

## **Analyse CNV – banenverlies landbouw**

**Het uitkopen van boeren kan tienduizenden werknemers in de landbouwsector hun baan kosten. Het CNV pleit voor een transitieplan om hoge werkloosheid in de landbouwsector te voorkomen. In de uitkoopregeling moet hier geld voor gereserveerd worden.**

In onderstaande notitie staat beschreven hoeveel banen verloren gaan door deze uitkoopregeling. De notitie focust zich vooral op werknemers in loondienst. De banen van de boeren zelf en de zzp'ers zijn niet meegerekend.

### **Banenverlies landbouw**

Als de veestapel gaat krimpen lopen ruim 30 duizend werknemers in de landbouwsector het risico hun baan te verliezen.

Bijna een derde hiervan daarvan zijn werkzaam in de primaire sectoren, met name de dierhouderij. De rest ervan werkt in aanverwante sectoren, zoals agrarische dienstverlening, distributie, slachterijen en de veevoerindustrie. Voor elke baan die in de primaire sector verloren gaat, gaan er drie banen verloren in de aanverwante sectoren (CBS).

Dit getal heeft alleen betrekking op werknemers en is dus exclusief boeren die stoppen met hun bedrijf. De agrarische sector kent daarnaast veel zzp'ers die voor boeren werken. Ook zij zijn niet meegerekend in deze 30.000 maar lopen uiteraard ook het risico om hun werk te verliezen. Het totaal aantal banen dat verloren gaat met de krimp van de veestapen, ligt dus hoger.

### **Arbeidsmarktperspectieven**

De arbeidsmarktperspectieven van deze groep verschillen per regio, leeftijdscategorie en opleidingsniveau. Regio's buiten de Randstad, zoals Friesland, Groningen en Gelderland, bieden minder alternatieven voor een andere baan. Ter illustratie, in Friesland is er een grote zuivelindustrie die zwaar geraakt kan worden (Friesland Campina) en zijn er nauwelijks alternatieve banen. Getroffen werknemers zouden voor een nieuwe baan naar de Randstad of Noord Brabant moeten verhuizen.

Werknemers in de landbouw zijn vaak praktisch geschoold. De gemiddelde leeftijd verschilt per sector en is het hoogst in de varkensverbetering (48,4 jaar) en het laagst in de dierhouderij (33,3 jaar).

De arbeidsmarktperspectief van oudere en praktisch geschoolde werknemers is in het algemeen slechter dan die van jongere werknemers. Met name werknemers ouder dan 50 jaar vinden moeilijker een andere baan.

De kans dat de getroffen groep passend werk in hun vakgebied en regio krijgt is klein.

### **Kansen energietransitie**

De energietransitie biedt in de toekomst mogelijkheden voor een andere baan voor de getroffen groep. De mogelijkheden zullen er vooral zijn voor de technisch georiënteerde mensen. Maar de werknemers moeten dan bereid zijn om te verhuizen en te herscholen.

Onze ervaring tot nu toe is dat de zorgsector en het beroepsgoederenvervoer nu betere kansen voor deze groep bieden dan de energiesector. Ter illustratie, de zorg vereist vaardigheden die verzorgers van dieren al bezitten waardoor bijscholing eenvoudiger is. Wat betreft het beroepsgoederenvervoer, de getroffen werknemers hebben veelal een rijbewijs en de bijscholing

naar het goederenvervoer ligt voor de hand. Bovendien hoeven ze niet te verhuizen want zorgpersoneel en chauffeurs zijn bijna overal nodig. Daarom kiezen getroffen werknemers voor deze paden.

### **Rol overheid**

De overheid kan de volgende stappen zetten:

1. Het CNV pleit voor een **transitieplan** om hoge werkloosheid in de landbouwsector te voorkomen. In de uitkoopregeling moet hiervoor een apart deel worden gereserveerd.
2. Afspraken op hoofdlijnen maken voor de mitigatie van de sociale gevolgen van de transitie voor de werkgelegenheid, in de vorm van **een sectoraal sociaal plan**. Scholing is cruciaal, maar scholing moet geen excuus zijn om op andere fronten geen inspanning te leveren.
3. **Het transitiefonds** opzetten en gebruiken om de sociale gevolgen te mitigeren door scholing, werk naar werk begeleiding, etc. Het gebruik van het fonds transparant maken.

De overheid zal parallel een actief beleid moeten voeren voor de ontwikkeling van regio's buiten de Randstad, voornamelijk het noord oosten van Nederland en Zeeland.

De overheid moet een perspectief schetsen voor de getroffen mensen en hen begeleiden bij het vinden van een nieuwe baan.

### **Rol vakbond**

We gaan erop toezien dat het transitiefonds passend en transparant ingezet wordt en dat het van werk naar werk principe toegepast wordt. Mogelijk gaat het CNV ook zelf getroffen werknemers van werk naar werk begeleiden.

### **Rol werkgevers**

Bij het beëindigen of uitkopen van het bedrijf moet de werkgever goede afspraken maken over het beëindigen van contracten van zijn/haar medewerkers. De werknemers moeten voorlichting krijgen over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt, benodigde kennis en vaardigheden en hoe je deze kan vergaren door scholing.