Ir. A.J. Reinhard

Publ. No. 2.189

ONDERNEMEN IN AGRARISCH LOONWERK

EEN VERKENNING VAN DE SECTOR

December 1989

LANDBOUW-ECONOMISCH INSTITUUT DEN HAAG BIBLIOTHEEK
SIGN: L26-2.189
EX. NO: B (dupl).
MLV:

Landbouw-Economisch Instituut
Afdeling Structuuronderzoek

513430

REFERAAT

ONDERNEMEN IN AGRARISCH LOONWERK; EEN VERKENNING VAN DE SECTOR
Reinhard, A.J.
Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut, 1989
Publikatie 2.189
ISBN 90-5242-052-1
89 p., tab., fig., bijl.

Onderzoek naar de structuur van de loonwerksector en de mogelijke toekomstige ontwikkelingen hierin, onder andere gebaseerd op een enquête onder 275 loonbedrijven.

Ruim vier vijfde van de landbouwbedrijven schakelt een loonwerker in. In 1988 is er voor 1,2 miljard gulden agrarisch loonwerk uitgevoerd. Dit is de helft van de totale omzet van de loonbedrijven. Akkerbouwbedrijven maken het meest gebruik van de loonwerker. Voor de loonwerksector is de oogst van ruwvoer (gras en snijmais) de belangrijkste activiteit.

Op de loonbedrijven werken 19.000 personen, waarvan 15.000 agrarisch werk uitvoeren. De loonwerkers nemen ongeveer een derde van het aardappelpoten en -rooien voor hun rekening. Bij maaidorsen en precisiezaaien is het aandeel van loonwerk respectievelijk 60% en 70%. Van opraappersen, grondontsmetten, bietenrooien en maishakselen worden nog grotere aandelen in loonwerk uitgevoerd.

In de toekomst zal de hoeveelheid agrarisch loonwerk teruglopen. De grote loonbedrijven hebben dan betere kansen dan de kleine.

Agrarisch loonwerk/Loonbedrijf/Landbouw/Tuinbouw/Nederland

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Reinhard, A.J.

Ondernemen in agrarisch loonwerk : een verkenning van de sector / A.J. Reinhard. - Den Haag : Landbouw-Economisch Instituut. - Ill., fig., tab. - (Publikatie / Landbouw-Economisch Instituut ; no. 2.189)
ISBN 90-5242-052-1
SISO 630.3 UDC 63-057 NUGI 835
Trefw.: loonwerk ; agrarische bedrijven.

Overname van de inhoud toegestaan, mits met duidelijke bronvermelding.

Inhoud

		Blz.
WOORD VOORAF		5
SAMENVATTING		7
1.	INLEIDING, PROBLEEMSTELLING EN WERKWIJZE	11
	1.1 Inleiding	11
	1.2 De probleemstelling	12
	1.3 Werkwijze	14
2.	AARD VAN DE LOONBEDRIJVEN	17
	2.1 Loonbedrijven in Nederland	17
	2.2 Indeling naar grootte	18
	2.3 Indeling naar specialisatie en regio	19
3.	ARBEID IN DE LOONWERKSECTOR	23
	3.1 Inleiding	23
	3.2 Het aantal arbeidskrachten voor agrarisch loonwerk	24
	3.3 Ontwikkeling van het aantal arbeidskrachten	26
	3.4 Opleiding en scholing	28
	3.4.1 Inleiding	28
	3.4.2 Bedrijfshoofden	28
	3.4.3 Personeel agrarisch loonwerk	31
4.	MACHINES	34
	4.1 Inleiding	34
	4.2 Machinepark op loonbedrijven	34
	4.2.1 Aantal en ouderdom van de machines	34
	4.2.2 Benutting van de machines	36
	4.2.3 Capaciteit van het machinepark	38
	4.2.4 Gevolgen nieuwe voertuig reglementering	39
	4.3 Het gebruik van machines in de landbouw	39
	4.4 Investeringen	44
	4.5 Financiering	44
5.	DE KLANTENKRING	46
	5.1 Inleiding	46
	5.2 Aantal agrarische klanten van een loonbedrijf	46
	5.3 Betekenis van de loonwerksector voor het landbouwbedrijf	48
	5.4 De bedrijfsgrootte van het landbouwbedrijf en de inzet van loonwerk	49
	5.5 Afstand tot het werk	51
	5.6 Concurrentie	52

INHOUD (vervolg)

		Blz.
6.	ACTIVITEITEN EN OMZET	53
	6.1 Inleiding	53
	6.2 Omzet in agrarisch loonwerk	53
	6.2.1 Totale omzet agrarisch loonwerk	53
	6.2.2 Type werkzaamheden	54
	6.3 Nevenactiviteiten	56
	6.4 Niet-agrarisch loonwerk	58
	6.4.1 Inleiding	58
	6.4.2 Grondwerkzaamheden	59
	6.4.3 Werk voor de overheid en het Waterschap	59
	6.4.4 Cultuurtechnische werkzaamheden	59
	6.5 Eigen agrarische produktie	60
7.	MOGELIJKE ONTWIKKELINGEN VAN DE LOONWERKSECTOR	61
	7.1 Inleiding	61
	7.2 Visie van de loonbedrijven op de toekomst	61
	7.3 Toekomst van de land- en tuinbouw	63
	7.4 Gevolgen van het milieubeleid voor de loonwerksector	66
	7.5 Welke loonbedrijven hebben goede toekomstmogelijkheden	69
8.	CONCLUSIES	75
LITERATUUR		80
BIJLAGEN		
1.	Begrippenlijst	83
2.	Definities van agrarisch loonwerk	85
3.	Loonbedrijven in Flevoland	86
4.	Waardering van de criteria	88

Woord vooraf

Dit rapport bevat de resultaten van een onderzoek naar de structuur van de loonwerksector en de te verwachten veranderingen in die sector.

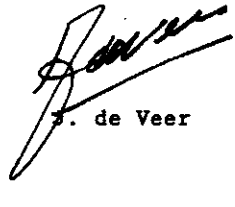
Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de afdeling Landbouwambachten van het Landbouwschap, waarin de BOVAL (Bond van Loonbedrijven voor Agrarisch- en grondverzetwerk in Nederland), de FLEC (Federatie van Land- en Tuinbouwwerktuigen Exploiterende Coöperaties), de KNBTB, het KNLC, de NCBTB, de industrie- en voedingsbond CNV en de voedingsbond FNV vertegenwoordigd zijn. Met het resultaat van het onderzoek willen de afdeling Landbouwambachten van het Landbouwschap, de BOVAL en de FLEC het beleid voor de bedrijfstak optimaliseren. Aan de hand van deze resultaten kan daarnaast de betekenis van de loonwerksector expliciet onder de aandacht gebracht worden, onder andere van de overheid.

Op verzoek van de opdrachtgever is er extra aandacht besteed aan de afstemming van scholingsaanbod en scholingsbehoefte. De resultaten van het onderzoek zijn besproken in een begeleidingscommissie, bestaande uit:

- J. Maris	Boval, voorzitter
- ir. B.W.M. Koeckhoven ir J. Knoppers	Landbouwschap, secretaris
- H. van der Flier	Boval
- ing. H. Havinga	Consulentschap in Algemene Dienst voor de Rundveehouderij, Schapenhouderij en de Paardenhouderij
- ir. J.M.A.J. Heestermans	Consulentschap in Algemene Dienst voor de Bedrijfsuitrusting in de akker- en tuinbouw
- M.J.G. Kessels	KNBTB
- drs. C.J.M. Kraakman	Ministerie van Landbouw en Visserij
- W. Riethorst	FLEC
- mw. drs. E. Schreurs	Industrie- en voedingsbond CNV
- H. Wolters	Voedingsbond FNV

Van deze gelegenheid maak ik tevens gebruik om allen te bedanken die aan het onderzoek hebben meegewerkt, in het bijzonder de geënquêteerde hoofden van loonbedrijven, zonder wier bijdrage dit onderzoek niet had kunnen plaatsvinden.

De directeur,



J. de Veer

Den Haag, december 1989

Samenvatting

Doel van het onderzoek

Het hoofddoel van het onderzoek is de structuur van de loonwerksector in kaart te brengen. Onder de structuur van de sector wordt verstaan: de verdeling van de loonbedrijven naar kenmerken als grootte en type en de relatie daartussen; verder worden ook de omvang en samenstelling van de produktiefactoren (arbeid en kapitaal), het verband tussen deze produktiefactoren en de activiteiten van de loonbedrijven tot de structuur van de loonwerksector gerekend. Ook moet de mogelijke ontwikkeling van de loonwerksector ten gevolge van de toekomstige ontwikkelingen in de land- en tuinbouw worden beschreven. Op verzoek van de opdrachtgever, de afdeling Landbouwambachten van het Landbouwschap, is extra aandacht besteed aan de opleidingsbehoefte van arbeidskrachten.

Opzet en uitvoering van het onderzoek

Over de structuur van de loonwerksector is weinig gepubliceerd. Vandaar dat er een enquête nodig was voor het verkrijgen van gegevens voor dit onderzoek. Gekozen werd voor een mondelinge enquête onder een representatieve steekproef van 275 bedrijfshoofden van loonbedrijven.

Onder een loonbedrijf wordt in dit onderzoek verstaan: een bedrijf dat voor meer dan ƒ 10.000,- agrarisch loonwerk uitvoert. De loonwerksector bestaat uit alle loonbedrijven. In 1988 waren dat er 2702. Om de verschillen tussen de loonbedrijven te kunnen bepalen zijn deze in dit onderzoek ingedeeld naar de grootte van de omzet agrarisch loonwerk, de specialisatie van de werkzaamheden en de regio.

Problemen bij vinden van geschikte medewerkers

Hoewel het aantal loonbedrijven is afgenomen in de periode 1965-1985 is het aantal arbeidskrachten in de loonwerksector vrijwel constant gebleven. De loonbedrijven verschaffen in totaal aan ruim 19 duizend personen werk, dit is exclusief de seizoenarbeidskrachten. Het gaat dan om 4060 bedrijfshoofden, 3090 meewerkende vrouwen en 12.130 werknemers. Van het bovengenoemde aantal arbeidskrachten houden 15.000 (77%) zich bezig met agrarisch loonwerk. Van de werknemers voor agrarisch loonwerk is 41% in vaste dienst, de rest heeft een los-vast dienstverband, maar werkt wel meerdere jaren achtereen op hetzelfde loonbedrijf. Het grootste deel van de werknemers is jonger dan 36 jaar.

Van de bedrijfshoofden heeft het merendeel een agrarische of

een technische opleiding, bij de jonge bedrijfshoofden is dit veelal een technische opleiding. Vooral de bedrijfshoofden van grote loonbedrijven hebben de cursus "bedrijfsleer voor het loonbedrijf" gevolgd. In deze cursus wordt men bijgeschoold in bedrijfseconomie, recht en management.

Van de bedrijfshoofden geeft 38% aan dat het niet eenvoudig is om geschikte medewerkers voor het loonbedrijf te vinden. De bedrijfshoofden vinden een opleiding met zowel agrarische als technische aspecten het meest wenselijk voor het personeel. Zo'n opleiding bestaat niet, daarom gaat de voorkeur uit naar de MAS of de LTS. Alleen een schoolopleiding is volgens de bedrijfshoofden niet voldoende om de werkzaamheden in het agrarisch loonbedrijf goed te kunnen verrichten. Onder begeleiding van ervaren mensen zullen de schoolverlaters ervaring op moeten doen. Bij een sollicitatie wegen vooral de persoonlijke eigenschappen ("sociale vaardigheden" en inzet) zwaar. Vrijwel alle bedrijfshoofden staan positief tegenover de cursus "Vaardig loonwerken" (een cursus voor werknemers). Dit hoeft echter niet in te houden dat ze de personeelsleden zullen stimuleren de cursus te volgen. Veel bedrijfshoofden weten niet hoe het personeel tegenover het volgen van cursussen staat, anderen denken dat het personeel geen animo heeft voor deze cursus.

Veel machines halen normbenutting niet

Van enkele belangrijke machines voor de loonwerksector is geïnventariseerd hoeveel er aanwezig zijn op de loonbedrijven en wanneer ze zijn aangekocht. De werkelijke benutting van de grootste machine van een bepaald type op een loonbedrijf is vergeleken met de benutting die in de bepaling van de adviestarieven als norm wordt gesteld. Het blijkt dat de gemiddelde benutting van veel machines onder de norm ligt. Dat betekent overcapaciteit op de loonbedrijven. De capaciteit van machines van loonwerkers is groter dan van machines van landbouwers en combinaties. De loonbedrijven nemen ongeveer een derde deel van de totale investeringen in werktuigen en machines in de landbouw voor hun rekening. Landbouwbedrijven investeren overwegend in trekkers terwijl loonbedrijven meer in oogstmachines en hydraulische kranen investeren. Voor één vijfde van de loonbedrijven ontstaan er problemen bij de financiering van grote machines.

Klantenkring

Het gemiddelde loonbedrijf heeft 117 agrarische klanten. Veel boeren schakelen waarschijnlijk meer loonwerkers in, bijvoorbeeld één voor de suikerbietenteelt en één voor het slootreinigen. Vier van de vijf klanten worden beschouwd als vaste klant. De kleine loonbedrijven hebben nu minder klanten dan vijf jaar geleden, de grote hebben er juist meer.

Het blijkt dat vooral de boeren met een klein areaal van een

bepaald gewas een loonwerker inschakelen voor de oogstwerkzaamheden van dat gewas. Binnen 10 km van het loonbedrijf wordt 75% van al het agrarisch loonwerk uitgevoerd. Binnen dezelfde straal zijn gemiddeld ook zeven concurrerende loonbedrijven gevestigd.

Loonbedrijven oogsten grootste deel van akkerbouwprodukten

In 1988 is er voor 1,2 miljard gulden agrarisch loonwerk uitgevoerd (inclusief meegeleverde hulpstoffen); 8% van de loonbedrijven voert 32,5% van al het agrarisch loonwerk uit. Het meeste werk wordt uitgevoerd in de weidebouw, gevolgd door de akkerbouw en de maisteelt. In de akkerbouw is de bietenoogst de belangrijkste activiteit, gevolgd door het maaidorsen en het aardappelrooien. Het maishakselen, bietenrooien en grondontsmetten wordt vrijwel alleen in loonwerk uitgevoerd. Het aandeel van loonwerk in het aardappelrooien is laag (38%).

De kleine loonbedrijven houden zich meer met andere activiteiten bezig dan de grote. Deze laatste houden zich vooral met de oogst van ruwvoer en van akkerbouwprodukten bezig. De drukke periode op het loonbedrijf hangt af van de specialisatie van dat bedrijf. In deze piekperioden worden seizoenarbeidskrachten ingeschakeld en wordt er door veel bedrijven 's avonds en op zaterdag gewerkt. De winter is voor vrijwel alle loonbedrijven de rustige tijd. Aangezien loonbedrijven zeer drukke perioden kennen afgewisseld met tijden waarin nauwelijks agrarisch loonwerk wordt uitgevoerd, houden veel loonbedrijven zich ook bezig met andere activiteiten om de rustige tijd op te kunnen vullen. De kleine loonbedrijven hebben gemiddeld maar een klein deel van hun totale omzet uit agrarisch loonwerk. Grote loonbedrijven halen gemiddeld meer dan de helft van de totale omzet uit agrarisch loonwerk. De totale omzet van de loonbedrijven in 1988 bedraagt 2,5 miljard gulden. Het agrarisch loonwerk vormt met 46% van de totale omzet de belangrijkste activiteit van de loonbedrijven. Daarop volgt het niet-agrarisch loonwerk (onder andere grondverzet) met 26%. Tot dit niet-agrarische loonwerk worden ook enkele werkzaamheden gerekend die nauw samenhangen met het agrarische, bijvoorbeeld werkzaamheden in verband met een ruilverkaveling en slootreinigen voor het Waterschap. Voor kleine loonbedrijven is de eigen agrarische produktie een belangrijke (neven)activiteit, voor de grotere is dat handel.

Mogelijke ontwikkelingen van de loonwerksector

Veel landbouwwerkzaamheden zullen in de toekomst met het oog op het milieu aan regels worden gebonden. Een verplichting van de zodebemester of de mestinjecteur zal werk opleveren voor de loonwerksector. Ook het transport van dierlijke mest zal worden uitgebreid in de toekomst. De ontwikkeling van nieuwe typen spuitmachines is nog in volle gang. Duidelijk is dat deze nieuwe spuitmachines de werkzame stoffen nauwkeuriger zullen toedienen. Door

deze technische ontwikkeling zullen spuitmachines duurder worden en minder snel rendabel zijn voor de landbouwbedrijven. Het is echter niet duidelijk of het spuiten daardoor meer afhankelijk wordt van de weersomstandigheden. Het aantal keren dat er met gewasbeschermingsmiddelen wordt gespoten zal waarschijnlijk afnemen in de toekomst. Loonwerkers kunnen van de kleinere totale omzet in de spuitwerkzaamheden een groter aandeel halen. Het grondontsmetten zal sterk afnemen. Het areaal van de meeste akkerbouwgewassen zal afnemen in de toekomst. Dit houdt in dat ook de hoeveelheid loonwerk in de akkerbouw zal afnemen. Door de braakregeling kan zowel de omvang van het maaidorsen afnemen als het aandeel van loonwerk daarin. Het areaal grasland en voedergewassen zal ook afnemen. Het grashakselen biedt uitbreidingsmogelijkheden voor de loonwerkers. Het loonwerk in de glastuinbouw zal door de substraatteelt sterk afnemen. De tuinbouwloonbedrijven zullen moeten zoeken naar vervangende werkzaamheden. Aan de hand van enkele criteria (onder andere de moderniteit van het machinepark en de toekomstvisie van het bedrijfshoofd) is vastgesteld welke loonbedrijven de beste mogelijkheden hebben in de toekomst. Vooral de grote en middelgrote loonbedrijven zijn kansrijk in de toekomst.

1. Inleiding, probleemstelling en werkwijze

1.1 Inleiding

Reeds in 1858 werd melding gemaakt van loonwerk, toen in Groningen een grote Engelse-zaaimachine werd ingevoerd. Het was onmogelijk voor de individuele boer om deze machine te exploiteren. Immers voor de bediening waren drie personen nodig en de machine was erg duur. Door de invoering van de stoomdorsmachines kreeg het loonwerk een grotere omvang. Vanaf 1920 ontstonden ook loonploegen en loonsproeien (dit wordt nu loonspuiten genoemd). Na de Tweede Wereldoorlog breidde het loonwerk zich fors uit door de stijgende arbeidslonen en de snelle toename van de mechanisatiemogelijkheden (Essenburg, 1961).

Een boer zal een loonbedrijf inschakelen voor werkzaamheden op het landbouwbedrijf als:

- de machine niet rendabel kan worden ingezet op het eigen bedrijf. Dat geldt vooral voor gespecialiseerde en dure machines;
- het loonbedrijf de werkzaamheden goedkoper kan uitvoeren dan de landbouwer met eigen machines;
- de boer geen tijd heeft om de werkzaamheden uit te voeren;
- de boer de deskundigheid niet bezit die nodig is voor een goede uitvoering van de werkzaamheden.

Onder een loonbedrijf wordt hier verstaan een onderneming die machines exploiteert en met deze machines werkzaamheden verricht op land- en tuinbouwbedrijven. Voor een loonbedrijf kan de exploitatie van een machine die een landbouwer niet zelf rendabel kan inzetten alleen maar voordelen bieden als deze machine op meer landbouwbedrijven kan worden ingezet.

Het loonbedrijf vervult een belangrijke functie in de Nederlandse landbouw; het zorgt voor de inzet van grote, moderne en gespecialiseerde machines inclusief terzake kundige arbeidskrachten. Via een loonbedrijf kan een landbouwer dus beschikken over machines die hij zelf niet rendabel kan exploiteren op het eigen bedrijf. Aangezien de loonbedrijven zich richten op de veldwerkzaamheden in de land- en tuinbouw is de oogsttijd een zeer drukke tijd en is er in de winter nauwelijks werk in de agrarische loonwerksector. Vandaar dat veel loonbedrijven naast het agrarische loonwerk ook nevenactiviteiten uitoefenen.

Er zijn weinig onderzoekingen gedaan naar de structuur van de loonwerksector. Heemsbergen (1986) heeft de boekhouding van een zestigtal loonbedrijven onderzocht, met agrarisch loonwerk als grootste deel van de omzet. Ze zijn dan ook niet representatief voor het loonbedrijf in Nederland. Bovendien beperkt het onderzoek zich tot boekhoudkundige gegevens. Verder heeft het CBS

in 1985 een onderzoek gedaan onder loonbedrijven (CBS, 1987), waarbij het inventariseren van hoofd- en nevenactiviteit, de rechtsvorm en de hoeveelheid arbeid op de loonbedrijven centraal stond. In het Imago-onderzoek van het Agrarisch Loonbedrijf (HAS Dordrecht, 1985) is een enquête gehouden bij 600 landbouwbedrijven. In dit onderzoek is de mening van landbouwers over loonwerk en andere mechanisatievormen gepeild. Tenslotte wordt bij de steekproefbedrijven van het LEI het agrarisch loonwerk als één kostenpost "werk door derden" opgenomen. Het is niet mogelijk deze kostenpost uit te splitsen naar agrarische loonwerkactiviteiten. In Nederland is er dus geen goed inzicht in de structuur van de agrarische loonwerksector. Om de agrarische loonbedrijven en daarmee de landbouwsector via het te voeren beleid van dienst te kunnen zijn, is het noodzakelijk dat inzicht, en inzicht in de te verwachten veranderingen in de loonwerksector, wel te verkrijgen.

1.2 De probleemstelling

De probleemstelling voor dit onderzoek luidt als volgt: *Hoe ziet de structuur van de loonwerksector eruit en welke veranderingen zullen naar alle waarschijnlijkheid plaats vinden ten gevolge van toekomstige ontwikkelingen in de land- en tuinbouw?* Deze brede probleemstelling kan uitgesplitst worden in vier beperkte onderzoeksdoelen.

1. Het hoofddoel van het onderzoek is de huidige structuur van de loonwerksector in kaart te brengen.
2. Een secundair doel is de toekomstverwachtingen voor de loonwerksector te formuleren. Voor de landbouw is het van belang dat het aanbod van loonwerk goed inspeelt op de veranderingen in de agrarische sector, met name intensivering, schaalvergroting, nieuwe produkten, kwaliteitsverbetering, zodat ook in de toekomst de landbouwbedrijven gebruik kunnen maken van de diensten van moderne, grote en gespecialiseerde machines, die het loonbedrijf concurrerend kan leveren.
3. Inzicht in de scholingsbehoefte van de loonwerksector in de toekomst is een ander nevendoel. Speciaal voor agrarische loonwerkers worden er cursussen gegeven. Door middel van aangepaste cursussen is het mogelijk de loonwerkers te begeleiden om optimaal te kunnen inspelen op de wensen van de afnemers van hun diensten.
4. De milieuproblematiek komt meer en meer in de belangstelling. Veel activiteiten worden aan regels gebonden. Er dient dan ook inzicht te worden verkregen in de gevolgen voor de loonbedrijven van het veranderend milieubewustzijn.

De bovenstaande vragen zijn niet te beantwoorden aan de hand van eerder uitgevoerd onderzoek, zoals hiervoor is genoemd. Daarom is gekozen voor een nieuw onderzoek met behulp van een mondelinge enquête bij loonbedrijven.

De onderzoeksdoelen zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Zo bepaalt de relatie met de landbouw onder andere de structuur van de loonwerksector. Het toekomstbeeld van de loonwerksector wordt daarom sterk beïnvloed door de ontwikkelingen in de primaire sector. De relatie tussen de primaire sector en de loonwerksector is in een ander onderzoek aan de orde geweest (HAS Dordrecht, 1985). Daarom krijgt in deze studie deze relatie slechts beperkte aandacht. De toekomstverwachting van de loonwerksector bepaalt weer de opleidingsbehoefte.

Onder de structuur van de sector wordt verstaan: de verdeling van loonbedrijven naar kenmerken als de hoogte van de omzet, het type dienstverlening en de relatie daartussen; verder worden ook de omvang en samenstelling van de produktiefactoren (arbeid en kapitaal), het verband tussen deze produktiefactoren en de activiteiten van de loonbedrijven tot de structuur van de loonwerksector gerekend.

Van de structuurbepalende factoren is zowel de kwantiteit als de kwaliteit van belang (bijvoorbeeld zowel het aantal werknemers als opleidingsniveau van deze werknemers).

Onder loonbedrijven worden alle bedrijven verstaan, die meer dan *f* 10.000,- omzet uit agrarisch loonwerk halen. Agrarisch loonwerk kan dus ook uitgevoerd worden door niet-loonbedrijven. Dit zijn dan meestal boeren die minder dan *f* 10.000,- omzet uit agrarisch loonwerk hebben. Landbouwers hebben een landbouwvrijstelling van de BTW. Deze geldt ook voor agrarisch loonwerk als de machines, die zij voor dit loonwerk gebruiken, aangeschaft zijn met het doel ze op het eigen landbouwbedrijf in te zetten. Wel dienen landbouwers met meer dan *f* 10.000,- omzet uit agrarisch loonwerk ingeschreven te staan bij het Landbouwschap.

Het Landbouwschap geeft als definitie van loonbedrijven: *"land- en tuinbouwwerktuigen exploiterende ondernemingen"*. Dit wordt in de Verordening Algemene Heffing en Opcenten van het Landbouwschap nader uitgewerkt (art. 1, lid 2, 2e): *"Exploitatie van land- en tuinbouwwerktuigen: het voor derden in hun landbouwonderneming met gebruikmaking van niet aan die derden toebehorende land- en tuinbouwwerktuigen, -machines en/of andere hulpmiddelen verrichten van werkzaamheden, betrekking hebbende op de bewerking van grond, de verpleging van gewassen, de oogst van landbouwprodukten en de bewerking van deze, dan wel het tot dit doel aan derden verhuren van dergelijke machines en werktuigen"*.

Deze definitie zal ook in dit onderzoek gebruikt worden. Onder "loonwerk" wordt in andere onderzoeken soms iets anders verstaan. Aangezien in dit onderzoek teruggegrepen zal worden op eerder onderzoek zijn, voor de duidelijkheid, in bijlage 2 de relevante definities van loonwerk en loonbedrijven opgesomd.

1.3 Werkwijze

Naar aanleiding van de probleemstelling is een vragenlijst opgesteld, die in het kader van een mondelinge enquête, is voorgelegd aan 275 bedrijfshoofden van loonbedrijven, verspreid over het hele land (zie tabel 1.2).

De populatie waaruit de steekproef is getrokken bestaat uit de bedrijven die geregistreerd staan bij het Landbouwschap met meer dan *f* 10.000,- omzet in agrarisch loonwerk. In Nederland voldoen 2.702 bedrijven aan de hiervoor genoemde omschrijving (peildatum medio oktober 1988). Bij dit onderzoek wordt vooronderstelt dat alle bedrijven met agrarisch loonwerk van enige omvang bij het Landbouwschap geregistreerd staan (voor de heffing). Bij het Landbouwschap staan 300 tot 350 bedrijven met een omzet agrarisch loonwerk minder dan *f* 10.000,- geregistreerd (peildatum medio oktober 1988). Aangezien deze bedrijven zich niet hoeven aan te melden als loonbedrijf bij het Landbouwschap, zijn er waarschijnlijk meer bedrijven met minder dan *f* 10.000,- omzet in agrarisch loonwerk.

Het Landbouwschap verdeelt de loonbedrijven voor de heffing in drie categorieën.

Categorie 1 = geregistreerde omzet bij het Landbouwschap *f* 10.000,- tot *f* 100.000,-
Categorie 2 = geregistreerde omzet bij het Landbouwschap *f* 100.000,- tot *f* 350.000,-
Categorie 3 = geregistreerde omzet bij het Landbouwschap meer dan *f* 350.000,-

Bij het Landbouwschap staan 640 loonbedrijven geregistreerd in categorie 1, 784 in categorie 2 en 1.278 in categorie 3.

Tabel 1.1 Het aantal loonbedrijven in 1988 en het steekproefpercentage van de onderscheiden categorieën

Categorie	Aantal bedrijven	In de steekproef	
		percentage	aantal
1	640	5,2%	33
2	784	7,3%	57
3	1.278	14,5%	185
Totaal	2.702	10,2%	275

Het steekproefpercentage is voor de drie categorieën verschillend, afhankelijk van de spreiding van de omzet binnen deze categorieën. Omdat de grootste spreiding van de omzet in catego-

rie 3 zit (van ƒ 350.000,- tot meer dan 2,5 miljoen), is het steekproefpercentage van deze categorie het hoogst. Op deze wijze worden de meest betrouwbare totaaluitkomsten voor de hele sector verkregen (Moors, 1975). De steekproefpercentages van de diverse categorieën zijn gegeven in tabel 1.1.

Van de 323 bedrijven die benaderd zijn voor de mondelinge enquête was 17% niet in staat of bereid mee te doen. Voor bedrijven die niet mee konden werken aan het onderzoek zijn vervangende loonbedrijven genomen uit dezelfde categorie en in dezelfde provincie als het oorspronkelijk getrokken loonbedrijf. Zo is de representativiteit van de steekproef gewaarborgd. De enquête is uitgevoerd in de maanden januari en februari 1989. Er zijn voor dit onderzoek 275 loonbedrijven bezocht, de verdeling van de geënquêteerde loonbedrijven over het land is weergegeven in tabel 1.2.

De verschillende wegingspercentages zijn gecompenseerd door aan elk bedrijf een wegingsfactor te geven. Deze wegingsfactor is afgeleid uit het steekproefpercentage van de betreffende categorie; zie tabel 1.1. In het hele onderzoek is voor een loonbedrijf gebruik gemaakt van dezelfde wegingsfactor. Ook als blijkt dat de huidige omzet niet overeenkomt met de categorie waarin het Landbouwschap het bedrijf heeft ingedeeld, wordt vast gehouden aan de oorspronkelijk wegingsfactor van dat loonbedrijf (Lodder, 1986:28). Alleen voor berekeningen en indelingen waarbij de omzet van het loonbedrijf noodzakelijk is, is gewerkt met een gecorrigeerde wegingsfactor (zie paragraaf 2.2).

Tabel 1.2 Verdeling van de geënquêteerde loonbedrijven over Nederland en over de categorieën

Provincie	Categorie 1	Categorie 2	Categorie 3	Totaal
Groningen	2	5	10	17
Friesland	2	8	15	25
Drenthe	3	0	8	11
Overijssel	5	4	21	30
Flevoland	1	1	5	7
Gelderland	2	7	29	38
Utrecht	2	2	9	13
Noord-Holland	4	5	12	21
Zuid-Holland	6	7	21	34
Zeeland	2	4	8	14
Noord-Brabant	3	7	33	43
Limburg	1	7	14	22
Totaal	33	57	185	275

Aan het aantal arbeidskrachten zal in hoofdstuk 3 aandacht worden besteed, evenals aan de opleiding en scholing. De machines zijn zeer belangrijk voor de loonwerksector; deze zullen uitgebreid behandeld worden in hoofdstuk 4. Loonbedrijven kunnen ook zelf grond in exploitatie hebben, binnen de loonwerksector is dat van weinig belang. In paragraaf 6.5 zal het gebruik van grond door loonbedrijven beschreven worden.

Om een vergelijking te kunnen maken tussen de loonbedrijven in Flevoland en in de rest van Nederland zijn in Flevoland veertien loonbedrijven extra geënquêteerd. In bijlage 3 wordt dit verschil behandeld.

2. Aard van de loonbedrijven

2.1 Loonbedrijven in Nederland

Volgens de gegevens van het Landbouwschap waren er in 1988 2702 loonbedrijven (inclusief werktuigencoöperaties). De ontwikkeling van het aantal loonbedrijven is weergegeven in tabel 2.1 1).

Tabel 2.1 Ontwikkeling van het aantal loonbedrijven (inclusief werktuigencoöperaties) en landbouwbedrijven in Nederland; index 1970=100

	1965	1970	1975	1979	1985
Loonbedrijven	109	100	87	76	71
Landbouwbedrijven	127	100	88	81	74

Bron: CBS, landbouwtelling diverse jaren.

Het aantal loonbedrijven blijkt tussen 1965 en 1985 gestadig te zijn afgenomen. De verdeling van de loonbedrijven over de verschillende rechtsvormen is weergegeven in tabel 2.2.

Tabel 2.2 Loonbedrijven naar rechtsvorm in 1989

Rechtsvorm	Aantal	Percentage
Vennootschap onder firma	544	20
Commanditaire vennootschap	21	1
Maatschap	276	10
BV of NV	388	14
Coöperatie	51	2
Eénhoofdige bedrijfsleiding	1422	53
Totaal	2702	100

1) Het aantal bedrijven volgens het CBS wijkt af van het aantal loonbedrijven volgens het Landbouwschap.

Van de loonbedrijven bestaat 16% uit rechtspersonen en 10% is een maatschap (waaronder 8% maatschap vader en zoon(s)). Het aantal rechtspersonen in de loonwerksector is veel groter dan bij de land- en tuinbouwbedrijven. De helft van de loonbedrijven is direct bij de stichting opgezet als een agrarisch loonbedrijf; hieronder vallen veel boerenzoons die de boerderij van hun vader niet konden overnemen en toen een loonbedrijf opgestart hebben. Daarnaast is 46% van de loonbedrijven ontstaan vanuit een agrarisch bedrijf. Slechts 4% komt voort uit de overige sectoren waaronder het transport. Dit geeft aan dat het ontstaan van loonbedrijven nauw verbonden is met de agrarische sector.

Van de loonbedrijven bestaat 90% al twintig jaar of langer. 28% van de bedrijven bestaat zelfs meer dan veertig jaar. Van de bestaande loonbedrijven zijn er weinig (10%) opgestart in de laatste twintig jaar. Er is geen verschil in ouderdom tussen kleine en grote loonbedrijven. De tuinbouwloonbedrijven bestaan over het algemeen pas kort en de loonbedrijven in de akkerbouw zijn gemiddeld het oudst.

De meerderheid van de loonbedrijven (58%) is (na de oprichting) in andere handen overgegaan. Hieronder valt ook opvolging van vader op zoon. Er is geen verschil in de continuïteit tussen kleine en grote loonbedrijven en ook tussen gebieden en specialisaties is er geen verschil (zie paragraaf 2.2 en 2.3).

2.2 Indeling naar grootte

Het valt te verwachten dat bedrijven met een kleine omzet in agrarisch loonwerk verschillen van loonbedrijven met een grote omzet uit agrarisch loonwerk. Om deze verschillen inzichtelijk te maken is het noodzakelijk de loonbedrijven in te delen naar grootteklassen. De basis voor deze indeling is de omzet agrarisch loonwerk. Uit de resultaten van de enquête kwam naar voren dat deze omzet agrarisch loonwerk van een aantal loonbedrijven niet overeenkomt met de categorie waarin de bedrijven zijn ingedeeld bij het Landbouwschap (zie paragraaf 1.3). In categorie drie van het Landbouwschap zitten veel loonbedrijven. Om de verschillen tussen de grootteklassen duidelijk te maken, worden de loonbedrijven met andere klassegrenzen ingedeeld.

Uit de berekening van de adviestarieven (Landbouwschap, 1987) volgt dat de omzet agrarisch loonwerk die een arbeidskracht haalt in een jaar ongeveer ƒ 125.000,- is. Aan de hand van dit criterium is de volgende indeling gemaakt.

1. Een loonbedrijf wordt ingedeeld in de categorie "kleine loonbedrijven" als het minder dan ƒ 125.000,- omzet uit agrarisch loonwerk haalt. Deze bedrijven hebben een te kleine omzet uit agrarisch loonwerk om voldoende inkomen op te leveren voor één arbeidskracht, zodat nevenactiviteiten voor hen noodzakelijk zijn.
2. Een loonbedrijf valt in de categorie "middelgrote loonbe-

drijven" als het een omzet heeft van ƒ 125.000,- tot ƒ 500.000,- uit agrarisch loonwerk. Dit zijn dus bedrijven met voldoende inkomensmogelijkheden voor één tot vier arbeidskrachten voor het agrarisch loonwerk.

3. Alle loonbedrijven met ƒ 500.000,- of meer omzet uit agrarisch loonwerk worden tot de "grote loonbedrijven" gerekend. Op deze bedrijven zijn voor meer dan vier arbeidskrachten voor het agrarisch loonwerk voldoende inkomensmogelijkheden beschikbaar.

Als de bedrijfshoofden de omzet in 1988 nog niet wisten of er geen schatting van konden geven is de omzet van 1987 aangehouden. De bedrijven waarvan het bedrijfshoofd ook de omzet van 1987 niet wist (of niet wilde zeggen) zijn op enkele structuurbepalende factoren vergeleken met de bedrijven met bekende omzet. De verschillen tussen bedrijven met een bekende en bedrijven met

Tabel 2.3 Aantal loonbedrijven naar grootteklassen in 1988

Grootteklasse	Aantal	Percentages
Klein	721	27
Midden	1180	44
Groot	801	29
Totaal	2702	100

een onbekende omzet agrarisch loonwerk binnen dezelfde categorie zijn niet significant. Dit betekent dat de bedrijven met een onbekende omzet in categorie 3 niet afwijken van de overige bedrijven in categorie 3. Bij de indeling in grootteklassen naar omzet worden de bedrijven zonder bekende omzet buiten beschouwing gelaten; de wegingsfactoren worden hiervoor gecorrigeerd.

2.3 Indeling naar specialisatie en regio

Naast de omzet uit agrarisch loonwerk als indelingscriterium, wordt er in deze paragraaf inzicht gegeven in de verdeling van de loonbedrijven over de specialisaties, de regio's en het begrip hoofd- en nevenloonbedrijf.

Om te onderzoeken of verschillen in de werkzaamheden van de loonbedrijven ook tot andere verschillen leiden zijn de loonbedrijven ingedeeld naar specialisatie. De specialisatie van een agrarisch loonbedrijf is die agrarische activiteit waaruit twee derde of meer van de totale omzet van agrarisch loonwerk wordt verkregen. Een loonbedrijf met specialisatie akkerbouw haalt twee

derde of meer van de omzet aan agrarisch loonwerk uit de akkerbouw. Tuinbouw is vollegrondstuinbouw en glastuinbouw te zamen; een loonbedrijf wordt tot de gemengde loonbedrijven gerekend, als het minder dan twee derde van de omzet uit agrarisch loonwerk heeft in de akkerbouw, of in de weidebouw en minder dan 10% in de tuinbouw. Aangezien loonbedrijven met 10% tot 66,7% van de omzet agrarisch loonwerk uit de tuinbouw afwijken van de gemengde loonbedrijven worden deze indeeld bij de overige loonbedrijven. De verdeling van de grootteklassen over de onderscheiden specialisaties is gegeven in tabel 2.4.

Veel akkerbouwloonbedrijven zijn klein omdat er in de akkerbouw veel specialistische werkzaamheden zijn, zoals bijvoorbeeld loonspuiten. Veel gemengde loonbedrijven zijn groot.

Tabel 2.4 Bedrijven naar specialisatie en procentueel verdeeld naar grootteklassen

Specialisatie	Aantal	Grootteklasse			
		klein	midden	groot	totaal
Akkerbouw	714	44	32	24	100
Weidebouw	751	34	50	16	100
Tuinbouw	149	18	54	28	100
Gemengd	987	9	46	45	100
Overig	101	35	43	22	100
Alle specialisaties	2702	27	44	29	100

Er wordt ook vergeleken of er regionale verschillen bestaan. Het aantal geënquêteerde loonbedrijven in de meeste provincies is minder dan dertig; zie tabel 1.2. Om betrouwbare uitspraken over de regionale verschillen te kunnen doen is het noodzakelijk om provincies samen te voegen. Nederland wordt daarom ingedeeld in vijf regio's:

- Noord Nederland (Groningen, Friesland en Drenthe);
- Oost Nederland (Overijssel en Gelderland);
- West Nederland (Noord Holland, Zuid Holland, Zeeland en Utrecht);
- Zuid Nederland (Noord Brabant en Limburg);
- de provincie Flevoland.

Een vergelijking tussen de loonbedrijven in Flevoland en overeenkomstige loonbedrijven in de rest van Nederland is gegeven in bijlage 3. De indeling naar specialisatie en grootteklasse in ieder onderscheiden gebied is weergegeven in tabel 2.5.

Tabel 2.5 Loonbedrijven naar specialisatie, grootteklasse en naar gebied (in procenten)

Specialisatie	Gebied					
	noord n=550	oost n=641	west n=875	zuid n=602	Flevoland n=34	totaal n=2702
Specialisatie						
akkerbouw	44	7	36	12	70	26
weidebouw	41	29	36	6	-	28
tuinbouw	-	-	16	1	9	6
gemengd	15	63	3	75	12	36
overig	-	1	9	6	9	5
Totaal	100	100	100	100	100	100
Grootteklasse						
klein	32	21	36	16	-	26
midden	40	43	45	45	59	44
groot	28	36	19	38	41	30
Totaal	100	100	100	100	100	100

Verder worden *hoofd-loonbedrijven* (meer dan 50% van de totale omzet van het bedrijf komt uit agrarisch loonwerk) onderscheiden van neven-loonbedrijven (de helft of minder van de totale omzet bestaat uit agrarisch loonwerk). De verdeling van de hoofd- en nevenloonbedrijven over de specialisaties, grootteklassen en over de gebieden is gegeven in tabel 2.6.

Er kan een samenhang worden geconstateerd tussen de omzet in agrarisch loonwerk van een loonbedrijf en het feit of het een hoofd- of een neven-loonbedrijf is. Weinig kleine loonbedrijven blijken hoofd-loonbedrijven, terwijl de categorie grote loonbedrijven het hoogste percentage hoofd-loonbedrijven heeft.

De verdeling tusen hoofd- en nevenloonbedrijven is in de meeste gebieden hetzelfde. Alleen het westen springt eruit; daar is het percentage neven-loonbedrijven veel groter en dat terwijl er in het westen veel tuinbouwloonbedrijven zijn. In de tuinbouw is juist een laag percentage neven-loonbedrijven. Van de akkerbouw- en weidebouwloonbedrijven is minder dan de helft een hoofdbedrijf. De overige specialisaties (met name de tuinbouw) bestaan voor het grootste deel uit hoofd-loonbedrijven.

Tabel 2.6 Loonbedrijven naar specialisatie, grootteklasse en naar gebied procentueel verdeeld naar hoofd- en neven-loonbedrijf

	Neven-loonbedrijven	Hoofd-loonbedrijven	Totaal
Specialisatie			
Akkerbouw	54	46	100
Weidebouw	55	45	100
Tuinbouw	23	77	100
Gemengd	34	66	100
Overig	27	73	100
Totaal	44	56	100
Grootteklasse			
klein	78	22	100
midden	37	63	100
groot	20	80	100
Totaal	44	56	100
Gebied			
Noord	38	62	100
Oost	38	62	100
West	57	43	100
Zuid	36	64	100
Flevoland	34	66	100
Totaal	44	56	100

3. Arbeid in de loonwerksector

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaat het ondermeer om het aantal arbeidskrachten in de loonwerksector en de ontwikkeling van dit aantal. Om de vakbekwaamheid van de arbeidskrachten te kunnen beoordelen zijn ook opleiding en ervaring van deze arbeidskrachten bepaald.

De loonwerksector is de op een na grootste werkgever in de land- en tuinbouwsector, na de glasbloementeelt (Spierings, 1989). In de loonwerksector komen verschillende categorieën arbeidskrachten voor. In de CAO wordt gesproken over vaste arbeidskrachten en losse arbeidskrachten. In het meer gangbare spraakgebruik binnen de loonwerksector worden vaste arbeidskrachten, losvaste arbeidskrachten en seizoenarbeidskrachten onderscheiden. In

Tabel 3.1 Aantal arbeidskrachten op loonbedrijven naar grootteklasse exclusief seizoenarbeidskrachten (n = aantal loonbedrijven)

Arbeidskracht-categorie	Grootteklasse loonbedrijf			
	klein n=721	midden n=1180	groot n=801	totaal n=2702
Personen:				
bedrijfshoofden	969	1671	1424	4064
meewerkende vrouwen	727	1370	997	3094
vaste werknemers	326	1216	4016	5558
los-vaste werknemers	421	1911	4241	6573
Totaal	2443	6168	10678	19289
Percentage arbeidskrachten ingezet bij agrarisch loonwerk 1)				
bedrijfshoofden	94	99	93	96
vaste werknemers	58	84	58	63
los-vaste werknemers	55	79	79	77
Totaal	78	87	72	77

1) Aangezien meewerkende vrouwen zelden veldwerkzaamheden verrichten is deze categorie arbeidskrachten niet uitgesplitst naar arbeidskrachten voor agrarisch loonwerk.

dit onderzoek wordt aan dit spraakgebruik vastgehouden. Vaste arbeidskrachten zijn werknemers die het hele jaar door in dienst zijn van een loonbedrijf. Los-vaste arbeidskrachten zijn werknemers die enkele maanden per jaar (de winterperiode) niet op het bedrijf werken, maar het volgend jaar weer op het loonbedrijf werkzaam zijn. Het loonbedrijf maakt daarbij gebruik van de onderbrekings- of de ontslag WW. Seizoenarbeidskrachten zijn werknemers die alleen in de piekperioden ingezet worden; zij werken hoogstens enkele maanden per jaar op het bedrijf.

In tabel 3.1 is de verdeling van het totaal aantal arbeidskrachten van de loonbedrijven over de grootteklassen gegeven exclusief seizoenarbeid.

3.2 Het aantal arbeidskrachten voor agrarisch loonwerk

In dit onderzoek is naast het totaal aantal arbeidskrachten ook het aantal arbeidskrachten bepaald dat zich bezig houdt met agrarisch loonwerk. Vooral bij de neven-loonbedrijven is het moeilijk exact te bepalen welk deel van het personeel toegerekend kan worden aan het agrarisch loonwerk. In tabel 3.1 is ook de verdeling van de arbeidskrachten voor het agrarisch loonwerk naar grootteklasse gegeven. In relatie tot het totaal aantal werknemers op de landbouwbedrijven (exclusief de tuinbouwbedrijven) van 19.025 personen vormt de loonwerksector een belangrijke aanvulling. Aangezien de loonwerker op afroep beschikbaar is, kan de bewerkingscapaciteit van het primaire agrarische bedrijf flexibel uitgebreid worden.

In dit onderzoek zijn alleen de bedrijfshoofden (of bedrijfsleiders) die zich werkelijk met het bedrijfsbeleid van het agrarisch loonwerk bezig houden in acht genomen (Loonbedrijven met belangrijke nevenactiviteiten kunnen bijvoorbeeld één bedrijfshoofd voor het agrarisch loonwerk en één bedrijfshoofd voor het mechanisatiebedrijf hebben; alleen het bedrijfshoofd voor het agrarisch loonwerk wordt meegenomen in dit onderzoek).

Er zijn 1789 bedrijven met één bedrijfshoofd, 679 bedrijven hebben twee bedrijfshoofden en 234 bedrijven hebben drie of meer bedrijfshoofden. In totaal zijn er dus 3897 bedrijfshoofden in het agrarisch loonwerk in Nederland.

Vrijwel alle geënquêteerde bedrijfshoofden (99%) zijn van het mannelijk geslacht. Uit de enquêteresultaten blijkt dat op 81% van de loonbedrijven de partner een - vaak zeer belangrijke - functie vervult. Deze arbeidskrachten zullen verder meewerkende vrouwen worden genoemd. Op 13% van de bedrijven werkt de partner niet mee en 6% van de bedrijfshoofden heeft geen partner. Vrijwel alle meewerkende vrouwen (93%) handelen de telefoontjes af; hierbij is ook vaak een stuk planning van de werkzaamheden begrepen. 66% van de meewerkende vrouwen doet de administratie. Verder verzorgen de meewerkende vrouwen de boodschappen voor het bedrijf en de koffie en maaltijden voor het personeel.

Arbeid is een belangrijke kostenpost voor de loonbedrijven. Het is zaak de werknemers zoveel mogelijk effectieve uren te laten maken. Veel loonbedrijven maken van de mogelijkheid gebruik om los-vaste werknemers in de onderbrekings- of ontslag WW te laten gaan in de rustige tijd. Het volgend jaar komen zij dan weer in dienst bij het loonbedrijf. De laatste tijd is er meer aandacht voor de arbeidskosten zodat men de arbeid zo flexibel mogelijk wil inzetten.

Tabel 3.2 Bedrijfshoofden, vaste en los-vaste werknemers voor agrarisch loonwerk naar leeftijd; (in procenten)

Leeftijd	Bedrijfshoofden	Werknemers	
		vast	los-vast
jonger dan 23 jaar	-	15	24
23 t/m 35 jaar	14	52	54
36 t/m 49 jaar	40	26	17
50 jaar en ouder	46	7	5
Totaal	100	100	100

Het percentage jonge bedrijfshoofden is klein. Dit kan verklaard worden door de afname van het aantal loonbedrijven en het kleine aantal loonbedrijven dat nog geen twintig jaar bestaat.

Het is opvallend dat de grootste groep werknemers tussen de 23 en 35 jaar oud is; oudere werknemers (50 jaar en ouder) komen weinig voor, zoals blijkt uit tabel 3.2. In de land- en tuinbouwsector is het percentage werknemers van 50 jaar en ouder veel groter (Spierings, 1989: 32). Dit kan samen hangen met de aard van het werk, in de drukke periodes worden er lange dagen gemaakt en wordt er ook in het weekend gewerkt; zie tabel 3.3. Verder ligt het werktempo in de loonwerksector hoog. Aangezien het hier

Tabel 3.3 Procentuele verdeling van bedrijven, die personeel inzetten buiten de "normale bedrijfsuren"

Tijdstip	Nooit	Incidenteel	Hele piekperiode	Normaal	Totaal
op zondag	53	39	8	0	100
op zaterdag	1	16	70	13	100
's nachts (na 22 uur)	29	57	13	0	100
's avonds (tot 22 uur)	4	19	73	4	100

om een veronderstelling gaat, is een onderzoek naar het voorkomen van relatief veel jonge werknemers in de loonwerksector aan te bevelen. In 1989 is in dit verband reeds een onderzoek gestart naar de arbeidsomstandigheden van loonspuiters, als vervolgstudie op het onderzoek van Nieuwenhuysen (1989).

Zoals reeds aangegeven is wordt de arbeid zo flexibel mogelijk ingezet in de loonwerksector hetgeen blijkt uit de grote inzet van seizoenarbeidskrachten, vooral bij de oogstwerkzaamheden. In de grasoogst worden deze krachten maar een gedeelte van de dag (vooral de middag en avond) ingezet. Tijdens het oogsten van akkerbouwgewassen zijn de werkdagen van de seizoenarbeidskrachten daarentegen zeer lang. In het onderzoek is de bedrijfshoofden gevraagd naar het aantal uur dat seizoenarbeidskrachten ingezet zijn op het loonbedrijf.

De totale hoeveelheid seizoenarbeid in de agrarische loonwerksector komt overeen met 777 arbeidsjaareenheden (1 arbeidsjaareenheid komt overeen met 2000 uur per jaar). De totale hoeveelheid seizoenarbeid is nog iets groter omdat waarschijnlijk niet alle "burenhulp" opgegeven is.

In 1988 heeft 73% van de bedrijven gebruik gemaakt van seizoenarbeidskrachten. Gemiddeld per bedrijf (dat seizoenarbeidskrachten inschakelde) werd 850 uur seizoenarbeid ingezet. In 1988 hebben meer bedrijven seizoenarbeidskrachten ingezet dan in 1983; maar het aantal uur seizoenarbeid per bedrijf is gedaald. In 1983 werd 1015 uur seizoenarbeid per bedrijf ingezet.

Van de loonbedrijven maakt 5% gebruik van een bedrijfsverzorgingsdienst; gemiddeld werden de bedrijfsverzorgingsdiensten 600 uur ingeschakeld op deze bedrijven; (dit komt overeen met 43,5 arbeidsjaareenheden voor heel Nederland).

Het aantal bedrijfshoofden en meewerkende vrouwen verschilt nauwelijks tussen de onderscheiden categorieën. Het aantal werknemers hangt natuurlijk samen met de bedrijfsgrootte. Zoals blijkt uit tabel 3.1 hebben de kleine loonbedrijven weinig werknemers (vaste werknemers plus los-vaste werknemers) voor agrarisch loonwerk. Gemiddeld hebben deze kleine loonbedrijven 0,6 werknemer, de middenbedrijven hebben gemiddeld 2,2 werknemers en de grote loonbedrijven 7,0 werknemers. De loonbedrijven in Flevoland hebben meer werknemers dan de overige loonbedrijven en ook een hoger percentage vaste arbeidskrachten (van het totaal aantal werknemers op het bedrijf). De weideloonbedrijven maken weinig gebruik van seizoenarbeidskrachten; zo schakelen deze bedrijven duidelijk minder lang seizoenarbeidskrachten in dan de gemengde loonbedrijven.

3.3 Ontwikkeling van het aantal arbeidskrachten

In deze paragraaf wordt een overzicht gegeven van de ontwikkeling van de hoeveelheid arbeidskrachten in de loonwerksector.

In tabel 3.4 wordt de arbeid uitgedrukt in arbeidsjaareenheden om zo de arbeid van seizoenarbeidskrachten op te kunnen tellen bij die van mensen die het hele jaar bezig zijn met agrarisch loonwerk. Een arbeidsjaareenheid kan het best worden voorgesteld als de jaarlijkse arbeidstijd van een full-time arbeidskracht (CBS, 1987).

Tabel 3.4 Het aantal arbeidskrachten in de loonwerksector en in de primaire sector in arbeidsjaareenheden; index 1970=100

	1965	1970	1975	1979	1985
Loonwerk	101	100	102	105	97 *)
Landbouw	122	100	93	85	82

*) De lage waarde van 1985 kan veroorzaakt zijn door definitieverschillen. Uit data van de Agrarische Sociale Fondsen (LEI/CBS, 1989) blijkt geen daling van het aantal arbeidskrachten in de jaren tachtig.
Bron: CBS landbouwtelling diverse jaren.

Uit tabel 3.4 blijkt dat, ofschoon het aantal loonbedrijven afgenomen is (zie paragraaf 2.1), de hoeveelheid arbeid in de loonwerksector nauwelijks veranderd is. Dit betekent ook dat het aantal arbeidskrachten per loonbedrijf is toegenomen.

Met het afnemen van het aantal loonbedrijven (zie paragraaf 2.1) is ook de hoeveelheid gezinsarbeid afgenomen. De niet-gezinsarbeid is sterk toegenomen (zie tabel 3.5).

*Tabel 3.5 Regelmatig werkzame arbeidskrachten *) in personen; index 1970=100*

	1975	1979	1985
Gezinsarbeidskrachten	97	88	85
Eigenaren of firmanten	90	79	71
Echtgenoten	184	221	278
Kinderen	103	90	90
Niet-gezinsarbeidskrachten	115	136	157
Alle arbeidskrachten	106	112	121

*) Personen die het hele jaar door op het loonbedrijf werken (CBS, 1987).
Bron: CBS landbouwtelling, diverse jaren.

Het lijkt alsof er door de jaren heen steeds meer echtgenotes meewerken in het loonbedrijf. Het aantal meewerkende vrouwen neemt zelfs toe terwijl het aantal bedrijfshoofden afneemt. Waarschijnlijk speelt hier mee dat de arbeid van de meewerkende vrouwen steeds meer onderkend wordt. Vroeger werd het vaak zo "normaal" gevonden dat een vrouw meewerkte, zodat deze arbeid waarschijnlijk niet in alle gevallen opgegeven werd bij deze schriftelijke enquêtes van het CBS.

3.4 Opleiding en scholing

3.4.1 Inleiding

In deze paragraaf zal worden ingegaan op de kwaliteit van de arbeidskrachten in het agrarisch loonwerk. Hun opleiding, scholing en ervaring bepaalt voor een belangrijk deel of zij loonwerk van goede kwaliteit kunnen leveren.

Eerst zal kort worden besproken welke kennis noodzakelijk is voor de bedrijfshoofden en de personeelsleden in de loonwerksector. Daarna wordt vergeleken in hoeverre de opleiding en scholing van de arbeidskrachten voldoet aan de gestelde eisen. Als de huidige kennis niet toereikend blijkt te zijn zal worden bekeken of de huidige cursussen voor bedrijfshoofden en medewerkers de ontdekte leemtes opvullen. Vanuit de afdeling Landbouwambachten van het Landbouwschap wordt veel aandacht besteed aan scholing. Ieder jaar worden er in samenwerking met scholen en organisaties verscheidene cursussen georganiseerd voor de bedrijfshoofden en medewerkers op de loonbedrijven.

Aangezien de benodigde kennis voor bedrijfshoofden en medewerkers verschillend is zullen beide groepen arbeidskrachten apart behandeld worden.

3.4.2 Bedrijfshoofden

Een bedrijfshoofd dient contact te onderhouden met de klanten en over voldoende agrarische kennis te beschikken om over de uitvoering van het werk te kunnen praten. Ook zal hij de boeren moeten kunnen voorrekenen dat er een aantrekkelijk alternatief is in de vorm van loonwerk. Voor de organisatie van het loonbedrijf en het bepalen van rendabele investeringen zijn ook kennis van management en bedrijfseconomie noodzakelijk.

Het opleidingsniveau van bedrijfshoofden van loonbedrijven is gegeven in tabel 3.6.

Opvallend is dat de jongere bedrijfshoofden van loonbedrijven over het algemeen een technische opleiding hebben genoten, terwijl de oudere bedrijfshoofden veelal een agrarische opleiding hebben. Slechts 12% van alle bedrijfshoofden heeft een (algemene) landbouwcursus gevolgd. Vooral de hoofden van de kleine loonbedrijven hebben zo'n cursus gedaan. Van de bedrijfshoofden met een

technische opleiding heeft slechts 3% een agrarische cursus gevolgd. Het gevaar bestaat dat de agrarische kennis van de bedrijfshoofden van loonbedrijven in de toekomst te beperkt is. Veel van de jonge boeren hebben een middelbare agrarische school doorlopen (zie tabel 3.6). De loonwerker moet zowel de eisen van het gewas als de mogelijkheden kennen om de techniek goed toe te kunnen passen. Hij moet technische voorlichting kunnen geven aan boeren, en een goede gesprekspartner zijn. Dus is het noodzakelijk dat hij ongeveer dezelfde algemene agrarische kennis heeft als de boer.

Als de dagopleiding is afgerond kan men via cursussen kennis vergaren. Een kwart van de bedrijfshoofden heeft geen enkele cursus gevolgd. Tussen de bedrijfsgroottes en de gebieden zijn er nauwelijks verschillen; wel hebben akkerbouwloonwerkers veel en tuinbouwloonwerkers weinig cursussen gevolgd (terwijl tuinbouwers veel cursussen volgen).

Tabel 3.6 Hoogste dagopleiding van bedrijfshoofden van loonbedrijven en van landbouwbedrijven naar leeftijd

Hoogste opleiding bedrijfshoofd	Leeftijd bedrijfshoofd			
	jonger dan 40 jaar	40 tot 50 jaar	50 jaar en ouder	totaal
Loonbedrijf				
alleen lagere school	5	21	42	28
lagere agr. opleiding	15	45	35	34
middelb agr. opleiding	17	17	14	15
technische opleiding	57	15	2	18
overige opleiding	6	2	8	5
Totaal	100	100	100	100
Agrarisch bedrijf *)				
alleen lagere school	9	17	42	29
lagere agr. opleiding	39	51	38	41
middelb. en hogere agr. opleiding	32	24	16	21
voortgezet niet agr.	20	8	4	9
Totaal	100	100	100	100

*) Bron: CBS-landbouwtelling.

In het kader van het vervolgonderwijs wordt voor bedrijfshoofden de cursus "bedrijfsleer voor het loonbedrijf" georganiseerd. In deze cursus wordt men bijgeschoold in bedrijfseconomie, recht en management. Het blijkt dat vooral de hoofden van de grote loonbedrijven deze cursus gevolgd hebben. Van de bedrijfshoof-

den van de kleine loonbedrijven heeft vrijwel niemand deze cursus gevolgd.

Bedrijfshoofden van kleine loonbedrijven hebben vooral technische cursussen gevolgd (onder andere monteurscursus, lascursus). Bedrijfshoofden met personeel hebben vaker een middenstandsdiploma, terwijl juist degenen met geen of weinig personeel een boekhoudcursus hebben gevolgd. Het is opvallend dat andere cursussen over management, bedrijfseconomie en automatisering weinig gevolgd zijn en dat hierin geen verschil optreedt tussen de bedrijfsgrootteklassen.

Naast dagopleiding en cursussen bestaan er nog talloze andere manieren om kennis te verwerven. Om inzicht te krijgen in de manier waarop loonwerkers in de praktijk geïnformeerd worden is gevraagd op welke wijze de bedrijfshoofden aan informatie komen op technisch- (bijvoorbeeld nieuwe machines) en op financieel gebied.

Informatie op technisch gebied wordt vooral verkregen via de handel in landbouwmachines, de vakbladen en de tentoonstellingen en beurzen; ook kijkt men of een machine een andere loonwerker bevalt. Slechts 6% van de loonwerkers noemde ook de landbouwvoorlichting. Demonstraties en werktuigenshows (zoals bijvoorbeeld de landbouw-RAI en de werktuigendagen Liempde en shows bij de dealers) worden goed bezocht door de bedrijfshoofden. Vrijwel de helft van de bedrijfshoofden bezoekt dergelijke manifestaties zoveel mogelijk. Slechts 7% bezoekt ze zelden. Op alle loonbedrijven wordt minstens één vakblad gelezen. De agrarische weekbladen (Boerderij en/of Oogst) worden het meest gelezen. Op twee derde van alle loonbedrijven wordt een van de bladen van de bonden van loonbedrijven, de Boval (Bond van Loonbedrijven voor Agrarischen grondverzetwerk in Nederland) en de FLEC (Federatie van Land- en tuinbouwwerktuig Exploiterende Coöperaties) "Het Loonbedrijf" of de "FLEC-Koerier" gelezen.

Op financieel terrein laat men zich voorlichten door de boekhouder, accountant of de bank. Eén op de vijf loonwerkers geeft aan geen financiële informatie nodig te hebben. Het is opvallend dat de kleine loonbedrijven veel vaker (8%) dan grote bedrijven informatie over financiële zaken vragen van de landbouwvoorlichting of de Kamer van Koophandel, van de grote loonbedrijven noemt slechts 1% de landbouwvoorlichting of de Kamer van Koophandel.

De Boval en de FLEC worden zeer weinig genoemd als informatiebronnen. Het is duidelijk dat deze organisaties niet worden gezien als "vraagbaak". Het grootste deel van de informatievoorziening van de Boval en de FLEC gaat via hun bladen ("het Loonbedrijf" en de "FLEC-koerier").

Behalve de informatie die via derden wordt verkregen is de ervaring die men zelf in de praktijk opdoet van groot belang. Van alle bedrijfshoofden is 21% minder dan tien jaar bedrijfshoofd. 25% is 10 tot 19 jaar bedrijfshoofd op een loonbedrijf, 54% is al

twintig jaar of langer bedrijfshoofd. Er zijn geen specifieke cursussen voor (meewerkende) vrouwen. Wel volgen zij - al naar gelang de taakverdeling op het bedrijf - cursussen, bijvoorbeeld op het gebied van administatie of planning.

3.4.3 Personeel agrarisch loonwerk

In deze paragraaf zal alleen het personeel ter sprake komen dat zich daadwerkelijk met het agrarisch loonwerk bezig houdt (zie paragraaf 3.2).

Om de werkzaamheden goed uit te kunnen voeren hebben werknemers van een loonbedrijf zowel technische als agrarische kennis nodig. Immers een werknemer moet eenvoudige reparaties van de machine op het veld kunnen verrichten en enig inzicht in de landbouwwerkzaamheden hebben.

Er is geen speciale dagopleiding voor medewerkers van loonbedrijven. Om na te gaan welke opleiding het beste aansluit op de behoefte vanuit de loonwerksector is de bedrijfshoofden gevraagd wat zij de gewenste opleiding voor de medewerkers vinden. Vrijwel alle respondenten vonden een zowel technische als agrarische opleiding het meest geschikt. Zo'n opleiding bestaat niet. De huidige MAS-opleiding besteedt volgens hen te weinig aandacht aan de techniek. Als er toch een voorkeur uitgesproken werd dan was dat aan een MAS (29%) of aan de LTS (34%). De middelgrote en grote loonbedrijven hebben een voorkeur voor de MAS, de kleine loonbedrijven geven vaker voorkeur aan de LTS. Akkerbouw- en gemengde loonbedrijven hebben een voorkeur voor MAS en tuinbouwloonbedrijven voor de LTS. In Flevoland is er een duidelijke voorkeur voor de MAS. Dat de bedrijfshoofden een combinatie van agrarische en technische kennis van groot belang vinden, wordt bevestigd doordat juist bedrijfshoofden die een voorkeur voor de MTS hebben, ervaring op een agrarisch bedrijf belangrijk vinden. Bedrijfshoofden die zelf een MAS of een technische opleiding hebben gevolgd, vinden de MAS de meest geschikte opleiding voor het personeel.

De opleiding van de vaste en los-vaste medewerkers is weergegeven in tabel 3.7. Uit deze tabel blijkt dat slechts 11% van de werknemers een MAS of een MTS opleiding heeft, terwijl veel bedrijfshoofden een voorkeur voor deze opleiding hebben. Het verschil in opleiding tussen vaste en los-vaste medewerkers is uiterst klein. Het dienstverband heeft niets te maken met het opleidingsniveau.

Slechts 12% van de bedrijfshoofden is van mening dat de schoolopleiding, waaraan zij de voorkeur geven, voldoende is om de werkzaamheden in het agrarisch loonbedrijf goed te kunnen verrichten. De overigen zijn van mening dat schoolverlaters eerst ervaring moeten opdoen door te starten met bijvoorbeeld eenvoudig werk onder begeleiding van ervaren mensen.

Zelden weegt de opleiding het zwaarst bij het aannemen van een nieuwe medewerker. Bij een sollicitatie geven de persoonlijke

Tabel 3.7 Werknemers voor het agrarisch loonwerk naar gewenste opleiding, werkelijke hoogste dagopleiding en aantal dienstjaren op hetzelfde loonbedrijf (in procenten)

	Gewenste opleiding	Werkelijke opleiding	
		vast	los-vast
Hoogste opleiding			
alleen lagere school	6	14	13
LAS	15	24	24
LTS	34	43	44
MAS / MTS	38	11	11
overig en onbekend	7	8	8
Totaal	100	100	100
Aantal jaren in dienst			
0 t/m 2 dienstjaren		15	22
3 t/m 5 dienstjaren		21	27
6 jaar en langer		64	51
Totaal		100	100

eigenschappen (de contactuele eigenschappen en de inzet) meestal de doorslag. Een agrarische achtergrond (afkomstig van een agrarisch bedrijf) wordt belangrijker geacht dan een specifieke opleiding.

Speciaal voor werknemers van loonbedrijven is de cursus "vaardig loonwerken" opgezet. In deze cursus wordt zowel aandacht besteed aan teelt- en machine-technische kennis als aan de sociale vaardigheden. De cursus is bij de meeste (83%) loonbedrijven met personeel bekend. Vrijwel iedereen staat er positief tegenover. Dit hoeft echter niet in te houden dat ze de personeelsleden zullen stimuleren de cursus te volgen. Eén op de vijf bedrijfshoofden plaatst kanttekeningen bij de cursus "vaardig loonwerken". De belangrijkste punten van commentaar zijn:

- het personeel is al voldoende vakbekwaam;
- de cursus wordt in de drukke tijd gehouden;
- de cursus is niet interessant voor dit type loonbedrijf.

Bij voorlichting over de cursus moet door de organisatoren goed aangegeven worden welk kennisniveau verwacht wordt van de deelnemers. Enkele bedrijfshoofden menen dat het personeel nog niet genoeg ervaring heeft om aan de cursus deel te nemen, terwijl anderen juist menen dat het al te ervaren is.

Slechts bij 28% van de loonbedrijven met personeel denkt het bedrijfshoofd dat het personeel positief staat ten opzichte van

de cursus "vaardig loonwerken". Een grotere groep (36%) verwacht dat het personeel geen animo heeft voor deze cursus en ruim een kwart van de respondenten weet niet hoe de werknemers erover denken. Meer dan de helft van de bedrijfshoofden moedigt het personeel aan tot het volgen van cursussen. Behalve "vaardig loonwerken" worden ook een spuitcursus, lascursus, machine-technische cursussen en onderhoudscursussen veel genoemd. Slechts 1% van de bedrijfshoofden noemt een landbouwcursus. Hoewel de bedrijfshoofden aangeven zowel een agrarische als een technische opleiding van belang te vinden, stimuleren ze het personeel vrijwel alleen technische cursussen te volgen. Kennelijk is bij de dagelijkse werkzaamheden een eventueel gebrek aan technische kennis schadelijker voor de bedrijfsvoering dan een gebrek aan agrarische kennis.

Zoals hiervoor al aangegeven is, is vooral de ervaring die werknemers in de praktijk opdoen van groot belang. Het is daarom belangrijk dat ze meerdere jaren in de loonwerksector werkzaam zijn. Via de enquête is onderzocht hoelang werknemers al op hetzelfde loonbedrijf werkzaam zijn. Uit tabel 3.7 blijkt dat veel werknemers langere tijd bij hetzelfde bedrijf in dienst zijn; meer dan de helft van het personeel is langer dan vijf jaar in dienst. Los-vaste medewerkers zullen eerder ander werk zoeken dan vaste werknemers, aangezien zij niet het hele jaar door het volledige salaris uitbetaald krijgen. Dit blijkt ook uit de enquête.

Van de bedrijfshoofden met personeel in dienst geeft 38% aan dat het moeilijk of niet eenvoudig is om aan geschikte medewerkers te komen. Dit zijn vooral de bedrijfshoofden die een voorkeur hebben voor een MAS of een MTS.

4. Machines

4.1 Inleiding

Het gebruik van machines is het belangrijkste kenmerk van de loonbedrijven. Aangezien de loonbedrijven met hun machines werken bij landbouwbedrijven wordt het gebruik van machines in de land- en tuinbouw gerelateerd aan het aanbod van machines vanuit de loonwerksector. Aan de hand hiervan kan worden bepaald voor welke bezigheden loonwerkers op dit moment belangrijk zijn.

Ook de benutting van de machines door de loonwerksector wordt weergegeven. Naast het aantal en de benutting van de machines zal in dit hoofdstuk ook de financiering van machines onderzocht worden.

4.2 Machinepark op loonbedrijven

4.2.1 Aantal en ouderdom van de machines

Voor het onderzoek naar het machinepark van de loonbedrijven zijn niet alle machines in beschouwing genomen die op de bedrijven aanwezig zijn. Dit zou namelijk te veel tijd vergen en te weinig relevante informatie opleveren. Alleen naar de belangrijkste machines is bij de enquête gevraagd. Belangrijke machines zijn machines waarvan loonbedrijven een belangrijk aandeel (van het totaal aantal machines van dat type) in eigendom hebben ongeacht de aanschafprijs. De overige machines zijn alleen opgenomen als zij meer dan ƒ 50.000,- kosten (ploegen, cyclomaaiers etcetera zijn bijvoorbeeld niet opgenomen).

Tabel 4.1 geeft een overzicht van de belangrijke machines op loonbedrijven. Andere werktuigen zijn wel aanwezig op de loonbedrijven, maar zijn niet vermeld.

In Nederland worden er regelmatig werktuigentellingen gehouden in de landbouw waarbij niet wordt gelet op de moderniteit van de machines. Om een indruk te krijgen van deze moderniteit is in de enquête ook het jaar van aanschaf vastgesteld en tevens gevraagd of de machine nieuw of gebruikt is aangekocht. Deze gegevens zijn verwerkt in tabel 4.1. Het grote aantal oudere machines kan verklaard worden uit het feit dat veel loonbedrijven van een bepaalde machine naast een nieuwer exemplaar ook een oud exemplaar aanhouden om in noodgevallen de klant geen nee te hoeven verkopen.

Om de ouderdom van het machinepark van de loonbedrijven onderling te kunnen vergelijken zijn van ieder loonbedrijf alle machines bij elkaar opgeteld en is van dit totale aantal machines het percentage machines in iedere ouderdomscategorie bepaald.

Tabel 4.1 Het aantal machines in eigendom van loonbedrijven verdeeld naar jaar van aanschaf (in procenten) en naar aanschaf gebruikte machine (in procenten)

Machine	Aantal	Jaar van aankoop horizontaal geperceenteerd				Gebruikt gekocht %
		1987 1988	1983 1986	1979 1982	voor 1979	
Eenassige trekker	658	19	37	20	25	7
2-as trekker < 60 pk	2606	5	21	17	57	34
2-as trekker 60-90 pk	7503	14	38	24	24	20
2-as trekker 90-110 pk	3967	27	45	19	9	14
2-as trekker > 110 pk	2611	35	40	19	5	19
Grondontsmetter/injecteur	336	14	39	33	14	10
Kalkstrooier	864	12	44	20	24	19
Mengmestinjecteur	185	26	74	0	0	7
Zelfrijdende mengmest-verspreider	235	26	21	44	9	18
Grasdoorzaaimachine	922	22	65	10	4	7
Maiszaaimachine	1746	26	59	12	3	6
Precisiezaaimachine bieten	1268	10	44	31	15	9
Aardappelpootmachine	910	12	42	24	21	13
Zelfrijdende spuitmachine	602	25	52	15	8	33
Loofklapper	890	18	54	17	11	8
Maaidorser	2261	15	20	20	45	27
Aardappelrooier	1296	25	43	15	17	25
Bietenrooier 1-fase	242	36	20	38	6	53
Bietenrooier 2-fase	552	15	49	26	10	10
Zwadmaaier	90	15	28	28	29	45
Maishakselaar	1135	35	54	5	7	26
Opraapwagen	4240	23	49	19	10	5
Grootpakpers	159	56	35	9	0	9
Shovel	1427	42	34	14	10	48
Hydraulische kraan	3295	32	43	13	12	29
Slootreiniger	159	30	43	13	13	9

Het blijkt dat de loonbedrijven met de grootste omzet agrarisch loonwerk ook het grootste percentage machines van 0-6 jaar oud hebben. De bedrijven met een kleine omzet agrarisch loonwerk hebben het hoogste percentage machines ouder dan tien jaar en gebruikt aangeschafte machines.

4.2.2 Benutting van de machines

Bij de berekening van de adviestarieven voor loonwerkzaamheden wordt uitgegaan van een bepaald aantal uren dat een machine normaal gesproken ingezet wordt in een jaar (FLEC,1989). Het is echter niet duidelijk of dit aantal ook in de praktijk wordt gehaald door het gemiddelde loonbedrijf. Vandaar dat in de enquête ook is gevraagd naar de benutting van de grootste machine per werktuigsoort in 1988. Aan de hand van deze gegevens is de gemiddelde benutting van de machines bepaald. Onder de benutting van een machine wordt verstaan: de bewerkte oppervlakte per jaar door een machine. Naar benutting van de grootste machine per werktuigsoort is gevraagd omdat veel loonbedrijven van een type machine ook een tweede (vaak kleiner en ouder) exemplaar hebben dat alleen in noodgevallen wordt ingezet; zie paragraaf 4.2.1.

Om de werkelijke benutting met de normbenutting te kunnen vergelijken zijn de gegevens die ten grondslag liggen aan de adviestarieven voor een aantal machines omgerekend tot hectares, balen of tonnen (zie tabel 4.2).

In de proefenquête bleek reeds dat het voor veel loonwerkers moeilijk was om de benutting in 1988 op te geven voor enkele machines: vandaar dat trekkers, grasdoorzaaimachines, opraapwagens en loofklappers ontbreken in dit overzicht.

Het getal in de laatste kolom geeft een indruk van de betrouwbaarheid van de berekende gemiddelde benutting. Er is een zeer grote kans (95%) dat de feitelijke gemiddelde benutting ligt in het zogenaamde betrouwbaarheidsinterval, dat wil zeggen tussen de feitelijke benutting (zie tabel 4.2) minus deze spreiding en de feitelijke benutting plus deze spreiding. Bijvoorbeeld de grondontsmetter/injecteur heeft als 95% betrouwbaarheidsinterval 82 ha tot 178 ha. Een groot betrouwbaarheidsinterval wordt in de meeste gevallen veroorzaakt door de grote spreiding van de waarnemingen. Van de mengmestinjecteur, de zelfrijdende mengmestverspreider en de éénfase bietenrooier zijn minder dan 25 waarnemingen beschikbaar. Voor deze machines is het kleine aantal waarnemingen mede de oorzaak van het grote betrouwbaarheidsinterval.

Van de meeste machines ligt de werkelijke benutting significant lager dan die welke bij de bepaling van de adviestarieven normaal wordt verondersteld (FLEC, 1989). Dat wil zeggen dat de kans dat de waargenomen afwijking van de norm door het toeval is veroorzaakt kleiner is dan 5%. Het betrouwbaarheidsinterval ligt in deze gevallen geheel onder de norm. Slechts de gemiddelde benutting van de maiszaaimachines, de precisiezaaimachine voor bieten twaalf rijen en meer, de zelfrijdende spuitmachine, de twee rijige aardappelrooiers, de zes-rijen tweefasen bietenrooiers en de grootpakpers is niet significant kleiner dan de benutting die bij de bepaling van de adviestarieven normaal wordt verondersteld.

De gemiddelde benutting van machines van de grote loonbedrijven is niet significant groter dan de gemiddelde benutting

Tabel 4.2 Gemiddelde benutting en spreiding van de benutting per jaar van de grootste machine van een loonwerker in 1988

Machine	Eenheid	Norm *)	Feitelijk	Spreiding
Grondontsmetter/injecteur	ha	267	130	48
Kalkstrooier	ton	1000	488	154
Mengmestinjecteur	uur	400	98	77
Zelfrijdende mengmestverspreider	uur	1200	786	227
Maiszaaimachine 4 rijig	ha	80	120	15
Maiszaaimachine 6 rijig	ha	114	157	24
Precisiezaaimach. bieten 6 rijig	ha	73	35	7
Precisiezaaim. bieten 12/18 rijig	ha	114	112	16
Aardappelpootmachine 4 rijig	ha	71	52	8
Zelfrijdende spuitmachine	ha	800	948	236
Maaidorser	ha	128	75	8
Aardappelrooier 1 rijig	ha	40	29	10
Aardappelrooier 2 rijig	ha	63	62	10
Bietenrooier 1-fase 6 rijig	ha	267	145	84
Bietenrooier 2-fase 6 rijig	ha	171	171	25
Maishakselaar 3-4 rijig	ha	227	177	29
Maishakselaar 5-6 rijig	ha	278	232	22
Grootpakpers	baal	9000	7425	1935
Shovel	uur	1200	827	89
Hydraulische kraan	uur	1200	1023	89

*) Norm = gemiddelde benutting volgens berekening van de adviestarieven (FLEC, 1989).
Feitelijk = gemiddelde werkelijke benutting.
Spreiding = betrouwbaarheid van het resultaat= (standaard fout vermenigvuldigd met de bijbehorende T-waarde).

van dezelfde machines bij de middenloonbedrijven. Dit wordt mede veroorzaakt door de grote spreiding van de benutting per grootteklasse.

In de bepaling van de adviestarieven wordt ook een normale afschrijvingstermijn aangehouden, voor de meeste machines in dit onderzoek bedraagt deze normale afschrijvingstermijn 6 à 8 jaar. De berekeningen zijn daarom ook een keer uitgevoerd alleen voor machines die overeenkomen met de beschrijvingen in de bepalingen van de adviestarieven (FLEC, 1989). Dit zijn in dit onderzoek machines die niet ouder zijn dan zes jaar en die nieuw zijn aangeschaft.

Als alleen de machines, die niet ouder zijn dan zes jaar en die niet gebruikt zijn aangeschaft, voor de berekeningen worden gebruikt wordt de gemiddelde benutting in alle gevallen groter.

Aangezien er dan minder machines gebruikt worden voor de berekeningen (en de waarden in het algemeen niet veel dichter bij elkaar komen te liggen) worden de betrouwbaarheidsintervallen groter. Alleen voor de hydraulische kranen is de gemiddelde benutting per jaar van nieuw aangeschafte machines die niet ouder zijn dan zes jaar significant groter dan de gemiddelde benutting van alle hydraulische kranen.

Als alleen deze nieuwe machines in beschouwing worden genomen dan is ook de benutting van de één-rijige aardappelrooier, de shovel en de hydraulische kraan niet significant kleiner dan de normaal veronderstelde benutting bij de bepaling van de adviestarieven.

Geconcludeerd kan worden dat van een groot aantal machines de adviesnorm voor de benutting door het gemiddelde loonbedrijf niet wordt gehaald.

4.2.3 Capaciteit van het machinepark

Slechts van de bietenrooimachines, de aardappelpootmachines en de aardappelrooimachines in eigendom van de landbouwbedrijven wordt door het CBS de capaciteit bepaald in de werktuigentelling. Om een indruk te krijgen van de capaciteit van het machinepark in de loonwerksector is door middel van de enquête ook de capaciteit van een aantal machines gevraagd uitgedrukt in het aantal rijen dat deze machines in één werkgang bewerkt. Deze gegevens zijn verwerkt in tabel 4.3.

Tabel 4.3 Capaciteit van enkele machines van loonbedrijven uitgedrukt in het aantal rijen

Machine	Aantal rijen					
	1	2	3-4	5-6	7 en meer	totaal
Maiszaaimachine	0	0	69	24	7	100
Precisiezaaimach. bieten	0	0	0	30	70	100
Aardappelpootmachine	0	16	84	0	0	100
Aardappelrooier	30	68	1	1	0	100
Bietenrooier 1-fase	17	22	25	36	0	100
Bietenrooier 2-fase	3	1	0	96	0	100
Maishakselaar	0	0	54	46	0	100

Als de cijfers uit tabel 4.3 worden afgezet tegen de beschikbare data van de capaciteit van machines van landbouwbedrijven (CBS, 1987) (inclusief combinaties) dan blijkt dat de capaciteit van de machines van loonbedrijven gemiddeld veel groter is.

4.2.4 Gevolgen nieuwe voertuig reglementering

Het ligt in de bedoeling dat in het kader van de nieuwe voertuig reglementering zelfrijdende landbouwmachines die harder kunnen dan 25 km/uur kentekenplichtig zullen worden. Met betrekking tot de landbouwtrekkers is nog een discussie gaande of de grens voor kentekenplichtige voertuigen bij de 30 of 40 km/uur komt.

Voertuigen die sneller kunnen rijden dan deze snelheidsgrenzen, zullen aan de eisen van vrachtwagens moeten voldoen. Dit betekent dat deze voertuigen niet aan het verkeer zullen mogen deelnemen en met diepladers vervoerd moeten worden.

Om de gevolgen voor de loonbedrijven van de nieuwe voertuig reglementering (de vervanger van de Wegenverkeerswet en het Wegenverkeersreglement) te bepalen, is ook gevraagd naar de snelheid die de werktuigen kunnen halen.

Heel veel trekkers kunnen ongeveer 30 km per uur rijden. Het is onmogelijk om een strikte indeling te maken van trekkers die langzamer dan 30 km/uur en trekkers die sneller dan 30 km/uur kunnen rijden. Een kwart van de zware trekkers (meer dan 81 kW (110 pk)) kan sneller dan 40 km/uur. Bij de zelfrijdende machines zullen van deze nieuwe wet vooral spuitmachines, mengmestverspreiders en shovels gevolgen ondervinden (meer dan driekwart van deze voertuigen kan harder dan 25 km/uur). Meer dan een kwart van de maishakselaars en hydraulische kranen kan sneller rijden dan 25 km/uur. Invoering van de nieuwe voertuig reglementering met bovengenoemde snelheidsgrenzen zal dus gevolgen hebben voor de loonwerksector.

4.3 Het gebruik van machines in de landbouw

Loonbedrijven verlenen met hun werktuigen en machines diensten aan de landbouwbedrijven. Of een landbouwbedrijf gebruik zal maken van machines van een loonwerker of zelf materiaal zal kopen hangt van een aantal zaken af. Belangrijk zijn de bedrijfsgrootte en beschikbare hoeveelheid arbeid. Bij de bedrijfseconomische berekeningen voor de keuze tussen loonwerk en eigen mechanisatie moet ook rekening gehouden worden met het loon dat door de vrijgekomen arbeid buiten het bedrijf verdiend kan worden. Van talloze werkzaamheden wordt er in de landbouwbladen voorgerekend voor welke soort bedrijven eigen mechanisatie het goedkoopste is en voor welke bedrijven uitvoering in loonwerk het voordeligst is; zie onder andere Bottema (1987), Bakker (1988), Glazema (1988).

Aangezien voor dit onderzoek een enquête uitsluitend bij loonbedrijven heeft plaatsgevonden, moet directe informatie over het gebruik van machines van loonwerkers door de verschillende landbouwbedrijven uit bestaande databronnen worden afgeleid. Door het CBS wordt eens in de vijf jaar (in 1970, 1975, 1979, 1985)

Tabel 4.4 Procentuele verdeling van de gebruikers van een maaidorser naar eigenaarscategorie

Jaar	Eigenaarscategorie						Aantal *) gebruikers
	eigen bedrijf	combinatie	ander agr.	coöp	loonwerker	totaal	
1970	5	2	2	5	86	100	69014
1975	8	4	3	5	80	100	39161
1979	10	5	2	4	79	100	28718
1985	14	5	3	2	76	100	22735

*) het aantal gebruikers kan groter zijn dan het aantal bedrijven dat een machine inzet; immers een landbouwbedrijf kan bijvoorbeeld zowel een eigen maaidorser inzetten als een maaidorser van een loonwerker.
Bron: CBS werktuigentelling.

een werktuigentelling uitgevoerd waarbij het gebruik van landbouwmachines onderzocht wordt. Door middel van een steekproef uit de landbouwbedrijven wordt onderzocht hoeveel bedrijven machines zelf in eigendom of in combinatie met anderen in eigendom hebben, en hoeveel landbouwbedrijven gebruik maken van een machine van een andere landbouwer, coöperatie of loonwerker. Ter illustratie zullen van vier verschillende werktuigen de verschuivingen in het gebruik besproken worden; zie tabel 4.4 t/m 4.7.

Het totaal aantal gebruikers van een maaidorser is sterk afgenomen door de afname van het areaal graan, en door de ontwikkeling naar grotere maaibreedtes. Bedrijven schakelen voor het maaidorsen minder vaak een loonwerker in; het aandeel van het maaidorsen met een eigen maaidorser is toegenomen. Het totaal aantal maaidorsers is afgenomen, terwijl het aantal maaidorsers in eigendom van landbouwers juist toegenomen is tussen 1979 en

Tabel 4.5 Procentuele verdeling van de gebruikers van een bietenrooier naar eigenaarscategorie

Jaar	Eigenaarscategorie						Aantal gebruikers
	eigen bedrijf	combinatie	ander agr.	coöp	loonwerker	totaal	
1970	8	5	2	5	80	100	27107
1975	6	5	1	5	83	100	27196
1979	7	5	1	4	83	100	21573
1985	6	3	2	2	87	100	23747

Bron: CBS werktuigentelling.

1985. Maaidorsers hebben een lange levensduur. Waarschijnlijk hebben landbouwers een tweedehands maaidorser aangeschaft en voeren ze nu zelf de maaidorswerkzaamheden uit.

Het nadeel van dit soort tabellen is dat kleine en grote machines en kleine en grote landbouwbedrijven bij elkaar worden geteld. Hierdoor gaat veel informatie verloren.

Tabel 4.6 Procentuele verdeling van de gebruikers van een mengmestverspreider naar eigenaarscategorie

Jaar	Eigenaarscategorie						Aantal gebruikers
	eigen bedrijf	combinatie	ander agr.	coöp	loonwerker	totaal	
1975	19	9	6	3	63	100	76466
1979	31	9	8	2	50	100	83794
1985	45	9	7	2	37	100	76892

Bron: CBS werktuigentelling.

Bij de bietenrooiers neemt het percentage bedrijven dat een loonwerker inschakelt toe. Het percentage bedrijven dat een eigen bietenrooier gebruikt neemt af. Bietenrooiers zijn technisch verbeterd en daardoor grote investeringen geworden, zodat ze zelden rendabel kunnen worden ingezet op één landbouwbedrijf.

Bij de mengmestverspreiders is duidelijk te zien dat steeds meer landbouwbedrijven zelf een verspreider aanschaffen hetgeen ten koste gaat van het loonwerk. Aangezien een mengmestverspreider regelmatig ingezet kan worden op het veehouderijbedrijf kopen langzamerhand steeds meer landbouwbedrijven zo'n machine. Bij het schrijven van dit verslag bestaat de indruk dat boeren het uitrijden van mengmest weer meer door loonbedrijven laten uitvoeren. Als de werktuigentelling van 1990 verwerkt is, is dat pas met cijfers te illustreren.

Tabel 4.7 Procentuele verdeling van de gebruikers van een cyclomaaier naar eigenaarscategorie

Jaar	Eigenaarscategorie						Aantal gebruikers
	eigen bedrijf	combinatie	ander agr.	coöp	loonwerker	totaal	
1975	45	4	3	2	46	100	85564
1979	61	3	4	1	31	100	89305
1985	76	3	4	0	17	100	79362

Bron: CBS werktuigentelling.

Ongeveer hetzelfde verhaal gaat op voor de cyclomaaier. Ook hier had het loonwerk het grootste aandeel van de werkzaamheden vlak na de introductie van deze machine. Later kochten veel landbouwers zelf een cyclomaaier; zie tabel 4.7. Op een weidebedrijf wordt het areaal grasland vaak meer dan 100% gemaaid. Hierdoor is de cyclomaaier sneller rendabel in te zetten.

De gegevens over het gebruik van de mengmestverspreider en de cyclomaaier ondersteunen de veronderstelling dat na de introductie van een nieuwe machine de loonbedrijven kunnen zorgen voor een snelle toepassing daarvan in de land- en tuinbouw.

Aan de hand van de werktuigentelling en landbouwtelling van het CBS is van enkele belangrijke machines bepaald hoe groot het areaal is dat bewerkt is door een machine van een loonwerker als percentage van de totaal bewerkte oppervlakte. Van alle landbouwbedrijven is het gebruik van een bepaalde machine gerelateerd aan het areaal van het relevante gewas van dat bedrijf. Bijvoorbeeld voor de benutting van een bietenrooier is alleen het areaal suikerbieten van dat bedrijf in beschouwing genomen. Van landbouwbedrijven die bijvoorbeeld een eigen machine en een machine van een loonwerker inschakelen is verondersteld dat de helft van het areaal bewerkt is door de eigen machine en de andere helft door die van de loonwerker. Om aan te geven hoeveel bedrijven een loonwerker ingeschakeld hebben is ook het aantal bedrijven dat een machine van een loonwerker inschakelde als percentage van het totaal aantal bedrijven dat een dergelijke machine heeft ingezet berekend. De resultaten zijn weergegeven in tabel 4.8.

Tabel 4.8 Het areaal en de bedrijven waarop werkzaamheden in loonwerk zijn uitgevoerd als percentage van het totale areaal dat met een bepaalde machine bewerkt is in 1985; en het aantal bedrijven waarop die werkzaamheden zijn uitgevoerd

Werktuig/machine	Areaal	Bedrijven
Grondontsmetter	82	92
Stalmestverspreider	23	27
Mengmestverspreider	26	38
Precisiezaaimachine	70	90
Aardappelpoter	30	50
Veldspuit	25	51
Maaidorser	59	75
Aardappelrooier	38	57
Bietenrooier	83	86
Opraappers	79	83
Veld/maishakselaar	94	97

Bron: CBS landbouw- en werktuigentelling; bewerking LEI.

Het aandeel in het totaal areaal dat bewerkt wordt door loonwerkers is in alle gevallen kleiner dan het aandeel in het aantal bedrijven dat een loonwerker inschakelt. Uit tabel 4.8 blijkt dat de oogstwerkzaamheden hoofdzakelijk door loonwerkers worden uitgevoerd. Alleen bij het aardappelrooien oogsten loonwerkers minder dan de helft van het areaal. Verder zijn ook precisiezaaien en grondontsmetten werkzaamheden waarvan de loonwerksector meer dan de helft uitvoert.

Aan de hand van voorgenoemde databronnen is de gemiddelde benutting van machines van diverse eigenaarscategorieën bepaald. De gemiddelde benutting van machines van landbouwers en combinaties is in tabel 4.9 uitgedrukt als het percentage van de gemiddelde benutting van dezelfde machine door loonwerkers. De benutting van machines van landbouwers is de benutting op het eigen bedrijf plus die van dezelfde machine bij andere landbouwers.

Tabel 4.9 De gemiddelde benutting van machines in eigendom van landbouwers en combinaties uitgedrukt als percentage van de gemiddelde benutting van dezelfde machine door loonwerkers

Werktuig/machine	Gemiddelde benutting als percentage van benutting door loonwerker (inclusief coöperatie)	
	landbouwers	combinaties
Grondontsmetter	13	11
Precisiezaaimachine	17	28
Aardappelpoter	20	39
Veldspuit	16	26
Maaidorser	27	45
Aardappelrooier	23	45
Bietenrooier	9	14
Veld/maishakselaar	4	3

Bron: CBS landbouw- en werktuigentelling; bewerking LEI.

In paragraaf 4.2.2 is reeds geconcludeerd dat de gemiddelde benutting van veel machines van loonwerkers lager is dan de norm. Uit tabel 4.9 blijkt dat deze benutting veel groter is dan de benutting door landbouwers en combinaties. In paragraaf 4.2.3 is echter ook geconstateerd dat de capaciteit van machines van loonwerkers groter is dan die van machines van landbouwers en combinaties. De benutting van machines van landbouwers en combinaties is daarom niet helemaal te vergelijken met de benutting van machines door loonwerkers.

4.4 Investeringen

De loonbedrijven vervullen een belangrijke functie voor het gebruik van moderne machines in de landbouw. Dit blijkt ook uit de netto investeringen die de loonbedrijven in machines doen. In 1988 werd er voor 451 miljoen gulden in machines geïnvesteerd door de loonbedrijven en in 1987 voor 470 miljoen gulden. Door alle landbouwbedrijven werd in 1985/1986 meer dan het dubbele, namelijk 1068 miljoen gulden, in machines geïnvesteerd. In tabel 4.10 is weergegeven in welke machines de landbouwbedrijven hebben geïnvesteerd.

Tabel 4.10 Investeringen van land- en tuinbouw bedrijven in trekkers, machines voor grondbewerking en gewasverzorging en oogstmachines in 1984/1985 en 1985/1986

Bedrijfstype	Investeringen in mln. gld.		Procentuele verdeling			Totaal
	84/85	85/86	trek-kers	mach.grond gew.verz.	oogst mach.	
Hoofdbedrijfstype:						
Veehouderij	445	708	61	9	30	100
w.v. melkveebedr.	376	535	62	9	29	100
Akkerbouw	238	213	48	28	24	100
Tuinbouw	132	99	53	26	21	100
Gecombineerd	47	47	59	25	16	100
Alle bedrijven	863	1068	57	16	27	100

Bron: CBS(1988).

Meer dan de helft van alle investeringen in werktuigen en machines van de land- en tuinbouwbedrijven wordt besteed aan trekkers. Trekkers kunnen voor verschillende werkzaamheden worden ingezet door de land- en tuinbouwbedrijven.

De investeringen van de loonbedrijven laten een heel andere verdelingen over de werktuigen zien. Van de investeringen van de loonbedrijven wordt 25% besteed aan trekkers. De loonbedrijven investeren meer in oogstmachines (35% van het totaal) dan landbouwbedrijven. De investeringen in hydraulische kranen en shovels bedragen 26% van de totale investeringen van de loonbedrijven.

4.5 Financiering

Voor loonbedrijven is het van groot belang dat ze kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen in de mechanisatie. Dit gebeurt

meestal door de aanschaf van een nieuw type of een nieuwe soort machine. Vooral voor de kleinere bedrijven kan het investeren in moderne (meestal dure) machines een steeds groter probleem vormen. Door de lage benutting kunnen de machines niet snel terugverdiend worden. Aangezien het machinepark van de loonbedrijven per specialisatie sterk verschilt, is gevraagd of de loonbedrijven problemen ondervinden bij de financiering van een grote machine voor die specialisatie (ƒ 100.000,- in de tuinbouw; ƒ 200.000,- in de weidebouw en ƒ 400.000,- in de akkerbouw). Van de loonbedrijven gaf 19% aan dat er problemen konden optreden bij de financiering van grote machines. Tussen de verschillende specialisaties bestaan weinig verschillen in financieringsmogelijkheden. Wel is duidelijk waarneembaar dat kleine loonbedrijven veel vaker problemen ondervinden bij de financiering van een grote machine dan grote loonbedrijven. Als oorzaak van de financieringsproblemen werd in 30% van de gevallen opgegeven dat het bedrijf te klein is.

5. De klantenkring

5.1 Inleiding

Het agrarisch loonwerk wordt verricht bij landbouwers. In dit hoofdstuk worden het agrarisch klantenbestand van het loonbedrijf en de relatie tussen de boer en de loonwerker beschreven.

De agrarische klanten worden hiertoe in groepen onderverdeeld. Als klant van een loonbedrijf wordt in dit onderzoek elk landbouwbedrijf beschouwd waarop de loonwerker in 1988 minstens één keer agrarisch loonwerk heeft verricht. Onder vaste klanten worden die klanten verstaan waarvan de loonwerker al aan het begin van het jaar weet dat hij daar agrarisch loonwerk zal uitvoeren. Vaste klanten zijn van belang omdat een loonwerker met veel vaste klanten investeringsbeslissingen en planning beter kan afwegen. De verandering in het aantal vaste klanten tussen 1983 en 1988 is gevraagd in de enquête, evenals het aantal vaste klanten waar de loonwerker als enige agrarisch loonwerk uitvoert.

Voor dit onderzoek is alleen een enquête bij bedrijfshoofden van loonbedrijven gehouden; er zijn dus geen boeren geënquêteerd. Wel kan aan de hand van de werktuigen- en de landbouwtelling worden bepaald welke landbouwbedrijven een loonwerker inschakelen.

Aan de hand van de enquêteresultaten zal de grootte van het werkgebied van de loonwerkers worden geschetst. De afstand die loonwerkers met hun machines afleggen kan niet uit de grootte van het werkgebied worden afgeleid, omdat de route niet bekend is.

5.2 Aantal agrarische klanten van een loonbedrijf

Uit de enquête blijkt dat alle agrarische loonbedrijven samen in 1988 ongeveer 310.000 agrarische klanten bediend hebben; 245.000 daarvan (79%) worden beschouwd als vaste klant. Zoveel landbouwbedrijven bestaan er niet in Nederland. Uit deze cijfers blijkt dat de boeren vaak meer loonwerkers hebben. Volgens de loonwerkers waren ze bij 133.000 vaste klanten niet de enige agrarische loonwerker; dit wil zeggen dat de gemiddelde loonwerker bij 47% van zijn vaste klanten de enige loonwerker is. Uit deze informatie van de bedrijfshoofden kan worden afgeleid dat zij bij 112.000 landbouwbedrijven wel de enige loonwerker zijn. Dit zou betekenen dat de overige landbouwbedrijven erg veel loonwerkers inschakelen. Het aantal vaste klanten waar zij de enige loonwerker zijn, is door hen kennelijk te hoog ingeschat. Dit getal is ook het moeilijkst te bepalen voor de respondenten; waarschijnlijk heeft men in een aantal gevallen kleinere werkzaamheden (bijvoorbeeld slootreinigen en drainage leggen) over het hoofd gezien.

Veel loonbedrijven houden enkele onrendabele of oudere machines aan om de klanten een totaalpakket van agrarische loonwerkactiviteiten te kunnen aanbieden. Nu blijkt dat veel boeren meer dan één loonwerker inschakelen, zodat het idee dat, als er eenmaal een andere loonwerker over de vloer komt al het loonwerk naar die ander gaat, niet juist is. Wel zal de boer voor het zaaien en de oogst van een gewas dezelfde loonwerker inschakelen, om hem te kunnen aanspreken op de kwaliteit van het werk.

Uit de werktuigentelling en de landbouwtelling van het CBS van 1985 blijkt dat er 135.899 landbouwbedrijven geregistreerd zijn (van 10 sbe of meer). 124.687 van deze bedrijven (92%) maken gebruik van een of meer van de onderscheiden machines bij de werktuigentelling. Van de bedrijven die gebruik maken van de onderscheiden machines schakelde 83% (102.983) een loonwerker in. Of deze bedrijven gebruik hebben gemaakt van meerdere loonwerkers is niet na te gaan. Wel kan opgemerkt worden dat bijvoorbeeld een slootreiniger en een draineermachine niet op deze werktuigenlijst voorkomen. Het ligt voor de hand dat het aantal bedrijven dat een loonwerker inschakelt op deze wijze onderschat wordt.

De verdeling van de klanten van de loonbedrijven naar grootteklassen is gegeven in tabel 5.1.

Tabel 5.1 Gemiddeld aantal klanten per loonbedrijf, percentage vaste klanten, percentage vaste klanten waar men de enige loonwerker is en verandering in het aantal vaste klanten, naar bedrijfsgrootte van het het loonbedrijf

Bedrijfsgrootte loonbedrijven	Gemiddeld aantal klanten	Percentage		
		vaste klant	enige loonwerker	klanten verandering 1983-1988
Klein	40	88	21	-12
Midden	107	78	43	-1
Groot	202	78	55	6
Totaal	117	79	47	0

Kleine loonbedrijven hebben minder klanten dan grote (zie tabel 5.1). Wel hebben de kleine bedrijven een hoger percentage vaste klanten.

Hoe groter de omzet agrarisch loonwerk van het loonbedrijf is hoe groter het percentage klanten waar zij de enige loonwerker zijn. De grote loonbedrijven hebben een grotere gemiddelde omzet per klant. Het aantal vaste klanten van deze grote loonbedrijven

is in de periode 1983-1988 ook toegenomen. Het is opvallend dat gemengde loonbedrijven veel klanten hebben. Deze bedrijven hebben meer klanten dan de akkerbouwloonbedrijven en de weidebouwloonbedrijven. De akkerbouwloonbedrijven hebben minder klanten waar zij de enige loonwerker zijn dan de weidebouwloonbedrijven en deze hebben weer minder klanten waar zij de enige loonwerker zijn dan de gemengde loonbedrijven.

Loonbedrijven in de weidebouw en gemengde loonbedrijven hebben daarentegen een lager percentage vaste klanten dan de akkerbouwloonbedrijven. Het aantal klanten van de tuinbouwloonbedrijven loopt sterk uiteen. Het zuiden van het land heeft het laagste percentage vaste klanten.

5.3 Betekenis van de loonwerksector voor het landbouwbedrijf

Met behulp van de gegevens van het LEI kan de hoeveelheid loonwerk in Nederland worden bepaald aan de hand van de kostenpost "werk door derden" van de landbouwbedrijven (Van Dijk, 1989). Onder deze post vallen echter niet de kosten van hulpstoffen, grondverbetering en drainage (zie bijlage 2).

Om het belang van de loonwerksector voor de verschillende landbouwbedrijfstypen te kunnen schetsen zijn in tabel 5.2 de kosten voor het loonwerk weergegeven als percentage van de totale kosten van een landbouwbedrijfstype. In deze totale kosten zitten bijvoorbeeld ook de kosten voor veevoer en de toegerekende kosten van de eigen arbeid. Omdat loonwerk eigen arbeid en machines van de landbouwbedrijven kan vervangen is het ook uitgedrukt als percentage van de totale bewerkingskosten. De bewerkingskosten bestaan uit alle arbeidskosten (inclusief toegerekend loon van de gezinsarbeidskrachten), de machinekosten en de loonwerkkosten.

De landbouwbedrijven zijn ingedeeld naar bedrijfstype, naar hoofdactiviteit van de bedrijven; (Van Dijk, 1989: 10). Ten aan-

Tabel 5.2 Kosten van werk door derden per ha en als percentage van de totale kosten per bedrijfstype in 1987/1988

Bedrijfstype	Kosten loonwerk per ha in gld.	Aandeel kosten loonwerk in totaal kosten	bewerkingskosten	bewerkingskosten excl. gezinsarbeid
Akkerbouw	456	9	13	24
Weidebouw	373	5	7	19
Gemengd (overw. rundvee)	520	5	7	23
Gemengd (overw. int.veeh.)	614	3	4	13

Bron: Van Dijk, 1989.

zien van de teelt van snijmais kan opgemerkt worden dat deze op alle bedrijfstypen kan plaatsvinden, maar dit gebeurt hoofdzakelijk op de gemengde bedrijven met overwegend rundveehouderij en op de weidebedrijven.

Vooral op de akkerbouwbedrijven wordt relatief veel loonwerk ingezet, zoals blijkt uit tabel 5.2.

5.4 De bedrijfsgrootte van het landbouwbedrijf en de inzet van loonwerk

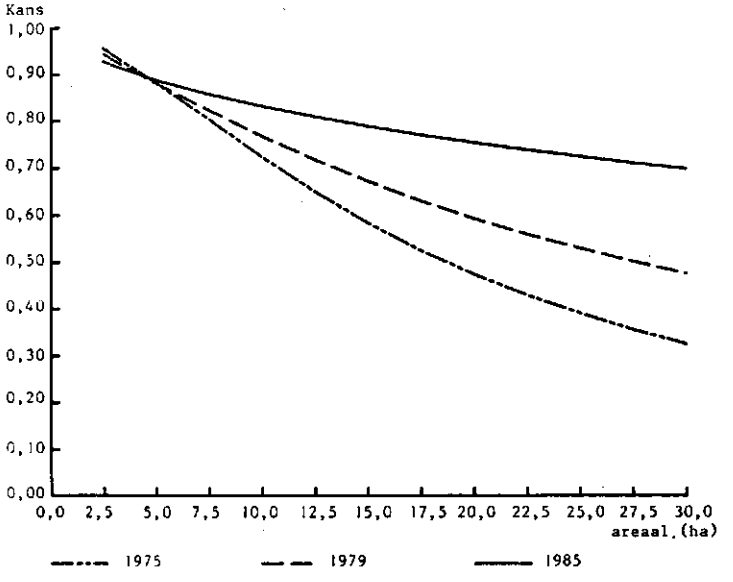
In deze paragraaf zal het verband tussen landbouwbedrijfsgrootte en het inschakelen van een loonwerker onderzocht worden.

Uit de CBS werktuigentelling kan alleen worden afgeleid of een landbouwer een bepaalde machine van een loonwerker heeft gebruikt of niet. Het inschakelen van een loonwerker kan dus alleen worden uitgedrukt in een dichotome variabele: wel/niet. Een makkelijk toegankelijke en veel toegepaste methode voor het vaststellen van een verband tussen een dichotome afhankelijke variabele en een continue onafhankelijke is de logit-analyse (zie Theil, 1971). Dit verband wordt uitgedrukt in een continue kansverdeling tussen nul en één.

De relatie tussen het areaal van een gewas op het landbouwbedrijf en het inschakelen van een loonwerker voor de oogst van dat gewas kan worden bepaald voor drie jaren (1975, 1979 en 1985). Voor de eerste twee jaren is gebruik gemaakt van de bewerkte resultaten van de werktuigentellingen (CBS, 1979; CBS, 1982). Daar zijn de landbouwbedrijven ingedeeld naar het areaal van een bepaald gewas en de uitvoeringswijze van het oogstwerk van dat gewas (door middel van eigen mechanisatie, van loonwerk etcetera). Om verstoringen zoveel mogelijk tegen te gaan zijn bedrijven met minder dan 1 ha of met 30 ha of meer weggelaten (dit geldt voor suikerbieten en aardappelen; voor graan waren deze grenzen respectievelijk 2 ha en 50 ha). De data van het laatste jaar zijn verkregen door het bewerken van de gegevens van de landbouwtelling en de werktuigentelling van het CBS. De logit-analyse blijkt het vermoeden te bevestigen dat van de bedrijven met een klein areaal van een bepaald gewas een groter percentage een loonwerker inschakelt om dat gewas te oogsten dan van bedrijven met een groter areaal van dat gewas.

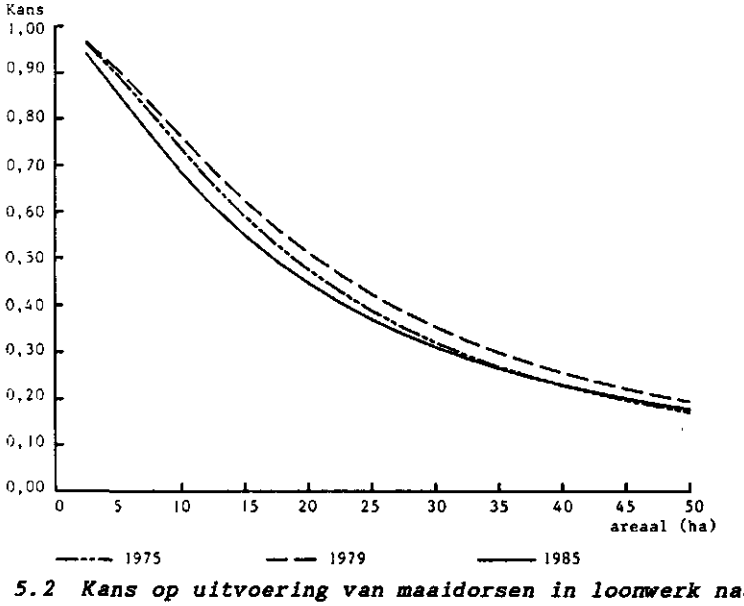
Uit de analyse van het verloop in de tijd van het verband tussen loonwerk en areaalsomvang blijkt vervolgens dat de omstandigheden ten aanzien van het inschakelen van een loonwerker significant veranderd zijn tussen 1975 en 1985. Om de resultaten te visualiseren is in figuur 5.1 t/m 5.3 de verschuiving in de tijd weergegeven van het verband tussen het areaal van een bepaald gewas en de kans dat een boer een loonwerker inzet voor de oogst van dat gewas.

Het is opvallend dat de veranderingen bij de maaidorser en de aardappelrooier klein zijn. Ten aanzien van de bietenrooier



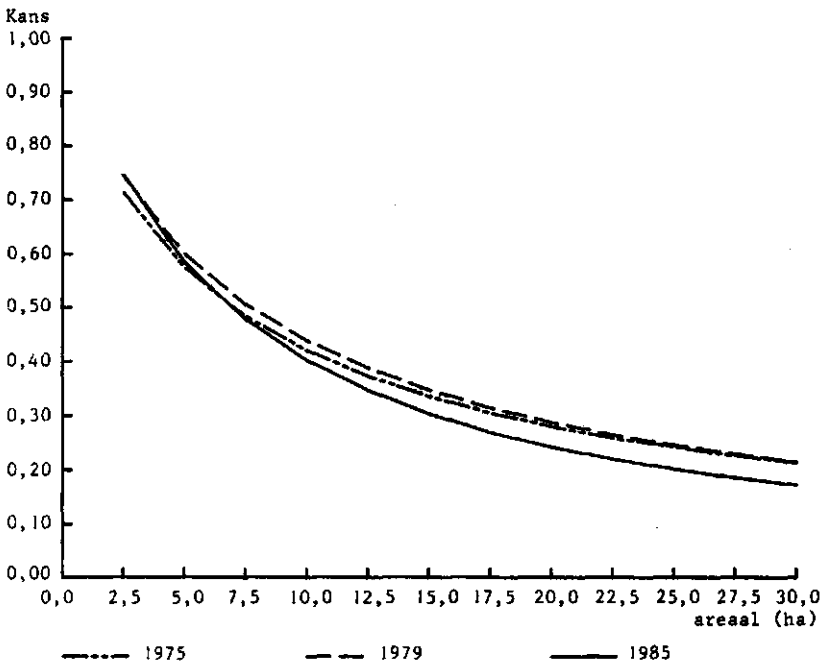
Figuur 5.1 Kans op uitvoering van bietenoogst in loonwerk naar areaal suikerbieten per bedrijf

Bron: CBS landbouw- en werktuigentelling; bewerking LEI.



Figuur 5.2 Kans op uitvoering van maaidorsen in loonwerk naar areaal graan per bedrijf

Bron: CBS landbouw- en werktuigentelling; bewerking LEI.



Figuur 5.3 Kans op uitvoering van aardappeloogst in loonwerk naar areaal aardappels
Bron: CBS landbouw- en werktuigentelling; bewerking LEI.

zijn grote veranderingen opgetreden. Bedrijven met een groot areaal suikerbieten laten het bietenrooien meer aan een loonwerker over. Deze verandering hangt samen met de ontwikkeling van de zes-rijige rooimachines. De sterk toegenomen capaciteit van deze dure zelfrijdende rooimachines bevorderde het bezit hiervan bij loonwerkers. Immers loonbedrijven kunnen de suikerbieten sneller rooien met een zes-rijige bietenrooier dan de landbouwer met een kleinere machine. De bieten kunnen vlak voor het transport geoogst worden, zodat ze langer kunnen doorgroeien. Bovendien heeft de teler tijd voor andere werkzaamheden in dezelfde periode (zie ook tabel 4.5). Het aandeel maaidorsen door loonbedrijven is vooral bij kleine areaalgroottes afgenomen tussen 1979 en 1985 (zie ook tabel 4.4). Het aandeel loonwerk bij het aardappelrooien op bedrijven met veel aardappels is afgenomen sinds 1979.

5.5 Afstand tot het werk

Van de totale hoeveelheid agrarisch loonwerk in Nederland wordt de helft binnen 5 km van het loonbedrijf uitgevoerd. Binnen een straal van 10 km van de loonbedrijven wordt driekwart van al

het agrarisch loonwerk uitgevoerd. Veel bedrijven halen vrijwel al hun omzet dicht bij huis; 68% van de bedrijven haalt 80% of meer van de omzet binnen 10 km van het bedrijf. Hieruit blijkt het belang van de vestigingsplaats van een loonbedrijf.

Kleine loonbedrijven hebben het kleinste werkgebied. De gemiddelde afstand tot het werk is voor de middelgrote en grote loonbedrijven vrijwel gelijk. Opvallend is dat de tuinbouwloonbedrijven gemiddeld een groot werkgebied hebben. De verschillen tussen de tuinbouwloonbedrijven zijn erg groot.

De loonbedrijven in de vier onderscheiden regio's op het "oude land" verschillen nauwelijks in gemiddelde afstand tot het werk. De loonbedrijven in Flevoland hebben minder agrarisch loonwerk binnen 5 en 10 km van het bedrijf dan de bedrijven op het oude land. Dit kan worden verkaard uit het grote aantal grote loonbedrijven in Flevoland. Immers deze grote loonbedrijven hebben een groter werkgebied, dus wordt een kleiner deel van de omzet uit agrarisch loonwerk binnen 10 km van het bedrijf gehaald.

5.6 Concurrentie

De concurrentie tussen loonbedrijven onderling en tussen landbouwers en loonbedrijven is al lange tijd onderwerp van gesprek. Al vele jaren wordt aandacht besteed aan een vestigingsregeling of een erkenningsregeling voor loonbedrijven.

Uit de tabellen 4.4 t/m 4.7 kan geconcludeerd worden dat het aandeel van het agrarisch loonwerk dat landbouwbedrijven bij andere landbouwbedrijven uitvoeren niet groot is en niet veel veranderd is de laatste twintig jaar.

Aangezien je met weinig machines al kunt beginnen met loonwerk in de weidebouw, wordt voorondersteld dat juist in deze sector de loonbedrijven last ondervinden van boeren die naast hun agrarisch bedrijf ook agrarisch loonwerk doen. De helft van alle weidebouwloonbedrijven vindt dat hinderlijke tot zeer hinderlijke concurrentie van boeren wordt ondervonden. In de gemengde sector zegt meer dan een derde van de loonbedrijven hinderlijke tot zeer hinderlijke concurrentie van boeren te ondervinden. Het ondervonden nadeel van deze concurrentie door landbouwers kan niet met cijfers worden onderbouwd.

Het aantal concurrerende agrarische loonbedrijven binnen een straal van 10 km van het loonbedrijf is niet verschillend tussen de onderscheiden groepen van loonbedrijven. Het gemiddelde loonbedrijf heeft zeven andere concurrerende loonbedrijven op minder dan 10 km van het eigen bedrijf gevestigd. Dit aantal concurrerende loonbedrijven nabij het eigen loonbedrijf, samen met het feit dat de norm benutting niet wordt gehaald door veel machines (zie paragraaf 4.2.2), dat veel loonbedrijven onder de adviestarieven werken en dat er gemiddeld op de loonbedrijven bedrijfseconomisch verlies wordt geleden (Heemsbergen, 1986:82) duidt erop dat de concurrentie tamelijk hevige vormen aanneemt.

6. Activiteiten en omzet

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal nader worden ingegaan op de omzet van de loonwerksector. Allereerst zal de totale omzet agrarisch loonwerk in Nederland worden bepaald, daarna zal worden bekeken uit welke activiteiten deze is opgebouwd. Zoals reeds in paragraaf 1.1 is vermeld houden veel loonbedrijven zich naast agrarisch loonwerk ook met andere activiteiten bezig. In paragraaf 6.3 zal worden onderzocht welke loonbedrijven nevenactiviteiten verrichten en wat deze nevenactiviteiten inhouden.

6.2 Omzet in agrarisch loonwerk

6.2.1 Totale omzet agrarisch loonwerk

In de enquête is gevraagd naar de bruto omzet aan agrarisch loonwerk. Dit houdt in dat de meegeleverde hulpstoffen ook worden meegerekend. (De gewasbeschermingsmiddelen die los worden verkocht worden tot de handel gerekend). De totale omzet aan agrarisch loonwerk in 1988 blijkt 1181 miljoen gulden te bedragen.

De verdeling van de omzet agrarisch loonwerk over de loonbedrijven is gegeven in tabel 6.1.

Tabel 6.1 Bedrijven naar omzet agrarisch loonwerk in 1988

Omzetcategorie	Bedrijven		Omzet percentage
	aantal	perc.	
f 10.000,- - *f* 125.000,-	721	27	4
f 125.000,- - *f* 250.000,-	501	18	7
f 250.000,- - *f* 500.000,-	680	25	21
f 500.000,- - *f* 1.000.000,-	587	22	35
f 1.000.000,- - *f* 2.500.000,-	192	7	24
f 2.500.000,- - en meer	21	1	8
Totaal	2702	100	100

Door middel van de enquête is ook de omzet uit agrarisch loonwerk van de loonbedrijven in 1983 bepaald, zodat een omzetverandering per bedrijf berekend kan worden. De grootte van de

omzet agrarisch loonwerk in 1988 zegt niets over de omzetverandering van het agrarisch loonwerk van dat bedrijf in de periode 1983-1988.

De gemiddelde omzet uit agrarisch loonwerk van de loonbedrijven in het westen is laag. De bedrijven in Flevoland hebben de grootste gemiddelde omzet uit agrarisch loonwerk. Loonbedrijven in de akkerbouw en in de weidebouw hebben een kleinere gemiddelde omzet uit agrarisch loonwerk dan de gemengde loonbedrijven.

6.2.2 Type werkzaamheden

In tabel 6.2 is de omzet agrarisch loonwerk opgesplitst naar de landbouwsectoren waarin de werkzaamheden zijn verricht. Mais is een zeer belangrijk gewas voor de loonwerksector. Om verwarring te vermijden is dit gewas apart opgenomen. Werkzaamheden die niet direct betrekking hebben op een bepaald gewas zoals slootreinigen en drainage leggen zijn ingedeeld naar de gewassen die worden geteeld op het bedrijf waarop deze werkzaamheden zijn verricht.

Tabel 6.2 Omzet agrarisch loonwerk in 1988 naar type van de werkzaamheden en naar grootteklasse (n=aantal loonbedrijven

Type werkzaamheden	In miljoenen guldens	In procenten bij bedrijfsgrootte			
		klein n=721	midden n=1180	groot n=801	totaal n=2702
Akkerbouw	380	49	26	34	32
Weidebouw	454	41	43	36	38
Maisteelt	229	3	20	20	19
Glastuinbouw	33	3	2	3	3
Vollegrondstuinbouw	42	4	5	3	4
Intensieve veehouderij	43	0	4	4	4
Totaal	1181	100	100	100	100

Uit tabel 6.2 blijkt dat het meeste loonwerk wordt uitgevoerd in de weidebouw. Daarna komen de akkerbouw en de maisteelt. De werkzaamheden in de maisteelt worden voornamelijk door middelgrote en grote loonbedrijven uitgevoerd. Het aandeel van weidebouw en tuinbouw is voor alle bedrijfsgrootteklassen ongeveer even groot. Het aandeel akkerbouw bij kleine bedrijven is groot en bij middelgrote bedrijven klein. Dit hangt nauw samen met het feit dat veel akkerbouwloonbedrijven klein zijn.

Als de werkzaamheden verder worden uitgesplitst dan blijken vooral de oogstwerkzaamheden in loonwerk uitgevoerd te worden. Zoals al uit tabel 6.2 volgt is de ruwvoeroogst (gras en mais) het belangrijkst. Van de akkerbouwprodukten zorgt de bietenoogst voor de grootste omzet, gevolgd door het maaidorsen en het aardappelrooien. Verder is ook de omzet van loonspuiten, slootreinigen, graslandverbetering (vernieuwing) en mengmest uitrijden elk meer dan 50 miljoen gulden.

Voor de kleine loonbedrijven zijn andere activiteiten van belang dan voor de grote. Vooral grondbewerking, zaaien, poten, gewasverzorging en de oogst van tuinbouwprodukten zijn belangrijke activiteiten voor de kleine loonbedrijven en relatief onbelangrijke voor de grote.

Voor de middelgrote en grote loonbedrijven is de oogst van ruwvoer (gras en snijmais) verreweg het belangrijkst. De oogst van akkerbouwprodukten is voor de grote loonbedrijven een veel belangrijker activiteit dan voor de middelgrote en kleine loonbedrijven. De loonwerkers in de glastuinbouw hebben zich vooral toegelegd op grondbewerking in de kassen. Ongeveer 250 loonbedrijven (9% van het totaal) geven aan gespecialiseerd te zijn in loonspuiten. Dit zijn over het algemeen de kleinere bedrijven. Honderd bedrijven hebben loonspuiten als enige agrarische loonwerkactiviteit.

Piekperioden

Typerend voor de loonwerksector is de drukke tijd, waarin lange dagen worden gemaakt en seizoenarbeidskrachten in dienst worden genomen, en de rustige (slappe) periode waarin de losvaste arbeiders in de WW gaan. In de loonwerksector hoort men vaak dat het werk een kwestie van "hollen of stilstaan" is. Voor de akkerbouwloonbedrijven valt de drukke periode in de maanden augustus, september en oktober; september is de allerdrukste maand. De weidebouwloonbedrijven hebben de piekperiode in de maanden mei en juni. De loonbedrijven in de tuinbouw hebben een drukke periode van mei tot en met oktober; in deze periode zijn er geen duidelijke pieken te onderscheiden. De gemengde loonbedrijven hebben twee pieken, de eerste in april en mei, en de tweede in de maanden september en oktober; de allerdrukste maand is hier oktober. Voor de overige loonbedrijven valt er geen piekperiode aan te wijzen.

De weidebouw- en gemengde loonbedrijven geven duidelijk aan dat de drukke periode korter is geworden de laatste vijf jaar; in de akkerbouw is dit in mindere mate het geval. Loonbedrijven in de tuinbouw menen dat er niet veel veranderd is.

Bij de agrarische loonbedrijven kunnen de overige activiteiten naast het agrarische loonwerk van groot belang zijn, vooral omdat hiermee de "slappe tijd" tussen de seizoenen en in de winter opgevuld kan worden. De winter is voor vrijwel alle loonbedrijven een rustige tijd. Een uitzondering hierop vormen loonbe-

drijven in de glastuinbouw. Deze hebben geen "slappe tijd". Tweehonderd loonbedrijven hebben geen enkele activiteit in de winter. Twee derde van de loonbedrijven onderhoudt de machines in de winter, dit zijn voornamelijk akkerbouwloonbedrijven. Veel loonbedrijven houden zich vooral bezig met de agrarische loonwerkzaamheden die in de winter plaats kunnen vinden, zoals: mestuitrijden, greppels en walkanten frezen, ploegen etc. Enkele bedrijven sorteren aardappels (of uien of bloembollen) of houden zich bezig met bosbouw of werkzaamheden in boomgaarden.

Loonbedrijven met belangrijke niet-agrarische activiteiten kunnen zich in de slappe tijden van het agrarisch loonwerk natuurlijk meer richten op deze niet-agrarische activiteiten.

6.3 Nevenactiviteiten

De totale omzet van de loonbedrijven in Nederland bedroeg in 1988 2549 miljoen gulden. Het agrarisch loonwerk vormt 46,3% van deze totale omzet. Dit lage percentage agrarisch loonwerk wordt veroorzaakt door de vele nevenactiviteiten die de loonbedrijven uitvoeren. Om na te gaan welke bedrijven de meeste nevenactiviteiten uitvoeren is de verdeling van de omzet over de onderscheiden activiteiten van de loonbedrijven naar grootteklasse weergegeven in tabel 6.3.

Voor de kleine loonbedrijven levert het agrarisch loonwerk te weinig omzet voor één persoon op, zodat deze bedrijven niet zonder nevenactiviteiten kunnen bestaan. Wanneer de kleine loonbedrijven buiten beschouwing worden gelaten, dan blijkt dat het

Tabel 6.3 Omzet procentueel verdeeld over de activiteiten, naar grootteklasse (Agrarisch loonwerk is inclusief meegeleverde hulpstoffen) (n=aantal loonbedrijven)

Activiteiten	Bedrijfsgroote loonbedrijf			
	klein n=721	midden n=1180	groot n=801	totaal n=2702
agrarisch loonwerk	18	44	53	46
niet-agr. loonwerk	39	30	22	26
agrarisch bedrijf	33	11	4	9
handel	7	12	14	13
transport	1	2	1	2
verhuur machines	0	0	1	1
overige activiteiten	2	1	5	3
totaal	100	100	100	100
totaal in mln gld	278	776	1495	2549

agrarisch loonwerk 50% van de totale omzet van de midden- en grote loonbedrijven uitmaakt.

Verder valt uit tabel 6.3 af te leiden dat de kleine loonbedrijven als belangrijke nevenactiviteit het agrarisch bedrijf hebben terwijl dit bij de grote loonbedrijven onbelangrijk is. Niet-agrarisch loonwerk is voor alle grootteklassen van belang. Het aandeel niet-agrarisch loonwerk bij de kleine loonbedrijven is groter dan dat bij de grote. Deze laatsten halen meer dan de helft van hun omzet uit agrarisch loonwerk en hebben ook handel als belangrijke activiteit.

De verdeling van de totale omzet over de onderscheiden activiteiten is verschoven tussen 1983 en 1988. Van de nu nog aanwezige loonbedrijven was het aandeel van agrarisch loonwerk in 1983 in alle grootteklassen groter dan in 1988. Ook de eigen agrarische produktie is minder belangrijk geworden. De aandelen van niet-agrarisch loonwerk en handel zijn toegenomen.

In tabel 6.4 is van de onderscheiden grootteklassen aangegeven hoe de verdeling van de loonbedrijven is naar het aandeel agrarisch loonwerk in de totale omzet van het bedrijf.

Tabel 6.4 Bedrijven procentueel verdeeld naar het aandeel agrarisch loonwerk in totale omzet van het bedrijf naar grootteklasse

Bedrijfsgrootte	Percentage agrarisch loonwerk van totale omzet				
	1-24	25-49	50-74	75-100	totaal
Klein	51	28	6	15	100
Midden	12	25	19	43	100
Groot	9	11	34	46	100
Alle grootteklasse	21	22	20	37	100

Bij bijna de helft van alle grote loonbedrijven bedraagt de omzet uit agrarisch loonwerk meer dan 75% van de totale omzet. Van de kleine loonbedrijven haalt meer dan de helft van de bedrijven minder dan 25% van de totale omzet uit agrarisch loonwerk.

Zo op het eerste gezicht lijkt het alsof de loonwerkers weinig werk in de agrarische sector verrichten. Veelal bevatten de andere activiteiten ook een deel dat verbonden is met de agrarische produktie, bijvoorbeeld de handel. Een deel van de handelsactiviteiten van de loonbedrijven is verbonden met de agrarische sector, bijvoorbeeld handel in landbouwmachines, en een deel is niet verbonden met de landbouw, bijvoorbeeld de handel in tweedehands auto's.

Van de totale omzet van de loonbedrijven (2549 mln.) is twee derde verbonden met de agrarische produktie (inclusief toeleveren) en een derde niet. Deze berekening is zeer globaal. Er is daartoe bij de activiteiten handel en transport gekeken wat er verhandeld respectievelijk getransporteerd wordt. Verhuur van machines is als agrarisch gerekend. Niet-agrarisch loonwerk en overige activiteiten zijn tot de niet-agrarische activiteiten gerekend. Onder het niet-agrarisch loonwerk vallen ook enkele activiteiten waarover het hoge BTW-tarief wordt berekend maar die toch verbonden zijn met de agrarisch produktie; bijvoorbeeld werkzaamheden in ruilverkavelingsverband.

In tabel 6.5 worden de nevenactiviteiten op een rijtje gezet. In de eerste twee kolommen is het aantal keren weergegeven dat een bepaalde nevenactiviteit voorkomt; als aantal en als percentage. In de kolommen drie en vier is het aantal bedrijven met een nevenactiviteit die 5% of meer uitmaakt van de omzet van het bedrijf weergegeven.

Tabel 6.5 Loonbedrijven naar activiteiten

Activiteiten	Totaal		Met 5% of meer van de omzet in (neven)activiteiten	
	aantal	in %	aantal	in%
Agrarisch loonwerk	2702	100	2668	99
Niet-agrarisch loonwerk	1800	67	1445	53
Agrarisch bedrijf	1471	54	1155	43
Handel	808	30	479	18
Transport	334	12	197	7
Verhuur machines	508	19	88	3
Overig	228	9	175	6

Uit tabel 6.5 blijkt dat veel loonbedrijven machines verhuren, maar dat dit meestal maar een onbelangrijke activiteit voor het loonbedrijf is. Ook voor de handel geldt dat het een activiteit is op veel loonbedrijven, maar bij 40% van de bedrijven met handel vormt deze handel een onbelangrijke activiteit.

6.4 Niet-agrarisch loonwerk

6.4.1 Inleiding

Zoals al eerder is aangegeven (paragraaf 1.2) is het agrarische loonwerk het loonwerk op de landbouwbedrijven. In dit on-

derzoek is het concreet gemaakt voor de respondenten als het laag BTW-tarief loonwerk. Het niet-agrarische loonwerk is dan het hoog BTW-tarief loonwerk. Zo is het dan ook mogelijk dat het egaliseren in opdracht van een boer agrarisch loonwerk is en het egaliseren in ruilverkavelingsverband niet-agrarisch loonwerk. Het slootreinigen in opdracht van een boer is agrarisch loonwerk, daarentegen is hetzelfde werk in opdracht van een gemeente of een Waterschap niet-agrarisch loonwerk. Uit bovenstaande voorbeelden blijkt duidelijk dat onder het niet-agrarische loonwerk ook werkzaamheden vallen die zeer nauw aansluiten bij (of zelfs behoren tot) de agrarische sector. Vandaar dat er in de volgende paragrafen verder ingegaan wordt op werkzaamheden voor de overheid en het Waterschap (of Zuiveringsschap) en cultuurtechnische werkzaamheden. Een schatting van het feitelijke agrarische loonwerk dat op deze manier is ondergebracht bij het niet-agrarisch loonwerk is niet te maken. Zoals ook blijkt uit Heemsbergen (1986:96) is bij de weideloonbedrijven de omzet uit niet-agrarisch loonwerk groot.

6.4.2 Grondwerkzaamheden

Zoals al uit tabel 6.5 naar voren kwam doen veel loonbedrijven ook aan niet-agrarisch loonwerk. Soms is dit het niet-agrarische loonwerk bij de boer zoals het graven van een put voor een mestsilo. Ook worden er kranen ingezet bij graafwerkzaamheden voor de gemeente of voor de wegenbouw.

6.4.3 Werk voor de overheid en het Waterschap

Veel loonbedrijven (51%) voeren werkzaamheden uit voor de overheid; voor 26% van alle bedrijven is de overheid een belangrijke of zelfs een zeer belangrijke opdrachtgever. De meest voorkomende werkzaamheden voor de overheid zijn: niet-agrarisch grondverzet, slootreinigen, maaien en werk aan sportvelden.

Van de loonbedrijven voert 29% wel eens werkzaamheden uit in opdracht van een Waterschap of een Zuiveringsschap. Voor 15% van de bedrijven is het Waterschap zelfs een belangrijke tot zeer belangrijke opdrachtgever.

6.4.4 Cultuurtechnische werkzaamheden

Er wordt vaak verondersteld dat veel loonbedrijven zich bezig houden met cultuurtechnische werkzaamheden; al dan niet in ruilverkavelingsverband. Blijkens de enquête voert echter slechts 12% van de bedrijven werkzaamheden uit in ruilverkavelingsverband; voor 5% van alle bedrijven is dit een belangrijke tot zeer belangrijke activiteit. Bij deze cijfers moet er wel rekening mee worden gehouden dat natuurlijk niet door het hele land ruilverkavelingen worden uitgevoerd. In het werkgebied van een kwart van alle bedrijven werd in 1988 een ruilverkaveling uitgevoerd. Van

deze bedrijven deed minder dan de helft (46%) ook inderdaad werkzaamheden in deze ruilverkaveling. Het komt nauwelijks voor dat bedrijven buiten het eigen werkgebied werkzaamheden uitvoeren in ruilverkavelingsverband.

Buiten ruilverkavelingsverband worden er ook cultuurtechnische werkzaamheden uitgevoerd (onder andere egalisatie) in opdracht van boeren; deze worden tot het agrarisch loonwerk gerekend. 30% van de bedrijven voert dergelijke werkzaamheden uit. Voor 17% van alle bedrijven zijn deze werkzaamheden belangrijk tot zeer belangrijk.

6.5 Eigen agrarische produktie

Uit tabel 6.3 bleek reeds dat vooral voor kleine loonbedrijven eigen agrarische produktie een zeer belangrijke activiteit is. Van de loonbedrijven exploiteert 57% zelf grond (ongeacht het areaal). 44% van alle loonbedrijven heeft grond in eigendom. Kleine bedrijven exploiteren vaker grond dan grote. Eerstgenoemde bedrijven hebben de grond over het algemeen in eigendom of gepacht. De middelgrote en grote loonbedrijven huren veel meer los land dan de kleine. Akkerbouwloonbedrijven hebben vaker grond in gebruik dan de bedrijven met andere specialisaties.

Een loonwerker met agrarische (neven)activiteiten zal zich in de drukke periode ook met de agrarische produktie op het eigen bedrijf bezig moeten houden. Er moet dan een afweging worden gemaakt tussen het loonwerk en het werk aan de eigen gewassen.

7. Mogelijke ontwikkelingen van de loonwerksector

7.1 Inleiding

De mogelijke ontwikkelingen van de loonwerksector zullen in dit hoofdstuk vanuit drie gezichtspunten aan de orde komen. Eerst worden de ontwikkelingen beschreven die de loonwerkers zelf verwachten. Als dienstverlenende sector voor de land- en tuinbouw is de loonwerksector wat haar toekomst betreft sterk afhankelijk van de toekomst van de primaire sector. De verwachte ontwikkelingen van de land- en tuinbouw en de gevolgen hiervan voor de loonwerksector worden kort besproken in paragraaf 7.3. Het milieubeleid is vervolgens van groot belang voor de ontwikkeling van de landbouw. De gevolgen van dit beleid voor de loonwerksector komen aan de orde in paragraaf 7.4. In paragraaf 7.5 zal tenslotte besproken worden welke loonbedrijven goede toekomstmogelijkheden hebben.

7.2 Visie van de loonbedrijven op de toekomst

Aan de bedrijfshoofden is in de enquête een aantal vragen gesteld over hun toekomstverwachtingen. De uitkomsten worden hier per vraag behandeld.

1. Inschakelen van loonwerker door landbouwbedrijven
   In welke mate zullen de agrarische bedrijven gebruik blijven maken van agrarisch loonwerk?

Van de bedrijfshoofden van de loonbedrijven verwacht 45% dat de agrarische bedrijven meer loonwerk laten uitvoeren in de toekomst. Men verwacht dat de machines te duur worden voor de boeren en dat de boeren beter afwegen of loonwerk gunstig is voor de bedrijfsvoering. Vooral de bedrijfshoofden van de gemengde loonbedrijven verwachten dat de boeren meer in loonwerk laten uitvoeren.

Een kwart van de bedrijfshoofden verwacht dat de agrarische bedrijven juist minder laten doen door een loonwerker. Als reden daarvoor wordt gegeven dat de grote landbouwbedrijven meer met eigen mechanisatie zullen uitvoeren. Veel (40%) bedrijfshoofden van akkerbouwloonbedrijven denken dat de boeren minder in loonwerk laten uitvoeren.

2. Toekomst van agrarische loonwerkzaamheden
   Van welke agrarische loonwerkactiviteiten zal de omzet toenemen in de toekomst en van welke activiteiten zal de omzet afnemen?

De helft van de ondervraagden ziet een of meerdere agrarische loonwerkactiviteiten toenemen in de toekomst. Meer dan één derde van de bedrijfshoofden zag ook één of meerdere agrarische loonwerkactiviteiten afnemen in de toekomst. De bedrijfshoofden denken dat mestinjectie, maaidorsen van korrelmais en graslandverbetering mogelijkheden hebben in de toekomst. Grondontsmetten en stalmest uitrijden zullen vrijwel verdwijnen volgens de loonbedrijven. Loonspuiten, drijfmest uitrijden en maaidorsen werden door sommige bedrijfshoofden als groeiactiviteit bestempeld en door anderen als teruglopende activiteit genoemd. De loonbedrijven in de tuinbouw zien mogelijkheden voor het versnipperen van de planteresten en zien het spitten afnemen.

3. Omzet agrarisch loonwerk
Verwacht u over drie jaar meer of minder agrarisch loonwerk uit te voeren dan nu?

Slechts een vijfde van de bedrijfshoofden verwacht dat zijn loonbedrijf over drie jaar meer agrarisch loonwerk zal uitvoeren dan nu. Veel meer (45%) ondervraagden verwachten dat de boeren meer in loonwerk laten uitvoeren, zie punt 1. Een deel verwacht namelijk dat per landbouwbedrijf meer loonwerk wordt uitgevoerd maar dat het aantal landbouwbedrijven zal afnemen. Zij verwachten dat per saldo het totale agrarisch loonwerk zal afnemen. Anderen verwachten dat het agrarisch loonwerk zal kunnen toenemen, maar dat deze omzet van het eigen loonbedrijf zal afnemen.

De uitbreiding van het agrarisch loonwerk zou mogelijk zijn doordat de milieuwetgeving meer werk met zich meebrengt, de boeren minder zullen investeren en één bedrijfshoofd het werk niet aan kan op de landbouwgezinsbedrijven. Van de ondervraagden verwacht 28% dat het bedrijf over drie jaar minder agrarisch loonwerk zal uitvoeren dan nu. Als oorzaken zien deze bedrijfshoofden dat de kleine landbouwbedrijven worden opgeheven en de grote landbouwbedrijven de kleinere werkzaamheden zelf uitvoeren, het teruglopen van het areaal agrarische grond in sommige gebieden door stadsuitbreiding en braaklegging. Vooral de tuinbouwloonbedrijven zijn somber over de toekomst door de overgang op substraatteelt in de glastuinbouw.

Van de bedrijfshoofden verwacht 42% dat de hoeveelheid agrarisch loonwerk die het loonbedrijf over drie jaar uitvoert gelijk zal zijn aan de huidige hoeveelheid agrarisch loonwerk. Eén op de tien bedrijfshoofden weet niet hoe de hoeveelheid agrarisch loonwerk van het loonbedrijf zich zou ontwikkelen.

4. Personeelsbestand
Voorziet u de komende drie jaar veranderingen in het personeelsbestand voor het agrarisch loonwerk?

Ruim drie kwart van alle loonbedrijven verwacht geen veranderingen in het personeelsbestand voor het agrarisch loonwerk

binnen drie jaar. 15% verwacht daar meer personeel voor nodig te hebben. Slechts 3% van de loonbedrijven verwacht in de toekomst minder personeel voor agrarisch loonwerk in te zetten. Dit ondanks het feit dat 28% van de loonbedrijven verwacht dat de omzet uit agrarisch loonwerk zal afnemen; zie punt 3.

5. Opvolger voor het loonbedrijf
Ziet u toekomst op uw loonbedrijf voor een opvolger?

Aan de bedrijfshoofden van 40 jaar en ouder is gevraagd of zij toekomstmogelijkheden zien voor een opvolger op het loonbedrijf. Iets meer dan de helft van deze bedrijfshoofden ziet toekomst voor een opvolger op het agrarisch loonbedrijf. De tuinbouwloonbedrijven zijn het somberst over de toekomstmogelijkheden voor een opvolger. De bedrijfshoofden van de gemengde loonbedrijven zijn het meest optimistisch (twee derde van de bedrijfshoofden ziet mogelijkheden voor een opvolger). Slechts 31% van de bedrijfshoofden van kleine loonbedrijven ziet toekomst voor een opvolger voor het agrarisch loonbedrijf. Van de grote loonbedrijven ziet 80% van de bedrijfshoofden toekomst voor een opvolger. Als reden voor het twijfelen aan of het niet zien van toekomstmogelijkheden voor een opvolger wordt bij de kleine bedrijven aangevoerd dat het loonbedrijf te klein is en bij de grote bedrijven dat de investeringen te groot worden.

6. Aandeel agrarisch loonwerk in totale omzet
Verwacht u dat over drie jaar de omzet uit agrarisch loonwerk een groter of een kleiner deel van de totale omzet zal uitmaken?

Een derde deel van de loonbedrijven denkt dat het agrarisch loonwerk een kleiner deel van de totale omzet van het bedrijf uit zal maken in de toekomst. Bij deze loonbedrijven zit er geen groei meer in het agrarisch loonwerk en zij zullen zich meer toeleggen op andere activiteiten; voornamelijk niet-agrarisch loonwerk. Slechts één op de negen loonbedrijven verwacht dat het agrarisch loonwerk een groter deel zal uitmaken van de totale omzet van het bedrijf.

7.3 Toekomst van de land- en tuinbouw

De ontwikkelingen van de primaire sector worden bepaald door de afzetmogelijkheden van de agrarische produkten. Voor de marktordeningsprodukten (onder andere melk en graan) worden de toekomstmogelijkheden in belangrijke mate bepaald door het beleid en voor de overige produkten door de marktontwikkelingen. In het onderzoek "De Nederlandse landbouw na 2000" (Douw et al, 1987) is de toekomst van de Nederlandse landbouw verkend, waarbij zowel met de afzetmogelijkheden als met het te verwachten beleid reke-

ning is gehouden. Daarbij is berekend dat er een "overschot" is van 475.000 ha landbouwgrond in 2005 (ten opzichte van 1985). De gevolgen van een set-asideregeling zijn in dit onderzoek niet bepaald. In de Structuurnota Landbouw (MLV, 1989:10) wordt aangegeven dat ingrijpende aanpassingen van de bedrijfssystemen noodzakelijk zijn. De benodigde lagere teeltfrequentie in de akkerbouw, de strengere regels op grond van de mestwetgeving en de invoering van een maximum aantal graasvee per ha leiden ertoe dat de raming van Douw et al (1987) met betrekking tot het in 2005 voor de agrarische produktie benodigde areaal cultuurgrond bijstelling naar boven behoeft. In de structuurnota (MLV, 1989) wordt dan ook uitgegaan van 150.000 ha cultuurgrond die tot het jaar 2005 aan de landbouw wordt onttrokken. De gevolgen van het milieubeleid worden niet in deze paragraaf besproken. Deze komen namelijk in paragraaf 7.4 aan de orde. In deze paragraaf wordt, tenzij anders is vermeld, verondersteld dat de verhouding tussen de uitvoering van werkzaamheden in loonwerk en in eigen mechanisatie niet zal veranderen.

De Nederlandse melkproduktie zal ongeveer gehandhaafd blijven op het huidige niveau. Door de stijging van de melkproduktie per koe zal de melkveestapel moeten afnemen. Aangezien ruwvoeder van het eigen bedrijf nog altijd het goedkoopste voer oplevert, zal dan ook getracht worden zoveel mogelijk ruwvoer van eigen bedrijf te winnen. Het areaal grasland en voedergewassen zal in 2005 ongeveer met 30% afgenomen zijn. Dit percentage kan lager uitvallen indien het grasland extensiever benut wordt of meer rundvee voor de vleesproduktie gehouden wordt. Het loonwerk in de ruwvoederwinning zal echter afnemen (ruim de helft van de totaal uitgevoerde werkzaamheden in het agrarisch loonwerk vindt in de weidebouw en in de maisteelt plaats; zie paragraaf 6.2.2).

De landbouwvoorlichting adviseert boeren hun grasland goed te verzorgen zodat de grasmat langer meegaat. Zo is een intensiever gebruik van grasland te bereiken zonder veel graslandvernieuwing. Dit wijkt dus af van de verwachting van een aantal bedrijfshoofden van loonbedrijven, dat er uitbreiding mogelijk is in de graslandvernieuwing (zie paragraaf 7.2).

Voordroogkuilen die met behulp van een hakselaar worden gemaakt hebben een hoge kwaliteit, deze grashakselmethode wordt uitsluitend door loonwerkers toegepast. Dit betekent enige compensatie voor de daling in de omzet in de ruwvoederwinning.

Voor de akkerbouw wordt verwacht dat de afzetmogelijkheden voor granen, suikerbieten en fabrieksaardappelen nauwelijks zullen veranderen. Voor consumptie- en pootaardappelen worden wel grotere afzetmogelijkheden verwacht; voor pootaardappelen vooral groeiende exportmogelijkheden naar landen buiten de EG. Door de produktiviteitsontwikkeling in de landbouw zal er meer kg produkt per ha worden geoogst. Hoewel de afzetmogelijkheden nauwelijks veranderen zal het areaal afnemen. Het Nederlandse areaal akker-

bouwgewassen (exclusief snijmais) is in de afgelopen twintig jaar afgenomen. Douw et al (1987:23) hebben bepaald dat in 2005 het areaal graan met één derde zal zijn afgenomen ten opzichte van 1985. Sinds 1986 is het echter toegenomen. Waarschijnlijk zal het minder afnemen dan door Douw et al (1987) werd verondersteld, maar toch afnemen. De maaidorser zal minder worden ingezet; het maaidorsen door de loonwerker zal dus ook afnemen. Enkele bedrijfshoofden van loonbedrijven zien het maaidorsen dan ook afnemen. Andere loonwerkers verwachten echter meer te kunnen maaidorsen in de toekomst (zie paragraaf 7.2).

Om de overproduktie van graan in de EG terug te dringen is een braakregeling ingevoerd. Begin juni 1989 was in Nederland een kleine 2000 ha aangemeld voor deze regeling. Dit komt overeen met 1,3% van het graanareaal (Van Bruchem, 1989:45). Voor bedrijven die veel werkzaamheden in loonwerk laten uitvoeren is de braakregeling gunstiger, zij houden wel inkomsten en hoeven geen kosten voor machines te maken. Akkerbouwers met eigen machines hebben wel te maken met kosten voor het machinepark, onafhankelijk van het wel of niet gebruiken van de machine, en zullen daarom minder snel van de braakregeling gebruik maken. Door de braakregeling zal zowel de omvang van het maaidorsen als het aandeel van de werkzaamheden uitgevoerd door een loonwerker afnemen. Dit geldt voornamelijk voor het maaidorsen en het loonspuiten.

De quotering van suikerbieten zal in de toekomst blijven bestaan. Door hogere opbrengsten per hectare zal het areaal echter afnemen. Volgens Douw et al (1987:28) zal het met ongeveer één vijfde dalen tussen 1985 en 2005. Dit betekent dat er minder werk zal zijn voor bietenrooiers en dat het loonwerk in de bietenoogst zal inkrimpen.

Het areaal pootaardappelen zal met 30% toenemen. Dat van consumptieaardappelen zal ongeveer gelijk blijven en de oppervlakte fabrieksaardappelen zal afnemen. De loonbedrijven voeren slechts een klein deel van de aardappeloogst uit; zie tabel 4.8. Het areaal aardappels zal iets kunnen uitbreiden, zodat hier beperkte mogelijkheden liggen voor de loonbedrijven.

Verwacht wordt dat zowel voor produkten van de opengrondstuinbouw als voor die van de glastuinbouw de afzetmogelijkheden verder zullen toenemen. Hierbij zien de afzetperspectieven van de sierteeltsectoren er wat gunstiger uit dan die voor de voedingssectoren. Met name het areaal bloembollen en boomkwekerijprodukten zal enige uitbreiding te zien geven. Voor wat betreft de opengrondsgroenteteelt is slechts op langere termijn een geringe uitbreiding te verwachten. In deze produktierichtingen wordt weinig loonwerk uitgevoerd. In de opengrondsgroenteteelt worden steeds gespecialiseerder machines ingezet. Ondanks een geringe uitbreiding van het areaal zijn hier mogelijkheden voor de loonwerkers. In de glastuinbouw zullen steeds meer teelten op substraatteelt plaatsvinden. Aangezien de loonwerkers in de glas-

tuinbouw zich veelal hebben toegelegd op grondbewerking in de kassen, zullen zij uit moeten kijken naar alternatieve werkzaamheden. De bedrijfshoofden van tuinbouwloonbedrijven zijn ook zeer somber met betrekking tot de toekomstmogelijkheden (zie paragraaf 7.2).

Het aantal landbouwbedrijven zal ook in de toekomst afnemen (MLV, 1989:111). Dit betekent dat de gemiddelde bedrijfsgrootte zal toenemen. In paragraaf 5.4 is bepaald dat van landbouwbedrijven met een klein areaal van een gewas meer bedrijven de oogst van dat gewas laten uitvoeren door een loonwerker dan van de landbouwbedrijven met een groter areaal van dat gewas. Bij bedrijfsvergroting zal een kleiner deel van de bedrijven een loonwerker inschakelen. Bij vergroting van het areaal suikerbieten van een bedrijf neemt de kans dat een loonwerker wordt ingeschakeld slechts weinig af; zie figuur 5.1. Uitbreiding van het areaal graan of aardappelen van een landbouwbedrijf leidt tot een veel kleinere kans dat een loonwerker wordt ingeschakeld; zie figuur 5.2 en figuur 5.3. Bij vergroting van de akkerbouwbedrijven zal bij hetzelfde bouwplan het loonwerk afnemen.

In de toekomst zal er meer aandacht worden besteed aan de kwaliteit van de produkten (MLV, 1989:55). Deze kan onder andere worden verbeterd door technische aanpassingen op de oogstmachines. Door deze nieuwe technische vindingen worden de machines duurder. De machines worden dan minder snel rendabel voor de landbouwbedrijven. Deze ontwikkeling biedt mogelijkheden voor vergroting van het aandeel van loonwerk in de oogstwerkzaamheden.

7.4 Gevolgen van het milieubeleid voor de loonwerksector

Het milieubeleid zal gevolgen hebben voor de landbouw en voor de loonwerksector. In deze paragraaf wordt aandacht besteed aan de gevolgen van het beleid met betrekking tot dierlijke mest en gewasbeschermingsmiddelen. Elementen van de dierlijke mestproblematiek zijn de ammoniakemissie en het mestoverschot.

Om de ammoniakemissie bij het uitrijden van dierlijke mest zoveel mogelijk te beperken zal waarschijnlijk het gebruik van mestinjecteurs of zodebemesters verplicht worden gesteld. Dit vergt voor de agrarische bedrijven grote investeringen aangezien er behalve een injecteur of een zodebemester ook een zware trekker nodig is. De verwachting is dat mestinjectie en zodebemesting voornamelijk zal worden uitgevoerd door loonwerkers. Dit biedt mogelijkheden voor de loonwerksector. Ook de bedrijfshoofden noemden mestinjectie en zodebemesting het meest als activiteit met uitbreidingsmogelijkheden. Zoals al opgemerkt is in paragraaf 4.3 kunnen loonbedrijven snel inspelen op nieuwe ontwikkelingen op technisch gebied. Dit blijkt ook uit het feit dat er begin 1989 al 185 injecteurs aanwezig waren op de loonbedrijven. De meeste waren al voor 1987 aangeschaft. Deze zijn in 1988 maar heel beperkt ingezet, omdat het injecteren van mest nog niet verplicht is.

Door de fosfaatnorm worden de mogelijkheden voor het uitrijden van dierlijke mest beperkt (Kleys-Wijnnobel, 1987). Dit heeft tot gevolg dat er meer mest van het ene landbouwbedrijf naar het andere getransporteerd zal worden in hetzelfde gebied. Ook zal er meer mest van de overschotgebieden naar de gebieden worden gebracht waar nog plaatsingsmogelijkheden zijn (voornamelijk de akkerbouwgebieden). In deze akkerbouwgebieden is te weinig capaciteit voor het uitrijden van de te verwachten hoeveelheid mest. Om het transport van mest efficiënt te laten verlopen is een uitbreiding van de opslagcapaciteit nodig in de akkerbouwgebieden. Ook in de akkerbouwgebieden moet de mest na het uitrijden meteen ondergewerkt worden (tegengaan van ammoniakemissie). In deze gebieden is er voor loonwerkers uitbreiding mogelijk in de opslag, het uitrijden en het onderwerken van dierlijke mest.

Het uitrijverbod van mest in de wintermaanden noodzaakt de veehouders de dierlijke mest op te slaan. Veehouders die de mest op het eigen bedrijf kunnen uitrijden zullen deze op het eigen bedrijf opslaan. Boeren (vooral bedrijven met intensieve veehouderij), die de mest niet allemaal op het eigen bedrijf kunnen afzetten, zullen de opslag eerder aan een loonwerker uitbesteden. De loonwerker kan dan ook zorgen voor het uitrijden van de mest. 130 loonbedrijven zijn in dit gat in de markt gedoken en hebben zelf een bassin voor dunne mest aangeschaft om dit aan boeren te verhuren. Het transport van de mestkelder naar deze mestsilo en het uitrijden van de mest wordt vaak ook door de loonwerker gedaan.

Als het landbouwbedrijf een eigen mestsilo heeft moet de mest regelmatig van de mestkelder naar de mestopslag verpompt worden en de mest in de mestopslag moet geroerd worden. 300 loonbedrijven hebben een mestpomp aangeschaft en verpompen mest bij de boeren; het aantal klanten is echter meestal heel beperkt.

Het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen zal worden beperkt in de landbouw (MLV, 1989:53). Het grondontsmetten zal in de toekomst vrijwel geheel verdwijnen. Vrijwel al het grondontsmetten wordt door loonbedrijven uitgevoerd (zie tabel 4.8). Voor de loonbedrijven betekent dit een omzetverlies. De bedrijfshoofden van de loonbedrijven zien het grondontsmetten inderdaad afnemen of verdwijnen (zie paragraaf 7.2).

Het spulten wordt op dit moment door veel akkerbouwers zelf uitgevoerd (zie tabel 4.8). Immers met dezelfde spuitmachine kan het hele areaal bouwland van het bedrijf meerdere keren per jaar behandeld worden. Vermindering van het gebruik van (schadelijke) chemische gewasbeschermingsmiddelen in de toekomst is mogelijk door het gebruik van:

- vervangende middelen die niet schadelijk zijn voor het milieu. Het aantal bespuitingen zal hierdoor niet hoeven te veranderen, voor het loonwerk zal dit dan ook weinig gevolgen hebben;
- biologische bestrijding. Er zal minder gespoten worden, dit

leidt tot minder loonwerk. Aan de andere kant zal een spuitmachine minder snel rendabel worden voor een landbouwbedrijf als er minder wordt gespoten en dat leidt tot een groter aandeel van het loonwerk in de spuitwerkzaamheden;

- mechanische bestrijding. Akkerbouwers zullen zelf een schoffelmachine aanschaffen. Bedrijven met een klein areaal bouwland of met snijmais zullen waarschijnlijk voor de schoffelwerkzaamheden een loonwerker inschakelen. De chemische loofdoding bij de aardappelteelt zal in belangrijke mate vervangen worden door mechanische loofverwijdering. Het loofkappen en looftrekken biedt toekomst voor de loonwerker. Ook de aardappelopslag zal mechanisch worden bestreden met behulp van krielkneuzers, dit zal ook werk voor de loonwerksector opleveren.

Ook kan er efficiënter gebruik worden gemaakt van de huidige gewasbeschermingsmiddelen. De gewasbeschermingsmiddelen zullen dan nauwkeuriger op de juiste plaats moeten worden aangebracht. Het is dan mogelijk om met minder gewasbeschermingsmiddelen te volstaan. Het nauwkeurig doseren van de gewasbeschermingsmiddelen vergt technische aanpassingen aan de spuitmachines, zoals een procescomputer en betere verneveling. Deze technische aanpassingen maken de machines duurder. Vooral voor de kleinere akkerbouwbedrijven en de weidebedrijven zal de aanschaf van een spuitmachine niet rendabel zijn.

Aan de andere kant zullen de spuitwerkzaamheden gevoeliger worden voor weersinvloeden, als het spuiten nauwkeuriger moet worden uitgevoerd. Bij een efficiënt gebruik van gewasbeschermingsmiddelen is het optimale rendement van de bespuiting slechts gedurende een korte periode te halen. Een loonwerker kan in deze korte periode niet alle klanten bedienen. Dit kan voor landbouwers een reden vormen om de spuitwerkzaamheden toch in eigen hand te houden. Een nieuwe ontwikkeling is de toevoer van lucht aan het mengsel, hierdoor zal de windgevoeligheid van het spuiten waarschijnlijk minder worden.

Naar aanleiding van het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat het aantal keren dat er wordt gespoten met gewasbeschermingsmiddelen in de toekomst waarschijnlijk zal afnemen. Loonwerkers kunnen van de kleinere totale omzet in de spuitwerkzaamheden een groter aandeel halen.

Door strengere regels voor het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen zullen de akkerbouwbedrijven met een ruimere vruchtwisseling moeten werken. Een bouwplanverruiming op een bedrijf zonder bedrijfsvergroting betekent dat het areaal van de gewassen kleiner zal worden op dat bedrijf. Dit zal meer werk voor de loonwerkers opleveren (zie figuren 5.1 tot en met 5.3). De totale produktie van de akkerbouw kan nauwelijks uitgebreid worden. Voor de akkerbouwbedrijven zijn er enkele ontwikkelingsmogelijkheden;

- Een sterke groei van de deeltijdlandbouw. Ongeveer 25% van de akkerbouwers had in 1987 inkomsten uit niet-agrarische activiteiten. Deeltijdlandbouwers zullen bij kostenberekeningen voor de keuze van uitvoering van werkzaamheden in loonwerk of in eigen mechanisatie, de arbeid op het landbouwbedrijf waarderen tegen het inkomen dat ze buiten het landbouwbedrijf kunnen verdienen. Ze zullen waarschijnlijk meer in loonwerk laten uitvoeren dan full-time agrariërs.
- Bedrijfsvergroting en dus een vermindering van het aantal bedrijven; dit aspect is al aan de orde geweest in paragraaf 7.3. De hoeveelheid loonwerk zal dan afnemen.
- De akkerbouw handhaaft haar huidige intensieve niveau en realiseert dat door een vruchtwisseling van onder meer aardappelen met het grasland van veehouderijbedrijven. Het areaal aardappelen kan in tegenstelling tot de voorgaande ontwikkelingsmogelijkheden op het huidige niveau gehandhaafd blijven. Het hangt van de schaal van deze landbouwbedrijven af of het loonwerk uitbreidingsmogelijkheden heeft in deze situatie. Indien er gespecialiseerde landbouwbedrijven ontstaan zal het loonwerk afnemen.

Uit het bovenstaande blijkt dat er grote veranderingen verwacht worden in de landbouw. Het areaal landbouwgrond zal afnemen. Bij gelijkblijvende verhoudingen tussen uitvoering van de werkzaamheden in loonwerk en uitvoering met eigen mechanisatie zal de totale omzet agrarisch loonwerk afnemen. Ook in de toekomst zal de landbouwer uit bedrijfseconomische en bedrijfsorganisatorische overwegingen een keuze maken tussen uitvoering met eigen mechanisatie of door een loonwerker. Door veranderende omstandigheden in de landbouw zal de keuze anders kunnen uitvallen. In ieder geval treden er verschuivingen op in de loonwerksector. Minder loonwerk in de glastuinbouw en waarschijnlijk ook in de akkerbouw. In de veehouderij heeft het loonwerk meer kansen.

Afname van het areaal landbouwgrond hoeft niet tot minder werk voor de loonwerksector te leiden. Ook in de reservaatgebieden wordt loonwerk uitgevoerd (Beintema en Rijk, 1989). In de toekomst zal er meer landbouwgrond bestemd worden tot reservaatgebied, zodat hier mogelijkheden zijn voor de loonwerksector.

7.5 Welke loonbedrijven hebben goede toekomstmogelijkheden

Tot nu toe is er gesproken over de toekomst van de gehele loonwerksector. Nu zal worden ingegaan op de verschillen in toekomstverwachting tussen de loonbedrijven.

Of een loonbedrijf in de toekomst zal groeien of juist zal moeten inkrimpen hangt af van vele factoren. Het is natuurlijk niet mogelijk om van ieder geënquêteerd loonbedrijf aan te geven of het zal floreren of niet. Het is wel mogelijk om enkele criteria aan te geven die bepalen of een loonbedrijf meer kans zal

hebben in de toekomst. Gegevens met betrekking tot een aantal criteria zijn niet te verzamelen met behulp van een mondelinge enquête, zoals kostenbewaking, arbeidsproduktiviteit en kennis van het produktieproces. Vandaar dat alle geënquêteerde loonbedrijven aan de hand van antwoorden op enquêtevragen beoordeeld worden op hun kansen in de toekomst. De volgende kenmerken van bedrijven die op dit moment een sterke basis hebben zijn benut voor de beoordeling van de loonbedrijven; onder andere ontleend aan het Handboek Marketing (Klein Wassink, Kympers, 1983).

1. *Nieuwe machines.*
   De meeste klanten willen dat een loonwerker met nieuwe en moderne machines de werkzaamheden op het bedrijf uitvoert. In verband met de verwachte hogere kwaliteitseisen in de toekomst (zie paragraaf 7.3), zal het nog belangrijker worden dat een loonwerker nieuwe machines heeft. Als een bedrijf nieuwe machines heeft betekent dit dat het bedrijf pas nog geïnvesteerd heeft, en dus ook financieringsmogelijkheden heeft. Vandaar dat loonwerkers met veel machines van twee jaar of jonger een goede beoordeling krijgen. De meeste machines hebben een afschrijvingstermijn van ongeveer zes jaar. Bedrijven met weinig machines ouder dan zes jaar komen goed uit de bus. Bedrijven met geen of zeer weinig tweedehands machines scoren beter dan bedrijven met meer gebruikt aangeschafte machines.

2. *Bedrijfshoofd ziet de toekomst zelf zitten.*
   Een bedrijfshoofd dat de toekomst rooskleurig inziet zal het waarschijnlijk verder schoppen dan een bedrijfshoofd dat nu somber is over de uit te voeren hoeveelheid loonwerk in de toekomst. Bedrijfshoofden die verwachten in de toekomst meer loonwerk te zullen uitvoeren en die mogelijkheden zien voor een opvolger krijgen een hoge waardering.

3. *Komt over als een goed ondernemer.*
   De enquêteurs hebben de bedrijven beoordeeld op welvarendheid en de respondenten op bijvoorbeeld ondernemerschap en de ambitie ten aanzien van het agrarisch loonbedrijf.

4. *Rendabel bedrijf.*
   De fiscale winst is opgenomen in de waardering om een indruk te krijgen van het huidige bedrijfsresultaat. Onder andere bij éénmansbedrijven is in de fiscale winst ook het inkomen van de ondernemer begrepen, hiermee is rekening gehouden met de waardering. Er kleven bezwaren aan het criterium fiscale winst. Coöperaties hebben bijvoorbeeld geen winstoogmerk, het loon van bedrijfshoofden van BV's is niet bekend, zodat er een niet al te hoge waarde aan het criterium fiscale winst wordt toegekend.

5. *Omzetstijging 1983-1988.*
Loonbedrijven die de omzet agrarisch loonwerk hebben kunnen uitbreiden de laatste vijf jaar hebben meer kans om nog verder te groeien in de toekomst.

Om de loonbedrijven in te kunnen delen naar deze vijf criteria, worden de criteria van een waardering voorzien zodat ze optelbaar zijn, en wel zo dat de loonbedrijven met de hoogste waardering op dit moment het meeste kans hebben om in de toekomst de omzet agrarisch loonwerk uit te kunnen breiden. De waardering van de criteria is gegeven in bijlage 4. Om enig inzicht te geven in de verschillen tussen loonbedrijven met goede en met slechte toekomstverwachtingen zijn alle loonbedrijven ingedeeld naar de waardering die ze hebben gekregen. In tabel 7.1 zijn de loonbedrijven in vier klassen ingedeeld naar toekomstmogelijkheden. De loonbedrijven in klasse 1 hebben de slechtste en die in klasse 4 de beste toekomstverwachting.

Geconstateerd kan worden dat de grote loonbedrijven betere toekomstverwachtingen hebben dan de kleine loonbedrijven; zie tabel 7.1. Grote loonbedrijven zullen gemiddeld een grotere fiscale winst hebben dan kleine. Door het opnemen van criterium 4 worden grote bedrijven bevoordeeld. Dit criterium krijgt echter een lage waardering (zie bijlage 4), zodat dit voordeel klein is. De verschillen tussen de loonbedrijven in de onderscheiden klassen kan ook samenhangen met de bedrijfsgrootte. Om zoveel mogelijk voor de bedrijfsgrootte te corrigeren zijn in tabel 7.2 alleen voor de grote loonbedrijven dezelfde kenmerken opgenomen. Ook binnen de groep van grote loonbedrijven hebben de loonbedrijven met de grootste omzet uit agrarisch loonwerk de beste toekomstmogelijkheden. De mate en richting van specialisatie is nauwelijks verschillend tussen de onderscheiden klassen.
Veel van de bedrijven die naar voren komen als loonbedrijven met goede toekomstmogelijkheden hebben werkzaamheden voor de overheid en voeren cultuurtechnische werkzaamheden uit. Verder bezoeken deze bedrijven vaker de klanten in de winter, bezoeken ze een klant als deze overstapt op een andere loonwerker en vinden ze het maken van reclame belangrijk. Het bepalen van de bezettingsgraad (op welke manier dan ook) is niet onderscheidend.

Bij de grote loonbedrijven valt op dat bedrijven die een groot deel van de totale omzet uit niet-agrarisch loonwerk halen goede toekomstmogelijkheden hebben (zie tabel 7.2). Dit kan erop wijzen dat niet-agrarisch loonwerk goed aansluit op het agrarisch loonwerk. Het bedrijfsbeleid ten aanzien van de klanten laat voor de grote loonbedrijven een zeer divers beeld zien. De grote loonbedrijven met goede kansen voor de toekomst benaderen de klanten niet anders dan de overige grote loonbedrijven. Uit deze resultaten blijken de zeer grote loonbedrijven met een groot deel van de totale omzet uit agrarisch en niet-agrarisch loonwerk de meeste kansen te hebben op uitbreiding van de omzet agrarisch loonwerk.

Tabel 7.1 Overzicht van kenmerken van loonbedrijven naar klasse van toekomstmogelijkheden

Kenmerk	Klasse				
	1	2	3	4	alle klassen
Aantal bedrijven	1029	859	548	267	2702
Gemiddelde totale omzet (x ƒ 1.000,-)	396	761	1694	1955	943
Gemiddelde omzet agrarisch loonwerk (x ƒ 1.000,-)	221	368	742	824	437
% agrarisch loonwerk van omzet	56	48	44	42	46
% niet-agrarisch loonwerk van omzet	22	18	31	29	26
% agrarisch bedrijf van omzet	17	13	4	7	9
% handel van omzet	2	17	14	13	13
% hoofd-loonbedrijf	52	63	57	46	56
% grote loonbedrijven	13	28	48	54	29
Gemiddeld aantal klanten	62	114	188	178	117
% vaste klanten	84	75	82	74	79
% enige loonwerker bij klant	35	44	48	64	47
% akkerbouw van omzet agrarisch loonwerk	47	27	26	32	32
% weidebouw van omzet agr. loonw.	26	41	43	37	39
% maisteelt van omzet agr. loonw.	15	20	18	26	19
Gemiddelde ouderdom loonbedrijf	36	35	36	36	36
Gemiddelde leeftijd bedrijfshoofd	50	45	47	45	47
% bedrijven met werk voor overheid	44	43	62	80	51
% bedrijven met cultuurtechnisch werk	13	30	50	57	30
% bezoekt klant in de winter	21	47	36	54	36
% bezoekt klant na klacht	75	72	86	69	76
% bezoekt klant na overstappen van klant op andere loonwerker	33	40	48	54	40
% vindt reclame belangrijk	11	23	34	36	22
% verwijst naar en heeft afspraken met andere loonwerker	38	41	51	53	43
% bedrijven met computer	4	13	32	39	16
% berekent bezettingsgraad	24	44	45	41	36

Tabel 7.2 Kenmerken van de grote loonbedrijven naar klasse van toekomstmogelijkheden

Kenmerk	Klasse				
	1	2	3	4	alle klassen
Aantal bedrijven	262	277	163	99	801
Gemiddelde totale omzet (x f 1.000,-)	1033	1933	2527	2803	1867
Gemiddelde omzet agrarisch loonwerk (x f 1.000,-)	724	1007	1164	1351	989
% agrarisch loonwerk van omzet	70	52	46	48	53
% niet-agrarisch loonwerk van omzet	11	22	17	37	22
% agrarisch bedrijf van omzet	8	3	3	5	4
% handel van omzet	7	17	22	3	14
% hoofd-loonbedrijf	97	72	74	65	80
% grote loonbedrijven	100	100	100	100	100
Gemiddeld aantal klanten	143	191	254	301	202
% vaste klanten	80	78	80	78	78
% enige loonwerker bij klant	41	57	58	62	55
% akkerbouw van omzet agrarisch loonwerk	55	27	17	40	34
% weidebouw van omzet agr. loonw.	22	43	45	31	37
% maisteelt van omzet agr. loonw.	16	22	19	22	20
Gemiddelde ouderdom loonbedrijf	41	37	35	38	38
Gemiddelde leeftijd bedrijfshoofd	49	44	45	46	46
% bedrijven met werk voor overheid	57	74	65	79	67
% bedrijven met cultuur-technisch werk	35	59	47	72	50
% bezoekt klant in de winter	57	46	39	72	51
% bezoekt klant na klacht	79	74	96	65	79
% bezoekt klant na overstappen van klant op andere loonwerker	62	49	52	58	55
% vindt reclame belangrijk	35	33	52	43	39
% verwijst naar en heeft afspraken met andere loonwerker	38	56	61	36	49
% bedrijven met computer	30	38	48	72	42
% berekent bezettingsgraad	38	38	22	51	36

Om ook in de toekomst een dienstverlenende functie te kunnen vervullen in de landbouw zullen de loonbedrijven snel moeten kunnen inspelen op nieuwe ontwikkelingen en nieuwe machines. Het is dus noodzakelijk de aankoop van nieuwe machines te kunnen financieren; zie paragraaf 4.5. Tussen de bedrijfstypen treden er weinig verschillen op in financieringsmogelijkheden. Wel is duidelijk waarneembaar dat kleine loonbedrijven veel vaker problemen ondervinden bij de financiering van grote machines dan grote loonbedrijven.

8. Conclusies

De economische betekenis van de loonwerksector

- Begin 1989 waren er 2700 loonbedrijven, die minimaal f 10.000,- per jaar aan agrarisch loonwerk omzetten. Van deze loonbedrijven zijn 50 coöperatieve werktuigen verenigingen.
- Het aantal loonbedrijven loopt net als het aantal landbouwbedrijven terug. De meeste loonbedrijven zijn enkele tientallen jaren geleden opgestart. Dit wijst erop dat er weinig (nieuwe) bedrijven toetreden of ontstaan.
- Het aantal arbeidskrachten in de loonwerksector is sinds twintig jaar ongeveer constant, ondanks het kleinere aantal loonbedrijven. De werknemers zijn vooral op het grote loonbedrijf van groot belang.
- Op de loonbedrijven werken ongeveer 15.000 mensen ten behoeve van het agrarisch loonwerk.
- In relatie tot het aantal werknemers op de landbouwbedrijven (exclusief de tuinbouwbedrijven) van 19.025 personen vormt de loonwerksector een belangrijke aanvulling. Aangezien de loonwerker op afroep beschikbaar is, kan de bewerkingscapaciteit van het primaire agrarische bedrijf flexibel uitgebreid worden.
- De omzet van het agrarisch loonwerk was in 1988 bijna 1,2 miljard gulden. Dit is inclusief de meegeleverde hulpstoffen.
- Van de totale jaarlijkse investeringen in machines in de landbouw van ongeveer 1,5 miljard gulden nemen de loonbedrijven ongeveer een derde voor hun rekening. In tegenstelling tot landbouwbedrijven investeren loonbedrijven meer in oogstmachines. Het aandeel van de investeringen in trekkers is aanzienlijk lager bij de loonbedrijven.

Activiteiten van de loonbedrijven

- Ongeveer twee derde van de loonbedrijven heeft minstens de helft van de totale omzet van het bedrijf uit agrarisch loonwerk. Dit zijn voornamelijk de grotere loonbedrijven.
- Alle loonbedrijven hadden in 1988 naast het agrarisch loonwerk in totaal voor 1,4 miljard gulden omzet aan andere diensten verricht of uit andere activiteiten omzet verkregen. De totale omzet van de loonbedrijven bedraagt 2,5 miljard gulden. Het loonwerk buiten de directe agrarische sector vormt ruim een kwart van de totale omzet. Daarnaast vervullen de loonbedrijven handelsfuncties en hebben ze ook eigen agrarische activiteiten. Globaal genomen is twee derde

van de omzet verbonden met de agrarische produktie. Het werk aan ruilverkavelingen zit hier nog niet bij in.
- Buiten de agrarische sector verricht ongeveer de helft van de loonbedrijven in belangrijke mate eveneens loonwerk met machines. Op de grotere loonbedrijven nemen deze niet-agrarische loonwerkactiviteiten circa één vijfde van de totale omzet in. Dit aandeel is voor de kleine loonbedrijven belangrijk groter.
- De werkzaamheden die loonbedrijven als zogenaamd niet-agrarisch loonwerk verrichten sluiten nauw aan bij of zijn soms zelfs dezelfde als die op het agrarische bedrijf uitgevoerd worden. Veelal gaat het om grondverzet dat wordt uitgevoerd in opdracht van onder meer overheidslichamen en boeren. Soms betreft het werk ten behoeve van ruilverkavelingen. De helft van de loonbedrijven heeft de overheid als klant.
- Ruim 40% van de loonbedrijven voert ook eigen agrarische activiteiten van enige omvang uit. Op kleine loonbedrijven komt een aanzienlijk deel van de omzet uit het eigen agrarische bedrijf.

Loonbedrijven naar omzet

- Van de loonbedrijven heeft 40% een omzet van 125.000,- tot 500.000,- gulden uit agrarisch loonwerk. Bijna één derde heeft een omzet van meer dan 500.000 gulden uit agrarisch loonwerk. De grote bedrijven (met meer dan *f* 500.000,- omzet uit agrarisch loonwerk) hebben meer dan twee derde van de totale omzet aan agrarisch loonwerk.
- Van de loonbedrijven heeft 45% minder dan 250.000 gulden omzet uit agrarisch loonwerk. Deze bedrijven hebben slechts een tiende deel van de totale omzet agrarisch loonwerk.
- Vrijwel alle loonbedrijven zijn voortgekomen uit agrarische bedrijven of zijn eertijds opgestart door boerenzoons. Inmiddels hebben veel loonbedrijven een in de landbouw minder gebruikelijke ondernemingsvorm gekregen.
- Gemiddeld werken er ruim zeven personen op een loonbedrijf. Minder dan de helft van het totaal aantal personen is werkzaam op de 1900 kleine en middenloonbedrijven (loonbedrijven met minder dan *f* 500.000,- omzet uit agrarisch loonwerk).

Specialisatie van de loonbedrijven

- Een kwart van de loonbedrijven heeft zich toegelegd op akkerbouwwerkzaamheden, eenzelfde aantal is gespecialiseerd in activiteiten voor de weidebouw. 12% is gespecialiseerd in de tuinbouw. De overige bedrijven hebben een gemengd takenpakket.
- In verhouding tot het aantal akkerbouwbedrijven zijn er veel loonbedrijven gespecialiseerd in de akkerbouw. Dit zijn juist de kleinere loonbedrijven omdat er in de akkerbouw veel specialistische werkzaamheden zijn, zoals loonspuiten.

- Bijna 40% van de omzet agrarisch loonwerk wordt gerealiseerd in de weidebouw; inclusief de snijmaisteelt zorgt de veehouderijsector voor 58% van de totale omzet. Uit de akkerbouwgewassen wordt één derde van de omzet verkregen; dit ondanks het geringere aandeel dat deze gewassengroep in het totale grondgebruik inneemt.
- Vooral in de oogst van akkerbouwprodukten en in de snijmais wordt gewerkt door grote loonbedrijven die meer dan twee derde van de omzet van deze activiteiten hebben.

Arbeid

- Op de loonbedrijven werken ruim 19.000 mensen. Naast bedrijfshoofden en de meewerkende vrouwen zijn er vaste arbeidskrachten (29%) en los-vaste arbeidskrachten (35%) werkzaam. Deze laatste werken niet het hele jaar door op het loonbedrijf.
- Van de genoemde arbeidskrachten houdt 77% zich bezig met het agrarisch loonwerk. Van de vaste arbeidskrachten is dit percentage lager.
- De werknemers van de loonbedrijven zijn overwegend jonger dan 35 jaar. Werknemers van 50 jaar en ouder komen bijna niet voor. Dit in tegenstelling tot de werknemers op de land- en tuinbouwbedrijven. Het merendeel van de werknemers is al meer dan vijf jaar op hetzelfde loonbedrijf werkzaam. De bedrijfshoofden wijken qua leeftijdsamenstelling niet af van de boeren en tuinders.
- Op veel bedrijven geldt de zaterdag als een gebruikelijke werkdag in de piekperiode, terwijl dan vaak ook 's avonds gewerkt wordt.

Opleiding en scholing

- Om de werkzaamheden in het agrarisch loonwerk goed uit te kunnen voeren moeten de arbeidskrachten beschikken over zowel technische als agrarische kennis en over contactuele eigenschappen.
- Van de jongere bedrijfshoofden heeft het merendeel een technische opleiding. Van de overeenkomstige leeftijdscategorie hebben de boeren en tuinders veelal een beter agrarisch opleidingsniveau.
- De opleiding van de huidige werknemers sluit slechts voor een deel aan bij die welke de bedrijfshoofden van loonbedrijven gewenst vinden. Veel medewerkers hebben een technische opleiding (44%). Van de bedrijfshoofden geeft 29% de voorkeur aan personen met een Middelbaar Agrarische Opleiding. Slechts 10% van de medewerkers heeft deze opleiding gevolgd. Van de bedrijfshoofden vindt 38% het moeilijk om geschikte medewerkers te werven.

- De helft van de bedrijfshoofden moedigt het personeel aan om vooral aan technische cursussen deel te nemen. Het merendeel van de bedrijfshoofden staat positief tegenover de cursus "Vaardig Loonwerken". Een derde van de bedrijfshoofden geeft aan dat de medewerkers geen animo hebben om cursussen te volgen.
- Van de voorlichtingsbronnen op technisch gebied zijn vooral handel, industrie en shows van belang. De landbouwvoorlichting wordt slechts door enkele bedrijfshoofden geraadpleegd.

Machines

- Van het totaal aantal gespecialiseerde machines in de land- en tuinbouw is een groot deel in eigendom van loonbedrijven. De loonbedrijven hebben een belangrijk deel van de zaai- en pootmachines en de oogstmachines in eigendom, vooral de oogstmachines van graan, suikerbieten en mais.
- De feitelijke benutting van veel machines door loonwerkers blijft achter bij de benuttingsnorm, die gehanteerd wordt bij de bepaling van de adviestarieven voor een kostendekkende exploitatie. Bij de grondontsmetter, de kalkstrooier en de mengmestinjecteur ligt de gemiddelde benutting op ongeveer de helft van de gewenste benutting. Alleen voor maiszaaimachines, precisiezaaimachine voor bieten (12 rijen en meer), de zelfrijdende spuitmachine, de twee-rijige aardappelrooiers en de zes-rijige twee-fasen bietenrooiers komt de werkelijke benutting gemiddeld overeen met de norm.
- De benutting van machines door landbouwers en combinaties is in de orde van grootte van respectievelijk 20% en 40% van de benutting door loonwerkers. Hierbij dient rekening te worden gehouden met het verschil in capaciteit van machines van loonbedrijven en van particuliere gebruikers.
- Circa drie kwart van de landbouwbedrijven met graan is afhankelijk van een loonwerker voor het maaidorsen. Het aantal gebruikers van een maaidorser van de loonwerker is met de vermindering van de graanteelt gedaald.
- Bij de bietenoogst doet 90% van de landbouwers een beroep op de diensten van de loonwerker. Het gebruik van bietenrooiers in eigen bezit en in bezit van combinaties is teruggelopen.
- Bij het mengmestverspreiden en het cyclomaaien hadden de loonwerkers in het begin van de zeventiger jaren een groot aandeel in de uitvoering van de werkzaamheden. Nu worden deze werkzaamheden over het algemeen met eigen mechanisatie uitgevoerd.
- Rekening houdend met de bewerkte oppervlakte, blijkt dat de loonwerkers circa een kwart van het mestverspreiden en van het spuitwerk uitvoeren. De loonwerkers nemen ongeveer één derde van het aardappelpoten en -rooien voor hun rekening. Bij maaidorsen en precisiezaaien is het aandeel van loonwerk respectievelijk 60% en 70%. Terwijl van opraappersen, grond-

ontsmetten, bietenrooien en maishakselen nog grotere aandelen in loonwerk worden uitgevoerd.

De klantenkring van de loonbedrijven

- Het gemiddelde loonbedrijf verricht zijn werkzaamheden op 117 agrarische bedrijven. Het klantenbestand van de kleine loonbedrijven bestaat uit circa 40 klanten en dat van de grote uit ruim 200.
- Op de betreffende landbouwbedrijven zijn zij echter niet het enige bedrijf dat agrarisch loonwerk uitvoert. Op ongeveer de helft van de agrarische bedrijven is men wel de enige loonwerker, op de andere helft deelt men de omzet met anderen.
- Wel is er sprake van een vaste relatie: 80% van de klantenkring wordt jaren achtereen bediend.
- Twee derde van de loonbedrijven heeft 80% van de omzet binnen 10 km van het bedrijf. Van het totale loonwerk wordt de helft binnen vijf km afstand van het loonbedrijf verricht. De vestigingsplaats is dus van groot belang.
- Binnen tien kilometer van het loonbedrijf treft men gemiddeld zeven andere concurrerende loonbedrijven aan. Dit geeft aan dat het aanbod van loonwerk de vraag plaatselijk kan overtreffen. Vooral loonbedrijven in de weidebouw noemen de concurrentie van boeren die bij anderen werkzaamheden uitvoeren hinderlijk.
- Sinds het begin van de jaren zeventig blijken ook steeds meer bietentelers met een groot areaal suikerbieten de loonwerker in te schakelen. Bij de oogst van graan en aardappelen zijn nauwelijks veranderingen opgetreden.

Ontwikkelingen in de loonwerksector

- De bedrijfshoofden van akkerbouw- en tuinbouwloonbedrijven zien de toekomst somber in. De bedrijfshoofden van de gemengde loonbedrijven verwachten meer werk uit te voeren in de toekomst.
- Het areaal van de meeste gewassen zal afnemen, dit betekent dat ook de hoeveelheid loonwerk terug zal lopen.
- Het beleid met betrekking tot de dierlijke meststoffen zal meer werk voor de loonwerksector met zich meebrengen.
- Het grondontsmetten zal vrijwel geheel verdwijnen.
- Door het beleid voor de gewasbeschermingsmiddelen zal het loonspuiten afnemen.

Literatuur

Bakker, J.
Eigen Mechanisatie of Loonwerk? Bij het vee is meer te verdienen dan met de werktuigen
Fries landbouwblad 85(1988)2 p. 37

Beintema, A.J. en P.J. Rijk
Kosten en baten van reservaatsbeheer en beheersovereenkomsten in een aantal weidevogelgebieden
's-Gravenhage, Landbouw-Economisch Instituut, 1988; Publikatie 2.185

Bottema, J.
Inkuilen: loonwerk of eigen mechanisatie?
Landbouwmechanisatie 38(1987)4 p. 358-359

Bruchem, C. van en G.F. Tamminga (red.)
Landbouw-Economisch Bericht 1989
's-Gravenhage, Landbouw-Economisch Instituut, 1989, Periodieke Rapportage 1-89

CBS
Landbouwtelling 1975; Deel 3 Mechanisatie van land- en tuinbouw-werkzaamheden
's-Gravenhage, Staatsuitgeverij, 1979

CBS
Landbouwtelling 1979; Deel 2 Arbeidskrachten voor land- en tuin-bouwwerkzaamheden
's-Gravenhage, Staatsuitgeverij, 1981

CBS
Landbouwtelling 1979; Deel 3 Mechanisatie van land- en tuinbouw-werkzaamheden
's-Gravenhage, Staatsuitgeverij, 1982

CBS
Mechanisatie en dienstverlening in de land- en tuinbouw 1985
's-Gravenhage, Staatsuitgeverij/CBS-publikaties, 1987

CBS
Produktierekening en investeringen van de land- en tuinbouw 1985/'86
's-Gravenhage, Staatsuitgeverij/CBS-publikaties, 1988

LITERATUUR (le vervolg)

Dijk, J.P.M. van en A.L.J. van Vliet
Bedrijfsuitkomsten in de landbouw (BUL) boekjaren 1984/85 t/m 1987/88
's-Gravenhage, Landbouw-Economisch Instituut, 1989; Periodieke Rapportage 11-87/88

Douw, L., L.B. van der Giessen en J.H. Post
De Nederlandse landbouw na 2000; een verkenning
's-Gravenhage, Landbouw-Economisch Instituut, 1987; Mededeling 379

Essenburg, J.F.W.
Het loonbedrijf in Nederland
Wageningen, PUDOC, 1961

FLEC
Tarief berekening diverse werkzaamheden
FLEC Koerier 24(1989)1 p. 2-18

Glazema, R.H.
Mestverwerking: loonwerk of eigen mechanisatie?
Landbouwmechanisatie 39(1988)2 p. 75-77

HAS Dordrecht
Imago-onderzoek van het agrarisch loonbedrijf in Nederland
Scriptie, 1985

Heemsbergen, E.
Bedrijfsuitkomsten van agrarische loonbedrijven Boekjaren 1979 t/m 1982
's-Gravenhage, Landbouw-Economisch Instituut, 1986; Periodieke Rapportage 69-79/82

Klein Wassink, B.G., L. Kympers (red)
Handboek Marketing
Deventer, Kluwer, 1983

Kleys-Wynnobel, C.J.
Het gebruik van meststoffen; regels op grond vn de Wet Bodembescherming
Agrarisch Recht 47(1987)9 p. 413-425

LITERATUUR (2e vervolg)

Landbouwschap
Berekening Adviestarieven 1987; Uitgangspunten voor een uniform systeem
Het Loonbedrijf, (1987)3, p. 24-29

LEI/CBS
Landbouwcijfers 1989
's-Gravenhage, 1989

Lodder, K.
Het Boekhoudnet Landbouwbedrijven; een statistische verantwoording
's-Gravenhage, Landbouw-Economisch Instituut, 1986; Mededeling 358

MLV
Structuurnota Landbouw
's-Gravenhage, Ministerie van Landbouw en Visserij, 1989

Moors, J.J.A. en J. Muilwijk
Steekproeven, een inleiding tot de praktijk
Amsterdam enz., Agon Elsevier, 1975

Nieuwenhuysen, M. en M. van Tongeren
Arbeidshygiënische evaluatie van de toepassing van gewasbeschermingsmiddelen bij 10 loonwerkbedrijven
Wageningen, LUW, Vakgroep Gezondheidsleer, 1989; Verslag 377

Spierings, C.J.M. en J.M. v. d. Hoek
Ontwikkelingen in het personeelsbestand op agrarische bedrijven
's-Gravenhage, Landbouw-Economisch Instituut, 1989; Publikatie 2.188

Theil, H.
Principles of Econometrics
Amsterdam enz., North-Holland, 1971, p. 628-636

Bijlagen

Bijlage 1 Begrippenlijst

Agrarisch loonwerk	het voor derden in hun landbouwonderneming met gebruikmaking van niet aan die derden toebehorende land- en tuinbouwwerktuigen, -machines en/of andere hulpmiddelen verrichten van werkzaamheden, betrekking hebbende op de bewerking van grond, de verpleging van gewassen, de oogst van landbouwprodukten en de bewerking van deze, dan wel het tot dit doel aan derden verhuren van dergelijke machines en werktuigen.
Akkerbouwloonbedrijf	loonbedrijf met meer dan twee derde van de omzet uit agrarisch loonwerk uit de akkerbouw.
Arbeidsjaareenheid	jaarlijkse arbeidstijd van een full-time arbeidskracht, dit komt overeen met 2000 uur.
Arbeidskrachten	zie vaste arbeidskrachten, los-vaste arbeidskrachten en seizoenarbeidskrachten.
Benutting	het aantal ha die een machine bewerkt heeft in een jaar (eenheid hangt af van werktuigsoort).
BOVAL	Bond van Loonbedrijven voor Agrarisch- en grondverzetwerk in Nederland.
FLEC	Federatie van Land- en Tuinbouwwerktuigen Exploiterende Coöperaties.
Gemengd loonbedrijf	minder dan twee derde van de omzet uit agrarisch loonwerk uit de akkerbouw of de weidebouw en minder dan 10% van de omzet uit agrarisch loonwerk in de tuinbouw.
Groot loonbedrijf	loonbedrijf met *f* 500.000,- of meer omzet uit agrarisch loonwerk.
Grootteklasse	zie klein loonbedrijf, midden loonbedrijf, groot loonbedrijf.
Hoofd-loonbedrijf	loonbedrijf met meer dan 50% van de totale omzet uit agrarisch loonwerk.
Klein loonbedrijf	loonbedrijf met minder dan *f* 125.000,- omzet uit agrarisch loonwerk.
Loonbedrijven	alle bedrijven die meer dan *f* 10.000,- omzet uit agrarisch loonwerk hebben.
Loonspuiten	spuitwerkzaamheden door loonbedrijf.
Loonwerksector	alle loonbedrijven
Los-vaste arbeidskrachten	werknemers die enkele maanden per jaar niet op het bedrijf werkzaam zijn; het loonbedrijf maakt dan gebruik van de WW (onderbrekings- of ontslag WW).
Midden loonbedrijf	loonbedrijf met een omzet uit agrarisch loonwerk van *f* 125.000,- tot *f* 500.000,-.
Neven-loonbedrijf	loonbedrijf met de helft of minder van de totale omzet uit agrarisch loonwerk.
Overig loonbedrijf	geen andere specialisatie; dit houdt in minder dan twee derde van de omzet uit agrarisch loonwerk uit de akkerbouw of de weidebouw of de tuinbouw en meer dan 10% van de omzet uit agrarisch loonwerk in de tuinbouw.
Regio	Noord-Nederland (Groningen, Friesland en Drenthe), Oost-Nederland (Overijssel en Gelderland), West-Nederland (Noord-Holland, Zuid-Holland, Zeeland en Utrecht), Zuid-Nederland (Noord-Brabant en Limburg) en de provincie Flevoland.
Seizoenarbeidskracht	werknemer die alleen in de piekperioden ingezet wordt, werkt hoogstens enkele maanden per jaar op het loonbedrijf.

Specialisatie	zie akkerbouwloonbedrijf, weidebouwloonbedrijf, tuinbouwloonbedrijf, gemengd loonbedrijf en overig loonbedrijf.
Tuinbouwloonbedrijf	loonbedrijf met meer dan twee derde van de omzet uit agrarisch loonwerk uit de glastuinbouw en de vollegrondstuinbouw.
Vaste arbeidskracht	werknemer die het hele jaar in dienst is van het loonbedrijf.
Vaste klant	klant waarvan de loonwerker al aan het begin van het jaar weet dat hij daar werkzaamheden zal verrichten.
Weidebouwloonbedrijf	loonbedrijf met meer dan twee derde van de omzet uit agrarisch loonwerk uit de weidebouw.

Bijlage 2 Definities van agrarisch loonwerk

In dit onderzoek wordt onder loonwerk verstaan de exploitatie van land- en tuinbouwwerktuigen: het voor derden in hun landbouwonderneming met gebruikmaking van niet aan die derden toebehorende land- en tuinbouwwerktuigen, -machines en/of andere hulpmiddelen verrichten van werkzaamheden, betrekking hebbende op de bewerking van grond, de verpleging van gewassen, de oogst van landbouwprodukten en de bewerking van deze, dan wel het tot dit doel aan derden verhuren van dergelijke machines en werktuigen.

In het onderzoek wordt gebruik gemaakt van resultaten van andere onderzoeken. In die onderzoeken zijn echter afwijkende definities van agrarisch loonwerk gebruikt. De definities die het CBS en het LEI hanteren luiden als volgt:

In de publikatie "mechanisatie en dienstverlening in de land- en tuinbouw" (CBS;1987) wordt gesproken over dienstverlenende bedrijven. Deze dienstverlenende bedrijven in de land- en tuinbouw bestaan uit loonbedrijven en agrarische dienstverlenende bedrijven zonder machines, onder andere bedrijfsverzorgingsdiensten (het aantal bedrijven zonder machines was in 1985 beperkt tot 200). De dienstverlenende bedrijven zonder machines vallen dus niet onder de loonbedrijven. Onder loonwerk wordt door het CBS verstaan; "het met machines of werktuigen voor derden (waaronder voor de werktuigencoöperaties mede wordt verstaan de leden) ten behoeve van de land- en tuinbouw verrichten van plant-, zaai-, verplegings- en oogstwerkzaamheden, alsmede grondwerk en dergelijke welke periodiek noodzakelijk zijn. Onder het laatste wordt verstaan het schoonmaken van sloten, het leggen en schoonspuiten van draineerbuizen en het zandzuigen ten behoeve van bloembollenbedrijven" (CBS, 1981).

Bij de steekproeflandbouwbedrijven van het LEI wordt bij de kosten van het agrarisch bedrijf ook de kostenpost "loonwerk" (werk door derden) onderscheiden. In de Bedrijfsuitkomsten in de landbouw (Van Dijk, 1989) wordt werk door derden als volgt gedefinieerd: "ter onderscheiding van de losse arbeid en de arbeid in ploegenverband wordt onder werk door derden verstaan: werk verricht door personen die behalve hun arbeid ook de benodigde werktuigen leveren, bijvoorbeeld maaidorsen en loonspuiten. Het werk moet bovendien van dien aard zijn dat eigen uitvoering tot de mogelijkheden behoort". De kosten van loonwerk betreft "kosten van verricht loonwerk exclusief grondverbetering, drainage en werk door derden verricht aan op stam gekocht snijmais. De kosten van gewasbeschermingsmiddelen zijn niet in het werk door derden begrepen".

Bij de steekproeflandbouwbedrijven van het LEI worden dus een aantal activiteiten niet tot het loonwerk gerekend, die in dit onderzoek wel tot het loonwerk worden gerekend, zoals het leggen van drainage en grondverbetering.

Bijlage 3 Loonbedrijven in Flevoland

Over de positie van het agrarisch loonwerk in de moderne landbouw is een indruk verkregen aan de hand van gegevens van de loonbedrijven in Flevoland. In Flevoland is de verkaveling veel beter en zijn er minder kleine landbouwbedrijven dan in de rest van Nederland. Verder is de opleiding van de landbouwbedrijfshoofden in Flevoland hoger dan op het "oude land". Verwacht wordt dat de herstructurering van de landbouw in andere delen van het land zal leiden tot een landbouwstructuur die in een aantal opzichten op die van Flevoland zal gaan lijken. De organisatie en werkwijze van de loonbedrijven in Flevoland kan daarom enig inzicht verschaffen in het ontwikkelingspad van de loonbedrijven in de komende jaren.

Vergeleken zijn daarom 21 geënquêteerde loonbedrijven in Flevoland met alle overeenkomstige bedrijven in de enquête. Alleen bedrijven op het "oude land" die dezelfde specialisatie hebben en die in dezelfde grootteklasse zijn ingedeeld zijn in deze vergelijking meegenomen. De verdeling van de loonbedrijven over de specialisaties en de grootteklassen in Flevoland is weergegeven in tabel 2.6.

In paragraaf 6.2.1 is al geconcludeerd dat de loonbedrijven in Flevoland gemiddeld de grootste omzet uit agrarisch loonwerk hebben. Aangezien in deze bijlage loonbedrijven uit dezelfde grootteklasse met elkaar worden vergeleken, is al enigszins gecorrigeerd voor het verschil in bedrijfsgrootte. Ondanks deze correctie hebben de loonbedrijven in Flevoland een grotere totale omzet en een grotere omzet agrarisch loonwerk dan de vergelijkingsbedrijven. Aangezien bedrijven met dezelfde specialisaties met elkaar worden vergeleken is de verdeling van de omzet agrarisch loonwerk over de agrarische loonwerkzaamheden vrijwel gelijk.

In paragraaf 3.2 is geconstateerd dat de loonbedrijven in Flevoland een hoger percentage vaste medewerkers van het totaal aantal medewerkers hebben dan de loonbedrijven op het "oude land", ook in deze vergelijking tussen Flevoland en vergelijkingsbedrijven blijkt dit; zie tabel B.3.1. De werknemers in Flevoland hebben een hoger opleidingsniveau en meer agrarische kennis dan de werknemers op de referentiebedrijven; zie paragraaf 3.4.3. De personeelsleden werken in Flevoland nauwelijks op zondag, maar er wordt wel meer 's nachts en op zaterdag gewerkt. De bedrijven in Flevoland hebben meer machines, onder andere ruim twee keer zoveel grondontsmetters, precisiezaaimachines voor bieten, aardappelrooiers en bietenrooiers als de referentiebedrijven. Dit kan verklaard worden door het verschil in bouwplan tussen Flevoland en de overige akkerbouwgebieden. Alleen de grondontsmetter wordt in Flevoland beter benut. De benutting van de overige machines is niet significant verschillend. Het machinepark is ook vrijwel even oud op beide groepen loonbedrijven.

De loonbedrijven in Flevoland hebben meer klanten dan de referentiebedrijven, dit kan deels verklaard worden uit de grotere omzet uit agrarisch loonwerk. De gemiddelde omzet agrarisch loonwerk per klant is in Flevoland ook groter. Het is opvallend dat in Flevoland de loonbedrijven meer aandacht besteden aan het contact met de klant, waarschijnlijk hangt dit samen met het hogere opleidingsniveau van de boeren in Flevoland.

De grootste verschillen tussen de bedrijven in Flevoland en de referentiebedrijven liggen in de grotere loonbedrijven in Flevoland, in de betere opleiding van het personeel en in het intensievere contact met de klanten dat de bedrijven in Flevoland hebben. De verwachting lijkt daarom gerechtvaardigd dat de loonbedrijven in de toekomst meer aandacht zullen besteden aan de scholing van het personeel en de relatie met de klanten.

Tabel B.3.1 Kenmerken van loonbedrijven in Flevoland en referentiebedrijven in de rest van het land

Kenmerk	Flevoland	Referentiebedrijven overig Nederland
Gemiddelde totale omzet (x f 1.000,-)	1988	1241
Gemiddelde omzet agrarisch loonwerk (x f 1.000,-)	1326	696
% agrarisch loonwerk van omzet	67	56
% niet-agrarisch loonwerk van omzet	3	13
% agrarisch bedrijf van omzet	7	9
% handel van omzet	20	20
% hoofd-loonbedrijf	76	76
% vaste medewerkers van totaal	78	42
% medewerkers met LAS	31	20
% medewerkers met MAS/MTS	24	9
% werkt nooit op zondag	84	47
Gemiddeld aantal klanten	217	162
% vaste klanten	83	76
% enige loonwerker bij klant	39	40
Gemiddelde ouderdom loonbedrijf	41	59
Gemiddelde leeftijd bedrijfshoofd	49	51
% machines 0-2 jaar	22	21
% machines 3-6 jaar	30	40
% machines gebruikt gekocht	15	20
% bedrijfshoofden die toekomst zien voor opvolger	62	38
% bedrijven dat meer omzet agrarisch loonwerk verwacht	24	24
% bedrijven dat kleiner % agrarisch loonwerk verwacht	19	19
% bedrijfshoofden dat loonwerkactiviteiten ziet toenemen	67	38
% bedrijven met werk voor overheid	38	43
% bezoekt klant in de winter	76	43
% bezoekt klant na klacht	86	76
% bezoekt klant na overstappen van klant op andere loonwerker	57	52
% vindt reclame belangrijk	48	19
% verwijst naar en heeft afspraken met andere loonwerker	48	38
% bedrijven met computer	57	24
% berekent bezettingsgraad	57	43

Bijlage 4 Waardering van de criteria

De maximaal te behalen waardering op de diverse onderdelen is als volgt:

- modern machinepark 11 punten
  waarvan:
  - hoog percentage machines 0-2 jaar 3 punten
  - hoog percentage machines 0-6 jaar 3 punten
  - laag % machines ouder dan 10 jaar 2 punten
  - laag % gebruikt aangeschafte machines 3 punten

- positief toekomstbeeld bedrijfshoofd 11 punten
  waarvan:
  - ziet toekomst voor opvolger loonbedrijf 3 punten
  - ziet omzet agrarisch loonwerk op het eigen loonbedrijf toenemen 6 punten
  - ziet activiteiten toenemen 2 punten

- indruk van het loonbedrijf 11 punten
  waarvan:
  - welvarend bedrijf 4 punten
  - ondernemerschap 3 punten
  - ambitie ten aanzien van agrarisch loonwerk 4 punten

- fiscale winst 1987 4 punten

- omzetstijging 1983-1988 3 punten

De punten zijn zodanig verdeeld over de bedrijven dat als voor een bepaald criterium 4 waarderingsklassen zijn (bijvoorbeeld 3, 2, 1 en 0 punten) het aantal loonbedrijven in iedere waarderingsklasse ongeveer even groot is. Zo wordt de waardering het minst verstoord.

Nu valt er natuurlijk altijd te discussiëren over de gebruikte criteria en over de verdeling van de waardes over de criteria. De scores voor de onderscheiden criteria houden met elkaar verband. Bedrijven met hoge scores voor een criterium hebben veelal ook een significant grotere kans om hoog te scoren voor de andere criteria; zie ook tabel B.4.2. Een wijziging in de waardering van de criteria zal daarom niet totaal andere bedrijven naar voren laten komen als bedrijven die als kansrijk voor de toekomst gekwalificeerd zijn. De correlatie tussen de fiscale winst en de toekomstvisie van het bedrijfshoofd is klein. Evenals de correlatie tussen de moderniteit van het machinepark en de omzetverandering in de afgelopen vijf jaar klein is. Het zou eerder voor de hand liggen dat een omzetvergroting samen gaat met uitbreiding van het machinepark.

Tabel B.4.1 De beoordelingscriteria van loonbedrijven naar klasse van toekomstmogelijkheden

Kenmerk	Klasse				
	1	2	3	4	totaal
Aantal bedrijven	1029	859	547	267	2702
% machines 0-2 jaar	14	23	25	36	21
% machines 3-6 jaar	37	42	47	43	41
% machines 7-10 jaar	20	18	17	13	18
% machines ouder dan 10 jaar	30	17	11	9	20
% machines gebruikt gekocht	34	26	12	10	25
% van maximale score toekomst	23	42	53	64	39
% van maximale score enquêteurs	32	48	67	86	50
% bedrijfshoofden die toekomst zien voor opvolger	20	48	62	72	43
% bedrijven dat meer omzet agrarisch loonwerk verwacht	5	18	36	52	20
% bedrijfshoofden dat loonwerkactiviteiten ziet toenemen	36	53	62	62	49

Tabel B.4.2 Pearson's correlatiecoëfficiënten

	Machinepark	Toekomst visie bedrijfshoofd	Beoordeling	Fiscale winst	Omzet stijging 1983-1985
Machinepark	1.0000 P= .	.1590 P= .003	.2589 P= .000	.3359 P= .000	.0315 P= .296
Toekomstvisie	.1590 P= .003	1.0000 P= .	.3632 P= .000	.0252 P= .334	.3522 P= .000
Beoordeling	.2589 P= .000	.3632 P= .000	1.0000 P= .	.3354 P= .000	.3214 P= .000
Fiscale winst	.3359 P= .000	.0252 P= .334	.3354 P= .000	1.0000 P= .	.1013 P= .042
Omzetstijging	.0315 P= .296	.3522 P= .000	.3214 P= .000	.1013 P= .042	1.0000 P= .

P = significantie uitgedrukt in éénzijdig overschrijdingskans.