidskrachten productiever en daardoor goedkoper zijn dan het binnenlands aanbod van arbeidskrachten.

Voor Werkpleinen is het belangrijk dat aangemelde vacatures actueel en niet reeds opgevuld zijn. De werkgevers dienen aan UWV door te geven wanneer de aangemelde vacature vervuld is. UWV houdt door de werkcoach regelmatig, 1 x per maand, bij of vacatures al dan niet vervuld zijn door middel van contact met werkgevers om zeker te weten dat vacatures op de borden bij het Werkplein nog open staan. Het 'oogstseizoen' is nu bijna afgelopen. De geïnterviewde locaties hebben nu nog heel weinig vacatures voor seizoensarbeid in de land- en tuinbouwsector openstaan. UWV heeft beperkt zicht op het aantal (alle) vacatures dat regionaal wordt vervuld. Dit komt omdat het vervullen van land- en tuinbouwsectorvacatures maar voor een klein deel via bemiddeling van het UWV tot stand komt.

Geïnterviewde gemeenten en UWV geven aan goed samen te werken op de Werkpleinen. Werkgevers worden niet meerdere keren benaderd en vacatures worden onder elkaars aandacht gebracht, evenals mogelijke kandidaten. Ook ten aanzien van handhavingsactiviteiten is dat het geval. Bijvoorbeeld als een cliënt geschikt geacht werk weigert. UWV licht de gemeente in, de casus wordt doorgesproken en de gemeente kan indien aan de orde een passende sanctie opleggen.

In een van de regio's is sprake van een matchingsprobleem. In de regio is meer werkgelegenheid dan de kerngemeente in de regio zelf kan invullen. In de grote steden eromheen is juist veel aanbod van arbeidskrachten. Dat matchingsprobleem wordt getracht op het lossen door het inrichten van een werkgeverssteunpunt voor de land- en tuinbouwsectorbranch. In het verleden is samen met één van deze grote buurgemeenten een project opgezet, om WWB-ers uit de grote stad te plaatsen op land en tuinbouwsectorbanen (zie volgende hoofdvraag). Het matchingsprobleem doet zich met name voor als één werkgever op korte termijn veel arbeidskrachten nodig heeft. Dat vereist regionale samenwerking tussen diverse Werkpleinen en gemeenten. Dat is moeilijk te organiseren op de korte termijn. Werkgevers zoals al eerder aangegeven, geven niet altijd ruim van te voren aan welke en hoeveel arbeidskrachten zij op termijn nodig denken te hebben.

De geïnterviewde gemeenten en Werkpleinen zeggen v.w.b. de land- en tuinbouwsector meestal niet stringent toe te komen aan uitvoering van de richtlijn aanpassing Passende arbeid omdat werkzoekenden bijna altijd kunnen kiezen uit verschillende soorten vacatures van gelijk niveau. Deze kunnen dan vervolgens niet gedwongen worden te kiezen voor werk in de land- en tuinbouwsector. Ook het streven naar duurzame uitstroom is voor één van de drie geïnterviewde gemeenten reden deze richtlijn niet altijd consequent toe te passen.

Volgens de geïnterviewde medewerkers hebben land- en tuinbouwsectorwerkgevers een negatief beeld van Nederlandse werkzoekenden met name uit de grote stad. Andersom zien werkzoekenden uit de grote stad werken in de land- en tuinbouwsector vaak niet zitten. De beeldvorming is: lange dagen, heel vroeg beginnen, hard en vuil werk, laag uurloon en slecht bereikbaar met het openbaar vervoer. Voor veel cliënten (alleenstaande ouders) zijn de lange dagen, de vroege

aanvangstijden en de slechte bereikbaarheid met het openbaar vervoer wel reële obstakels, zo wordt aangegeven door geïnterviewden.

Tewerkstellingsvergunningen

Vanaf 2002 kunnen werkgevers als onderdeel van het project seizoenarbeid (samenwerking tussen CWI, nu UWV en LTO Nederland) tewerkstellingsvergunningen aanvragen voor seizoenwerkzaamheden in de land- en tuinbouwsectorbranche. Voor een dergelijke aanvraag is een procedure opgezet.

Werkgevers kunnen ook buiten het project seizoenarbeid om rechtstreeks bij UWV een TWV aanvraag indienen.

De werkgever moet aan een aantal verplichtingen voldoen voordat hij een TWV-aanvraag kan indienen. Vijf weken voordat de twv-aanvraag kan worden ingediend moet de vacature worden geplaatst bij de lokale vestiging van UWV WERKbedrijf. Daarnaast moet hij aan eigen werving doen zoals plaatsing van advertenties, de vacature melden bij uitzendbureaus en Europees werven. Uiterlijk 3 maanden tot 6 weken voordat de twv-aanvraag kan worden ingediend. De werkgever moet minimaal twee advertenties plaatsen en ook aantonen waar hij deze geplaatst heeft. Werkgevers moeten ook aangeven waarom mensen of er kandidaten zijn verwezen door UWV, zo ja, waarom deze zijn geweigerd en wat de resultaten van de eigen werving waren. Indien de procedure goed is doorlopen kan via LTO Nederland de TWV-aanvraag worden ingediend. De aanvraagdossiers zijn meestal compleet.

De afdeling TWV van UWV WERKbedrijf/AJD hanteert een streeftermijn van twee weken (ipv de wettelijke termijn van 5 weken) om op een TWV-aanvraag te besluiten. Voordat een aanvraag kan worden ingediend moet de vacature dus minstens vijf weken open hebben gestaan bij UWV. Dat betekent dat werkcoaches vijf weken de tijd hebben om werkzoekende te bemiddelen naar deze functies.

Soms kan AJD op basis van het aanvraagdossier niet vaststellen of er bemiddeld is door een werkcoach of indien er wel bemiddeld is wat de resultaten zijn. Als het Werkplein niemand heeft doorverwezen, wordt door AJD daarom contact met het desbetreffende Werkplein gelegd om de reden van de ontbrekende bemiddeling te achterhalen. Volgens AJD is het van belang voor een goede beoordeling van de twv-aanvraag dat in de logboeken van de werkcoaches handelingen/acties goed worden geregistreerd.

Zijn er specifieke projecten van UWV en gemeenten bedoeld om tot vervulling van seizoengebonden vacatures in deze sector te komen? Wat houden deze projecten in?

Hieronder zal aan de hand van de geïnterviewde Werkpleinen en gemeenten, een beeld geschetst worden van projecten die opgezet zijn om seizoengebonden vacatures in de land- en tuinbouwsector op te vullen met cliënten met een WW en/of WWB uitkering.

Eén geïnterviewd Werkplein heeft 3 á 4 jaar geleden een land- en tuinbouwsectorproject gedraaid. Dat ging via een soort stichting in de vorm van een uitzendbureau voor de land- en tuinbouwsector. Getracht is mensen die in een naburige grote stad een uitkering hadden te plaatsen bij werkgevers in de regio. Het was groots opgezet, maar het resultaat was beperkt, volgens het Werkplein. Slechts 7 mensen van de 120 die oorspronkelijk waren begonnen aan het project zijn (langere tijd) geplaatst. De desbetreffende gemeente had cliënten voorgedragen die ongeschikt waren. De aard en de zwaarte van de functies is onderschat, aldus het Werkplein. Goede screening van kandidaten is belangrijk. Het project heeft verkeerd uitgedraaid bij de lokale werkgevers. Het desbetreffende Werkplein heeft daardoor te maken gehad met 'imago schade' waardoor werkgevers wantrouwend tegenover de dienstverlening stonden.

Op dit moment gaat het desbetreffende Werkplein samen met de centrumgemeente en enkele andere omliggende gemeenten een branche service punt oprichten voor de land- en

tuinbouwsectorwerkgevers. Deze wordt geplaatst binnen het Werkplein. Geïnterviewd wordt nu waar land- en tuinbouwsector werkgevers behoefte aan hebben, qua dienstverlening en personeelsbeleid. De eerste ervaring is dat werkgevers argwanend zijn, gezien de ervaringen met projecten in het verleden. Met deze 'negatieve' ervaringen wordt rekening gehouden en getracht wordt deze te ondervangen via het werkgeversservicepunt.

Hiervoor is al aangegeven dat de land- en tuinbouwsector sector bij met name werkzoekenden uit de grote stad een vrij negatief imago heeft. UWV geeft aan dat deze beeldvorming anno 2009 incorrect is. In de afgelopen jaren is in deze sector heel veel gedaan aan verbetering van de arbeidsomstandigheden. Een geïnterviewd Werkplein geeft aan dat zij om deze incorrecte beeldvorming bij werkzoekenden weg te nemen, wel eens een bus heeft geregeld om werkzoekenden een rondleiding bij enkele tuinbouwbedrijven te geven. Deze actie van UWV heeft heel weinig plaatsingen opgeleverd.

Twee jaar geleden heeft één van de geïnterviewde centrumgemeenten een project gedraaid dat eruit bestond om WWB-cliënten die (vermoedelijk) niet wilden werken, te plaatsen via een re-integratiebureau bij werkgevers, ondermeer in de land- en tuinbouwsector. Een soort handhavingstraject. Als de klant bij voorbaat al aangaf niet geplaatst te willen worden op een land en tuinbouwsectorbaan, dan leidde dat in de regel tot weigering van de uitkering. Ook was de gemeente alert op klanten die vroegtijdig uitvielen. Onder welke omstandigheden viel de klant uit? Was daarbij sprake van een niet-willer of een niet-kunner? Via deze werkwijze heeft de gemeente niet-willers uit haar uitkeringsbestand gefilterd.

Conclusies

Als gevolg van het vrije verkeer van werknemers binnen Europa is landelijk beschouwd het aantal land- en tuinbouwsectorvacatures dat open staat en niet vervuld kan worden, al in 2008 aanzienlijk afgenomen. Op jaarbasis zijn er ongeveer 110.000 vacatures binnen deze sector. Slechts een klein deel van alle vacatures wordt aangemeld bij UWV. In 2009 ging het om 6427 vacatures. Daarvan zijn er 2758 vervuld door middel van tewerkstellingsvergunningen (januari t/m oktober 2009) en 1180 regulier. Ruim 2000 zijn er niet vervuld. In de toekomst zullen er naar verwachting steeds minder vacatures onvervuld blijven, mede als gevolg van de teruglopende werkgelegenheid en verregaande automatisering in de land- en tuinbouw. Daardoor zijn er ook steeds minder vacatures seizoensgebonden. Het aantal tewerkstellingsvergunningen is de afgelopen jaren aanzienlijk gedaald en zal zodra Roemeense en Bulgaarse werknemers ook zonder vergunning in Nederland mogen werken, naar verwachting verder dalen.

Het vervullen van seizoensgebonden vacatures in de land en tuinbouwsector maakt deel uit van het reguliere matchingsproces binnen de Werkpleinen. Als de werkzoekende geschikt wordt geacht voor het vervullen van een dergelijk functie, dan wordt deze daar op bemiddeld. Tot voor de economische crisis had de werkzoekende echter keus uit veel vacatures voor (laaggeschoolde/ gelijkwaardige) arbeid; als deze niet in de land en tuinbouwsector wilde werken, dan nam hij/zij een andere baan. De regel omtrent passende arbeid leidt er dus niet (automatisch) toe dat ketenpartners werkzoekenden kunnen sturen/dwingen richting seizoenswerk in de land en tuinbouwsector.

Lokaal/regionaal zijn er knelpunten ten aanzien van de vervulling van dergelijke vacatures. Deze kunnen zich voordoen als de vacatures zich bevinden op (kleine) Werkpleinen in gemeenten of regio's waar geen (groot) aanbod van arbeidskrachten (uitkeringsgerechtigden) is, terwijl dat in grote omliggende gemeenten wel aanwezig is. Dat vereist regionale coördinatie tussen ketenpartners om vraag en aanbod bij elkaar te brengen. Omdat seizoensgebonden land- en tuinbouwsectorvacatures regelmatig laat worden aangemeld en zo snel mogelijk opgevuld moeten worden, is een regionale afstemming moeilijk te realiseren. UWV geeft haar Werkpleinen ruimte om op lokaal niveau, samen met land- en tuinbouwsector en gemeenten initiatieven te ontplooiën

om land- en tuinbouwsectorwerkgevers zo optimaal mogelijk te bedienen. Bijvoorbeeld het inrichten van een werkgevers service punt.

Veel regionale projecten of activiteiten om groepen uitkeringgerechtigden te bemiddelen naar vacatures in de land- en tuinbouwsector zijn de afgelopen jaren beëindigd met een slecht resultaat. Voor een deel komt dat door de negatieve beeldvorming die sommige land- en tuinbouwsector- werkgevers van het binnenlandse aanbod van arbeidskrachten hebben en visa versa. Voor een ander deel komt dit doordat gemeenten niet altijd de juiste (geschikte) kandidaten selecteren uit hun uitkeringsbestand en voordragen aan werkgevers.

Tot slot constateert de inspectie het volgende wat betreft de actoren in het proces.

Werkgevers hebben geen zin in de administratieve rompslomp die vaak samen gaat bij plaatsen van werkzoekenden uit de bestanden van gemeenten en UWV. Ook hebben zij een negatief beeld van werkzoekenden ten aanzien van inzet en motivatie, waardoor zij minder snel geneigd zijn werkzoekenden uit de bestanden van UWV en gemeenten aan te nemen, aldus geïnterviewde medewerkers op de werkpleinen.

De werkzoekenden vinden het werk in de land- en tuinbouwsector niet aantrekkelijk vanwege de lange dagen, het lage loon en het vuile werk. De uitvoering (UWV en gemeenten) ziet het niet als een probleem gezien het aantal vacatures waarop bemiddeld wordt. Ook was er tot voor kort nog ruime mogelijkheid om te bemiddelen op ander laag geschoold werk.