Dienst Landbouwkundig Onderzoek
Landbouw-Economisch Instituut

De agrarische arbeidsmarkt een verhaal apart?

Studie van literatuur en voorstellen voor nader onderzoek

lei-dlo

Ontvangen
24 DEC. 1993
UB-CARDEX

Mededeling 496

M.M.M. Overbeek
J.H.A. Hillebrand

Mededeling 496

DE AGRARISCHE ARBEIDSMARKT EEN VERHAAL APART?

Studie van literatuur en voorstellen voor nader onderzoek

BIBLIOTHEEK
LANDBOUWUNIVERSITEIT
WAGENINGEN

December 1993

Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO)
Afdeling Structuuronderzoek

CENTRALE LANDBOUWCATALOGUS
0000 0575 1769

E-591838 opnieuw

REFERAAT

DE AGRARISCHE ARBEIDSMARKT EEN VERHAAL APART?
Studie van literatuur en voorstellen voor nader onderzoek
Overbeek, M.M.M. en J.H.A. Hillebrand
Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO), 1993
Mededeling 496
ISBN 90-5242-233-8
67 p.,tab.,fig.

Studie van literatuur naar knelpunten in de personeelsvoorziening op land- en tuinbouwbedrijven, hoe deze zijn op te lossen en de bijdrage die onderzoek hierbij kan leveren.

De belangrijkste knelpunten zijn: beloning, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden. Volgens werkgevers schiet de motivatie van werkzoekenden tekort. Werkgevers zelf zoeken te eenzijdig naar jonge mannelijke arbeidskrachten. De rol van arbeidsbureaus als bemiddelingskanaal verdient meer aandacht. Nader onderzoek is gewenst om het personeel langer te behouden, de arbeidssituatie en het personeelsbeleid te verbeteren, de samenstelling van werknemers te verbreden en om arbeidsmarktmaatregelen beter te benutten.

Arbeidsmarkt/Arbeidssituatie/Landbouw/Tuinbouw/Literatuur/Onderzoek

ABSTRACT

THE AGRICULTURAL LABOUR MARKET, A DIFFERENT STORY?
Literature search and proposals for further research

This study focuses on literature concerning problems with employment policy on agricultural and horticultural farms and the way those problems could be solved with the help of further research.

Important bottlenecks are payment, length of employment contracts and working conditions. Employers emphasize the lack of motivation of workers. Furthermore employers have a biased recruitment practise to young male workers only. The formal organisations of employment policy need more attention. More research is needed to deal with a number of questions. Firstly, how to improve the working conditions and personnel management in order to reduce the external mobility of hired workers. Secondly, how to reach more groups of potential workers and thirdly, how to use labour market policies better. An English paper is available (Overbeek and Hillebrand, 1993).

Labour market/Working conditions/Agriculture/Horticulture/Literature/Research

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Overbeek, M.M.M.

De agrarische arbeidsmarkt een verhaal apart? : studie van
literatuur en voorstellen voor nader onderzoek / M.M.M.
Overbeek en J.H.A. Hillebrand. - Den Haag :
Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO). - Ill., fig.,
tab. - (Mededeling / Landbouw-Economisch Instituut
(LEI-DLO) ; no. 496)
ISBN 90-5242-233-8
Trefw.: arbeidsmarkt ; agrariërs ; literatuuronderzoek.

Overname van de inhoud toegestaan, mits met duidelijke bronvermelding.

INHOUD

		Blz.
WOORD VOORAF		5
SAMENVATTING		7
1.	INLEIDING	11
1.1	Aanleiding en doel van het onderzoek	11
1.2	Probleemverkenning: vacatures en werkloosheid	12
1.3	Arbeidsmarkttheorieën	13
1.3.1	Inleiding	13
1.3.2	Arbeidsmarkt en het bestaan van vacatures en werkloosheid	13
1.4	Arbeidsmarktonderzoek	15
1.4.1	Inleiding	15
1.4.2	Onderzoek naar de allocatiefunctie van de arbeidsmarkt	16
1.4.3	Onderzoek naar de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt	17
1.5	Onderzoeksvragen	17
1.6	Opbouw van het rapport	18
2.	WERKGELEGENHEID IN DE LAND- EN TUINBOUW	19
2.1	Inleiding	19
2.2	De agrarische kolom	19
2.3	Bedrijfsverzorging en loonwerk	20
2.4	Ontwikkeling werkgelegenheid in de primaire sector	22
2.5	Werknemers en bedrijfstypen	24
2.6	Regionale spreiding van loonarbeid	25
2.7	Arbeidsvolume en personen	26
2.8	Conclusies	28
3.	SEGMENTERING EN DE AGRARISCHE ARBEIDSMARKT	29
3.1	Inleiding	29
3.2	Theoretisch kader	29
3.3	Land- en tuinbouw	31
3.4	Conclusies	33

Blz.

4. VACATUREPROBLEMATIEK IN DE LAND- EN TUINBOUW EN ANDERE SECTOREN 34
4.1 Inleiding 34
4.2 Vacatures 35
4.2.1 Vacatures naar opleiding 35
4.2.2 Kenmerken van bedrijven met vacatures 37
4.3 Oorzaken van het vacature-probleem in de land- en tuinbouw 37
4.3.1 Inleiding 37
4.3.2 Kenmerken van aangeboden en gevraagde banen 38
4.3.3 Kenmerken van gevraagde en aangeboden werknemers 40
4.3.4 Zoek- en wervingskanalen 42
4.4 Uitstroom van werknemers 43
4.5 Conclusies 44

5. BOUWSTENEN VOOR BELEID 45
5.1 Inleiding 45
5.2 Vraag naar en aanbod van loonarbeid in het jaar 2000 45
5.2.1 Vraag naar arbeid 45
5.2.2 Aanbod van arbeid 47
5.3 Verbetering van baankenmerken 49
5.3.1 Hogere beloning 49
5.3.2 Langere contractduur 49
5.3.3 Verbetering arbeidsomstandigheden 51
5.4 Verbreding samenstelling werknemersbestand 51
5.5 Verbetering arbeidsbemiddeling 53
5.6 Conclusies 53

6. VOORSTELLEN VOOR VERDER ONDERZOEK 54
6.1 Behoud van personeel op land- en tuinbouwbedrijven 54
6.2 Langere contractduur 55
6.3 Verbetering arbeidsomstandigheden 55
6.4 Verbetering personeelsbeleid 56
6.5 Verbreding samenstelling werknemersbestand 56
6.6 Effectiever gebruik arbeidsmarktmaatregelen 57
6.7 Maatschappelijke ontwikkelingen en aanbod gezinsarbeid 57
6.8 Toekomstige ontwikkelingen in de vraag naar loonarbeid 58

LITERATUUR 59

BIJLAGEN 65

WOORD VOORAF

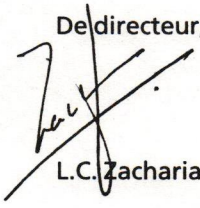
In de afgelopen vijftien jaar is de behoefte aan personeel op de agrarische bedrijven sterk toegenomen. Met name in de tuinbouw is het aantal werknemers sterk gegroeid. Aangezien het agrarische netwerk van werkzoekenden aan belang is afgenomen, moesten werkgevers de arbeidsmarkt op om voldoende werknemers te vinden. De groeiende behoefte aan werknemers versterkte de problemen in de agrarische personeelsvoorziening.

Deze studie wil een bijdrage leveren aan het oplossen van problemen in de agrarische personeelsvoorziening. Het doel van deze studie is tweeledig. Enerzijds biedt zij inzicht in het functioneren van de huidige personeelsvoorziening in de land- en tuinbouw. Anderzijds biedt zij aanknopingspunten voor mogelijke oplossingen van problemen in de personeelsvoorziening.

Bij het zoeken naar relevante oplossingen zijn verschillende deskundigen op het terrein van arbeidsmarktbeleid en belangenbehartiging geraadpleegd. Bij deze danken wij hen voor hun medewerking.

Het Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO) heeft een jarenlange ervaring en expertise op het gebied van de agrarische arbeidsvoorziening opgebouwd. Het wil deze expertise ook inzetten om problemen in de personeelsvoorziening op te lossen. Voor zover bij het oplossen van deze problemen onderzoek relevante informatie kan opleveren, zijn in dit rapport voorstellen gepresenteerd. In samenwerking met opdrachtgevers en belanghebbenden kunnen deze verder worden uitgewerkt. De genoemde voorstellen moeten dan ook eerder als een "voorzet" dan als een "eindbod" worden gezien.

De directeur,



L.C. Zachariasse

Den Haag, december 1993

WOORD VOORAF

SAMENVATTING

Aanleiding

In de afgelopen 15 jaar is de behoefte aan personeel op de agrarische bedrijven sterk toegenomen. Met name in de tuinbouw is het aantal werknemers sterk gegroeid. Door de disproportionele groei van de bedrijven in relatie tot het aanbod van (gezins)arbeidskrachten, ontstonden problemen om voldoende personeel te werven. Desondanks is het tekort aan personeel opvallend, omdat er op de Nederlandse arbeidsmarkt veel meer werklozen dan vacatures zijn.

Doel van deze studie is om de knelpunten in de personeelsvoorziening op de primaire land- en tuinbouwbedrijven aan te geven, hoe deze zijn op te lossen en welke bijdrage onderzoek aan de voorgestelde oplossingen kan leveren.

Onderzoeksvragen

1. Hoe ziet de agrarische werkgelegenheid eruit?
2. Tot welk segment van de arbeidsmarkt behoort de agrarische sector?
3. Welke knelpunten leiden tot agrarische vacatures en hoe zal het vacatureprobleem zich bij een ongewijzigd arbeidsmarktbeleid ontwikkelen?
4. Hoe zijn de knelpunten in de agrarische personeelsvoorziening op te lossen en welke onderzoek is daarbij gewenst?

Onderzoeksmethode

Via een literatuurstudie wordt ingegaan op het functioneren van de arbeidsmarkt in de primaire land- en tuinbouw. Gezocht is naar literatuur waarin het functioneren van de agrarische arbeidsmarkt centraal staat en literatuur over de arbeidsmarkt in het midden- en kleinbedrijf.

Onderzoeksresultaten

– *Agrarische werkgelegenheid*

De werkgelegenheid in de primaire sector is de afgelopen jaren teruggelopen. Met minder bedrijven wordt er meer geproduceerd. Daarbij wordt in toenemende mate een beroep gedaan op arbeidskrachten van buiten het

gezin, met name in de tuinbouw. In 1992 was in deze sector het volume niet-gezinsarbeid al groter dan het volume gezinsarbeid.

Naast de directe werkgelegenheid creëert de primaire sector ook banen bij toeleverende, afnemende en dienstverlenende bedrijven. Deze afgeleide werkgelegenheid is ongeveer even groot als die in de sector zelf.

- *Segmentering*

Voor het oplossen van agrarische vacatures terwijl er werkloosheid bestaat, is een visie gewenst waarbij de onevenwichtigheid van de arbeidsmarkt centraal staat. Arbeid wordt daarin niet als een homogeen maar als een heterogeen goed gezien en heeft slechts beperkte mogelijkheden tot mobiliteit.

De agrarische arbeidsmarkt vertoont kenmerken van segmentering naar regio en naar sekse. Er is een westelijke agrarische arbeidsmarkt en met name de landbouw kan opgevat worden als een mannensector. Door het aanbod van onregelmatige banen met weinig opleidingseisen, is de agrarische sector eerder onderdeel van een breder arbeidsmarktsegment waar dezelfde vraag- en aanbodkenmerken van arbeid gelden.

- *Vacatureproblematiek*

Bij de huidige vacatureproblematiek is vooral gekeken naar de relatieve aantrekkelijkheid van de land- en tuinbouw als werkgever ten opzichte van andere werkgevers die ook vooral laaggeschoolde arbeid recruteren en relatief veel vacatures hebben. Dat zijn de detailhandel, horeca en de overige dienstverlening (schoonmaakbranche). Nagegaan is in hoeverre vacatureproblemen te wijten zijn aan het feit dat:

- de door werkgevers aangeboden banen niet passen bij door werknemers gewenste banen;
- de gevraagde kenmerken van werknemers niet overeenkomen met het beschikbare aanbod aan werknemers; en
- de arbeidsmarkt als ontmoetingspunt van vragers en aanbieders van werk onvoldoende functioneert.

Bij de baankenmerken scoort de land- en tuinbouw slecht als het om beloning, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden gaat. Vooral de geringe arbeidsduur en werkzekerheid spelen een belangrijke rol. Bij de werknemerskenmerken is van de beïnvloedbare kenmerken volgens werkgevers vooral de beperkte motivatie belangrijk. Verder blijkt dat agrarische werkgevers naar verhouding veel vaker jonge mannen zoeken dan in het bestand van werkzoekenden te vinden zijn. Informele kanalen zijn het belangrijkste ontmoetingspunt van agrarische werkzoekenden en werkgevers. De vraag is echter of dit voldoende effectief is. Met name de rol van arbeidsbureaus als zoek- en wervingskanaal verdient meer aandacht.

- *Toekomst*

In de periode 1990-2000 zal het aantal laagopgeleide werknemers jonger dan 30 jaar naar verwachting sterk afnemen, terwijl de vraag naar agrarische arbeidskrachten zal toenemen. De knelpunten in de agrarische personeels-

voorziening zullen bij ongewijzigd beleid in de toekomst dus eerder groter dan kleiner zijn.

Om de concurrentiepositie van de land- en tuinbouw als werkgever te verbeteren, zou vooral verlenging van de arbeidscontracten en verbetering van de arbeidsomstandigheden centraal moeten staan. Verder is een bredere werving nodig om meer groepen te bereiken. Het gaat hierbij met name om herintredende vrouwen en agrariërs (m/v) die part-time werk zoeken.

– *Voorstellen voor onderzoek*

Om de knelpunten in de agrarische personeelsvoorziening op te lossen, worden acht voorstellen voor verder onderzoek gepresenteerd:

1. Behoud van personeel op land- en tuinbouwbedrijven;
2. Langere contractduur;
3. Verbetering arbeidsomstandigheden;
4. Verbetering personeelsbeleid;
5. Verbreding samenstelling werknemersbestand;
6. Effectiever gebruik arbeidsmarktmaatregelen;
7. Maatschappelijke ontwikkelingen en aanbod gezinsarbeid;
8. Toekomstige ontwikkelingen in de vraag naar loonarbeid.

1. INLEIDING

1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek

De primaire land- en tuinbouw in Nederland is georganiseerd in gezinsbedrijven, dat wil zeggen bedrijven die kapitaal en arbeid volledig of voor een groot deel uit het gezin recruteren. Als leverancier van arbeid blijkt het gezin minder belangrijk te worden. Was in 1975 nog 89% van het aantal in de land- en tuinbouw werkzame personen gezinsarbeidskracht, in 1992 was dit nog "maar" 79% (CBS, 1975 en 1992). De daling van gezinsarbeid komt vooral door een afname van het aantal bedrijven; per bedrijf is het aantal gezinsarbeidskrachten gelijk gebleven (gemiddeld twee personen). De verschuiving van gezins- naar vreemde arbeid is derhalve een gevolg van een groeiend aantal personen per bedrijf in de laatste categorie. Deze toename heeft zich hoofdzakelijk in de tuinbouw voorgedaan. In de periode 1983-1992 verdubbelde daar het aantal werknemers tot gemiddeld twee per bedrijf. Het aandeel gezinsarbeid nam niet alleen bij de vaste maar ook bij de tijdelijke arbeidsvoorziening af. In plaats van kinderen en familieleden, wordt nu vaker een stagiaire, bedrijfsverzorger, loonwerker of een tijdelijke arbeidskracht ingeschakeld.

Door de disproportionele groei van de bedrijven in relatie tot het aanbod van (gezins)arbeidskrachten, ontstonden problemen om voldoende personeel te werven. Desondanks is het tekort aan personeel opvallend, omdat er op de Nederlandse arbeidsmarkt meer werklozen dan vacatures zijn. Dat de nood hoog was, blijkt wel uit het feit dat een Commissie is ingesteld om de personeelsproblemen in de tuinbouw op te lossen (Commissie, 1992).

In het voorliggende rapport wordt ingegaan op het functioneren van de agrarische arbeidsmarkt. Centraal staat het oplossen van problemen met vacatures die lang open staan, veel uitstroom kennen, of in het geheel niet worden vervuld. Aan de hand van bestaande theorieën en empirische gegevens wordt de agrarische arbeidsmarkt inzichtelijk gemaakt. Hiervoor is een uitgebreide literatuurstudie verricht. Doel van deze studie is om de knelpunten in de personeelsvoorziening op de primaire land- en tuinbouwbedrijven aan te geven, hoe deze zijn op te lossen en welke bijdrage onderzoek aan de voorgestelde oplossingen kan leveren.

Dit hoofdstuk start met een verkenning van het fenomeen van het tegelijkertijd voorkomen van vacatures en werkloosheid (1.2). Vervolgens wordt het vacatureprobleem aan de hand van arbeidsmarkttheorieën (1.3) en on-

derzoek (1.4) aan de orde gesteld. Om het vacatureprobleem in de land- en tuinbouw nader te onderzoeken, is een aantal vragen opgesteld (1.5). In paragraaf 1.6 over de opbouw van het rapport staat aangegeven waar deze vragen worden beantwoord.

1.2 Probleemverkenning: vacatures en werkloosheid

Eind 1992 waren er in Nederland 43.000 vacatures en 483.000 werkzoekenden zonder baan (CBS, Vacature-enquête 1992, Enquête beroepsbevolking 1992). Ten opzichte van eind 1991 betekende dit een daling van het aantal vacatures en een stijging van het aantal werklozen. Idealiter zou er op macro-niveau pas sprake zijn van een vacatureprobleem als de vraag groter is dan het aanbod en van een werkloosheidsprobleem als het omgekeerde geldt. Uit een internationale vergelijking van vacatures in een aantal Noord-Europese landen, blijkt dat vooral in Nederland en Frankrijk een hoge werkloosheid gepaard gaat met veel vacatures (Boot et al., 1992).

Het tegelijkertijd voorkomen van vacatures en werkloosheid duidt op een ongelijkmatige ontwikkeling van de arbeidsplaatsenstructuur. Een belangrijke oorzaak hiervoor is de verandering in de samenstelling van de vraag naar goederen en diensten, waardoor bedrijfstakken inkrimpen of uitbreiden. Een voorbeeld van dit bedrijfstakeffect (Van Wezel en Vissers, 1983) is de afname van werkgelegenheid in de land- en tuinbouw en industrie en de toename ervan in de dienstverlening. Op dit moment werkt minder dan 5% van de beroepsbevolking in de land- en tuinbouw (CBS, 1991). De afname van werkgelegenheid geldt vooral voor de landbouw, de (glas)tuinbouw is gegroeid en sinds 1990 qua produktiewaarde de grootste agrarische sector (Van Bruchem, 1992). Door de opkomst van arbeidsintensieve teelten en uitbreiding van de tuinbouwbedrijven is er eerder een tekort dan een overschot aan personeel. Het personeelstekort in de glastuinbouw (en de tewerkstelling van illigalen) is echter geen nieuw, maar eerder een terugkerend verschijnsel. Ook in de jaren tachtig was er al regelmatig sprake van een tekort aan personeel (CBS, Vacature-enquête 1980-1990).

Op de tweede plaats verandert de arbeidsplaatsenstructuur onder invloed van technologische ontwikkelingen. Sommige beroepen verdwijnen en andere beroepen ontstaan (het beroepseffect). Zo is het beroep landarbeider door de mechanisatie nagenoeg verdwenen.

Als derde punt geldt dat het aandeel laag- en ongeschoolde arbeid in het totale arbeidsvolume is afgenomen (het opleidingseffect) 1). In de landbouw kan men denken aan de verdringing van LAS-ers door MAS-ers.

---

1) Voor een groot deel wordt de afname van werkgelegenheid voor lager opgeleiden veroorzaakt door verdringing. Verdringing - hoger opgeleiden komen terecht op banen waarvoor een lagere opleiding voldoende is - en gebrek aan doorstroming naar banen die meer opleiding vragen, verdwijnt als de totale vraag naar arbeid groter wordt en er meer doorstroming ontstaat (Webbink et al., 1990; Teulings, 1991).

Eind 1991 was het aantal vacatures in de land- en tuinbouw gestegen tot 5.000 (CBS, Vacature-enquête 1991). De vacatures bestonden vooral in de tuinbouw. Het beroep tuindersknecht behoorde in 1991 zelfs tot de tien beroepsgroepen met de meeste vacatures. Eind 1992 bleek dat het aantal vacatures in de land- en tuinbouw was gedaald tot 2.200, terwijl het aantal banen was toegenomen van 57.000 tot 61.000 (CBS, 1992). De vraag is of hier sprake is van een tijdelijk beter werkende agrarische arbeidsmarkt of van een structurele verbetering. Op grond van ontwikkelingen op de agrarische arbeidsmarkt in de afgelopen jaren is uitgegaan van het eerste. Door de recessie zijn er minder vacatures, omdat de stijgende werkloosheid voor een groter arbeidsaanbod zorgt en de vraag naar agrarische arbeidskrachten minder groeit.

1.3 Arbeidsmarkttheorieën

1.3.1 Inleiding

Arbeidsmarkttheorieën kunnen inzicht bieden in de oorzaken van het tegelijkertijd voorkomen van zowel vacatures als werkloosheid. De werking van de arbeidsmarkt kan vanuit verschillende visies worden bekeken, waarbij de neo-klassieke, de institutionele en de neo-marxistische de belangrijkste zijn. In deze literatuurstudie zijn deze visies gebruikt als denkrichting voor het zoeken naar mogelijke oplossingen van het vacature-probleem. Centraal staat de werking van de arbeidsmarkt ter verklaring van het bestaan van vacatures en werkloosheid.

1.3.2 Arbeidsmarkt en het bestaan van vacatures en werkloosheid

Vanuit de neo-klassieke theorie is de arbeidsmarkt te omschrijven als een ruilmarkt tussen individuele, autonome vragers en aanbieders van arbeidsprestaties, waar zowel de allocatie als de prijsvorming van de betreffende prestatie tot stand komt. Het schaarstebegrip staat in dit model centraal: arbeid heeft een bepaalde prijs op grond van de bestaande vraag en aanbod en de marginale produktiviteit van arbeid 1). Daarbij wordt uitgegaan van volledige mededinging op een vrije, onbegrensde markt. Werkgevers en werknemers hebben alle relevante informatie en streven naar maximalisatie van de winst en bevrediging van behoeften. Vraag en aanbod van arbeid worden als homogeen gezien, dat wil zeggen er is een vrije doorstroming mogelijk van arbeid naar hogere niveaus in de banenhiërarchie en tussen

1) Het post-keynesiaanse model wijkt hiervan af doordat niet de prijs als signaal van relatieve schaarste geldt, maar de effectieve vraag op grond van bepaalde inkomensverwachtingen. Verwachtingen gaan gepaard met onzekerheid waardoor het evenwichtszoekend marktproces niet optimaal kan werken (Van der Laan, 1985).

verschillende bedrijfstakken en sectoren. Scholing speelt hierbij een belangrijke rol. Er zijn geen ruimtelijke grenzen op de arbeidsmarkt. Alleen mobiliteitskosten zorgen voor een afgrenzing van arbeidsmarktregio's (Van der Laan, 1985).

In de neo-klassieke theorie wordt via het prijsmechanisme een evenwicht tussen vraag en aanbod mogelijk geacht. De lonen reageren op de wijzigende schaarsteverhoudingen. In principe kan er op lange termijn geen sprake zijn van het tegelijkertijd voorkomen van vacatures en werkloosheid. Het slecht functioneren van de arbeidsmarkt kan duiden op het bestaan van aansluitingsproblemen, bijvoorbeeld door het gebrek aan informatie en inzicht in de arbeidsmarkt bij werkgevers en werknemers.

Volgens de institutionele theorie is de arbeidsmarkt een verzameling van segmenten, waartussen geen mobiliteit plaatsvindt. In de basisvorm van het model worden twee segmenten onderscheiden 1). In het primaire segment komen relatief goede functies voor en in het secundaire segment relatief slechte (Mok, 1975; Valkenburg en Vissers, 1978). Deze segmenten, ontstaan door de heterogeniteit in vraag en aanbod van arbeid, functioneren onafhankelijk van elkaar en zijn ingebed in een institutioneel kader. In plaats van beloning worden regels en afspraken die de rechten en plichten van vragers en aanbieders vastleggen, van groter belang geacht voor allocatie. Het arbeidsaanbod wordt niet bepaald door verschillen in individuele vaardigheden en motivatie, maar door institutionele (machts)factoren. De mate waarin vraag en aanbod is georganiseerd, verschilt echter per segment. In grote lijnen kan worden gesteld dat betere banen samengaan met een grotere invloed van institutionele processen dan minder goede banen. De arbeidsvraag wordt bepaald door het feit of de werkgevers tot de kern- of de perifere bedrijven behoren. De arbeidsmarkt vertoont ook een ruimtelijk discontinu karakter met academici op specifieke functies die zeer gespreid voorkomen en laaggeschoolden op plaatselijke, regionaal beperkte functies (Van der Laan, 1985).

In de institutionele theorie worden juist de onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt beklemtoond. Gebrek aan mobiliteit tussen segmenten verklaart waarom er tegelijkertijd vacatures en werkloosheid bestaan. In deze theorie staat het allocatieproces binnen en tussen de onderscheiden segmenten centraal. Werknemers worden op basis van hun prestaties gerangschikt naar hun geschiktheid voor bepaalde segmenten. Door de scheiding van loon- en banenmarkt is de loonhoogte niet gerelateerd aan de kenmerken van werknemers, maar aan de functies. De marginale produktiviteit van werknemers in een gegeven functie varieert niet.

---

1) In het "labour queue"-model wordt een minder rigide scheiding tussen deelmarkten gehanteerd. In deze theorie gaat men ervan uit dat vaardigheden en beloning vooral aan de "job" zijn vastgekoppeld. Een specifieke baan heeft een vastgestelde karakteristiek zoals de mate van produktiviteit, beloning en opleidingstraject. Potentieel voor een baan in aanmerking komende arbeidskrachten worden in een rangorde geplaatst (Thurow, 1975).

Vanuit het neo-marxistische perspectief is de arbeidsmarkt een krachtenveld van arbeid en kapitaal met ieder eigen doelstellingen en voorwaarden. De vraag naar arbeid is dominant en is afhankelijk van de kapitaalaccumulatie. Arbeid is binnen het marxistische model geen homogene produktiefactor. De verscheidenheid in het arbeidsaanbod hangt samen met de veronderstelde reproduktie van werknemers. Deze wordt bepaald door de positie in de arbeidsdeling binnen betaalde arbeid en tussen betaalde en onbetaalde huishoudelijke arbeid. Ook wordt een regionalisatie verondersteld op basis van bepaalde soorten arbeid en kapitaal die tot doel hebben de reproduktie van arbeid en kapitaal te waarborgen en de lokale accumulatie te verhogen (Van der Laan, 1985).

In het neo-marxistische model is de arbeidsmarkt afhankelijk van de processen tot kapitaalaccumulatie. Technologische ontwikkelingen spelen hierbij een voorname rol. Het tegelijkertijd voorkomen van vacatures en werkloosheid wordt verklaard door het ongelijktijdig plaatsvinden van technologische ontwikkelingen en conjuncturele schommelingen in de vraag naar produkten. De kosten/baten-afwegingen in het gedrag van partijen zijn nadrukkelijk aanwezig, vooral bij de werkgevers. In de jaren zeventig speelde vooral de uitstoot van arbeid door produktiviteitsverhoging een rol, waardoor een arbeidsreserveleger ontstond. In de jaren tachtig speelden vooral de flexibiliseringsstrategieën van werkgevers als reactie op conjuncturele schommelingen in de produktie.

In het begin van deze paragraaf is aangegeven dat er niet één maar meerdere arbeidsmarktvisies bestaan. Voor het oplossen van agrarische vacatures terwijl er werkloosheid bestaat, is een visie gewenst waarbij de onevenwichtigheid van de arbeidsmarkt centraal staat. Dit hangt samen met het feit dat arbeid niet als een homogeen maar als een *heterogeen* goed wordt gezien. Deze gedachte is terug te vinden in het institutionele en in het neomarxistische model. Vraag en aanbod van agrarische arbeid is dus niet te herleiden tot de totale arbeidsmarkt, maar slechts tot een deel ervan. Dat is het segment van sectoren waar in principe dezelfde vraag- en aanbodkenmerken van arbeid gelden. Vooral vanuit de institutionele theorie is het bestaan van deze segmenten en de beperkte mobiliteit van werknemers onderzocht. In deze literatuurstudie zal met behulp van dit denkmodel het segment waartoe de agrarische sector behoort qua vraag- en aanbodkenmerken nader worden uitgewerkt.

1.4 Arbeidsmarktonderzoek

1.4.1 Inleiding

In feite vervult de arbeidsmarkt in het economisch proces een dubbele functie (Van Hoof, 1987). Enerzijds is er het perspectief van efficiënte allocatie, dat is het streven naar een betere aansluiting tussen vraag en aanbod. Anderzijds is er het perspectief van een rechtvaardige verdeling van verschil-

lende categorieën arbeidskrachten op verschillend beloonde en gewaardeerde banen. Naast de dimensie allocatie- of verdelingsgericht onderzoek is ook het onderscheid naar aanbod- of vraaggericht onderzoek te maken. Dit betreft zowel de onderzoeksingang (bij wie verzamelt men het materiaal) als het gehanteerde analysemodel (bij wie zoekt men de oorzaken). Aan de hand van deze twee dimensies wordt aangegeven welke arbeidsmarktthema's in het onderzoek aan de orde zijn geweest.

1.4.2 Onderzoek naar de allocatiefunctie van de arbeidsmarkt

Vanuit het allocatieperspectief is het aanbodgerichte onderzoek lange tijd dominant geweest (Van Hoof, 1987; de Bruijn, 1989). Het gaat dan om het zoek- of mobiliteitsgedrag van werklozen, hun gebrek aan bruikbare kwalificaties en hun toenemende selectiviteit bij het aangeboden werk in relatie tot de "hoge" uitkeringen, toetreding van herintredende vrouwen, de mobiliteit op de arbeidsmarkt, de overgang van school naar werk en aansluitingsproblemen op verschillende ruimtelijke of sectorale markten. In feite is dit een vrij neo-klassieke benadering van het vacature-probleem.

Door kritiek op de resultaten van dit type onderzoek en door het ontstaan van zowel werkloosheid als vacatures is er meer onderzoek naar de vraagzijde van de arbeidsmarkt ontstaan. Voorbeelden zijn onderzoek naar moeilijk vervulbare vacatures en onderzoek naar de ontwikkeling van de arbeidsmarkt en de discrepanties tussen vraag en aanbod. Het bestaan van vacatures *en* werkloosheid wordt geweten aan het toenemend bedrijfsspecifieke karakter van vele functies, verzwaring van de selectie-eisen bij opleiding en ervaring, discriminatie van bepaalde categorieën werkzoekenden, het onaantrekkelijke karakter van veel uitvoerend werk en het bestaan van segmentering (Van Hoof, 1987; De Bruijn, 1989).

Onderzoek naar de allocatiefunctie van de agrarische arbeidsmarkt is vaak een mix van vraag- en aanbodgericht onderzoek in de zin dat zowel bij werkgevers als bij werknemers gegevens zijn verzameld. Voorbeelden zijn onderzoek naar de arbeidsvoorziening in de Westlandse tuinbouw (Van Leeuwen, 1977), de arbeidsvoorziening in de bloembollenteelt (Van den Burgh en Van Santen, 1991) en de wenselijkheid van kinderopvang (Van der Meer en Mulkens, 1992). Tot het aanbodgerichte onderzoek behoort de bestemming van MAS-verlaters (Spierings en Wolsink, 1984). Vraaggericht onderzoek betreft het aannamebeleid van allochtonen (Buijs, 1988), de regionale arbeidsvoorziening (Maas en Woutersen, 1989; Spierings, 1992), het personeelsbeleid (Grit, 1991) en de mogelijkheden tot poolvorming in de Westlandse tuinbouw (Visser, 1989). Deze onderzoeken zijn in grote mate beschrijvend geweest, meestal is er geen duidelijk analyse-kader gehanteerd. Met name de vraag of er eigenlijk wel een afzonderlijke agrarische arbeidsmarkt bestaat, is in Nederland nauwelijks eerder aan de orde geweest 1).

---

1) Wel in het buitenland, met name in de Verenigde Staten (Summers et al., 1990).

1.4.3 Onderzoek naar de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt

In het onderzoek naar de verdelingsfunctie van de arbeidsmarkt gaat het om de vraag waarom bepaalde groepen arbeidskrachten minder kansen op de arbeidsmarkt c.q. op beter beloonde en gewaarde banen hebben. Hierbij is vooral de positie van kwetsbare groepen en ongelijkheid op de arbeidsmarkt relevant. Het onderzoek naar kwetsbare groepen is vooral aanbodgericht geweest. Alleen bij de positie van vrouwen is ook de vraagkant onderzocht zoals de gevolgen van automatisering voor vrouwen en studies naar vrouwen in mannenberoepen. Onderzoek naar ongelijkheid op de arbeidsmarkt is zowel aanbod- als vraaggericht geweest. De human capital-benadering (economie) en het stratificatie-onderzoek (sociologie) richten zich vooral op de aanbodzijde, waarbij ongelijkheid overwegend met persoonsgebonden kenmerken wordt verklaard. Bij segmentering staat de vraagzijde centraal. Door het gebruik van het segmenteringsbegrip worden belemmeringen zichtbaar waardoor kwetsbare groepen ondanks dezelfde kwalificaties niet dezelfde kansen op de arbeidsmarkt hebben.

Onderzoek naar de verdelingsfunctie van de agrarische arbeidsmarkt is minder aan de orde geweest. Werknemers vormen binnen het agrarische onderzoek op zich al een minderheid, evenals agrarische werknemers binnen het totale arbeidsmarktonderzoek. In het onderzoek worden agrarische werknemers vaak als één categorie opgevat, bijvoorbeeld de gevolgen van automatisering voor de arbeid van agrarische werknemers (Van Tilburg en Nigten, 1987) en de relatie tussen agrarische werknemers en de vakbond (Van den Broek et al., 1983). Voorbeelden van onderzoek naar specifieke groepen werknemers is de relatie van vrouwelijke werknemers met de vakbond (Schreurs, 1989) en de knelpunten van vrouwelijke MAS-leerlingen tijdens hun opleiding en loopbaan (Laval en De Rijk, 1990).

1.5 Onderzoeksvragen

Op grond van de probleemverkenning zijn voor het oplossen van knelpunten in de agrarische personeelsvoorziening de volgende vragen geformuleerd:

1. Hoe ziet de agrarische werkgelegenheid eruit?
2. Tot welk segment van de arbeidsmarkt behoort de agrarische sector?
3. Welke knelpunten leiden tot agrarische vacatures en hoe zal het vacatureprobleem zich bij een ongewijzigd arbeidsmarktbeleid ontwikkelen?
4. Hoe zijn de knelpunten in de agrarische personeelsvoorziening op te lossen en welk onderzoek is daarbij gewenst?

1.6 Opbouw van het rapport

In hoofdstuk 2 wordt de huidige werkgelegenheid in de land- en tuinbouw beschreven. De nadruk ligt bij de personeelsvoorziening op de primaire agrarische bedrijven.

In hoofdstuk 3 wordt aan de hand van het segmenteringsconcept de agrarische arbeidsmarkt beschreven.

In hoofdstuk 4 wordt ingegaan op de vacatureproblematiek. Er wordt een vergelijking gemaakt tussen de kwaliteit van de agrarische arbeidsplaats met die uit andere sectoren die uit hetzelfde segment van arbeidskrachten putten.

In hoofdstuk 5 worden de belangrijkste factoren die het vacatureprobleem in de tuinbouw veroorzaken op een rijtje gezet. Ingegaan wordt op de mogelijkheden die de tuinbouw heeft om in de toekomst het arbeidsaanbod te vergroten en het vacatureprobleem te verkleinen.

In hoofdstuk 6 wordt aangegeven welke bijdrage onderzoek kan leveren aan het verkleinen van de vacatureproblematiek.

Tot slot van dit hoofdstuk nog een korte leeswijzer. Hoofdstuk 2 is bedoeld voor geïnteresseerden in de agrarische werkgelegenheid. Hoofdstuk 3 tot en met 6 is relevant voor degenen die in de arbeidsmarktproblematiek zijn geïnteresseerd. Wie alleen de beleidsmatige oplossingen wil lezen, kan volstaan met hoofdstuk 5 en 6.

2. WERKGELEGENHEID IN DE LAND- EN TUINBOUW

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk komt de werkgelegenheid op de primaire bedrijven in de land- en tuinbouw aan de orde, alsmede de werkgelegenheid in de toeleverende, afnemende en dienstverlenende ondernemingen.

De eerstvolgende twee paragrafen gaan respectievelijk over de gehele agrarische kolom en over de bedrijfsverzorgingsdiensten en loonbedrijven. In paragraaf 2.4 wordt de ontwikkeling van de werkgelegenheid in de primaire sector beschreven en wordt verklaard waarom vooral in de tuinbouw het aantal banen voor werknemers is toegenomen en niet in de landbouw. Paragraaf 2.5 laat zien op welke typen bedrijven in 1992 de banen voor werknemers waren geconcentreerd, terwijl in de daarop volgende paragraaf de regionale spreiding in deze banen aan bod komt. In paragraaf 2.7 wordt geprobeerd aan te geven hoeveel werknemers er werkzaam zijn in de primaire sector. Afgesloten wordt met een concluderende paragraaf.

2.2 De agrarische kolom

De Nederlandse land- en tuinbouw in brede zin 1) zorgde in 1991 voor een directe werkgelegenheid van 247 duizend mensjaren, dat is vijf procent van de totale werkgelegenheid (LEI-CBS, 1993).

Afgezien van de banen in de sector zelf schept de land- en tuinbouw ook banen in toeleverende en afnemende sectoren (tabel 2.1). Zo bestaat er bijvoorbeeld een duidelijke en sterke link met de werkgelegenheid in de sector "dierlijke voedingsmiddelen" (met o.a. de zuivelindustrie en de slachterijen). Van iedere 100 banen in deze sector hangen er 94 samen met de land- en tuinbouw. Ook de werkgelegenheid in de niet-dierlijke voedingsmiddelensector, met o.a. de groente-, fruit-, graan- en suikerverwerkende industrie, is vrij sterk (voor ongeveer één op de drie banen) verbonden met het wel en wee in de primaire sector.

---

1) D.w.z. inclusief plantsoenendiensten, hoveniersbedrijven, agrarische dienstverlenende bedrijven en jacht.

Tabel 2.1 Werkgelegenheid die de land- en tuinbouw schept in andere sectoren, 1988

Sector	Aantal omgerekende voltijdse banen		Idem, maar dan als percentage van werkgelegenheid in betreffende sector
Vervangingsinvesteringen	40.000	*)	**)
Export	40.000	*)	**)
Dierlijke voedingsmiddelen	37.600		94
Handel en transport	34.200		3
Overige voedingsmiddelen	31.700		33
Dienstverlening	26.500		2
Verenigingen, organisaties	20.000	*)	**)
Hout en metaal	10.300		2
Overig	13.100		**)
Alle sectoren	253.400		5

**) Vrij grove schatting; **) Niet beschikbaar.*
Bron: Oogst/LEI z.j.

In totaal schept de land- en tuinbouw elders zo'n 250 duizend omgerekende voltijdse banen. Daarmee komt de gehele met de land- en tuinbouw samenhangende werkgelegenheid op ongeveer 500 duizend omgerekende voltijdse banen ofwel zo'n 10% van de totale werkgelegenheid in Nederland.

2.3 Bedrijfsverzorging en loonwerk

Van de 247 duizend mensjaren werkgelegenheid in de land- en tuinbouw in brede zin in 1991 hadden er ongeveer 226 duizend betrekking op de produktiebedrijven. De andere 21 duizend mensjaren werkgelegenheid werden gerealiseerd bij de plantsoenendiensten, de hoveniersbedrijven, in de jacht, op de loonwerkbedrijven en in de bedrijfsverzorging. In deze paragraaf wordt alleen op de twee laatst genoemde subsectoren ingegaan. Zij zijn het nauwst gerelateerd aan de produktiebedrijven.

In 1992 telde Nederland in totaal 111 bedrijfsverzorgingsdiensten. Daarvan waren er 101 actief in de landbouw, de overige in de tuinbouw (LEI/CBS, 1993). In totaal hadden zij ruim 56.000 leden. Dit is aanzienlijk meer dan tien jaar eerder. Toen was het ledental namelijk zo'n 10.000 kleiner.

De 111 diensten hadden 1690 vaste verzorgers in dienst en 1764 losse. Bovendien telden zij 643 zogenaamde "combiwerkers". Dit zijn werknemers, in dienst van de bedrijfsverzorging, waarvoor verschillende (tijdelijke) parttime banen op land- en tuinbouwbedrijven gecombineerd zijn tot een voltijdse baan. Het betreft hier een initiatief van werkgevers en werknemers in

de agrarische sector om werklozen via een tijdelijke baan werkervaring te laten opdoen. Het combineren van part-time functies tot één voltijdse baan wordt gedaan door de daartoe speciaal in iedere provincie opgerichte Stichting Agrarische Projecten (STAP).

In totaal werd er door personeelsleden in dienst van de bedrijfsverzorging in 1991 ruim 4 miljoen uur arbeid verricht, ofwel ongeveer 75 uur per aangesloten bedrijf. Begin jaren tachtig was dit aantal nog geen 45 uur. De opgetreden stijging is voor een klein deel (5 uur) het gevolg van meer vervanging wegens ziekte. Het overgrote deel van de stijging komt echter voor rekening van het feit dat de bedrijfsverzorging vaker wordt ingeschakeld om piekperioden in de arbeid op het bedrijf op te vangen. De bedrijfsverzorging krijgt op die manier steeds meer de functie van arbeidspool of -reserve voor de produktiebedrijven in de land- en tuinbouw.

Een vergelijkbare functie zouden ook de loonbedrijven met machines kunnen vervullen. Immers, de loonwerker is op afroep beschikbaar, waardoor de bewerkingscapaciteit van een agrarisch bedrijf flexibel kan worden uitgebreid (Reinhard 1989). Uit recent onderzoek blijkt echter, dat een tekort aan arbeid zelden de belangrijkste reden is om de loonwerker in te schakelen. Veeleer spelen financiële argumenten een rol, bijvoorbeeld als de benodigde machine een te grote investering voor één bedrijf is (Reinhard, 1993).

In 1988 telde Nederland 2.700 loonbedrijven met machines met een agrarische omzet van meer dan 10.000 gulden per jaar. In totaal voerden deze bedrijven in dat jaar voor 1,2 miljard gulden aan agrarisch loonwerk uit 1). Bijna 40% van dit bedrag had betrekking op werkzaamheden in de weidebouw, ruim 30% op de akkerbouw (vooral bieten oogsten) en bijna 20% op de maisteelt. Rond de 10% bestond uit werk in de (glas)tuinbouw of de intensieve veehouderij (Reinhard, 1989).

De genoemde 2.700 loonwerkbedrijven boden in totaal aan ruim 19.000 personen min of meer vast werk: 4.100 bedrijfshoofden, 3.100 meewerkende vrouwen, 5.600 vaste werknemers en 6.600 zogenaamde los-vaste werknemers Met die laatste aanduiding worden werknemers bedoeld die ieder jaar opnieuw op een bepaald bedrijf werken, maar wel gedurende een paar maanden per jaar in de onderbrekings- of de ontslag WW zitten.

Ongeveer 13.000 van de 19.000 personen die min of meer voor vast werken op een loonwerkbedrijf, verrichten agrarisch loonwerk en zijn dus in zekere zin verbonden met de agrarische sector. Bovendien wordt er ook nog eens een groot aantal seizoensarbeidskrachten voor dergelijk werk ingezet. Om hoeveel personen het daarbij precies gaat is niet bekend. Wel weten we dat door die seizoensarbeidskrachten in 1988 bijna 800 mensjaren arbeid werden verricht (Reinhard, 1989) ofwel gemiddeld bijna 600 uur seizoensarbeid per bedrijf.

---

1) De produktiewaarde van de land- en tuinbouw was in dat jaar bijna 36 miljard (LEI/CBS 1993).

De hoeveelheid agrarisch loonwerk is in het tijdvak 1975-1985 met ongeveer 5% verminderd (Reinhard, 1993). Aangezien in de genoemde periode het aantal land- en tuinbouwbedrijven met 16% is gedaald, werd er in het laatste peiljaar per agrarisch bedrijf meer loonarbeid ingezet dan in het eerste.

2.4 Ontwikkeling werkgelegenheid in de primaire sector

In de meeste westerse landen zijn de banen voor agrarische werknemers sneller in aantal afgenomen dan die voor gezinsarbeidskrachten (Schmitt 1991). In Nederland heeft deze ontwikkeling zich ook voorgedaan. In 1950 boden de agrarische produktiebedrijven in ons land aan ruim 520 duizend personen (omgerekend in voltijdse werkers) een baan 1). Drie kwart daarvan was bedrijfshoofd of behoorde tot diens gezin. Zo'n 25 jaar later werkten er nog maar 266 duizend personen in de agrarische sector. Daarvan behoorde echter 85 procent (tien procent meer dus) tot de categorie gezinsarbeidskrachten.

Rond 1975 was er echter een soort ommekeer in de ontwikkeling. De gezinsarbeid nam weliswaar verder af, maar tegelijkertijd begon het werknemersvolume te groeien. Omdat deze groei onvoldoende was om de afname in de gezinsarbeid te compenseren, daalde de totale hoeveelheid arbeid. In 1983 bood de Nederlandse land- en tuinbouw aan 244 duizend personen (voltijdse werkers) een baan. 17 procent daarvan had de werknemersstatus. In 1992 waren deze cijfers respectievelijk 227 duizend en 25 procent.

De zojuist beschreven ontwikkeling deed zich vooral in de tuinbouw voor (tabel 2.2). In deze subsector is de arbeid geleverd door werknemers de afge-

*Tabel 2.2 Arbeidsvolume en aantal bedrijven in de Nederlandse land- en tuinbouw, 1976-1992 (in duizendtallen) *)*

	Landbouw			Tuinbouw		
	gezins-arbeid	werk-nemers	aantal bedrijven	gezins-arbeid	werk-nemers	aantal bedrijven
1976	186	14	129	42	24	30
1983	163	12	113	39	30	25
1992	133	11	97	37	46	24

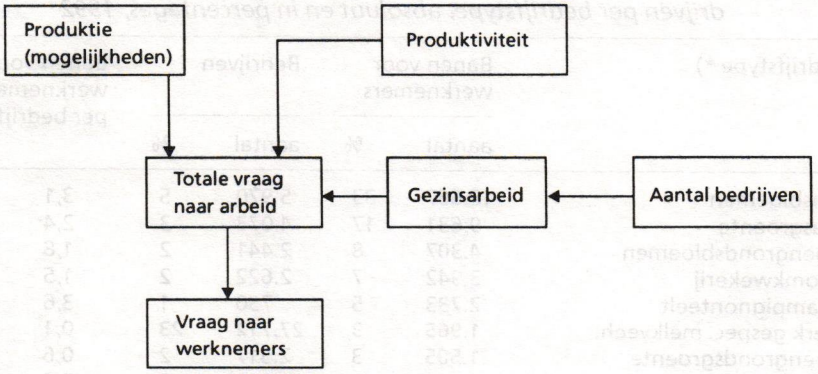
**) Arbeidsvolume in omgerekende voltijdse banen.*
Bron: CBS, Landbouwtellingen, LEI-DLO bewerking.

1) Gegevens over de jaren tot 1970 zijn afkomstig uit LEI/CBS (1979). Voor de latere jaren is - tenzij anders aangegeven - gebruik gemaakt van de CBS Landbouwtellingen.

lopen 16 jaar bijna verdubbeld, terwijl in de landbouw een kleine daling plaatsvond. Het resultaat was dat in 1992 in de tuinbouw meer werknemersarbeid werd ingezet dan gezinsarbeid, terwijl in de landbouw duidelijk het omgekeerde gold.

Hoe kan nu verklaard worden dat juist in de tuinbouw de inzet van werknemers enorm is toegenomen? Om die vraag te beantwoorden, is het nuttig eerst eens op een rij te zetten welke factoren de arbeidsbehoefte bepalen. Zie figuur 2.1. Allereerst is van belang hoeveel er geproduceerd kan of mag worden. Op de tweede plaats speelt de produktiviteit een rol, dat wil zeggen de hoeveelheid produkt die per eenheid arbeid kan worden voortgebracht. Produktie en produktiviteit samen bepalen de totale behoefte aan arbeid van een sector. In de land- en tuinbouw wordt in die behoefte allereerst voorzien door de inzet van gezinsarbeid (bedrijfshoofd, partner, kinderen). Pas als er na die inzet nog behoefte aan arbeid bestaat, gaat men op zoek naar personeel. Opgemerkt kan nog worden dat de totale hoeveelheid gezinsarbeid in de land- en tuinbouw vooral samenhangt met het aantal bedrijven 1). Hoe kleiner dit aantal, hoe minder gezinsarbeid er is.

Wanneer de ontwikkelingen in de land- en tuinbouw met behulp van figuur 2.1 met elkaar worden vergeleken, kan het volgende worden geconstateerd. Wat betreft de produktie 2) geldt dat deze in beide subsectoren de afgelopen 16 jaar is toegenomen, zij het dat die toename in de tuinbouw aanzienlijk groter was (+70% versus +15%). Ook de produktiviteit is gegroeid. Ten aanzien van deze factor geldt echter dat de grootste groei zich juist in de landbouw heeft voorgedaan (+60% versus +35%).



Figuur 2.1 Arbeidsbehoefte in de land- en tuinbouw

1) Per bedrijf is de inzet van gezinsarbeid redelijk constant gebleven.
2) Produktie gemeten in nge. Een nge geeft een indicatie voor het saldo (opbrengsten minus kosten) dat met een dier of gewas kan worden behaald. Zie voor meer toelichting Poppe (1987).

Omdat in de landbouw de produktiviteitsstijging groter was dan de groei van de produktie, daalde de totale vraag naar arbeid in deze sector. Weliswaar daalde als gevolg van de afname van het aantal bedrijven ook het aanbod van gezinsarbeid (-30%), maar deze afname was niet voldoende om de vraag naar personeel op peil te houden. Gevolg was dan ook dat deze daalde (-20%).

In de tuinbouw was de produktiviteitsstijging juist kleiner dan de groei van de produktie. Hierdoor steeg de totale vraag naar arbeid. In deze (groeiende) vraag kon steeds minder vanuit het gezin worden voorzien. Immers, ook in deze sector daalde het aantal bedrijven en nam dus het aanbod van gezinsarbeid af (-10%). Het resultaat van dit alles was dat de vraag naar personeel geweldig toenam (+95%).

Cruciaal was dus de verschillende verhouding tussen produktie- en produktiviteitsstijging. In de landbouw ging men met minder mensen meer produceren, in de tuinbouw had men voor de (veel) hogere produktie ook meer mensen nodig.

2.5 Werknemers en bedrijfstypen

Op grond van de agrarische activiteiten kunnen de bedrijven worden gegroepeerd naar bedrijfstypen. Dit kan natuurlijk op verschillende manieren gebeuren, maar tegenwoordig wordt vaak gebruik gemaakt van de zoge-

Tabel 2.3 Aantal omrekende voltijdse banen voor werknemers en aantal bedrijven per bedrijfstype, absoluut en in percentages, 1992

Bedrijfstype *)	Banen voor werknemers		Bedrijven		Banen voor werknemers per bedrijf
	aantal	%	aantal	%	
Glasbloemen	18.667	33	5.970	5	3,1
Glasgroente	9.631	17	4.073	3	2,4
Opengrondsbloemen	4.307	8	2.441	2	1,8
Boomkwekerij	3.942	7	2.622	2	1,5
Champignonteelt	2.733	5	750	1	3,6
Sterk gespec. melkveeh.	1.965	3	27.712	23	0,1
Opengrondsgroente	1.505	3	2.317	2	0,6
Fruit	1.261	2	2.900	2	0,4
Hakvruchten (niet-gespec.)	1.067	2	5.398	5	0,2
Fokvarkens	1.012	2	3.280	3	0,3
Overige typen	10.964	19	62.662	52	0,2
Alle typen	57.054	100	120.125	100	0,5

**) Bedrijfstype: volgens NEG-typering.*
Bron: CBS-landbouwtellingen, LEI-DLO bewerking.

naamde "NEG-typering" met in totaal 42 groepen (LEI/CBS 1993). Deze wordt ook hier gehanteerd.

In tabel 2.3 is voor verschillende typen bedrijven aangegeven hoeveel banen zij voor werknemers hebben. Hieruit blijkt dat de tien typen met de meeste banen samen goed zijn voor 80% van de werkgelegenheid voor werknemers. Van deze tien zijn er zeven gespecialiseerd in tuinbouwactiviteiten. De top-vijf - met 60% van de werkgelegenheid voor werknemers - bestaat geheel uit tuinbouwbedrijven. Binnen die top is vooral de glastuinbouw van belang. Ruim drie van elke tien banen voor werknemers zijn te vinden op glasbloemenbedrijven (o.a. teelt van rozen, anjers, chrysanten e.d. en pot- en perkplanten), bijna twee van elke tien op glasgroentebedrijven (o.a. teelt van tomaten, komkommers en paprika's).

Uiteraard kan een groot aantal banen voor werknemers in een bepaald type louter of vooral het gevolg zijn van het feit dat er veel bedrijven van dat type zijn. Dat geldt bijvoorbeeld voor de sterk gespecialiseerde melkveebedrijven. Het omgekeerde, relatief weinig bedrijven maar veel banen voor werknemers, geldt voor de al eerder genoemde glastuinbouw en de champignonteelt. Op deze typen zijn gemiddeld per bedrijf verreweg de meeste banen voor werknemers.

2.6 Regionale spreiding van loonarbeid

Zoals in de vorige paragraaf is aangegeven, bieden sommige bedrijfstypen beduidend meer werkgelegenheid voor werknemers dan andere. Omdat veel bedrijfstypen ongelijkmatig over het land verdeeld zijn, mag zulks

Tabel 2.4 Regionale verdeling omgerekende voltijdse banen voor werknemers in de land- en tuinbouw, 1992 a)

RBA-gebied	Banen werknemers	
	aantal (x 1000)	%
Den Haag/Delft	12,5	22
Rijnstreek b)	5,7	10
Noord-Holland Noord	5,3	9
Noord- en Midden-Limburg	4,7	8
Kennemer-, Amstelland en Meerlanden c)	3,9	7
Overige RBA's	24,9	44
Alle RBA's	57,0	100

a) Bijlage 1 bevat de gegevens voor alle afzonderlijke RBA's alsook een kaartje met de RBA-grenzen; b) Streek rond Gouda, Boskoop, Alphen a/d Rijn; c) Streek rond Aalsmeer, Haarlem, Uithoorn.
Bron: CBS, Landbouwtelling, LEI-DLO bewerking.

ook verwacht worden wat betreft de banen voor werknemers. Of deze inderdaad een duidelijke regionale concentratie vertonen, wordt in deze paragraaf onderzocht. Als gebiedsindeling wordt daarbij gebruik gemaakt van de per 1 januari 1991 ingevoerde verdeling van Nederland in 28 RBA-gebieden (CBS, 1992).

Uit tabel 2.4 volgt, dat 55% van het aantal omgerekende voltijdse banen voor werknemers zich bevindt in vijf van de 28 RBA-gebieden. Vier van deze regio's bevinden zich in het westen des lands, slechts één in het oosten. Verreweg de belangrijkste regio is RBA Den Haag/Delft, waartoe het Westland met zijn vele glastuinbouwbedrijven behoort. In dit RBA-gebied bevindt zich bijna een kwart van het aantal omgerekende volledige banen voor werknemers. Ook de overige regio's in de top-vijf kennen een omvangrijke tuinbouwsector.

2.7 Arbeidsvolume en personen

Tot nu toe is alleen gesproken over aantallen omgerekende voltijdse banen voor werknemers. De vraag is hoeveel mensen en soorten contracten er schuil gaan achter die aantallen. Niet alle werknemers in de land- en tuinbouw werken immers full-time. In de praktijk zijn verschillende dienstverbanden mogelijk. De CAO-tuinbouw kent twee soorten dienstverband: vast en los. Een vast dienstverband kan alleen voor onbepaalde tijd worden aangegaan, met dien verstande dat er gedurende de eerste twaalf maanden van het dienstverband geen opzegging mag plaatsvinden. Een los dienstverband geldt voor onbepaalde tijd, een bepaalde tijd of voor een bepaald werk (CAO-tuinbouw, artikel 2). Voor beide dienstverbanden moet een schriftelijke arbeidsovereenkomst worden opgesteld. Bij deze dienstverbanden zijn verschillende varianten mogelijk; zoals deeltijdarbeid, afroepovereenkomsten, uitzendovereenkomsten. Ook zijn voor bepaalde sectoren (o.a. boomkwekerij) "los-vaste" dienstverbanden mogelijk. Dit is een vast dienstverband, maar dan met de mogelijkheid van onderbreking in een bepaalde periode.

Verder bestaat er de mogelijkheid om gelegenheidswerkers in te schakelen voor een beperkt aantal dagen. Dit moet worden aangemeld bij de bedrijfsvereniging. Voor deze vorm van (seizoens-)arbeid hoeven geen sociale premies te worden afgedragen. Er moet echter aan bepaalde voorwaarden worden voldaan. Zo mag er bijvoorbeeld geen gezagsverhouding bestaan tussen de werkgever en de arbeider. In de praktijk bestaat veel onduidelijkheid over de regeling en blijkt het vaak moeilijk om aan de voorwaarden te voldoen (Haring en Van Alphen, 1993).

In de jaarlijkse landbouwtelling zijn geen gegevens bekend over het soort dienstverband van de werknemers. Personeelsleden worden daar alleen onderscheiden in regelmatig en niet-regelmatig werkzame personen. Tot de regelmatig werkzame personen worden de werknemers gerekend van 16 jaar of ouder, die ongeacht de duur van de wekelijkse arbeidstijd, in het jaar voorafgaande aan de telling iedere week (buiten verlof, ziekte e.d. om) op

een bepaald land- of tuinbouwbedrijf hebben gewerkt. Deze groep geeft een indicatie van het aantal werknemers met een vast dienstverband en deels van die met een "los-vast" dienstverband.

Niet-regelmatig werkzame personeelsleden zijn volgens de landbouwtelling-definitie de werknemers van 16 jaar en ouder die niet iedere week op een bepaald land- of tuinbouwbedrijf hebben gewerkt, maar alleen zo af en toe. In principe zou het aantal personen in deze categorie een indicatie moeten geven van het aantal losse werknemers en gelegenheidsarbeiders. Dit is echter niet het geval. Reden daarvoor is dat in de landbouwtelling alleen de niet-regelmatig werkzame personeelsleden geregistreerd worden die in een bepaalde week kort vóór de telling op een bedrijf werkzaam waren. Een groot aantal losse werknemers en gelegenheidsarbeiders valt dus buiten de telcriteria. Wel bevat de landbouwtelling een redelijke indicatie van het totale volume arbeid dat door niet-regelmatig werkzame personeelsleden wordt verricht.

Na deze korte toelichting volgen dan nu de cijfers. Van de ruim 57 duizend omgerekende voltijdse banen voor werknemers die de land- en tuinbouw in 1992 telde, kwam het merendeel (86%) voor rekening van regelmatig werkzamen. Volgens de landbouwtelling ging het daarbij om 61 duizend personen. Hiervan werkte 18% minder dan 20 uur per week; het merendeel dus 20 uur of meer.

Slechts een klein deel (14% 1), 8100 voltijdse banen) van de totale hoeveelheid agrarisch werk verricht door werknemers werd (en wordt) rondgezet door niet-regelmatig werkzamen. Toch moet hun belang niet worden onderschat. In bepaalde perioden van het jaar leveren zij in bepaalde sectoren een groot deel van de benodigde arbeid. Dit geldt bijvoorbeeld voor de fruitteelt. De maanden september en oktober zijn in deze sector doorgaans zeer drukke maanden in verband met de oogst. Uit onderzoek (Van den Hoek, 1993) is gebleken dat gedurende deze maanden het aantal gewerkte dagen door tijdelijke krachten (losse krachten en gelegenheidsarbeiders) zeer hoog is en zelfs enkele malen groter dan de arbeid geleverd door vaste krachten.

Het aantal personen achter de 8100 omgerekende voltijdse banen voor niet-regelmatig werkzamen is, zoals gezegd, via de landbouwtelling niet aan te geven. Om toch een schatting te geven wordt hier uitgegegaan van 20 werkdagen per jaar voor iedere niet-regelmatig werkzame (analoog aan Van Leeuwen, 1977). Dat zou betekenen dat achter het volume van 8100 voltijdse banen onregelmatige arbeid ongeveer 100 duizend personen schuil gaan 2). Benadrukt moet worden dat dit cijfer niet meer is dan een zeer globale indicatie!

---

1) In de tuinbouw was dit aandeel groter dan in de landbouw (16% versus 8%).
2) Bij de berekening van het aantal voltijdse banen wordt er van uitgegaan dat een full-time personeelslid per jaar 250 dagen werkt. Het aantal niet-regelmatig werkzame personeelsleden kan dus bepaald worden door het aantal voltijdse banen te vermenigvuldigen met 250/20.

2.8 Conclusies

De totale werkgelegenheid in de primaire sector is de afgelopen jaren teruggelopen. Met minder bedrijven wordt er meer geproduceerd. Daarbij wordt in toenemende mate een beroep gedaan op arbeidskrachten van buiten het gezin. Het aantal banen voor werknemers is dan ook fors gestegen, met name in de tuinbouw. In 1992 was in deze sector het volume niet-gezinsarbeid al groter dan de hoeveelheid werk verricht door gezinsleden.

Naast de directe werkgelegenheid schept de primaire sector ook banen bij toeleverende, afnemende en dienstverlenende bedrijven. Deze afgeleide werkgelegenheid is ongeveer even groot als die in de sector zelf.

3. SEGMENTERING EN DE AGRARISCHE ARBEIDSMARKT

3.1 Inleiding

Het begrip segmentering geeft aan dat door de beperkte mogelijkheden in mobiliteit geen sprake is van één maar van meerdere arbeidsmarkten. In dit hoofdstuk staat de vraag centraal tot welk segment agrarische werknemers behoren. Bij de horizontale segmentering gaat het om de verdeling van werknemers naar beroep. Bij de verticale segmentering gaat het om de verdeling van agrarische werknemers naar functieniveau. In paragraaf 3.2 wordt het theoretisch kader uitgewerkt waarna het in paragraaf 3.3 wordt toegepast op de land- en tuinbouw.

3.2 Theoretisch kader

Bij horizontale segmentering gaat het om de vraag of er aparte beroepsdeelmarkten bestaan. Inzicht in dergelijke beroepsdeelmarkten geeft aan dat er binnen een bepaald segment veel substitutiemogelijkheden zijn, maar tussen de segmenten juist weinig. Een indeling naar beroepsdeelmarkten kan gebeuren op basis van de kenmerken die voor het uitoefenen van het beroep gevraagd of gewenst zijn (banenkenmerk) of op basis van de kenmerken van werknemers die feitelijk werkzaam zijn in het betreffende beroep (werknemerskenmerk).

Een belangrijk indelingskenmerk is in hoeverre een bepaalde beroepsopleiding en - ervaring wordt gevraagd of wordt aangeboden (Teulings, 1988). Meest bekende voorbeelden zijn de medische beroepen. Een tweede kenmerk is de regio waar de produktie plaatsvindt en de vraag naar arbeidskrachten bestaat of waar de arbeidskrachten gerecruteerd worden. Het derde kenmerk - sekse - laat zien in hoeverre voor een bepaald beroep hoofdzakelijk/uitsluitend mannen of vrouwen gevraagd worden of waar alleen mannen of vrouwen zich aanbieden. Indien alleen mannen of vrouwen gevraagd worden, is er sprake van directe discriminatie of uitsluiting. Indien de functie zo omschreven wordt dat deze alleen door een man of vrouw te vervullen is, is er sprake van indirecte discriminatie.

De verticale segmentering kent drie dimensies. Naast de vraag naar arbeid spelen ook de kenmerken van het aanbod van arbeid en de positie van be-

drijven/werkgevers een belangrijke rol. De vraagzijde van de arbeidsmarkt valt in twee segmenten uiteen. Het primaire segment van de arbeidsmarkt bestaat uit banen met hoge kwalificatievereisten, goede beloning en werkzekerheid en goede arbeidsomstandigheden. Het secundaire segment is het spiegelbeeld daarvan: routinematig werk met lage kwalificatievereisten, lage beloning, weinig werkzekerheid binnen het bedrijf en slechte arbeidsomstandigheden. Binnen de tweedeling "primair-secundair" kan een tweedeling "intern-extern" worden aangebracht op basis van de voorzieningen die wel of niet getroffen worden om werknemer en functie goed op elkaar af te stemmen (Mok, 1975). Zulke voorzieningen zijn bijvoorbeeld opleiding op de arbeidsplaats, promotiekansen en werkzekerheid. Deze worden voor het interne segment wel getroffen en voor het externe segment niet. In feite leidt dit tot vier segmenten, namelijk primair-intern, primair-extern, secundair-intern en secundair-extern. Een en ander betekent dat in het primaire segment ook tijdelijke banen voorkomen (primair-extern) en in het secundaire segment ook vaste banen zijn (secundair-intern).

Ook aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt ontstaat een tweedeling tussen primaire en secundaire werknemers. Primaire werknemers zijn vooral autochtone mannen. Secundaire werknemers zijn vrouwen, jongeren, gehandicapten en allochtonen 1). Door de spiraalwerking tussen de segmentering in banen en in werknemers versterken beide tendensen elkaar. Van secundaire werknemers, zoals bijvoorbeeld vrouwen, wordt onder meer verondersteld dat ze een hoger verloop hebben, vaker afwezig zijn en een lagere produktiviteit kennen.

Segmentering wordt verklaard uit ongelijkmatige ontwikkelingen in de vraag naar de te produceren goederen en diensten, produktiviteit, lonen en de organisatie van de arbeid. De kern van de segmentatietheorieën wordt gevormd door de werkgeversmogelijkheden ter beheersing van de afzetmarkt, technologie en de arbeidsmarkt. Hierdoor ontstaan primaire, respectievelijk secundaire bedrijven. Kenmerkend voor bedrijven in het primaire segment is dat zij zich van een redelijk stabiele afzetmarkt kunnen voorzien, invloed hebben op de ontwikkeling en introductie van nieuwe technologieën en werknemers vaker banen met een primair karakter aan kunnen bieden (en daardoor aan zich kunnen binden). Bedrijven in het secundaire segment hebben minder invloed op de afzetmarkt en de technologische ontwikkeling en bieden werknemers vaker banen met een secundair karakter aan.

---

1) Hoewel niet alle mannen, respectievelijk vrouwen voldoen aan de criteria van het type primaire, respectievelijk secundaire werknemer, zijn er wel duidelijke verschillen tussen beide groepen. Zo blijkt de beloning voor mannen veel gunstiger te zijn als die voor vrouwen, ook als rekening gehouden wordt met leeftijd, opleiding en het aantal arbeidsuren (Valkenburg en Vissers, 1978). Wanneer er ook rekening gehouden wordt met het type baan (verantwoordelijk, autonoom en afwisselend werk of juist niet) en type bedrijf, blijkt eveneens dat vrouwen voor hetzelfde werk slechter betaald worden of in hogere functies moeten werken om dezelfde beloning als mannen te krijgen (Schippers en Siegers, 1988).

3.3 Land- en tuinbouw

Bij de vraag in hoeverre de land- en tuinbouw een aparte beroepsdeelmarkt is, gaat het om de relatieve vraag naar agrarisch of technisch opgeleide werknemers. Uit regionaal onderzoek blijkt dat gemiddeld ruim de helft van de vaste arbeidskrachten een agrarische of technische opleiding heeft en van de tijdelijk werkenden ruim een kwart (zie 4.3). De meerderheid van de werknemers heeft dus geen specifieke beroepsopleiding. Gezien vanuit de werkgevers is er maar beperkt sprake van een agrarische beroepsdeelmarkt. Het ontbreken van een agrarische opleiding is dus waarschijnlijk niet doorslaggevend voor het bestaan van vacatures.

Qua regio worden de meeste agrarische werknemers in het westen gevraagd (zie 2.6). De legale werknemers worden in het algemeen uit dezelfde regio gerecruteerd. In dat opzicht is er dus sprake van een westelijke agrarische arbeidsmarkt. Vanuit het oogpunt van vacature-vervulling lijkt dit minder gunstig.

Van de vaste agrarische werknemers is 27% vrouw (CBS, Landbouwtelling 1992) 1). Uit regionaal onderzoek blijkt dat van de tijdelijk werkzame agrarische werknemers ongeveer twee vijfde vrouw is (zie 4.3). Hoewel in de tuinbouw het percentage vrouwelijke vaste werknemers toeneemt, ligt dit onder het aandeel van vrouwen in de totale beroepsbevolking (39% in 1991, CBS, Enquête beroepsbevolking). De beperkte instroom van vrouwen kan dus een reden voor het bestaan van vacatures zijn.

Bij de mate van verticale segmentering is het de vraag hoe de verhouding tussen primaire en secundaire banen en tussen primaire en secundaire werknemers ligt en of er een samenhang tussen beide verhoudingen bestaat.

Secundaire banen duiden op veel eenvoudig werk, lage beloning en weinig kans op promotie. Als globale indicatie voor een secundaire functie geldt hier het ontbreken van een specifieke beroepsopleiding, veel tijdelijke banen en banen van minder dan 20 uur per week. Eerder is aangegeven dat de meerderheid van de werknemers geen beroepsopleiding heeft en dat omgerekend naar personen twee derde tijdelijk en één derde vast werkt. Van het vast personeel werkt 18% in deeltijd. Op grond van het grote aantal banen met weinig opleidingseisen en een tijdelijk dienstverband, is de conclusie dat de meeste banen tot het secundaire (externe) segment behoren.

Als indicatie voor de aanwezigheid van secundaire werknemers wordt uitgegaan van het aandeel van vrouwelijke werknemers en jongeren. In de land- en tuinbouw werken bij het vast personeel naar verhouding minder vrouwen en bij het tijdelijk personeel ongeveer even veel vrouwen als op grond van hun aandeel in de totale beroepsbevolking verwacht mocht worden. Uit regionaal onderzoek blijkt dat in de land- en tuinbouw het aandeel

---

1) Vrouwen blijken naar verhouding vaker op grotere bedrijven en op glastuinbouw-, vollegrondsgroente- en fruitteeltbedrijven te werken. De landbouw is bij uitstek een mannensector.

van tijdelijk en vast personeel jonger dan 30 jaar groter is dan op grond van hun aandeel in de totale beroepsbevolking verwacht mocht worden (zie 4.3). Alleen op grond van het aantal jongeren blijkt de land- en tuinbouw dus vooral secundaire werknemers te trekken.

Kijkend naar het type banen en het type werknemers, dan blijkt dat er vooral banen met een tijdelijke arbeidsduur met weinig opleidingseisen worden aangeboden die door jongeren worden vervuld. Banen met een gebrek aan werkzekerheid en loopbaanperspectief die door een mobiele groep van werknemers worden vervuld, zorgen voor een instabiel arbeidsmarktsegment.

De instabiliteit van het arbeidsmarktsegment hangt samen met de positie van agrarische produktiebedrijven op de afzetmarkt. Alleen grote produktiebedrijven zoals sommige potplanten- en pluimveebedrijven die een deel van de produktie zelf afzetten, hebben - als primaire bedrijven - een vrij stabiele afzetmarkt en kunnen invloed op de prijsvorming uitoefenen. Zij hebben behoefte aan vaste arbeidskrachten die zij betere arbeidsvoorwaarden en meer personeelsbeleid bieden. De meeste agrarische bedrijven horen echter tot de secundaire bedrijven. Zij opereren in minder stabiele afzetmarkten met seizoensmatige teelten en hebben weinig invloed op de prijsvorming. Zij zoeken eerder tijdelijk personeel en bieden hen slechtere arbeidsvoorwaarden en weinig personeelsbeleid (Scheurs, 1989; Grit, 1991).

De invulling van het beheersingsperspectief kan echter binnen een segment variëren. Potplantenbedrijven hebben niet alleen primaire banen en bloemen- en groentebedrijven niet alleen secundaire banen. Een voorbeeld van het keuzeproces bij de invulling van banen is de implementatie van nieuwe technologieën. Vindt er een verdere opdeling plaats in kern- en resttaken (primaire en secundaire banen) of is er sprake van een nieuwe combinatie van beide soorten taken waardoor ook taakverrijking mogelijk is? In de glastuinbouw blijkt bij automatisering vooral het eerste te gebeuren: voor enkele werknemers ontstaat nieuwe vakarbeid waar scholing voor is vereist. Voor het overige is het werk eenvoudiger geworden en vaak in enkele weken aan te leren. Hierdoor kunnen gemakkelijker losse werknemers worden ingezet en krijgen banen dus meer een secundair karakter (Van Tilburg en Nigten, 1987) 1).

Het personeelsbeleid op de produktiebedrijven wordt echter nog nauwelijks geproblematiseerd. In de laatste Structuurnota van het ministerie van LNV wordt nauwelijks over de arbeidsvoorziening en het personeelsbeleid op de produktiebedrijven gerept (Tweede Kamer, 1990). Ook belangenbehartigende organisaties en dienstverlenende bedrijven hebben zich hier tot voor kort nauwelijks mee bezig gehouden.

---

1) In het onderzoek wordt een bedrijf met hoofdzakelijk vast personeel genoemd dat juist voor een combinatie van verantwoordelijke en eenvoudige taken koos (van Tilburg en Nigten, 1987).

3.4 Conclusies

De agrarische arbeidsmarkt vertoont kenmerken van horizontale segmentering naar regio en naar sekse. Er is sprake van een westelijke agrarische arbeidsmarkt en met name de landbouw kan opgevat worden als een mannensector. Omdat er weinig opleidingseisen gelden, is er geen sprake van een beroepsdeelmarkt. Door het aanbod van tijdelijke banen, waarvoor weinig geschoolde arbeidskrachten nodig zijn, is de agrarische arbeidsmarkt onderdeel van een breder secundair arbeidsmarktsegment. Het gaat hierbij om het segment van banen waarvoor weinig opleiding is vereist en de externe mobiliteit van werknemers naar verwachting hoog zal zijn.

4. VACATUREPROBLEMATIEK IN DE LAND- EN TUINBOUW EN ANDERE SECTOREN

4.1 Inleiding

In het vorige hoofdstuk is de agrarische arbeidsmarkt als een arbeidsmarktsegment met secundaire kenmerken omschreven. Er worden minder goede banen geboden en weinig specifieke kwalificaties gevraagd. Een gevolg is dat met name de tuinbouw - waar de meeste vacatures zijn - met meerdere bedrijfstakken om het zelfde segment van werkzoekenden concurreert. In dit hoofdstuk wordt de concurrentie-positie van de (land- en) tuinbouw binnen dit arbeidsmarktsegment uitgewerkt. Gestart wordt met een overzicht van de totale omvang van vacatures en de kenmerken daarvan (4.2). Vervolgens wordt ingegaan op mogelijke oorzaken voor het vacatureprobleem in de land- en tuinbouw (4.3) en de uitstroom van agrarische werknemers (4.4).

De vacature-gegevens zijn ontleend aan de vacature-enquête van het CBS 1). Het CBS houdt elk kwartaal een onderzoek onder werkgevers met personeel over hun vacaturebestand. Bij de definitie van een vacature gaat het erom of er werving en betaling plus ziektewetverzekering voor de werknemer plaatsvindt. De duur van de vacature en aanmelding ervan bij het arbeidsbureau zijn niet van belang. Daar gelegenheidsarbeid geen ziektewetverzekering vereist en korte vacatures minder vaak worden gemeld, wordt het aantal vacatures in de tuinbouw door het CBS te laag geschat 2).

---

1) In dit hoofdstuk is volstaan met de vacature-gegevens uit 1991, omdat tijdens het schrijven de CBS-gegevens uit 1992 nog niet bekend waren. In dit hoofdstuk is volstaan met de vacature-gegevens uit 1991, omdat tijdens het schrijven de CBS-gegevens uit 1992 nog niet bekend waren. Wel blijkt uit de kwartaalcijfers dat het aantal vacatures in de periode september 1991-1992 sterk is afgenomen, in de land- en tuinbouw tot de helft (CBS, Vacature-enquête 1992).

2) Hoewel het tijdstip van meting verschilt, blijkt alleen al in gebieden met veel vacature-problemen het aantal agrarische vacatures het CBS-aantal van 2.200 vacatures in september 1992 te overtreffen. Zo leverde een enquête onder WLTO-leden in de glastuinbouw in Zuid-Holland al een dergelijke onvervulde behoefte aan personeel op (RBA Den Haag/Delft, 1993).

4.2 Vacatures

4.2.1 Vacatures naar opleiding

Het opleidingsniveau is een belangrijk kenmerk bij de werking van de arbeidsmarkt. Om na te gaan in hoeverre het gevraagde opleidingsniveau in vacatures en het aangeboden opleidingsniveau bij werkzoekenden verschilt, is een vergelijking tussen beide zaken gemaakt (tabel 4.1). Er zijn twee definities van het aantal werkzoekenden (WRR, 1990; de Galan en van Miltenburg, 1991). Het Centraal Planbureau en de Internationale Arbeidsorganisatie gaan uit van het aantal werkzoekenden zonder baan (WZB). Dat zijn personen zonder betaalde werkkring die binnen twee weken beschikbaar zijn voor een baan en gedurende de afgelopen vier weken naar werk hebben gezocht. Het Centraal Bureau voor de Statistiek gaat uit van de geregistreerde werkloosheid (GWL). Daar gelden als extra eisen dat de werkzoekenden zonder baan minimaal voor 20 uur per week beschikbaar moeten zijn en ingeschreven staan bij het arbeidsbureau. Door het gebruik van de laatste definitie verdween in de afgelopen jaren bijna een derde van het aantal werkzoekenden zonder baan uit de arbeidsstatistiek 1).

In absolute zin blijkt het aantal vacatures op elk opleidingsniveau veel kleiner te zijn dan het aantal werkzoekenden. Ongeveer de helft van het aantal vacatures betreft laaggeschoolde arbeidskrachten. Voor de agrarische beroepen is vier vijfde van de openstaande vacatures voor personen met een opleiding op LBO-niveau of minder. Ook voor ambacht-, industrie- en transportberoepen en dienstverlenende functies ligt dit aandeel hoog, namelijk op drie kwart van het totaal (tabel 4.2).

Wanneer het aantal vacatures gerelateerd wordt aan de werkzame beroepsbevolking in de betreffende sector, ontstaat de vacature-graad. De vacature-graad blijkt voor vacatures op BO- en MAVO-niveau het hoogst te zijn in de land- en tuinbouw en de overige dienstverlening (met name schoonmaakpersoneel). In de detailhandel en horeca is alleen op MAVO-niveau een hoge vacature-graad (CBS, Vacature-enquête 1991). Een overeenkomst tussen deze sectoren is dat zij allen tot het midden- en kleinbedrijf behoren, dat wil zeggen een relatief kleine personeelsomvang per bedrijf kennen.

---

1) Een deel van de werkzoekenden zonder baan staat bij het arbeidsbureau niet als zodanig geregistreerd. Met name gehuwde of samenwonende vrouwen die niet in aanmerking komen voor een uitkering, staan minder vaak als werkzoekende bij het arbeidsbureau ingeschreven (Allaart, 1989). Verder geldt dat veel vrouwelijke werklozen een baan van minder dan 20 uur zoeken. Naar verwachting zal met ingang van 1 januari 1994 door het CBS de urengrens in de GWL-definitie worden verlaagd tot 12 uur per week (volgens besluit van de Centrale Commissie voor de Statistiek in 1991). Op grond van de nieuwe definitie zou in 1992 het aantal geregistreerde werkloze vrouwen met 30% toenemen (CBS, Enquête beroepsbevolking 1992).

Tabel 4.1 Aantal en procentuele verdeling van vacatures en werkzoekenden zonder baan naar opleidingsniveau in 1991

Opleidingsniveau	Vacatures		Werkzoekenden zonder baan *)	
	aantal	proc.	aantal	proc.
BO	4.200	5	124.000	25
LBO, MAVO	41.200	48	141.000	29
MBO, HAVO, VWO	27.400	31	159.000	32
HBO, WO	11.300	13	66.000	13
onbekend	2.400	2	3.000	1
Totaal	86.500	100	493.000	100

Bron: CBS, Vacature-enquête 1991, Enquête beroepsbevolking 1991.
**) Personen zonder werkkring die actief zoeken en beschikbaar zijn en personen met een nieuwe werkkring die nog niet met de werkzaamheden zijn gestart.*

Tabel 4.2 Procentuele verdeling van vacatures per beroep naar opleidingsniveau in 1991

Beroep	BO	LBO,	MBO,HAVO MAVO	HBO,WO VWO	Totaal
Agrarische beroepen	17	67	17	0	100 (n= 4.900)
Ambachts-, industrie-, transportberoepen en verwante functies	4	69	27	0	100 (n=32.900)
Commerciële functies	2	65	26	7	100 (n= 9.000)
Dienstverlenende functies	19	56	25	0	100 (n= 9.900)
Administratieve functies	0	28	60	12	100 (n=10.300)
Wetenschappelijke en vakspecialisten	0	7	42	51	100 (n=15.000)
Beleidsvoerende en leidinggevende functies	0	0	20	80	100 (n= 2.000)
Totaal vacatures	5	49	33	13	100 (n=84.000)

Bron: CBS, Vacature-enquête 1991.

4.2.2 Kenmerken van bedrijven met vacatures

De vraag is of het vacature-aanbod samenhangt met bedrijfs- en personeelskenmerken. Bedrijven met problemen in de personeelsvoorziening blijken vaker in een financieel-economisch gunstige positie te verkeren en groter te zijn (en daardoor meer arbeidsplaatsen te hebben; Joosten et al, 1978). Het personeelsbeleid blijkt niet te verschillen van bedrijven zonder problemen. Het verloop onder het personeel blijkt in beide groepen even groot. Wel blijkt men op bedrijven met personeelsproblemen vaker te kampen met een gering aanbod van arbeidskrachten en worden hogere opleidings- en ervaringseisen aan de vacatures gesteld. Uit ander onderzoek blijkt dat dit laatste ten dele ook een subjectief gegeven is (Simmelink en Grijpstra, 1993). Werkgevers die flexibel inspringen op het aanbod en compensatie zoeken voor eventuele tekortkomingen in extra's op andere punten, hebben minder vacature-problemen dan werkgevers die strak vasthouden aan alle gestelde eisen.

In de tuinbouw blijkt dat het tekort aan werknemers zich vooral voordoet op grotere bedrijven die net waren uitgebreid (Van Leeuwen, 1977; Van der Burgh en Van Santen, 1991; Van der Zwaan et al., 1991). Uit een bewerking van recente gegevens naar de agrarische arbeidsvoorziening blijkt dat onvervulde vacatures ook nu vooral op grote bedrijven voorkomen en bij werkgevers waar al personeel aanwezig is, met name bij het tekort aan vast personeel 1). De invloed van factoren als personeelsbeleid, aanbod van arbeidskrachten, wervingsacties van concurrerende bedrijven en de gehanteerde functie-eisen is niet bekend.

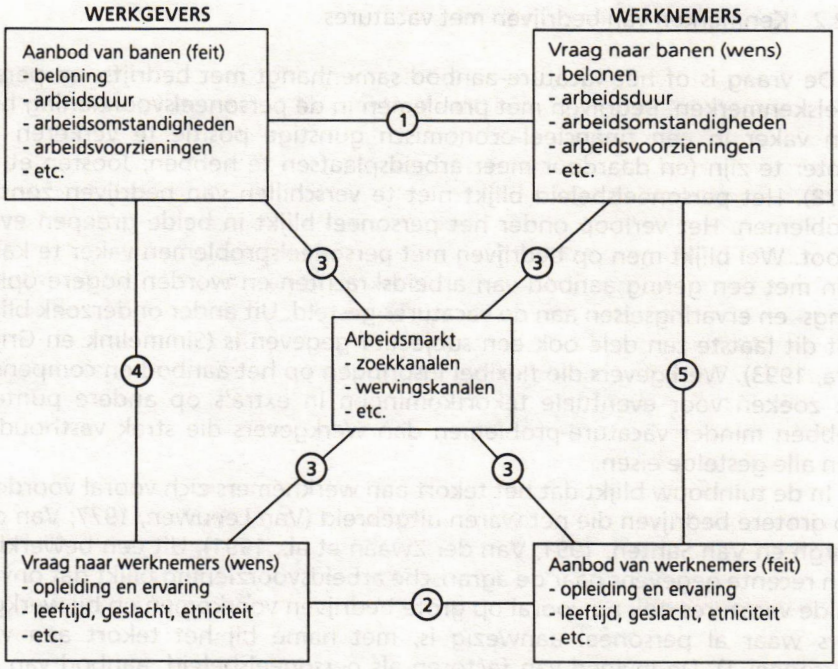
4.3 Oorzaken van het vacature-probleem in de land- en tuinbouw

4.3.1 Inleiding

In het algemeen kunnen de vacature-problemen in de land- en tuinbouw tot vijf oorzaken worden herleid (figuur 4.1).

In de eerste plaats kunnen vacature-problemen in een bedrijfstak ontstaan doordat de banen onvoldoende aangepast zijn aan die van concurrerende bedrijfstakken. De geboden banen van werkgevers passen dus niet bij de gewenste banen van werknemers (in de figuur: I). In de tweede plaats kunnen vacature-problemen ontstaan doordat de gevraagde kenmerken van werkzoekenden niet overeenkomen met die van het beschikbare aanbod (II). In de derde plaats kunnen vacature-problemen ontstaan doordat de arbeidsmarkt als ontmoetingspunt van vragers en aanbieders van werk onvoldoende functioneert (III). Mogelijk zoeken werknemers op andere plaatsen dan waar werkgevers banen aanbieden en omgekeerd. Andere mogelijke oorza-

1) Dit betreft gegevens uit onderzoek naar de arbeidsvoorziening in Noord-Brabant (Spierings, 1993) en in Noord-Holland Noord (Helder, 1993).



Figuur 4.1 Oorzaken voor vacature-problemen op de arbeidsmarkt

ken zijn dat werkgevers gezien hun geboden banen niet de passende werkzoekenden kiezen (IV) of dat werkzoekenden gezien hun geboden kwalificaties niet de passende banen kiezen (V). Naar deze laatste twee oorzaken is in de land- en tuinbouw echter nog weinig onderzoek gedaan.

In deze paragraaf wordt nagegaan in hoeverre de eerste drie oorzaken voor vacatures op de agrarische arbeidsmarkt gelden. Dit gebeurt door de land- en tuinbouw te vergelijken met bedrijfstakken waar ook een hoge vacature-graad voor laag- en ongeschoold personeel bestaat. Binnen de land- en tuinbouw wordt onderzocht in hoeverre de vacatures verschillen van de huidige banen en de werkzoekenden van de huidige werknemers.

4.3.2 Kenmerken van aangeboden en gevraagde banen

Beloning

Van de agrarische vacatures zijn geen gegevens over de beloning bekend. Van het huidige personeel in de land- en tuinbouw is bekend dat de jeugdlonen wat hoger en de lonen voor volwassen arbeidskrachten wat lager liggen dan in andere bedrijfstakken. Om de beloningsverschillen tussen bedrijfstakken goed te kunnen vergelijken, is het zinvol om te corrigeren

voor verschillen naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en -richting en dienstverband. Dan blijkt dat de land- en tuinbouw een veel lagere beloning kent dan de industrie, banken en het transport. Vergelijkbare lonen worden uitbetaald in de handel, horeca en overige diensten. Bedrijfstakken met een hoge vacaturegraad voor laag- en ongeschoold personeel kenmerken zich door een relatief slechte beloning (tabel 4.3).

Onderzoek onder ex-werknemers uit de tuinbouw laat zien dat 50% sowieso niet meer in de tuinbouw zou willen werken. De overigen zouden het onder bepaalde voorwaarden wel opnieuw willen doen. De belangrijkste voorwaarde daarvoor is een betere beloning (Van Leeuwen, 1977; Van der Burgh en Van Santen, 1991). Overigens blijken er bij werkzoekenden soms te hoge verwachtingen te bestaan over wat men als werknemer zou kunnen verdienen.

*Tabel 4.3 Verschil in gemiddeld bruto-uurloon in guldens naar bedrijfstak *)*

Bedrijfstak	Verschil ten opzichte van banken
Banken	0
Land- en tuinbouw	- 1,60
Industrie	- 0,10
Bouw	- 0,80
Handel en horeca	- 1,40
Transport	+ 0,60
Overige diensten	- 1,90

Bron: CBS, Loonstructuuronderzoek, 1989, berekening SZW, 1992.
**) Exclusief wetenschappelijk opleidingsniveau en opleidingsniveau onbekend.*

Arbeidsduur

Vier vijfde van de agrarische vacatures is voltijds, terwijl in de schoonmaakbranche en in mindere mate in de detailhandel en horeca veel meer sprake is van deeltijdse vacatures (Simmelink en Grijpstra, 1993). Van het huidige agrarische personeel werkt ook vier vijfde voltijds.

Vier vijfde van de vacatures in de land- en tuinbouw is tijdelijk en seizoenmatig geconcentreerd (CBS, Vacature-enquête 1991; Spierings, 1993; Helder; 1993; D'Havé, 1993). Niet bekend is of vacatures in andere bedrijfstakken een langere arbeidsduur hebben. Wel blijkt de lengte van het dienstverband bij vacatures in de land- en tuinbouw gemiddeld genomen korter te zijn dan bij het huidige personeel.

Uit onderzoek in de bloembollensector blijkt dat de geringe werkzekerheid een belangrijk punt in de beoordeling van het werk is. Terwijl slechts 30% van de respondenten geïnteresseerd was in seizoenswerk, gaf bijna de helft van de respondenten aan voor vast werk in de agrarische sector in aanmerking te willen komen (Van der Burgh en Van Santen, 1991).

Arbeidsomstandigheden

Qua arbeidsomstandigheden staat het werk in de land- en tuinbouw als relatief slecht bekend. Er zijn fysieke risico's (blootstelling aan stof, omgaan met bestrijdingsmiddelen) en de ergonomie en stress-gevoeligheid laten te wensen over. Van de tuinbouw is bekend dat de meeste werkzaamheden vrij eenvoudig en kortcyclisch zijn. Dit leidt tot monotoon werk dat in een hoog tempo plaatsvindt. De promotiemogelijkheden zijn gering. Het aantal dodelijke ongevallen blijkt extreem hoog te zijn. Een derde van alle jaarlijkse ongevallen met dodelijke afloop gebeurt in de land- en tuinbouw, terwijl hier minder dan 5% van de beroepsbevolking werkt (Projectgroep Marktverkenning Agrarische Sectoren, 1992).

Of de relatief slechte arbeidsomstandigheden van doorslaggevende betekenis zijn voor het openstaan van vacatures is onduidelijk. Onderzoek in de bloembollensector laat zien dat het werk daar hoger wordt gewaardeerd dan eveneens ongeschoold werk in de metaal, de bouw en de detailhandel (Van der Burgh en Van Santen, 1991).

Arbeidsvoorzieningen

Op veel tuinbouwbedrijven zijn voorzieningen als wasgelegenheid, eetruimte, toilet en kinderopvang beperkt aanwezig en is het openbaar vervoer slecht. Het aantal bushaltes in de buurt van tuinbouwcentra is gering en de frequentie van vervoer is ook tijdens de spitsuren vaak laag.

Niet bekend is in hoeverre de geboden arbeidsvoorzieningen in de concurrerende bedrijfstakken beter zijn en een belangrijk punt van afweging voor werkzoekenden vormen.

4.3.3 Kenmerken van gevraagde en aangeboden werknemers

Opleiding

De helft van alle werkzoekenden heeft een opleiding op maximaal LBO/MAVO-niveau; hun aantal is in totaal ruim vier keer zo groot als het aantal vacatures. Van de geschoolde werkzoekenden zonder baan is niet bekend hoeveel er een agrarische beroepsopleiding op lager of middelbaar niveau hebben gevolgd en op de primaire agrarische bedrijven willen gaan werken. Op grond van het aantal agrarisch afgestudeerden en de loopbanen van deze groep is de indruk dat dit aantal gering is 1).

1) Uit de loopbanen van agrarisch afgestudeerden in 1991 blijkt dat van de ruim 5200 LAS-gediplomeerden vijf zesde doorstudeert, slechts een paar procent gaat op een agrarisch bedrijf werken. Van de ruim 4700 MAS-ers gaat een vijfde op een agrarisch bedrijf werken, meestal op het ouderlijk bedrijf als toekomstig opvolger. Het merendeel zoekt werk buiten de primaire produktie (Landbouwonderwijs, 1992).

In ruim vier vijfde van de agrarische vacatures werd om een ongeschoolde of laaggeschoolde arbeidskracht gevraagd. Ook in de handel, horeca en overige dienstverlening wordt vooral naar deze categorie werkzoekenden gevraagd. Uit onderzoek onder werkgevers buiten de land- en tuinbouw blijkt dat voor on- en laaggeschoolde functies vaak de motivatie van werkzoekenden het belangrijkste selectiecriterium is en dat deze nogal eens tekort schiet (Simmelink en Grijpstra, 1993; Van der Burgh en Van Santen, 1991; Van Driel et al., 1987). Daarnaast spelen in de horeca ook representativiteit en sociale vaardigheden een belangrijke rol.

Wanneer het gevraagde opleidingsniveau van agrarische vacatures vergeleken wordt met dat van vaste werknemers, dan blijkt het opleidingsniveau van vaste werknemers hoger te liggen. Ongeveer een derde heeft meer dan een LBO/MAVO-opleiding gevolgd, meestal de MAS. Van werknemers in tijdelijke dienst blijkt het opleidingsniveau nagenoeg overeen te komen met dat uit de vacatures. Slechts een vijfde heeft meer dan een LBO/MAVO-opleiding gevolgd (Spierings, 1992; Helder, 1993; Van den Hoek, 1993; Spierings, 1993).

Leeftijd, geslacht en etniciteit

Van de totale beroepsbevolking was in 1991 minder dan vier tiende jonger dan 30 jaar en van de geregistreerde werkloosheid ruim vier tiende (CBS, Enquête beroepsbevolking 1991). In de land- en tuinbouw blijken naar verhouding veel meer jongeren te werken. Gemiddeld genomen is ruim twee derde van de werknemers jonger dan 30 jaar en één derde jonger dan 23 jaar. Bij het vast personeel is dit aandeel wat lager en bij het tijdelijk personeel wat hoger (Spierings, 1992; Helder, 1993; Van den Hoek, 1993; Spierings, 1993). De meeste agrarische werknemers zijn schoolverlaters, slechts een klein deel van hen heeft al elders gewerkt. Kijkend naar andere bedrijfstakken met veel vraag naar on- en laaggeschoold personeel, dan lijkt de detailhandel een belangrijke concurrent, omdat daar veel personeel jonger dan 20 jaar wordt gevraagd. De horeca stelt de leeftijdseis minder hard. De schoonmaakbedrijven stellen geen leeftijdseis, maar mikken in de praktijk vooral op herintreedsters (Simmelink, 1993). Niet duidelijk is in hoeverre er in de land- en tuinbouw ook specifiek op leeftijd geworven wordt, of dat de banen voor ouderen niet geschikt zouden zijn. Ook kunnen er leeftijdsgebonden factoren een rol spelen zoals de beloning en de wijze van werving die vooral jongeren trekt. Een voorbeeld is dat de lonen in de land- en tuinbouw naar verhouding gunstiger uitvallen voor jongeren en ongunstiger voor volwassenen.

Van de totale beroepsbevolking was in 1991 39% vrouw en 7% allochtoon; van de werkzoekenden zonder baan was 54% vrouw en 31% allochtoon (CBS, Enquête beroepsbevolking 1991). Van het vaste personeel in de land- en tuinbouw is slechts ruim een kwart vrouw en van het tijdelijke personeel twee vijfde. Uit regionaal onderzoek blijkt dat slechts 4% van de vaste werknemers allochtoon is (Helder, 1993; Spierings, 1993). Ook het

percentage herintreedsters in de land- en tuinbouw ligt onder het landelijk gemiddelde (Allaart et al., 1992). In de horeca en de schoonmaakbranche worden juist wel vrouwen geworven. Dit geldt in mindere mate ook voor de detailhandel (Simmelink en Grijpstra, 1993).

De vraag is in hoeverre agrarische vacatures kenmerken hebben waardoor zij niet geschikt voor vrouwen zouden zijn of dat er specifiek naar mannen wordt gevraagd. Voor allochtonen zou dezelfde vraag gesteld kunnen worden. Eerder is aangegeven dat de meeste vacatures voltijds zijn, wat mogelijk een deel van de vrouwelijke werkzoekenden uitsluit. De mate van discriminatie van vrouwen wordt verschillend ingeschat. Volgens sommige onderzoekers komt het vooral in de landbouw voor (Laval en De Rijk, 1990). Soms blijkt echter ook dat tuinders het liefst een "jonge gezonde vent" willen (Buijs, 1988).

In het algemeen zeggen werkgevers bij het selecteren van lager personeel vooral op werkervaring en opleidingsniveau te letten, maar uit onderzoek blijkt dat in de praktijk leeftijd, etniciteit en geslacht vaak de doorslag geeft (Van Beek en Van Praag, 1992). Aan dit onderzoek heeft een klein aantal agrarische werkgevers meegedaan, zodat niet duidelijk is in hoeverre de onderzoeksuitkomsten ook voor de land- en tuinbouw gelden. Een dergelijk onderzoek zou nuttig kunnen zijn, omdat het agrarisch personeel vooral uit jonge mannen bestaat.

4.3.4 Zoek- en wervingskanalen

Werkzoekenden en werkgevers kunnen elkaar via informele dan wel via formele kanalen, zoals een personeelsadvertentie of het arbeidsbureau, bereiken. Werkzoekenden blijken vooral informele kanalen en het arbeidsbureau te gebruiken, terwijl werkgevers van kleine bedrijven buiten de informele kanalen vooral via advertenties werven (Van Driel et al., 1987; Van den Burgh en Van Santen, 1991; Lindeboom, Ours en Renes, 1992). Overigens blijken de informele kanalen vooral door laag en hoog opgeleiden gebruikt te worden, de midden-categorie zoekt vaker via het arbeidsbureau (Schouten en Van der Zwan, 1993). Aangezien agrarische werknemers ook tot de laag opgeleiden behoren, is de verwachting dat ook zij zich vooral van de informele zoekkanalen zullen bedienen.

Werkgevers in de land- en tuinbouw zijn ook gewend om vooral via informele kanalen te werven, dat is via het eigen personeel, relaties, contacten met scholen etc. (Van Leeuwen, 1977; Schreurs, 1989; Spierings, 1992; Helder, 1993; Van den Hoek, 1993; Spierings, 1993). Vaak wordt daarbij nog de "natuurlijke" weg gekozen, dat wil zeggen dat men personeel aanneemt dat al eerder op het bedrijf werkte als vakantiewerker, zaterdaghulp etc. Verder blijken op veel agrarische bedrijven met tijdelijke dienstverbanden elk jaar dezelfde werknemers terug te komen. Formele kanalen worden ook door agrarische bedrijven met een grotere personeelsomvang weinig gebruikt (Van den Burgh en Van Santen, 1991). Volgens het CBS werd in 1991 gemiddeld iets minder dan een derde van de vacatures bij het arbeidsbureau aangemeld. In de land- en tuinbouw werd ruim twee vijfde van de vacatures

aangemeld. Voor het midden- en kleinbedrijf is een zelfde verhouding gevonden (EIM, 1992).

Eén van de redenen dat het arbeidsbureau als wervingskanaal weinig naam onder agrarische werkgevers heeft, is de gedachte dat vacatures voor een korte arbeidsduur door het arbeidsbureau niet in behandeling worden genomen. In de praktijk gebeurde dit wel, zij het dat er niet actief op bemiddeld werd (Van der Burgh en Van Santen, 1991). Sinds 1991 is er door de Regionale Besturen Arbeidsvoorziening een actiever bemiddelingsbeleid opgezet. Uit onderzoek in Noord-Brabant blijkt dat in 1993 - onafhankelijk van de lengte van het dienstverband - bij drie kwart van de vacatures in de land- en tuinbouw hulp door de arbeidsbureaus werd gewenst (D'Havé, 1993).

4.4 Uitstroom van werknemers

Na de overige dienstverlening blijken de landbouw en industrie gezamenlijk de hoogste uitstroom te kennen (Allaart et al., 1992). Niet duidelijk is in hoeverre dit ook specifiek voor de land- en tuinbouw geldt. Uit gegevens van het RBA Den Haag/Delft blijkt dat in 1992 de helft van het aantal door hen geplaatste personen met een dienstverband van langer dan vijf maanden voortijdig is afgehaakt 1). De vraag is echter of dit grote verloop ook geldt voor werknemers die door werkgevers zelf zijn geworven.

Ondanks een lichte selectie van werkzoekenden en de verstrekte informatie over het werk in de glastuinbouw, blijken reisafstand, arbeidsomstandigheden en tegenvallende werkzaamheden de belangrijkste oorzaken voor vertrek te zijn (RBA Den Haag/Delft, 1993). Andere redenen voor vertrek zijn werktijden, hoog werktempo, verhouding met de werkgever, lage beloning en geringe werkzekerheid (Van Leeuwen, 1977; Van der Burgh en Van Santen, 1991) 2). Wanneer opleidingskwalificaties voor vacatures nauwelijks een rol spelen en de doorstroommogelijkheden beperkt zijn, blijft de binding van werknemers aan deze functies gering. Als bovendien vooral jongeren worden geworven en een lage beloning en weinig werkzekerheid worden aangeboden, wordt dit mobiliteitseffect nog versterkt.

---

1) Overigens blijkt dat slechts een gering aantal personen dat voortijdig vertrekt zich weer laat inschrijven bij het arbeidsbureau (RBA Den Haag/Delft, 1993). Een reden daarvoor zou kunnen zijn dat men elders een baan heeft geaccepteerd.

2) Onderzoek in de bloembollensector laat zien dat werkzoekenden een iets negatievere verwachting over de arbeidsvoorwaarden en -verhoudingen hebben dan ex-werknemers (Van der Burgh en Van Santen, 1991). Beide groepen zijn even negatief over de inhoud van het werk en de arbeidsomstandigheden. Gezien het geringe verschil tussen verwachtingen en ervaren werkelijkheid, kunnen de problemen niet gereduceerd worden tot een "negatief imago". Eerder speelt de werkelijke arbeidssituatie een belangrijke rol.

Tot nu toe is er weinig bekend over de huidige mate van uitstroom, de oorzaken ervan en het effect van maatregelen om de uitstroom te verminderen. Mogelijke oorzaken kunnen zijn: een onvoldoende toegesneden werving en selectie van personeel, elders meer perspectief op een vast arbeidscontract of op aantrekkelijker werk. Onderzoek naar de uitstroom van agrarische werknemers zou meer aandacht moeten krijgen.

Bijna de helft van de ex-tuinarbeiders is in een bedrijfstak gaan werken die verband houdt met de tuinbouw (loonwerk, kassenbouw, handel en transport van tuinbouwprodukten). De overigen zijn met name in de bouw, de metaal en in het transport gaan werken (Van Leeuwen, 1977). Werkgevers in deze branches - met name in de agrarische dienstverlening - zijn dus geduchte concurrenten van tuinders als het om het aanbod van banen met meer perspectief gaat. Onderzoek naar het personeel in de loonwerksector in Gelderland laat zien dat er vaker een bepaalde opleiding wordt gevraagd en dat volgens een hogere functieklasse wordt uitbetaald (Van den Hoek, 1993).

4.5 Conclusies

In dit hoofdstuk is aangegeven dat de land- en tuinbouw één van de takken is waar relatief veel vacatures voor laag en ongeschoold personeel bestaan. In principe zouden daar voldoende werkzoekenden voor te vinden moeten zijn. De vraag is dan waarom dat niet lukt.

Kijkend naar de baankenmerken, dan scoort de land- en tuinbouw slecht als het gaat om beloning, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden. Vooral de geringe arbeidsduur en werkzekerheid spelen een belangrijke rol.

Kijkend naar de werknemerskenmerken, dan speelt van de beïnvloedbare kenmerken vooral motivatie een belangrijke rol. Verder blijkt dat agrarische werkgevers naar verhouding veel vaker jonge mannen zoeken dan in het bestand van werkzoekenden te vinden zijn.

Kijkend naar de zoek- en wervingskanalen dan blijken agrarische werkzoekenden en werkgevers elkaar vooral te vinden via informele kanalen. De vraag is echter of dit voldoende effectief is, met name de huidige kleine rol van arbeidsbureaus verdient meer aandacht.

5. BOUWSTENEN VOOR BELEID

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt aangegeven in hoeverre de vacature-problematiek tijdelijk dan wel structureel is, hoe het kan worden opgelost en in hoeverre hieraan wordt gewerkt. Aan de hand van factoren die van invloed zijn op de vraag naar en het aanbod van loonarbeid wordt de omvang van het vacature-probleem in het jaar 2000 geschetst (5.2). Bij de oplossingen voor het probleem wordt eerst naar maatregelen ter verbetering van de baankenmerken gezocht en aangegeven in hoeverre deze nu worden toegepast (5.3). Een tweede serie oplossingen ligt bij maatregelen ter verbreding van de samenstelling van het werknemersbestand (5.4). Een derde oplossing ligt in de verbetering van de bemiddeling (5.5).

5.2 Vraag naar en aanbod van loonarbeid in het jaar 2000

5.2.1 Vraag naar arbeid

Wat mag voor de toekomst ten aanzien van de vraag naar werknemers worden verwacht? Om die vraag te beantwoorden, kan het in hoofdstuk 2 gepresenteerde schema van factoren die de arbeidsbehoefte beïnvloeden goede diensten bewijzen. Dit schema wordt ingevuld aan de hand van recente literatuur over de toekomstige ontwikkelingen.

Voor de landbouwbedrijven geldt waarschijnlijk het volgende. Als gevolg van onder andere produktiebeperkingen zal de totale produktie de komende jaren waarschijnlijk dalen. De produktiviteit zal naar verwachting verder toenemen. Van Everdingen (1993) gaat voor de grootste sector, de melkveehouderij, uit van ongeveer 3% per jaar. Door de dalende produktie en stijgende produktiviteit kan met minder arbeid worden volstaan. Tegelijkertijd daalt het aantal bedrijven en dus het volume gezinsarbeid. Bethe (1991) gaat uit van een daling met zo'n 2 à 3 procent per jaar. Derhalve mag verwacht worden dat de vraag naar werknemers in de landbouw zeker niet toe zal nemen, maar eerder (verder) zal afnemen.

Ten aanzien van de tuinbouw geldt een heel ander verhaal. Zo wordt verwacht dat de produktieomvang van de snijbloementeelt, een grote werkgever, door groeiende exportmogelijkheden de komende jaren flink zal

kunnen toenemen (Kijne et al., 1992). De produktiviteit zal ook stijgen, maar minder dan de produktie omdat mechanisatie in deze sector vrij lastig is. Tegelijk zullen nogal wat kleine bedrijven verdwijnen en daarmee dus veel gezinsarbeidskrachten. Het resultaat van dit alles is een aanhoudende groei van de vraag naar werknemers. Voor een andere grote werkgever in de tuinbouw, de glasgroenteteelt, geldt in afgezwakte vorm hetzelfde verhaal (Mulder, 1991). Als deze sector kans ziet de huidige crisis te overwinnen, onder meer door vernieuwingen in het assortiment en vergroting van het exportgebied, zal de produktie de komende jaren verder kunnen groeien. De produktiviteit zal ongeveer in dezelfde mate toenemen als de produktie, met als gevolg dat de totale vraag naar arbeid ongeveer op hetzelfde niveau zal blijven. Wel zal een vrij groot aantal bedrijven genoodzaakt zijn te stoppen, waardoor het aantal gezinsarbeidskrachten zal verminderen. De overlevende bedrijven zullen derhalve meer werknemers aan moeten trekken om de produktie rond te zetten. Dit beeld van groeiende produktie(mogelijkheden) en een toenemende vraag naar personeel is kenmerkend voor de tuinbouw.

Het geheel overziend, lijkt de ontwikkeling zoals die voor de toekomst in de literatuur verwacht wordt, veel overeenkomsten te vertonen met die in het recente verleden. Het lijkt daarom zinvol te proberen een schatting te maken van de toekomstige vraag naar werknemers op grond van een extrapolatie van de gebeurtenissen in de afgelopen jaren. Dit is gedaan in tabel 5.1. Uiteraard moeten de uitkomsten van deze exercitie met de nodige omzichtigheid geïnterpreteerd worden. Waarschijnlijk moeten zij als een soort bovengrens beschouwd worden. Het lijkt immers zeer waarschijnlijk dat als gevolg van de al genomen en nog op stapel staande milieumaatregelen de produktie minder zal kunnen groeien dan in het verleden, met als gevolg een kleinere vraag naar arbeid. Bovendien is nog maar de vraag of anno 1993 de marktperspectieven voor de tuinbouw nog zo rooskleurig ingeschat (kunnen) worden als één of twee jaar eerder.

De cijfers in tabel 5.1 laten zien dat bij een voortzetting van de ontwikkeling in de periode 1987-1992 er in 2000 ongeveer 77 duizend omrekende volledige banen voor werknemers zullen zijn. Uitgaande van eenzelfde verhou-

Tabel 5.1 Omgerekende voltijdse banen voor werknemers in de land- en tuinbouw in 1987, 1992 en 2000 (in duizendtallen, trendextrapolatie)

	Landbouw	Tuinbouw	Land- + Tuinbouw
1987	12	35	47
1992	11	46	57
2000	9	68	77

Bron: CBS, Landbouwtelling 1987 en 1992.

ding als in 1992 tussen regelmatig werk en niet-regelmatig werk, zal de eerstgenoemde categorie goed zijn voor ongeveer 66 duizend banen en de tweede voor 11 duizend banen.

Tot slot is getracht aan te geven hoeveel personen schuil gaan achter het volume werknemers dat bij ongewijzigde ontwikkeling in 2000 gevraagd zal worden. Daarbij is uitgegaan van de verhouding personen/volume zoals die in 1992 gold voor regelmatig respectievelijk niet-regelmatig werkzamen. De conclusie is dan dat er rond de eeuwwisseling behoefte zal zijn aan ongeveer 220 duizend werknemers (1992: 160 duizend). Van die werknemers zullen er naar verwachting ongeveer 80 duizend iedere week werkzaam zijn (1992: 60 duizend) en 140 duizend zo nu en dan (1992: 100.000).

5.2.2 Aanbod van arbeid

Na de vraag naar arbeid bepaald te hebben, wordt nu gekeken naar wat er verwacht mag worden van het toekomstige aanbod van werknemers in het jaar 2000. Hierbij kan een onderscheid worden gemaakt naar het totale aanbod van arbeidskrachten en naar het aanbod van arbeidskrachten dat voor de land- en tuinbouw beschikbaar is. Het totale aanbod van arbeidskrachten wordt bepaald door de huidige beroepsbevolking, dat is het aantal werkzame personen en het aantal werkzoekenden zonder baan (zowel zelfstandig als in loondienst werkend). Naar verwachting van het Centraal Planbureau zal de beroepsbevolking in de periode 1990-2000 groeien van 6,16 naar 6,50 miljoen personen (tabel 5.2).

*Tabel 5.2 De totale beroepsbevolking, het aantal jongeren tot 30 jaar en het aantal lager opgeleiden naar sexe in 1990, 1995 en 2000 (schatting, in miljoenen personen) *)*

	Jaar	Mannen	Vrouwen	Totaal
Totale beroepsbevolking	1990	3,91	2,25	6,16
	1995	4,03	2,37	6,40
	2000	4,08	2,42	6,50
Jonger dan 30 jaar	1990	1,17	0,96	2,13
	1995	1,09	0,88	1,97
	2000	0,94	0,77	1,71
Opleiding max. LBO/MAVO	1990	1,54	0,88	2,42
	1995	1,44	0,80	2,24
	2000	1,36	0,73	2,09

Bron: Centraal Planbureau, op basis van de "Arbeidskrachtentelling 1979-1985" Uit: Landbouwcijfers, 1992.
**) Scholieren en studenten zijn niet meegerekend.*

In de land- en tuinbouw werken vooral jongeren met weinig opleiding. Voor het toekomstig aanbod van arbeidskrachten voor de land- en tuinbouw is daarom uitgegaan van de huidige beroepsbevolking tot 30 jaar met een opleiding op maximaal LBO/MAVO-niveau. Naar verwachting zal in de periode 1990-2000 het aantal jongeren van 2,13 naar 1,71 miljoen personen dalen. Het aantal personen met maximaal uitgebreid lager onderwijs zal van 2,42 naar 2,09 miljoen mensen dalen.

De vraag is uiteindelijk hoeveel lager opgeleide jongeren er in het jaar 2000 voor de arbeidsmarkt beschikbaar zullen zijn. In eerste instantie is uitgegaan van de veronderstelling dat het opleidingsniveau per leeftijdsklasse niet verschilt. Op grond van de gegevens uit vorenstaande tabel zou dan het aantal lager opgeleide jongeren in de periode 1990-2000 van 840.000 naar 550.000 personen afgenomen zijn. Bekend is echter dat jongeren naar verhouding beter opgeleid zijn dan ouderen, zodat het aantal laag opgeleide jongeren in de praktijk kleiner zal zijn. Ten opzichte van 1990 bedraagt de afname dus minimaal een derde van het aantal personen.

Mogelijk is de afname minder groot, als buiten de huidige doelgroep ook vaker uit de rest van de potentiële beroepsbevolking kan worden geworven. Deze bestaat uit alle personen van 16 tot en met 64 jaar minus de schoolgaande bevolking in het volledig dagonderwijs. Dit is afhankelijk van (De Galan en Miltenburg, 1991; WRR, 1990):

- sociaal-culturele factoren, waaronder opvattingen over de vrijwillige onderwijsduur, vrijwillige uittreding, wenselijkheid van het combineren van arbeid- en zorgtaken, arbeidsethos;
- financiële factoren, zoals de uitwerking van sociale zekerheid (verschil bijstandsuitkering en minimumloon, toetreding tot en hoogte van WAO- en VUT-uitkeringen), het verschil tussen bruto- en netto-inkomen, kostwinnersfaciliteiten en inkomensafhankelijke regelingen;
- arbeidskenmerken, waaronder de gevraagde en geboden opleiding en ervaring, arbeidsinhoud en arbeidsvoorzieningen zoals kinderopvang.

Of op grond van ontwikkelingen in de huidige beroepsbevolking het aanbod van arbeidskrachten in de land- en tuinbouw in het jaar 2000 ook met minimaal een derde zal afnemen, is mede afhankelijk van de relatieve aantrekkelijkheid van de land- en tuinbouw als werkgever en de verhouding tussen het aantal werkenden en het aantal werkzoekenden. Wanneer deze zaken niet veranderen, is de verwachting dat het arbeidsaanbod in de land- en tuinbouw ook met minimaal een derde zal dalen. Onderzoek naar de arbeidsmarkt in Zuid-Holland geeft echter aan dat de tuinbouw voor laaggeschoolden minder aantrekkelijk wordt (EIM/BEA/NIPO, 1992). De conclusie is dan dat gezien het teruglopend aanbod van on- en laaggeschoolde arbeidskrachten en de stijgende vraag naar arbeidskrachten het vacature-probleem in de land- en tuinbouw bij ongewijzigd beleid in het jaar 2000 niet zal zijn opgelost.

5.3 Verbetering van baankenmerken

In hoofdstuk 4 is aangegeven dat de land- en tuinbouw relatief slecht scoort als het om beloning, arbeidscontracten en arbeidsomstandigheden gaat. De vraag is dan in hoeverre er maatregelen zijn en worden genomen om deze zaken te verbeteren.

5.3.1 Hogere beloning

Van de beloning is niet bekend in hoeverre een verbetering ervan tot minder vacatures heeft geleid. Mogelijk is het wel zinvol om na te gaan in hoeverre agrarische werkgevers deze maatregel hanteren om meer instroom, c.q. minder uitstroom te bewerkstelligen en of deze maatregel ook inderdaad dat effect heeft. Aangezien vaak uit werkzoekenden wordt gerecruteerd, is vergroting van het verschil tussen uitkering en beloning een andere mogelijkheid. Een voorbeeld is dat bij tijdelijk werk werkzoekenden een groter deel van hun verdiensten kunnen behouden. Door het kabinet is voorgesteld om bij de bijstandsverlening vanaf 1994 jaarlijks ƒ 3.100,- aan verdiensten buiten beschouwing te laten. Niet bekend is hoe groot het effect daarvan op de instroom zal zijn.

Vaak zal de hoogte van de beloning in relatie tot de arbeidsduur moeten worden gezien. Zowel voor Alleen- als voor Tweeverdieners zijn kortlopende voltijdse banen met een lage beloning financieel en fiscaal gezien niet interessant. Door verhoging van het arbeidskostenforfait en individualisering van het belastingstelsel zou werken in de tuinbouw financieel aantrekkelijker kunnen worden.

5.3.2 Langere contractduur

Met name het gebrek aan vaste banen wordt als een oorzaak voor het vacature-probleem genoemd. De vraag is dan wat men in de land- en tuinbouw doet om de arbeidscontracten van tijdelijke werknemers te verlengen. Hierbij speelt de organisatie van het produktieproces een belangrijke rol. Met name in de tuinbouw bestaan sterke seizoensmatige arbeidspieken 1).

Weliswaar verschillen de arbeidspieken per teelt, maar door specialisatie en regionale concentratie van teelten vallen veel arbeidspieken samen. Om te onderzoeken of er meer mogelijkheden tot spreiding zijn, is in eerste instantie meer inzicht in de verschillende arbeidspieken nodig. In feite zijn twee arbeidsfilms over een jaar vereist, één waarbij de arbeidspieken per

---

1) Een tendens tot afvlakking van de arbeidspieken bestaat al langer. In de melkveehouderij is - onder invloed van de zuivelfabrieken - de kalftijd verspreid over het najaar en de oogsttijd over het voorjaar en de zomer. Ook in de glastuinbouw komen er steeds meer "jaarrond"-bedrijven. In de akkerbouw probeert men in plaats van spreiding van arbeidspieken eerder meer produktiefasen in de rustige tijden op te nemen.

teelt en één waarbij de arbeidspieken per regio worden aangegeven. Op dit moment zijn voor een aantal teelten de regionale arbeidsfilms bekend.

Om de arbeidsduur per werkende te verlengen, kan gedacht worden aan vier verschillende strategieën met betrekking tot diversificatie.

Ten eerste kunnen door de opname van meer produktiefasen van een teelt op een bedrijf de arbeidspieken worden gespreid, met als gevolg een verlenging van de arbeidsduur per werkende. Een voorbeeld is de bollenteelt in combinatie met het broeien van bollen en het telen van bloemen.

Ten tweede zouden binnen een regio meer teelten met verschillende arbeidspieken gestimuleerd kunnen worden. Daardoor zal de concurrentie om werknemers in dezelfde periode kleiner zijn en zal mogelijk door een combinatie van werkzaamheden op verschillende bedrijven de arbeidsduur per werkende kunnen worden verlengd. Deze ontwikkeling zou gestimuleerd kunnen worden door agrarische organisaties op te richten die kunnen zorgen voor een arbeidsaanbod dat dergelijke combinaties van werkzaamheden kan verrichten (arbeidspools of combiwerkers). Voor het meer gekwalificeerde werk bestaan in dit verband al bedrijfsverzorgingsdiensten. Een andere mogelijkheid is dat bedrijven zelf naar regio's verhuizen waar zij qua arbeidspiek mee verschillen.

Een derde mogelijkheid voor verlenging van de arbeidsduur is dat niet naar een combinatie van alleen agrarische werkzaamheden op de primaire bedrijven wordt gezocht, maar naar een combinatie van agrarische met andere werkzaamheden binnen een regio. Een voorbeeld daarvan betreft werkzaamheden bij de agrarische toelevering en verwerking, voor zover die op andere momenten arbeidspieken kennen. In dat geval zou voor het arbeidsaanbod naar een bredere organisatievorm gezocht moeten worden.

Als vierde en laatste mogelijkheid kan gedacht worden aan de situatie dat het arbeidsaanbod uit meerdere regio's wordt gerecruteerd, zoals nu ook in de bouw gebeurt. In dat geval zal er naar betere vervoersmogelijkheden moeten worden gezocht.

Op dit moment wordt vooral via poolvorming en combinatiebanen binnen de tuinbouw gewerkt aan verlenging van de arbeidsduur. In een aantal gesubsidieerde projecten (Flevoland, Utrecht, Aalsmeer) wordt langdurig werklozen en allochtonen via poolvorming een vast arbeidscontract dan wel een perspectief op een vaste baan geboden. In een aantal ongesubsidieerde projecten (Zeeland, Limburg, Noord-Brabant) wordt vooral gemikt op werklozen met agrarische ervaring en agrariërs die part-time werk zoeken (Landbouwschap 02/1026e.18, 6/5/1993). Uit de eerste ervaringen met deze projecten blijkt dat er vaak wel voldoende werkzoekenden zijn, maar onvoldoende werkgevers die een vaste baan kunnen aanbieden. Een kritiekpunt is dat deze arbeidspools zich te weinig op de tijdelijke seizoensarbeid in de tuinbouw richten, waar juist de grootste vraag bestaat (Commissie Personeelsvoorziening Tuinbouw, 1992). De vraag is dan of werkgevers ondersteuning bieden om in dergelijke projecten tot meer vaste banen te komen. Een meer systematische evaluatie van de ervaringen van werkgevers, werkne-

mers en de arbeidsvoorzieningsorganisaties bij de hiervoor genoemde projecten is gewenst.

Niet duidelijk is in hoeverre aan de andere strategieën gedacht en gewerkt wordt. Een en ander zou te onderzoeken zijn door werkgevers te vragen in hoeverre zij bij de opzet van een teelt- of vestigingsplan ook rekening houden met het arbeidsaanbod, of financieel willen bijdragen aan voorzieningen ter vergroting van het arbeidsaanbod. Daarnaast zou er op regionaal niveau een werkwijze moeten ontstaan om de te bemiddelen arbeidsvraag en -aanbod te realiseren. Dit gebeurt nu nog maar in beperkte mate.

5.3.3 Verbetering arbeidsomstandigheden

De arbeidsomstandigheden kunnen verbeterd worden door veranderingen in de technische en de organisatorische vormgeving van het produktie- en arbeidsproces. Door veranderingen in (het gebruik van) technische middelen kunnen fysieke risico's afnemen en de kan ergonomie verbeteren. Meer informatie is gewenst over de bekendheid van de technische middelen bij werkgevers en werknemers, de wens tot aanschaf, het daadwerkelijke gebruik, het uiteindelijke effect op de arbeidsomstandigheden van werknemers en of ze de uitstroom van werknemers verminderen.

Door de arbeidsorganisatie van het produktieproces te veranderen, kan het monotone en kort-cylische karakter van het werk verminderen en de daarmee samenhangende stress. Door Agramanagement is in samenwerking met de voorlichting een Project Verbetering Arbeidsorganisatie opgezet. Eén van de conclusies van dit project betreft het grote belang van een goede communicatie op het bedrijf tussen werkgever en werknemers en tussen werkne(e)m(st)ers onderling. Er zijn verder geen projecten bekend waar het personeelsbeleid van werkgevers voor het bestaande personeel centraal staat. De vraag is wat de behoeften van werkgevers en werknemers zijn om het personeelsbeleid meer vorm te geven. Onderzoek naar verschil in personeelsbeleid en de effecten daarvan op de uitstroom van werknemers zou meer prioriteit moeten krijgen.

5.4 Verbreding samenstelling werknemersbestand

Aangezien het aantal laag opgeleide jongeren sterk afneemt, zullen werkgevers in de land- en tuinbouw meer ouderen moeten gaan werven of zien te behouden. Verder worden door de Tweede Kamer strengere strafmaatregelen voorgesteld om illegale werknemers te weren 1). Bij de werving kan gedacht worden aan legale allochtonen, herintredende vrouwen en agrariërs (m/v) die part-time op een ander agrarisch bedrijf willen werken. Vooral de werving van de laatste twee groepen werkzoekenden in de eigen regio lijkt vrij kansrijk. De verbreding van de samenstelling van werknemers

1) Tweede Kamer, vergaderjaar 1991-1992, 22735, nr. 2.

zou met name op bedrijfsniveau moeten gebeuren. Er is nu vaak sprake van kassen waar òf mannen, òf vrouwen, òf allochtonen werken.

Op dit moment is er een aantal arbeidsmarktmaatregelen van kracht om via loonkostensubsidies en aanvullend onderwijs/begeleiding de instroom van langdurig werklozen (met name allochtonen) te vergroten. Voor de land- en tuinbouw is vooral de Kaderregeling Arbeidsinpassing (KRA) met een onderscheid naar Reguliere Arbeidsplaatsen (RAP) en de Werkervaringsplaatsen (WEP) relevant. Niet bekend is in hoeverre men in de land- en tuinbouw gebruik maakt van deze mogelijkheden om de instroom van werknemers te vergroten. Indien dat naar verhouding weinig gebeurt, is het de vraag of dat komt door een gebrek aan informatie over de regelingen of dat de regelingen een aantal beperkingen inhouden waardoor ze minder worden toegepast 1). Ook is niet bekend wat het effect van deze projecten op de uiteindelijke instroom na de proeftijd is. Onderzoek in vijf Oost-Nederlandse regio's wijst uit dat het bestaande maatregelenpakket onvoldoende oplossingen biedt voor de knelpunten op de arbeidsmarkt (Olieman en De Koning, 1992). Zo worden het slechte imago of de arbeidsomstandigheden door de maatregelen nauwelijks beïnvloed. Daarnaast worden de maatregelen te weinig flexibel geacht.

Eerder zijn projecten genoemd waarbij werkzoekenden met agrarische ervaring naar andere agrarische werkzaamheden worden bemiddeld. Deze projecten lopen nu vooral in het zuiden van Nederland. De vraag is in hoeverre deze projecten succesvol zijn in het oplossen van tijdelijke vacatures en of deze ook elders kunnen worden toegepast.

De hiervoor genoemde projecten zijn hoofdzakelijk gericht op de instroom van werknemers. De vraag is echter in hoeverre een ander doelgroepenbeleid ook niet tot veranderingen leidt in de functiecriteria, het voorzieningenniveau en het doorstroombeleid. Bijvoorbeeld dat meer functies in deeltijd uitgeoefend kunnen worden, meer werkzekerheid en passende voorzieningen worden geboden (apart sanitair voor mannen en vrouwen, kinderopvang en meer regionaal vervoer) en dat ook vrouwen en allochtonen loopbaanperspectieven geboden worden. Met uitzondering van projecten voor kinderopvang en een project ter verbetering van de arbeidsorganisatie in de tuinbouw, blijkt de kwaliteit van de geboden banen weinig centraal te staan (Haring en Van Alphen, 1993).

De indruk is dat de overheid niet zozeer aan een verbreding van de samenstelling van de doelgroepen in de land- en tuinbouw werkt, maar eerder de uitgaven voor uitkeringen probeert te beperken. De projectsubsidies komen vooral ten goede aan werkzoekenden die bij de arbeidsbureaus geregistreerd staan. Herintredende vrouwen en agrariërs die part-time elders werk zoeken, vallen hier meestal buiten.

---

1) Om voor een loonkostensubsidie in aanmerking te komen, moet het arbeidscontract bijvoorbeeld minimaal zes maanden lang zijn.

5.5 Verbetering arbeidsbemiddeling

In hoofdstuk 4 is aangegeven dat werkgevers in de land- en tuinbouw meestal via informele kanalen personeel werven. Het gebruik van formele wervingskanalen was tot voor kort gering evenals de vraag naar bemiddeling via het arbeidsbureau.

Sinds de komst van de Regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening heeft bemiddeling via het arbeidsbureau meer aandacht gekregen. Voor werkzoekenden blijkt het arbeidsbureau vooral een belangrijke bron van informatie en advies te zijn, maar minder een bron van vacatures (Schouten en Van der Zwan, 1993). In paragraaf 4.4 is aangegeven dat agrarische werkgevers steeds vaker een beroep doen op het arbeidsbureau als bemiddelaar. Mogelijk zou het arbeidsbureau haar informatieve functie kunnen vergroten door agrarische werkgevers, onafhankelijk van hun vraag naar arbeid, meer inzicht te geven in het bestaande aanbod en de mogelijkheid om bepaalde arbeidsmarktmaatregelen toe te passen. Op dit moment is niet bekend in hoeverre de grotere wervingsinspanning van de arbeidsbureaus na de proeftijd tot een grotere instroom van agrarische werknemers heeft geleid.

5.6 Conclusies

Aangegeven is dat bij een ongewijzigd beleid in het jaar 2000 het beschikbare aanbod van met name laag opgeleide jongeren met minimaal een kwart zal afnemen, terwijl de vraag naar arbeid juist zal toenemen. Wanneer de concurrentiepositie van de land- en tuinbouw in het segment van laag geschoolde arbeidskrachten niet verbetert, zal het vacature-probleem rond de eeuwwisseling eerder groter dan kleiner geworden zijn.

Om de concurrentiepositie van de land- en tuinbouw als werkgever te verbeteren, zijn de volgende maatregelen voorgesteld: verbetering van de kwaliteit van de geboden banen, meer doelgroepen bereiken en andere wervingsmethoden gebruiken. Vooral een verlenging van de arbeidscontracten en een verbetering van de arbeidsomstandigheden zou centraal moeten staan. Verder is meer aandacht nodig om voor het bereiken van groepen die tijdelijk of part-time in de tuinbouw willen werken. Dit geldt met name voor herintredende vrouwen en agrarische bedrijfshoofden die part-time werk buiten het bedrijf zoeken.

6. VOORSTELLEN VOOR VERDER ONDERZOEK

De in dit hoofdstuk gepresenteerde onderzoeksvoorstellen 6.1 tot en met 6.6 zijn voor de kortere termijn bedoeld, de voorstellen 6.7 en 6.8 hebben een meer strategisch karakter.

6.1 Behoud van personeel op land- en tuinbouwbedrijven

Op dit moment zijn geen nauwkeurige cijfers bekend over de uitstroom van werknemers op de primaire land- en tuinbouwbedrijven. Verder is niet duidelijk welke oorzaken in de land- en tuinbouw tot een extra uitstroom van werknemers leiden en welke maatregelen de uitstroom verminderen. Ook is niet bekend in hoeverre het aantrekken van veel jongeren - die naar verhouding mobieler zijn - de uitstroom vergroot. Om meer inzicht te krijgen in de uitstroom van werknemers en de kritische factoren daarin, zijn de volgende vragen relevant:

a. Hoe groot is de uitstroom van werknemers op primaire land- en tuinbouwbedrijven?
b. Door welke factoren wordt deze uitstroom bepaald?
c. Welke invloed heeft werving, selectie en het gehanteerde personeelsbeleid op uitstroom?
d. In hoeverre is het gehanteerde doelgroepenbeleid (mannen/vrouwen, jongeren/ouderen, autochtoon/allochtoon) van invloed op de mate van uitstroom?
e. Welke rol spelen de arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden in dit proces?
f. In hoeverre worden er maatregelen toegepast om de uitstroom te beperken en wat is het effect van deze maatregelen op de uitstroom?

Ter oplossing van de gestelde vragen wordt gedacht aan een literatuurstudie en verzameling van beschikbare uitstroomgegevens bij de bedrijfsvereniging. Verder is een empirisch onderzoek gewenst onder werkgevers met een meer of minder dan gemiddelde uitstroom (bedrijfsvergelijkend onderzoek). Eveneens is een loopbaanonderzoek gewenst onder ex-werknemers die elders zijn gaan werken of zijn teruggevallen op een uitkering.

6.2 Langere contractduur

Een belangrijke conclusie uit het onderzoek is dat werkgevers vooral vacatures voor tijdelijk personeel hebben, terwijl werkzoekenden eerder voor een vaste baan opteren. Om beide partijen dichter bij elkaar te brengen is het belangrijk om te onderzoeken hoe de arbeidsduur bij tijdelijke banen kan worden worden verlengd, c.q. in een vaste baan kan worden omgezet. Dit zou kunnen door de werkzaamheden binnen bedrijven te spreiden en tussen verschillende bedrijven te koppelen. De volgende punten zijn hierbij van belang:

a. Maak goede arbeidsfilms van arbeidspieken per teelt (voor zover nog niet gebeurd) en per regio en ga na welke combinaties van werkzaamheden qua arbeidspiek, gevraagde kwalificaties en benodigde reisafstand mogelijk zijn.
b. Welke veranderingen zijn op korte termijn binnen bedrijven mogelijk om een betere spreiding van werkzaamheden te realiseren?
c. In hoeverre worden gegevens over de regionale arbeidsvoorziening door verschillende partijen voldoende meegenomen bij vestiging van nieuwe, c.q. uitbreiding van de huidige agrarische bedrijven?
d. Welke aanvullende arbeidsmarktgegevens zijn gewenst voor het nemen van vestigings- c.q. uitbreidingsbeslissingen?

Ter oplossing van de gestelde vragen wordt gedacht aan een literatuurstudie en verzameling van gegevens per RBA-gebied over de bestaande arbeidsvraag en -aanbod. Verder is een bedrijfsvergelijkend onderzoek onder werkgevers gewenst over het inspelen op de arbeidsvoorziening bij het nemen en uitvoeren van strategische produktiebeslissingen.

6.3 Verbetering arbeidsomstandigheden

In het voorgaande is aangegeven dat de arbeidsomstandigheden mogelijk een belangrijke factor bij de uitstroom van werknemers zijn. In het algemeen spitst verbetering van de arbeidsomstandigheden zich vooral toe op bedrijven met een grotere personeelsomvang dan 10 werknemers. In de land- en tuinbouw is echter bijna altijd sprake van een kleinere personeelsomvang. Om hier de arbeidsomstandigheden te verbeteren zijn de volgende vragen relevant:

a. In hoeverre zijn de bestaande voorschriften en technische hulpmiddelen bij werkgevers en werknemers bekend?
b. In hoeverre heeft het gebruik ervan voordelen voor werkgevers en werknemers?
c. In hoeverre worden de voorschriften en hulpmiddelen toegepast en welke effecten hebben deze uiteindelijk op de arbeidsomstandigheden van werknemers en het terugdringen van arbeidsongeschiktheid?

Verbetering van de arbeidsomstandigheden kan op een groot aantal terreinen plaatsvinden. Te overwegen is om een onderscheid te maken naar zaken die vooral fysieke risico's betreffen (zoals het werken in een stoffige

omgeving en/of met bestrijdingsmiddelen), zaken waarbij vooral de belasting van de werknemer centraal staat en zaken waarbij de arbeidsorganisatie centraal staat. Hiervoor zijn afzonderlijke case-studies naar de implementatie van verbeteringen in de arbeidsomstandigheden gewenst.

6.4 Verbetering personeelsbeleid

Onderzoek naar verschil in personeelsbeleid en de effecten daarvan op de uitstroom van werknemers zou meer prioriteit moeten krijgen. Er zijn geen projecten bekend waar het personeelsbeleid van werkgevers voor het bestaande personeel centraal staat. In de glastuinbouw neemt de belangstelling voor het personeelsbeleid toe. De vraag is wat de behoeften van werkgevers en werknemers zijn om het personeelsbeleid meer vorm te geven.

a. Hoe is het personeelsbeleid op dit moment ingevuld?
b. Waar ervaren werkgevers tekortkomingen in hun personeelsbeleid en tot welke gevolgen leidt dat?
c. Waar ervaren werknemers tekortkomingen in het personeelsbeleid en tot welke gevolgen leidt dat?
d In hoeverre nemen veranderingen in het personeelsbeleid de ervaren tekortkomingen weg?

Om een antwoord te krijgen op deze vragen, wordt gedacht aan een empirisch onderzoek onder werkgevers en werknemers in de glastuinbouw (bedrijfsvergelijkend onderzoek). Als case-studie zouden werkgevers die veranderingen in hun personeelsbeleid hebben aangebracht, gevraagd kunnen worden naar de realisatie van de beoogde doelen.

6.5 Verbreding samenstelling werknemersbestand

Op dit moment werft de land- en tuinbouw vooral onder laag opgeleide jongeren en in toenemende mate onder langdurig werklozen. De vraag is of andere groepen werkzoekenden niet vaker onderdeel van het aanbod zouden kunnen vormen. Gedacht wordt aan legale allochtonen, herintredende vrouwen en agrariërs (m/v) die een deel van hun tijd op een ander bedrijf willen werken. Mogelijk is een deel van deze groepen werkzoekenden ook eerder geïnteresseerd in tijdelijk werk. Hoewel er weinig formele eisen gelden, is het de vraag in hoeverre deze werkzoekenden door de informele eisen vaker geweigerd worden en of de eisen gezien het banenaanbod wel terecht zijn.

a. Welke eisen worden bij werving en aanname van sollicitanten gesteld en in hoeverre zijn deze, gezien het banenaanbod, terecht?
b. In hoeverre vallen door de gehanteerde eisen bepaalde groepen werkzoekenden vaker uit de boot?
c. In hoeverre hebben de vacatures belemmerende baankenmerken die de toetreding van bepaalde groepen werknemers bemoeilijken?

d. In hoeverre proberen werkgevers deze belemmeringen op te lossen?
e. In hoeverre bestaat in regio's met veel agrarische vacatures onder herintredende vrouwen belangstelling voor agrarische werkzaamheden?
f. Welke arbeidsvoorzieningen en -voorwaarden zijn nodig om het werk voor deze groep aantrekkelijk te maken?
g. In hoeverre bestaat onder part-time agrariërs belangstelling voor werk bij collega's?
h. Welke arbeidsvoorzieningen en -voorwaarden zijn nodig om het werk voor deze groep aantrekkelijker te maken?

Om deze vragen te beantwoorden wordt gedacht aan een empirisch onderzoek naar het aannamebeleid van werkgevers en de strategieën die zij hanteren om tot een bredere samenstelling van werknemers te komen. Daarnaast zijn onderzoeken relevant die de belangstelling voor agrarische werkzaamheden peilen onder herintredende vrouwen en part-time agrariërs (met name in het westen en oosten van het land).

6.6 Effectiever gebruik arbeidmarktmaatregelen

Op dit moment maken werkgevers in de land- en tuinbouw naar verhouding weinig gebruik van de bestaande arbeidsmarktmaatregelen. De vraag is of deze regelingen kenmerken hebben waardoor ze voor de agrarische vacatures niet geschikt zouden zijn of dat zij gewoon niet bij agrarische werkgevers bekend zijn.

a. Welke arbeidsmarktmaatregelen worden in de land- en tuinbouw toegepast?
b. Voor zover ze weinig worden toegepast, wat zijn de oorzaken?
c. Op welke manier kan toepassing van arbeidsmarktmaatregelen in de land- en tuinbouw gestimuleerd worden?

Om deze vragen te beantwoorden is een literatuurstudie naar de bestaande regelingen nodig en zijn gesprekken met betrokkenen uit arbeidsvoorzieningsorganisaties en agrarische belangenbehartigende organisaties gewenst.

6.7 Maatschappelijke ontwikkelingen en aanbod gezinsarbeid

In hoofdstuk 2 is geconcludeerd dat een afname van de hoeveelheid gezinsarbeid vooral door een afname van het aantal bedrijven komt. Binnen de bestaande bedrijven neemt de hoeveelheid gezinsarbeid minder af. Niet duidelijk is in hoeverre op bedrijfsniveau het aanbod van gezinsarbeid en de vraag naar personeel elkaar beïnvloeden, of dat zij elkaar vanwege de verschillende arbeidsterreinen eerder uitsluiten. Met andere woorden, of er ook op bedrijfsniveau een zekere segmentering optreedt.

Er zijn ontwikkelingen gaande die het toekomstig aanbod van gezinsarbeid zullen beïnvloeden. Een belangrijke ontwikkeling is dat het aantal meewerkende kinderen en meewerkend echtgenotes afneemt en de keuze om

op het bedrijf te werken minder vanzelfsprekend wordt. Een deel van hen wordt mede-bedrijfshoofd, een ander deel zoekt werk buiten de land- en tuinbouw en is ook niet meer voor tijdelijk werk beschikbaar. De vraag is wat dit voor de arbeidsvoorziening en -organisatie op het bedrijf in de toekomst gaat betekenen en welke voorzieningen er op het bedrijf nodig zijn om deze gezinsuitstroom op te vangen. De volgende vragen zijn relevant:

a. In hoeverre neemt het aantal bedrijven waar alleen bedrijfshoofden werken toe ten opzichte van bedrijven met meewerkende gezinsleden?
b. In hoeverre is in de situatie met alleen bedrijfshoofden de arbeidsvoorziening en arbeidsorganisatie op het bedrijf en in de huishouding anders dan in het geval er ook andere gezinsleden meewerken?
c. In hoeverre is er behoefte aan extra voorzieningen op deze bedrijven?
d. In hoeverre blijft de rol van buitenshuis werkende vrouwen (en kinderen) op deze bedrijven essentieel?
e. Wat betekenen veranderingen in het aanbod van gezinsarbeid voor de vraag naar personeel?

Via analyse van de bestaande gegevens uit de landbouwtelling en empirisch onderzoek op bedrijven zonder meewerkende gezinsleden kan antwoord worden gegeven op bovenstaande vragen.

6.8 Toekomstige ontwikkelingen in de vraag naar loonarbeid

In het onderzoek is verondersteld dat de vraag naar produkten en de produktiviteit zich op een zelfde manier verder zullen ontwikkelen als de laatste jaren is gebeurd. De vraag is of deze veronderstelling juist is en of zij niet meer uitwerking behoeft, bijvoorbeeld naar de gevraagde kwalificaties, de arbeidsperiode en de regio. Vragen die beantwoord moeten worden, zijn onder andere:

a. In hoeverre zal de land- en tuinbouw ook in de toekomst nog vooral laaggeschoolde arbeid vragen?
b. In hoeverre speelt het afstoten van produktiefasen een rol waardoor laaggeschoolde arbeid eerder in andere landen wordt verricht en het produkt daarvan als een soort halffabrikaat wordt ingevoerd? Eerder heeft deze situatie zich al bij de krachtvoerwinning voorgedaan.
c. In hoeverre leiden technologische ontwikkelingen tot een veranderde vraag naar arbeid, zowel naar kwalificaties als naar de lengte van het dienstverband?
d. In hoeverre leiden veranderingen in de arbeidsorganisatie tot een veranderde vraag naar arbeid, zowel naar kwalificaties als naar de lengte van het dienstverband?

Gegeven het dynamische karakter van de arbeidsvoorziening wordt aan een kwalitatief model gedacht, waarin relevante ontwikkelingen bij elkaar worden gebracht en scenario's worden gemaakt voor de toekomstige vraag.

LITERATUUR

Allaart, P.C., R. Kunnen en H.A. van Stiphout
Trendrapport arbeidsmarkt 1989; Den Haag, OSA, 1989

Allaart, P.C., W.C.M. Praat en J.P.M. Vosse
Trendrapport vraag naar arbeid 1992; Den Haag, OSA, 1992

Beek, K.W.H. van en B.M.S. van Praag
Kiezen uit sollicitanten, concurrentie tussen werkzoekenden zonder baan; Den Haag, WRR, 1992

Bethe, F.H.
Regionale grondbalansen. Een verkenning van de behoefte aan en de beschikbaarheid van grond tot en met het jaar 2000; Den Haag, LEI-DLO, 1991

Boot, P.A., J. Thoolen en P. Meyboom
"*Vacatures in internationaal perspectief*"; Economisch-Statistische Berichten 5-8-1992, p. 753-756

Bremer, W.
"*Rivaliserende Arbeidsmarkttheorieën*"; Nijmegen, Paper voor WESWA-onderzoeksdag 14-11-1991

Broek, H. van et al.
Arbeid en vakbondswerk in Aalsmeerse glastuinbouw; Wageningen, Landbouwuniversiteit, Projektverslag 2, 1983

Bruchem, C. (red)
Landbouw-economisch Bericht 1992; Den Haag, LEI-DLO, 1992

Bruijn, J. de
Haar Werk. Vrouwenarbeid en arbeidssociologie in historisch en emancipatorisch perspectief; Amsterdam, SUA, 1989

Buijs, F.
Oordeel en vooroordeel onder glas; Leiden, Centrum voor Onderzoek van Maatschappelijke Tegenstellingen, 1988

Burgh, Y. van der en P. van Santen
Personeelsvoorziening in bloembollenteelt; Leiden, Research voor Beleid, 1991

CBS
Regionale gegevens over arbeid 1991; Den Haag, 1992

Commissie Personeelsvoorziening Tuinbouw
De oogst van een gecoördineerde aanpak; Rijswijk, CBA, 1992

D'Havé, C.
Resultaten vacature-inventarisatie tuinbouw Noord-Brabant; Tilburg, Gewestelijke Raad voor Noord-Brabant, 1993

Directie Landbouwonderwijs
Landbouwonderwijs in beeld 1991; Den Haag, Ministerie van LNV, 1992

Driel, H.J. van, A. van Delft, R.M. Braaksma en F.W. van Uxem
Arbeidsplaats en mobiliteit; Zoetermeer, EIM, 1987

EIM
Kleinschalig ondernemen 1992. MKB en arbeidsparticipatie; Zoetermeer, EIM, 1992

EIM, BEA en NIPO
Arbeidsmarkt en beleid. Arbeidsmarktstudie regio Den Haag/Delft; Den Haag, RBA Den Haag/Delft, 1992

Emancipatieraad
Naar een geëmancipeerd arbeidsmarktbeleid. Advies over het arbeidsmarktbeleid in de jaren negentig; Den Haag, Emancipatieraad, 1990

Everdingen, W.H. van
Melkvee 1975-1995. Bedrijfseconomische beschouwingen; Den Haag, LEI-DLO, 1993

Galan, C. de en A.J.M. van Miltenburg
Economie van de arbeid; Alpen aan de Rijn, 1991

Grit, H.
Werken met beleid. Onderzoek naar het personeelsbeleid in het perspectief van de arbeidsvoorziening in de glastuinbouw; Den Haag, Consulentschap voor de landbouw in Zuid-Holland, 1991

Haring, M. en K. van Alphen
Personeel in de tuinbouw; Den Haag, CLO, 1993

Helder, J.G.M.
Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Noord-Holland Noord; Den Haag, LEI-DLO, 1993

Hoek, J.M. van den
Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Gelderland; Den Haag, LEI-DLO, 1993

Hoof, J. van
De arbeidsmarkt als arena: Arbeidsproblemen in sociologisch perspectief; Amsterdam, SUA, 1987

Joosten, J., J. Baayens, P. Vermeulen en J. van Wezel
Moeilijk vervulbare vacatures; Tilburg, IVA, 1978

Kijne, A.G. e.a.
De snijbloementeelt onder glas 1975-1995. Beschouwingen over economische ontwikkelingen; Den Haag, LEI-DLO 1992

Laan, L. van der,
"*Visie op de werking van de arbeidsmarkt*"; Economisch-Statistische Berichten, 13-11-1985, pp.1140-1144

Laval, W. en T. de Rijk
Meisjes, MAS en arbeidsmarkt; Amsterdam, Landelijke Pedagogische Centra, 1990

Leeuwen, G.G.
Tuinarbeid in het Zuidhollands Glasdistrict; Den Haag, LEI-DLO, 1977

LEI/CBS
Landbouwcijfers diverse jaren; Den Haag/Voorburg

Lindeboom, M., J.C. Ours en G. Renes
Effectiviteit van zoekkanalen voor werkgevers en werknemers; Den Haag, OSA, 1992

Maas, J.H.M. en G.P.B. Woutersen
Personeelsvoorziening voor de tuinbouw in het Gelders rivierengebied; Nijmegen, KUN, 1989

Meer, C.J.D.M. van en L.E. Mulkens
Een keuze maken in kinderopvang; Wageningen, Wetenschapswinkel, 1992

Ministerie van Landbouw, Visserij en Natuurbeheer
Structuurnota Landbouw; Den Haag, 1990, Tweede Kamer 1989-1990, 21148 2-3

Mok, A.L.
"*Is er een dubbele arbeidsmarkt in Nederland?*"; In: Werkloosheid. Aard, omvang, structurele oorzaken en beleidsalternatieven; Den Haag, Pre-adviezen voor de Vereniging van Staathuishoudkunde, 1975

Mulder. M.
De glasgroenteteelt 1975-1995. Beschouwingen over economische ontwikkelingen; Den Haag, LEI-DLO, 1991

Oogst/LEI
De landbouw als bron van werkgelegenheid; Den Haag, 1988

Olieman, R. en J. de Koning
Knelpunten in maatregeltoepassing: de situatie in vijf Oost-Nederlandse regio's; Rijswijk, CBA, 1992

Overbeek, M.M.M. and J.H.A. Hillebrand
Family farming and hired labour in The Netherlands; Wageningen, paper for the XVth European Congress of Rural Sociology, 1993

Poppe, K.J.
"*Meten met twee maten: SBE en NGE/EGE*; In: Tijdschrift voor Sociaalwetenschappelijk onderzoek van de Landbouw 2(1987) 2

Projectgroep
Marktverkenning agrarische sectoren; Den Haag, 1992

RBA Den Haag/Delft
Analyse banenactie(s) glastuinbouw; Rijswijk, 1993

Reinhard, A.J.
Ondernemen in agrarisch loonwerk. Een verkenning van de sector; Den Haag, LEI-DLO 1989

Reinhard, A.J.
Loonwerk aan de winkel. Perspectieven voor de loonwerksector en de loonbedrijven; Den Haag, LEI-DLO 1993

Schippers, J.J. en J.J. Siegers
"*Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in Nederland*"; Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 4(1988)2, pp. 34-47

Schmitt, G.
"*Why is the agriculture of advanced western economies still organized by family farms? Will this continue to be so in the future?*"; European Review of agricultural Economics 18 (1991) 3/4

Schouten, W.J.C. en A.L. van der Zwan
"*Hoe zoeken werkzoekenden?*"; Economisch-Statistische Berichten 21-4-1993, pp. 363-366

Schreurs, E.
Vrouwelijke werknemers in de tuinbouw; Nieuwegein, 1989

Simmelink, V.I.
Personeelsvoorziening voor functies op het minimumloonniveau; Den Haag, Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, 1991

Simmelink, V.I. en D.H. Grijpma
Werkgevers over vacatures voor on- en laaggeschoold werk; Den Haag, Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid, 1993

Spierings, C.J.M.
Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Zeeland; Den Haag, LEI-DLO, 1992

Spierings, C.J.M.
Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Noord-Brabant; Den Haag, LEI-DLO, 1993

Spierings, C.J.M. en G.H. Wolsink
Bestemming van schoolverlaters van het Middelbaar Agrarisch Onderwijs; Den Haag, LEI-DLO, 1984

Summers, G.F., F. Horton and C. Gringeri
"*Rural Labour-market Changes in the United States*"; In: Marsden, T., P. Lowe and S. Whatmore (ed.): Rural Restructering. Global Processes and Their Responses; Londen, David Fulton Publishers, 1990

Teulings, C.N.
"*De verschuiving in de relatie tussen beroep en opleiding: substitutie of verdringing*"; Tijdschrift voor Politieke Economie 13(1991), p. 82-93

Teulings, C.N.
"*De grenzen van beroepsdeelmarkten*"; Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken 4(1988)4, p. 46-57

Thurow, L.
Generating inequality; New York, 1975

Tilburg, P. van en A. Nigten
Effecten van automatisering voor de kwaliteit van de arbeid, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden van werknemers in de glastuinbouw; Wageningen, Wetenschapswinkel, 1987

Valkenburg, F.C. en A.M.C. Vissers
Theorie van de dubbele arbeidsmarkt; Tilburg, IVA, 1978

Visser, J.
Poolvorming in de Westlandse tuinbouw; Delft, AHS, 1989

Webbink, H.D., C.N. Teulings en P. Tang
De werkgelegenheid voor laaggeschoolden 1979-1985; Den Haag, OSA/WRR, 1990

Wezel, J.A.M. van en A.M.C. Vissers
Evenwicht en onevenwicht op de arbeidsmarkt en in de economie; Assen/Tilburg, IVA/SCW, 1983

WRR
Een werkend perspectief; Den Haag, WRR, 1990

Zwaan, A.G. van der, H. Sprenkelink en G.J. Wilms
Pot- en containerteelt in de boomkwekerij; Den Haag, LEI-DLO, 1991

BIJLAGEN

Bijlage 1 Omgerekende voltijdse banen voor werknemers in de land- en tuinbouw naar RBA-gebied, 1992 *)

RBA-gebied	Voltijdse banen
Den Haag/Delft (18)	12521
Rijnstreek (17)	5661
Noord-Holland Noord (14)	5308
Noord- en Midden-Limburg (27)	4733
Kennemer-, Amstelland en Meerlanden (16)	3939
Noordoost-Brabant (25)	2682
Zuidoost-Brabant (26)	1938
Flevoland (10)	1879
Arnhem/Oost-Gelderland (8)	1777
Drenthe (3)	1663
Friesland (2)	1547
Breda (23)	1434
Nijmegen/Rivierenland (9)	1344
Rijnmond (20)	1301
West-Utrecht (12)	1247
Veluwe (7)	1247
Groningen (1)	1021
Zeeland (21)	995
Midden-Brabant (24)	772
Westelijk Noord-Brabant (22)	721
Twente (5)	712
IJssel-Vecht (4)	524
Oost-Utrecht (11)	460
Midden-IJssel (6)	347
Amsterdam/Zaanstreek/Waterland (15)	394
Drechtsteden (19)	391
Zuid-Limburg (28)	300
Het Gooi en Vechtstreek (13)	197
Alle RBA's	57054

**) Het nummer achter elk RBA verwijst naar het kaartje op de volgende bladzijde.*

1
2
3
14
4
15
10
16
7
6
5
13
12
11
18
17
8
9
19
20
25
23
24
22
21
26
27
28

Studie van literatuur naar knelpunten in de personeelsvoorziening op land- en tuinbouwbedrijven, hoe deze zijn op te lossen en de bijdrage die onderzoek hierbij kan leveren.
De belangrijkste knelpunten zijn: beloning, arbeidsduur en arbeidsomstandigheden. Volgens werkgevers schiet de motivatie van werkzoekenden tekort. Werkgevers zelf zoeken te eenzijdig naar jonge mannelijke arbeidskrachten. De rol van arbeidsbureaus als bemiddelingskanaal verdient meer aandacht. Nader onderzoek is gewenst om het personeel langer te behouden, de arbeidssituatie en het personeelsbeleid te verbeteren, de samenstelling van werknemers te verbreden en om arbeidsmarktmaatregelen beter te benutten.

ISBN 90-5242-233-8
Prijs *f* 29,-

Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO)
Postbus 29703 2502 LS DEN HAAG
Tel. (070)3308330
Postbank 412235