



**‘Vooruit met de schappen’, ‘Productschappen moeten moderniseren’ en ‘Spannende zomer voor de productschappen’** zijn een greep uit de koppen van krantenartikelen die de laatste maanden zijn gepubliceerd over productschappen. In februari 2011 heeft een Kamerdebat plaatsgevonden over het voortbestaan van de productschappen. Resultaat: een onderzoek naar de nut en noodzaak en het draagvlak van de productschappen.

**Wat is en doet een productschap?**

Een productschap is een bij wet ingestelde vereniging van producenten of ondernemers die eenzelfde grondstof in opeenvolgende stadia bewerken, bijvoorbeeld van graan tot brood. Een productschap heeft een publiekrechtelijke status en daarmee doorgaans ook de bevoegdheid om belastingen te heffen en bepaalde regels vast te stellen, maar bovenal fungeert het als belangenorganisatie voor bedrijven in de branche en als adviesorgaan voor de overheid. Het bestuur van een productschap bestaat uit werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging (lees brancheorganisaties en vakbonden).

De term productschap wordt hoofdzakelijk gebruikt in de branches die werken met landbouwproducten, dus tuinbouw, akkerbouw, etc. De voornaamste taken van productschappen zijn het meepraten over regelgeving, het financieren van onderzoek, het uitvoeren van publiekrechtelijke taken zoals het innen van heffingen voor de financiering van onderzoek e.d., het sectorbreed invoeren van nieuwe en/of betere werkwijzen, het meewerken aan richtlijnen ter verbetering van de kwaliteit en kwantiteit van de productie, het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden en het in werking zetten van certificering. Naar aanleiding van het Kamerdebat is een commissie van wijzen ingesteld die advies geeft aan de minister over het voortbestaan van de productschappen. In september wordt dit advies in de kamer behandeld en zal een beslissing worden genomen over het voortbestaan van de productschappen. ←

Er zijn in totaal elf productschappen. Naast die voor akkerbouw (PA), tuinbouw (PT), vlees, eieren (PVE) en zuivel (PZ) zijn dat het PDV (diervoerders), MVO (margarine, vetten en oliën), Vis, Wijn en Dranken. Een aantal hiervan werkt nauw samen. Zo opereren de schappen voor akkerbouw, diervoeder en wijn samen onder de paraplu van het Hoofdproductschap Akkerbouw (het HPA, het elfde schap). Er zit wel veel verschil in omvang en aandachtsgebied. Met het PA hebben 25.000 bedrijven van doen, met het PDV 500. Het Productschap Wijn (PW) is er onder meer voor de 170 professionele druiventelers in Nederland en 565 wijnimporteurs. De eigen vermogens verschillen ook erg. Productschap MVO heeft 1 miljoen euro, het PA 16 miljoen euro op een heffingstotaal van 10 miljoen. Bij het PT gaat het om 80 miljoen. Naast de productschappen zijn er nog zes bedrijfsschappen. Deze zijn niet verticaal georganiseerd rondom een productketen, maar verenigen gelijksoortige bedrijven in een branche, zoals het Hoofdbedrijfsschap Agrarische Groothandel. Alle schappen samen zetten jaarlijks zo'n 270 miljoen om, waarvan 180 miljoen aan heffingen. Twaalf procent van de uitgaven is voor uitvoering van regelingen de zogeheten medebewindstaken, die de schappen in opdracht van de rijksoverheid uitvoeren, aldus de Sociaal Economische Raad (SER). De SER fungeert als toezichtorgaan voor de schappen. De schappen werden in de jaren 50 opgericht.

*bron AGD, 4 juni 2011*



**Wat heeft het productschap de werknemer te bieden?**

In september spreekt de Tweede Kamer zich uit over de toekomst van de productschappen. Enquêtes onder de aangesloten bedrijven laten zien dat de ondernemers zich in meerderheid bewust zijn van het nut dat de schappen voor hen heeft, zo blijkt uit het in 2011 uitgevoerde draagvlakonderzoek. Maar wat doen de productschappen eigenlijk voor werknemers in de agrofood-sector?

Jos Duijnhoven, FNV Bondgenoten, heeft een duidelijke mening over het nut van de productschappen voor werknemers:

Veel zaken die de schappen regelen, hebben te maken met de positie van de ondernemers. Maar omdat vanuit de bonden nadrukkelijk aandacht wordt gevraagd voor kwesties die te maken hebben met arbeid, spelen ze ook voor werknemers een belangrijke rol.'

Duijnhoven was tot voor kort als adviseur betrokken bij het project Verankering Arbeid. Dit project, dat in 2007 is gestart, heeft als doel de aandacht voor arbeid in de productschappen te versterken en tegelijk de activiteiten op het terrein van arbeid in de schappen meer te verweven met het werk van de bonden. Duijnhoven: 'Dat leidt bijvoorbeeld tot de ontwikkeling van arbocatalogi om veilig te werken en de stimulering van de medezeggenschap in de bedrijven.'

Ook adviseur productschappen Leo Bons van CNV Vakmensen ziet kansen om in de schappen de belangen van werknemers te behartigen. 'Naast zaken als beloning, werktijden en pensioen die in de cao worden geregeld, kun je als werkgevers- en werknemersorganisaties een boel arbeidskwesties beter en efficiënter binnen het verband van de productschappen regelen dan als bedrijf apart.'

Hij somt op: 'Denk aan de ontwikkeling en scholing van werknemers, voorlichtingsmateriaal zoals dat is gemaakt over veilig werken met bestrijdingsmiddelen en de verbetering van de situatie van meestal flexibele werknemers uit Oost-Europa. Actueel is de trend naar maatschappelijk verantwoord ondernemen: dan heb je het over de betekenis van zo'n term voor de mens op de werkvloer.'

Jurgen Jansen, sociaal secretaris bij het Productschap Zuivel, is ervan overtuigd dat de unieke kracht van de productschappen ligt in het collectief. 'Iedere ondernemer in de sector betaalt mee en iedereen profiteert van de initiatieven. Omdat in de schappen bovendien de belangen van de werknemers zijn vertegenwoordigd, vinden werkgevers en werknemers elkaar om gezamenlijk te werken aan oplossingen.'

Een voorbeeld. De zuivelsector kampt - net als veel andere sectoren - met vergrijzing en een achterblijvende instroom van nieuwe werknemers. Om de huidige medewerkers te behouden en de sector aantrekkelijk te maken voor nieuwe werknemers, is een sectorbreed arbeidsmarktprogramma opgezet. In dit programma ontwikkelt de sector instrumenten voor gericht personeelsbeleid (zoals scholing en loopbaanplanning) en voor vastleggen van zuivelvakkennis. Ook richt de gezamenlijke aanpak zich op het scheppen van kansen voor nieuwe werknemers via zij-instroom.

'De brede inzet die we daar als sector plegen, is zonder het productschap vrijwel ondenkbaar,' meent Jansen. 'Individuele ondernemers, zeker de kleinere, zijn vaak niet toegerust om in dit soort grote kwesties te investeren. Bovendien kent dit systeem geen free riders - iedereen bepaalt, betaalt en doet mee - en kan het collectief goedkoper werken omdat je niet allemaal apart het wiel hoeft uit te vinden. De schappen werken dus eerlijk en effectief.' ←

**Meer informatie:**

CNV Vakmensen

Leo Bons, E-mail: [l.bons@cnavakmensen.nl](mailto:l.bons@cnavakmensen.nl)

Tel.: 076 - 57 24 670

## Programma Arbeidsmarkt & Opleiding Zuivelindustrie

De zuivelindustrie loopt op de middellange termijn grote kans geconfronteerd te worden met een tekort aan gekwalificeerde werknemers op MBO-niveau. De uitstroom door vergrijzing kan ook leiden tot verlies van essentiële vakkennis. Om deze dreigende problemen op te vangen draait sinds vorig jaar het Programma Arbeidsmarkt & Opleiding Zuivelindustrie. Op 17

mei was in Ede een bijeenkomst over de stand van zaken in dit programma.



SER voorzitter Alexander Rinnooy Kan gaf tijdens deze middag zijn visie op het thema arbeidsmarkt en opleiding. Onder het motto 'iedereen is nodig' stelde hij dat de arbeidsmarktsituatie meer dan ooit reden is om naast de reguliere instroom te kijken naar zij-instroom van mensen 'met afstand tot de arbeids-

markt', bijvoorbeeld gehandicapte of allochtone landgenoten. Volgens hem een kwestie van goede wil en ook slim, want het levert wat op. Een grotere diversiteit aan personeel bevordert namelijk de flexibiliteit en innovatiekracht van bedrijven, aldus Rinnooy Kan. Andere zaken die hij noemde waren het blijven investeren in leren en de aandacht voor nieuwe ontwikkelingen in de inrichting van werk. Goed werkgeverschap dat hiervoor openstaat lijkt erg belangrijk om ook jongeren te kunnen binden. Met het oog op die nieuwe instroom wees hij nadrukkelijk op het belang van goede stageplaatsen en begeleiding bij studie- en beroepskeuze. In dat verband adviseerde hij de zuivelsector ook te werken aan een duidelijker imago.

Projectleider Henry van Elteren rapporteerde vanuit het project personeel- en opleidingplan dat al veel zuivelbedrijven de personeelsscans gebruiken. Dit levert een plaatje op van het personeelsbestand en van de te verwachten ontwikkeling naar de toekomst toe. Die gegevens zijn vervolgens de basis voor het zoeken naar oplossingen. Conclusie is dat zij-instroom absoluut nodig is om alle gaten te kunnen vullen. Het project continuïteit mb-zuivelvakkennis draait om het samenbrengen van specifieke vakkennis in een centraal systeem, om deze beschikbaar te houden voor (aankomende) werknemers in de zuivel. Inmiddels is een deel van de kennis geïnventariseerd en is er een goed inzicht in de behoefte en wensen van bedrijven. Projectleider Michael Meulenkamp gaat nu met bedrijven en de betrokken scholen



het systeem verder ontwikkelen en inhoud geven, waarbij op korte termijn ook een redactiecommissie zal worden gestart om de vanuit bedrijven en instellingen geleverde kennis te ordenen en te stroomlijnen. ←

**Meer informatie:**

Productschap Zuivel, Jurgen Jansen

E-mail: [j.m.m.jansen@pz.agro.nl](mailto:j.m.m.jansen@pz.agro.nl), Tel: 079-36 81 611

[www.prodzuivel.nl/arbeid](http://www.prodzuivel.nl/arbeid)

