

**Grensoverschrijdend Inlenen van Arbeid  
in de agrarische sector**  
*Een branche-impressie*

Ir. Peter Baltus  
Projecten LTO Noord

Expertisecentrum Grensoverschrijdend Inlenen van Arbeid  
Lectoraat Flexicurity  
Kenniscentrum Arbeid  
Hanzehogeschool Groningen

Haarlem, 26 januari 2009

KCA WP 3

Het Kenniscentrum Arbeid (KCA) van de Hanzehogeschool Groningen levert via toegepast onderzoek een bijdrage aan de kenniscirculatie en innovatie op en rond de Noordelijke arbeidsmarkt. Het KCA bestaat uit vier samenwerkende lectoraten:

- Flexicurity
- Arbeidsparticipatie
- Arbeidsorganisatie en –productiviteit
- Duurzaam HRM-beleid

Dit Working Paper is een product van het Expertisecentrum Grensoverschrijdend Inlenen van Arbeid (GIA), dat in 2007 is opgericht door een Consortium onder leiding van het Kenniscentrum Arbeid van de Hanzehogeschool Groningen en daarnaast bestaand uit de Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars (VIA), MKB Noord, CNV en FNV.

Het Expertisecentrum is mogelijk gemaakt door een RAAK-MKB subsidie van de Stichting Innovatie Alliantie.

## Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	4
2	De arbeidsmarkt van nu en morgen .....	5
	2.1 Inleiding.....	5
	2.2 Economische ontwikkelingen .....	5
	2.3 Demografische ontwikkelingen.....	5
	2.4 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt .....	6
3	De agrarische sector en haar arbeidsmarkt .....	7
	3.1 Belang van de agrarische sector.....	7
	3.2 Ontwikkelingen binnen de agrarische sector.....	7
	3.3 De agrarische arbeidsmarkt .....	8
	3.4 Arbeidsmarktgerichte activiteiten LTO Noord.....	9
4	Buitenlandse arbeid in de agrarische sector .....	13
	4.1 Inleiding.....	13
	4.2 Buitenlandse werknemers in loondienst bij agrarische werkgevers .....	13
	4.3 Inleenarbeid .....	14
	4.4 Zelfstandige zonder personeel.....	15
5	Een blik vooruit.....	17
	Bijlage: ontwikkeling van onderliggende agrarische sectoren .....	18
	Literatuur .....	22

## 1 Inleiding

Op initiatief van de Vereniging van Internationale Arbeidsbemiddelaars (VIA) heeft het Kenniscentrum Arbeid van de Hanzehogeschool Groningen met en voor deze MKB-bedrijven het kenniscirculatieprogramma 'Grensoverschrijdend inlenen van arbeid' (GIA) ontwikkeld. Aanleiding was de ervaring dat product- en dienstinnovatie in de internationale arbeidsbemiddeling wordt bemoeilijkt door onduidelijkheid en onzekerheid. Bonafide arbeidsbemiddelaars en vakbonden klagen over malafide bedrijven die de regelgeving ontduiken en voor oneerlijke concurrentie zorgen. Potentiële klanten zijn onzeker over bonafide diensten die hen worden aangeboden en durven die niet te aanvaarden.

De eerste stap binnen het in 2007 gestarte GIA-programma was de oprichting van het Expertisecentrum Grensoverschrijdend inlenen van Arbeid door een consortium van de Hanzehogeschool Groningen, VIA, MKB Noord, CNV en FNV. Binnen het Expertisecentrum is vervolgens kennis opgebouwd over zich ontwikkelende constructies en praktijken rond arbeidsmigratie. Kernproduct is de website Grensoverschrijdend Inlenen van Arbeid, waarop op een toegankelijk wijze de belangrijkste juridische informatie over grensoverschrijdend inlenen van arbeid wordt gepresenteerd ([www.arbeidsmigratie.eu](http://www.arbeidsmigratie.eu)). De website is op 12 februari 2009 met een congres in het SER-gebouw in Den Haag officieel gelanceerd.

Het Expertisecentrum GIA heeft zich daarbij georiënteerd op een aantal specifieke sectoren waar relatief veel grensoverschrijdend arbeidsverkeer bestaat. Eén van die sectoren is de agrarische sector. Hoewel het kenniscirculatieprogramma geen mogelijkheden bood tot uitgebreid empirisch onderzoek, zijn op basis van deskresearch de recente ontwikkelingen op het terrein van grensoverschrijdend inlenen van arbeid in de agrarische sector in kaart gebracht. Dit rapport geeft een samenvatting van de belangrijkste ontwikkelingen op dit terrein.

Het rapport is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 geeft in vogelvlucht een overzicht van de actuele situatie op de Nederlandse arbeidsmarkt. In hoofdstuk 3 volgt een toespitsing op de agrarische arbeidsmarkt aan de hand van een aantal relevante feiten en cijfers. De ontwikkelingen binnen de sector op het gebied van grensoverschrijdend inlenen van arbeid komen vervolgens in hoofdstuk 4 aan de orde. Het rapport wordt in hoofdstuk 5 afgesloten met een vooruitblik op toekomstige ontwikkelingen in de sector op het gebied van grensoverschrijdend inlenen van arbeid.

## 2 De arbeidsmarkt van nu en morgen

### 2.1 Inleiding

Onder invloed van de economische ontwikkelingen zal de arbeidsmarkt de komende jaren ingrijpend veranderen. De maatschappij individualiseert (verschuivingen in verantwoordelijkheid in het sociaal stelsel), ontgroent en vergrijst. Die combinatie van ontgroening en vergrijzing dreigt op termijn voor een krappe arbeidsmarkt te zorgen. De verdere Europese integratie zal leiden tot een toenemende mobiliteit van werknemers. De komende jaren zal de arbeidsmarkt blijven flexibiliseren. Flexibele beloningstructuren en flexibeler arbeidsverhoudingen zullen verder in belang toenemen.

### 2.2 Economische ontwikkelingen

De wereldeconomie heeft de afgelopen jaren een sterke groei doorgemaakt. Begin 2008 is echter een afvlakking van deze groei te zien. In 2008 verwachtte de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) dat de Nederlandse economie in 2008 nog met 2,4% en in 2009 met 2,3% zou groeien. Het Centraal Plan Bureau (CPB) heeft haar raming voor de groei van de Nederlandse economie in 2008 bijgesteld van 2,25% naar 1,75%. In 2006 en 2007 bedroeg deze groei nog 3% per jaar. Inmiddels zijn de cijfers onder invloed van de kredietcrisis fors bijgesteld. De economie zal in 2009 niet groeien, een krimp wordt zelfs niet uigesloten (NRC, 2008). Er zal sprake zijn van een inflatie van respectievelijk 2% in 2008 en 2,4% in 2009. In 2007 bedroeg de inflatie nog 1,6%. De stijgende inflatie zal samengaan met hogere looneisen van werknemers en oplopende loonkosten. Zo bedraagt de gemiddelde cao-stijging over alle sectoren 2,75% in 2007 en in 2008 naar verwachting 3,25%.

### 2.3 Demografische ontwikkelingen

De potentiële beroepsbevolking tussen 15-64 jaar zal vanaf 2008 licht dalen en wel met 0,2% per jaar. De ontgroening en vergrijzing van de beroepsbevolking gaat door. Het aandeel jonger dan 35 jaar binnen de beroepsbevolking daalt van 36% in 2006 naar 34% in 2012. Het aandeel ouder dan 45 jaar binnen de beroepsbevolking stijgt van 37% in 2006 naar 41% in 2012. De participatiegraad van de beroepsbevolking is door de positieve economische ontwikkelingen echter gestegen van 67% in 2001 tot 70% in 2007. Deze toename is vooral toe te schrijven aan vrouwen (van 56% in 2001 naar 61,6% in 2007) en ouderen. Doordat het aantal banen tot 2012 veel sterker toeneemt dan de beroepsbevolking zal de krapte op de arbeidsmarkt verder toenemen. Vooral in relatief vergrijzde sectoren zoals de land- en tuinbouw zal een grote vervangingsvraag ontstaan (Portegijs et al, 2006).

## 2.4 Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt

Onder invloed van de geschetste economische en demografische ontwikkelingen is de arbeidsmarkt ingrijpend veranderd. Tussen het tweede kwartaal 2006 en 2007 nam het aantal banen toe met 207.000 tot een recordhoogte van 7,8 miljoen. De werkloosheid behoorde met 3,9% in 2007 al tot de laagste van Europa en nam in 2008 nog verder af.

De arbeidsparticipatie van vrouwen en ouderen is toegenomen. Doordat jongeren steeds langer doorstuderen is de arbeidsparticipatie van deze groep de afgelopen jaren afgenomen. Recent nam de arbeidsparticipatie van deze groep echter weer toe. Dit is waarschijnlijk te wijten aan de toename van het aantal bijbaantjes van scholieren en studenten. In 2006 hadden circa 65.000 jongeren geen baan en volgden geen opleiding. Van deze groep was circa 65% niet actief op zoek naar een baan. Hoewel de positie van allochtonen op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren is verbeterd, is er nog steeds sprake van een achterstand. Uit een onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP, 2006) blijkt dat van de autochtonen die recentelijk het middelbaar beroepsonderwijs hebben verlaten 33% een tijdelijke aanstelling heeft (Portegijs et al, 2006). Bij allochtone jongeren ligt dit percentage rond de 50%.

De Noord-Nederlandse arbeidsmarkt heeft zich de laatste paar jaren spectaculair verbeterd. Het aantal niet-werkende werkzoekenden was eind december 2007 terug gelopen tot 58.000. Ten opzichte van eind 2004, toen de werkloosheid op haar hoogtepunt was, is dat een afname van ruim 30.000, ofwel een daling van maar liefst 34%. Daarmee volgen de noordelijke provincies de landelijke ontwikkeling op de voet want ook de werkloosheid voor Nederland als geheel daalde met 34%. In Groningen (-33%) en Drenthe (-32%) is de daling iets minder, maar in Friesland is de werkloosheid sinds 2004 zelfs met 38% afgenomen (Broersma et al, 2008).

De werkloosheid loopt sinds 2008 weer op in heel Nederland en dus ook in het Noorden. Veel bedrijven vragen werktijdverkorting om de klap op te kunnen vangen zonder massaal personeel te hoeven ontslaan. Hoewel experts het er over eens zijn dat dit niets verandert aan het middellange termijn perspectief van een krappe Nederlandse arbeidsmarkt, betekent het landelijk en lokaal wel dat de werkloosheid op korte termijn oploopt en voor problemen zorgt voor individuele burgers, bedrijven en gemeenten.

De verdere uitbreiding van het vrij verkeer van werknemers uit de Europese Unie (EU) per 1 mei 2007 in Nederland heeft de grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit naar Nederland verder vergemakkelijkt. Voor Bulgaren en Roemenen is er wel nog steeds een tewerkstellingsvergunning (TWV) nodig. De krapte op de Nederlandse arbeidsmarkt zal de komende jaren in theorie ten dele kunnen worden opgevangen door de inzet van werknemers uit de nieuwe EU-lidstaten. In hoofdstuk 4 zullen we bezien op welke wijze grensoverschrijdende arbeidsmigratie uit andere EU-landen is waar te nemen op de arbeidsmarkt in de agrarische sector. Eerst schetsen we in hoofdstuk 3 de contouren van die sectorale arbeidsmarkt.

### **3 De agrarische sector en haar arbeidsmarkt**

#### *3.1 Belang van de agrarische sector*

Nederland bestaat uit 3,4 miljoen hectare land en 0,8 miljoen hectare water. Ongeveer 69 % van het land is in agrarisch gebruik (CBS Statline, 2009). De primaire land- en tuinbouw is onderdeel van het agrocomplex. Het gehele cluster van toelevering, productie, verwerking, distributie en afzet van agrarische producten is goed voor circa tien procent van het nationaal inkomen en tien procent van de werkgelegenheid (650.000 banen) in ons land. De verwachting is dat dit aantal banen de komende jaren gelijk zal blijven (Sanders, 2009). De recente economische ontwikkelingen zullen natuurlijk ook hun negatieve weerslag hebben op de agrarische arbeidsmarkt. De verwachting is echter dat deze ontwikkelingen naar verhouding geringer zullen zijn dan in andere sectoren. Dit hangt samen met het feit dat de sector voedsel produceert (Maat, 2009).

#### *3.2 Ontwikkelingen binnen de agrarische sector*

In het afgelopen decennium is er sprake geweest van een afname van het aantal geregistreerde land- en tuinbouwbedrijven met gemiddeld 3% per jaar. De productiemiddelen van de stoppers zijn over het algemeen over gegaan naar collega-bedrijven; schaalvergroting in de bedrijfstak is dus het gevolg. Tussen 1990 en 1995 verdubbelde het aantal grote bedrijven. Inmiddels is er ook sprake van een kleine groep megabedrijven met een omvang van minimaal 500 Nederlandse Grote Eenheden (NGE). Vooral in de glastuinbouw en champignonenteelt is een sterke daling in het aantal bedrijven opgetreden. Door de schaalvergroting en door mechanisering en automatisering neemt de arbeidsproductiviteit in de sector verder toe. Het aantal kleine (familie)bedrijven neemt door bedrijfsbeëindigingen en overnames steeds verder af. Hierdoor loopt de omvang van de gezinsarbeid sterk terug. De trends van Europeanisering, toenemende producteisen, concentratie in de handel en toenemende concurrentie gaan de komende jaren onverminderd door. Het belang van kennis en innovatie neemt hierdoor toe (Landbouw Economisch Instituut, 2008).

Bijlage 1 bevat een overzicht van de verschillende deelsectoren in de agrarische sector en ontwikkelingen in die marktsegmenten.

### 3.3 De agrarische arbeidsmarkt

#### *Flexibiliteit*

De behoefte aan arbeidsflexibiliteit in de agrarische sector is blijvend groot, maar verschilt voor de diverse deelsectoren. Glastuinbouw en Dierhouderij kennen een relatief vlakke arbeidsfilm, terwijl de arbeidsfilm binnen Open Teelten (akkerbouw, opengrondsgroenteteelt, fruitteelt, bloembollenteelt) sterk afhankelijk is van de oogstperioden van gewassen. Door de technologische ontwikkelingen, de verschuiving in de teeltperioden en pieken zal de behoefte aan flexibiliteit in de toekomst echter afnemen. Door de schaalvergroting zal de behoefte aan uitvoerend personeel, gespecialiseerd (technisch) personeel en leidinggevend personeel verder toenemen. Een aantal ondernemingen kiest niet voor schaalvergroting maar voor verbreding van de bedrijfsactiviteiten. Voorbeelden hiervan zijn zorgboerderijen, boerderijwinkels, boerencampings en bedrijven met (dag)recreatie. De komende jaren zullen ook steeds meer agrarische ondernemers naast hun bedrijf andere ondernemersactiviteiten gaan verrichten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het aanbieden van groene diensten en specialismen aan collega's en overheden. Dit zal vaak gebeuren als zelfstandige zonder personeel (ZZP'er). De glastuinbouwsector is veruit de grootste werkgever binnen de primaire land- en tuinbouw.

De primaire land- en tuinbouw biedt momenteel werk aan circa 370.000 personen. Hiervan zijn circa 60% werknemers, 33% meewerkende gezinsleden en 7% inleenkrachten (bron: EIM). Binnen de tuinbouw (glastuinbouw, opengrondsgroenteteelt, bloembollenteelt, fruitteelt en boomkwekerij zijn dat er 127.500 exclusief inleen- en uitzendkrachten (bron: PT). Experts binnen de Land- en Tuinbouw Organisatie (LTO) denken dat het percentage uitzendkrachten hoger zal zijn dan hiervoor vermeld. Voor 2007 werd dat geschat tussen de 15 en 20 %. Het percentage stijgt op dit moment sterk; met name de nieuwe, zeer grote glastuinbouwbedrijven laten hun eenvoudige werkzaamheden al verzetten door inleenkrachten, die bijna allemaal afkomstig zijn uit Polen.

Van de werknemers die bij de onderneming zelf in dienst zijn, is 10% tijdelijk in dienst. Hiervan werken circa 45.000 personen in de akkerbouw en vollegrond groenteteelt, 84.000 in de glastuinbouw, 21.000 in de bloembollen, 5.000 in de paddenstoelen, 19.000 in de boomkwekerij, 14.000 in de fruitteelt, 105.000 in de veehouderij en 75.000 in de agrarische dienstverlening en overige. Ongeveer 75% van de medewerkers met een vast dienstverband en 90% van de medewerkers met een tijdelijk dienstverband werkt in de tuinbouw. Van het personeel binnen de opengrondsbloemen-, glasgroenten- en bloembollenbedrijven is circa 40% een tijdelijke kracht. Bij de opengrondsgroente- en fruitbedrijven is dat zelfs 60% of meer. De tijdelijke krachten zijn voor circa 38% scholier of student en voor 33% huisman of huisvrouw.

Door de veranderde wet- en regelgeving blijft het voor bedrijven niet eenvoudig en relatief duur om tijdelijke werknemers te werven. Dit komt bijvoorbeeld door de hoge wachtgeldpremie voor kortlopende arbeidsovereenkomsten (korter dan één jaar). Om hieraan toch invulling te kunnen geven zijn nieuwe instrumenten nodig zoals nieuwe contractvormen (min-max, seizoenarbeid, drempelperiode, enzovoort), spreiding van de arbeidsfilm, samenwerking tussen bedrijven (horizontaal en verticaal), opzetten van



arbeidspools en aantrekkelijker maken van het werk. Het aantal seizoen- en piekwerknemers voor eenvoudige werkzaamheden zal hoog blijven, maar in totaal iets afnemen. In de praktijk wordt een groot deel van het seizoen- en piekwerk ingevuld door buitenlandse werknemers.

#### *(Nederlandse) werknemers*

De gemiddelde leeftijd van de werknemers in de agrarische sector is relatief laag; bijna 70 % van de werknemers is jonger dan 40 jaar (Wouters, 2007). Dat hangt samen met het feit dat de belangstelling om in de agrarische sector te werken al enkele jaren daalt (LEI, 2002). In de boomkwekerijsector is de gemiddelde leeftijd nog lager. De belangstelling om een agrarische opleiding te volgen en in de agrarische sector te werken daalt. Dit heeft zowel te maken met het imago van de sector als de aanzuigende werking van andere sectoren. De agrarische sector roept bij velen nog het beeld op van zwaar en vuil werk (slechte arbeidsomstandigheden) met weinig uitdaging en slechte carrièremogelijkheden. De verwachting is dan ook dat het aantal instromers in de sector verder zal dalen (Mentjox en Boon, 2006). Daarnaast wordt vaak gedacht dat de arbeidsvoorwaarden in de agrarische sector achterlopen bij die in andere sectoren.

Door schaalvergroting, technische ontwikkeling en globalisering neemt de behoefte aan gespecialiseerd (technisch) en hoger personeel toe. Dit personeel behoort tot de vaste kern van het bedrijf. Hierbij zullen hogere eisen worden gesteld aan het opleidingsniveau. Met name de werving van goed opgeleid personeel zal een steeds groter knelpunt gaan vormen (Boon en Mentjox, 2006). Hierbij is zowel sprake van een kwalitatief als een kwantitatief probleem. Als gevolg hiervan wordt het voor ondernemers steeds belangrijker om te investeren in opleiding en ontwikkeling van medewerkers. Ook de behoefte aan flexibele arbeid neemt toe. Voor gespecialiseerde (technische) functies en leidinggevende functies blijven werkgevers hoofdzakelijk aangewezen op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Binnen de sector worden veel initiatieven ontwikkeld om het imago te verbeteren. Voorbeelden hiervan zijn Groen Werkt, de Kassenklas, maatschappelijke stages en Gezond beleid ([www.gezondbeleid.nl](http://www.gezondbeleid.nl)). Groen Werkt is een voorlichtingscampagne van het Productschap Tuinbouw om jongeren te interesseren voor een carrière in de tuinbouw. De Kassenklas is een project waarbij leerlingen en studenten in een hypermoderne kas een opleiding kunnen volgen voor een beroep in de glastuinbouw. Door middel van maatschappelijke stages kunnen jongeren van 12 tot en met 14 jaar kennis maken met de agrarische sector.

#### *3.4 Arbeidsmarktgerichte activiteiten LTO Noord*

De behoefte aan arbeid in de agrarische sector blijft de komende jaren groot. Een groot deel van deze arbeid wordt ingevuld door medewerkers die vast of tijdelijk in dienst zijn van agrarische werkgevers. Zij vallen onder de agrarische cao's. LTO Nederland is als werkgeversorganisatie nauw betrokken bij het opstellen en afsluiten van de cao's in de

Glastuinbouw, Open Teelten, Dierhouderij en Paddenstoelensector. Doordat de agrarische sector afhankelijk is van de oogstperioden van gewassen is de arbeidsfilm aan fluctuatie onderhevig. Om hierop adequaat in te kunnen spelen zijn in de huidige agrarische cao's veel mogelijkheden opgenomen om arbeid flexibel in te zetten. Voorbeelden hiervan zijn de regeling Gelegenheidsarbeid, het jaarurenmodel, de uitgebreide regeling Glastuinbouw en de regeling seizoensarbeid in de Open Teelten. Naast flexibiliteit wordt in de cao's ondermeer aandacht geschonken aan de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden, naleving (paritaire meldpunten) en arbeidsomstandigheden (RI&E en Arbo catalogi). Samen met de preventiedienst STIGAS, opgericht door en voor de agrarische en groene sector, worden Arbo catalogi voor de agrarische sector ontwikkeld. In de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) wordt per bedrijf bekeken welke risico's er aanwezig zijn. Voor diverse sectoren zijn digitale branche RI&E's beschikbaar. In de Arbo catalogus worden oplossingen voor de risico's aangedragen.

### *Inleenarbeid*

Binnen de agrarische sector wordt steeds meer gebruik gemaakt van inleenarbeid (uitzendarbeid, detachering, payrolling en ZZP) om de behoefte aan flexibele arbeid in te vullen. Belangrijke voorwaarden hierbij zijn een goed hanteerbare wet- en regelgeving voor zowel werkgevers als werknemers en een duidelijke voorlichting daarover.

Ongeveer zes jaar geleden heeft LTO het initiatief genomen om ondernemers te helpen bij het vinden van bonafide uitzendbureaus door middel van het aanleggen van het Register Inleenarbeid Agrarisch (RIA) waarin uitzendbureaus zijn opgenomen die voldoen aan de wettelijke verplichtingen inzake de betaling van lonen en sociale premies ([www.kiesria.nl](http://www.kiesria.nl)). Het project is erg succesvol gebleken en heeft de illegaliteit in de sector teruggedrongen. Eind 2008 waren meer dan 370 uitzendbureaus gecertificeerd, die samen ruim 75% van de agrarische uitzendmarkt voor hun rekening namen. De normen die aan RIA-bedrijven gesteld worden hebben mede de basis gelegd voor de nieuwe NEN 4400 -01 en 4400 -02 normen voor uitzendbureaus. Inmiddels is politiek bepaald dat indien inleners gebruik maken van NEN 4400 gecertificeerde uitzendbureaus er geen sprake is van inlenersaansprakelijkheid voor het Wettelijk Minimumloon. Het is nog niet bekend wanneer dit politieke besluit geëffectueerd wordt.

### *Payrolling*

LTO seizoensarbeid zet zich in om de administratieve lasten voor ondernemers te verminderen en de risico's te beperken. Hiervoor is samen met Nedflex een payrollproduct ontwikkeld. Het payrollbedrijf verzorgt de salarisadministratie en is juridisch werkgever. Het verzorgt de loonstroken, regelt de aanmelding bij de belastingdienst, vraagt indien nodig een sofinummer aan en zorgt voor doorbetaling bij ziekte. De inlener (boer of tuinder) blijft de feitelijke werkgever en is verantwoordelijk voor zaken zoals werving en selectie, huisvesting, goede arbeidsomstandigheden en vervoer ([www.seizoenarbeid.nl](http://www.seizoenarbeid.nl)).

### *Buitenlandse werknemers*

Tevens zorgt seizoensarbeid voor administratieve lastenverlichting door middel van dienstverlening in het kader van de zorgverzekering en de aanvraag van tewerkstellingsvergunningen (TWV's) voor Bulgaren en Roemenen. Inmiddels kan voor buitenlandse werknemers een zorgverzekering zonder eigen risico worden aangeboden ([www.seizoenarbeid.nl](http://www.seizoenarbeid.nl)). Om buitenlandse werknemers in Nederland te kunnen laten werken is het noodzakelijk om zorg te dragen voor goede huisvesting. Brandveiligheid en hygiëne vormen hierbij belangrijke uitgangspunten. De regionale LTO organisaties zijn betrokken bij diverse gemeentelijke en regionale werkgroepen over huisvesting van buitenlandse werknemers en zal op basis hiervan een overzicht van "best practices" samenstellen. Bovendien is LTO vertegenwoordigd in het bestuur van de Stichting Keurmerk Internationale Arbeidsbemiddeling (SKIA) (<http://www.via-eu.com/skia>).

### *ZZP*

LTO heeft met ondersteuning van Colland, de Provincie Zuid Holland (RPA Rijn Gouwe) en het ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (LNV) een website compleet met digitale marktplaats ingericht om de vraag naar en het aanbod van ZZP'ers bij elkaar te brengen. De website [www.ltozzp.nl](http://www.ltozzp.nl) staat open voor ZZP'ers die een opdracht zoeken. Voor plaatsing wordt gecontroleerd of de ZZP'ers aan de gestelde voorwaarden voldoen. Op de site kunnen ook boeren en tuinders die een ZZP'er zoeken een oproep plaatsen. Daarnaast bevat de site veel nuttige informatie over ZZP. Door middel van Freelance Services worden de administratieve lasten voor ZZP'ers uit handen genomen. Er zijn diverse dienstverleningspakketten in ontwikkeling met bijvoorbeeld ondersteuning bij het opstellen van overeenkomsten en leveringsvoorwaarden, administratieve ondersteuning, aanvragen van VAR-verklaringen en verzekeringen voor ZZP'ers. Er wordt gewerkt aan een convenant met de belastingdienst om ervoor te zorgen dat agrarische ondernemers eenvoudig aan een VAR-verklaring voor ZZP activiteiten kunnen komen, zonder dat er drie opdrachtgevers noodzakelijk zijn.

### *Jonggehandicapten*

Een grote groep jonggehandicapten (Wajongers) wil praktisch aan de slag in de agrarische sector. Dit is ondermeer gebleken uit het project "Jong Actief", waarbij LTO Nederland in 2007 betrokken was. Ook agrarische werkgevers zijn in principe bereid om Wajongers in dienst te nemen indien aan een aantal randvoorwaarden wordt voldaan. Het belangrijkste is dat de administratieve procedures van de belastingdienst en het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) beter op elkaar worden afgestemd en dat de jonggehandicapten goed worden begeleid. Met het concept Jongerencoach is (in het zuiden) ervaring opgedaan met het begeleiden van deze doelgroep.

### *Werkgelegenheidsprojecten*

Voor diverse doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt is het nog steeds moeilijk om een passende baan te vinden. Hierbij kan gedacht worden aan jongeren met een afgebroken opleiding, allochtonen, ouderen, mensen met een detentieverleden, etcetera. De regionale LTO organisaties zijn betrokken bij diverse arbeidsmarktprojecten in de agrarische sector. Bij het RPA Rijn Gouwe wordt een project gestart om nieuwe werknemers in de sector te laten instromen en ervaren medewerkers en stoppende agrarische ondernemers om te scholen tot manager of technisch specialist. Projecten LTO Noord heeft de ambitie om een samenwerkingsverband te starten met allochtone uitzendbureaus in Rotterdam om allochtone jongeren te plaatsen bij agrarische bedrijven. Daarnaast zijn de regionale LTO organisaties betrokken bij de personeelsvoorziening voor de nieuwe glastuinbouwgebieden zoals Terneuzen, de Koekoekspolder, Klazienaveen/Emmen, Ens/Luttelgeest, Agriport A7 en Californie Limburg.

## 4 Buitenlandse arbeid in de agrarische sector

### 4.1 Inleiding

Voor relatief eenvoudige (vaak seizoensgebonden) werkzaamheden wordt steeds meer een beroep gedaan op werknemers uit de Europese Unie (EU). Zowel de behoefte aan flexibiliteit als de geringe attractiviteit van de sector voor jonge autochtonen werken dat in de hand. We zagen in paragraaf 3.3 al dat in de praktijk een groot deel van het seizoen- en piekwerk in de agrarische sector door inleenkrachten wordt uitgevoerd en dat met name de nieuwe, zeer grote glastuinbouwbedrijven al hun eenvoudige werkzaamheden laten verzetten door inleenkrachten, die bijna allemaal afkomstig zijn uit Polen. Het aantal werknemers uit Midden en Oost-Europa (MOE-landen) is inmiddels gestegen tot 21%, terwijl het aandeel van allochtone Nederlanders in de agrarische sector is gedaald van 16% in 2004 tot 6% in 2006 (Ecorys, 2007). In dit hoofdstuk schetsen we een impressie op hoofdlijnen aan de hand van de drie juridische hoofdvormen via welke MOE-landers worden ingeschakeld: inleenarbeid; buitenlandse werknemers in loondienst en ZZP'ers.

### 4.2 Buitenlandse werknemers in loondienst bij agrarische werkgevers

Er zijn te weinig mensen in Nederland beschikbaar om het vaak seizoenmatige werk te verzetten. Voor het invullen van seizoen- en piekwerk wordt naast scholieren, studenten, huisvrouwen en –mannen vaak gebruik gemaakt van buitenlandse, met name Poolse, werknemers. We concentreren ons daarbij in deze paragraaf op buitenlandse werknemers die (tijdelijk) bij een agrarische werkgever in loondienst komen.

Door de open grenzen is de invulling van vacatures op deze manier gemakkelijker geworden. In de afgelopen jaren was het vooral dankzij het LTO-project seizoenarbeid mogelijk om een tewerkstellingsvergunning (TWV) voor Midden- en Oost-Europese werknemers te krijgen. Dit ging echter wel met de nodige administratieve lasten gepaard. Door het openstellen van de grenzen voor burgers uit de EU-landen zijn de keuzemogelijkheden voor ingezetenen van de nieuwe EU-landen, waar sinds 1 mei 2007 vrij verkeer voor geldt, toegenomen.

In de periode van de TWV waren ze voor de duur van de TWV aan een bepaalde werkgever gebonden. Die periode is voorbij. Steeds meer kiezen de buitenlandse krachten nu voor (volgend) werk buiten de agrarische sector. Het zal daarom steeds moeilijker worden om deze werknemers te werven en te binden aan de sector. Zes op de tien Polen en andere Oost-Europeanen die in ons land via uitzendbureaus werken, blijven hier minder dan vier maanden. Een groep van 3 procent werkt langer dan een jaar in Nederland (NRC, 2008). Daardoor zal naar verwachting een verschuiving optreden naar arbeidskrachten uit Roemenië, Bulgarije en naar nieuwe landen buiten

de EU (Wit-Rusland, Oekraïne). Voor deze arbeidskrachten is nog steeds een TWV verplicht. Om voor een TWV in aanmerking te komen dient de werkgever ondermeer aan te tonen dat personeelsadvertenties zijn geplaatst, uitzendbureaus zijn ingeschakeld om personeel te werven uit EU-landen en dat Eures is ingeschakeld voor de werving van prioriteitsgenietend aanbod. Overigens is de verwachting dat vanuit Roemenië en Bulgarije kleinere aantallen werknemers beschikbaar komen dan uit Polen. Beide landen zijn kleiner en kennen een flinke economische groei. Bovendien liggen beide landen verder weg. Bij werknemers uit Wit-Rusland en Oekraïne zal illegaliteit aan de orde blijven.

De werkgever draagt als regel de zorg voor de huisvesting van de buitenlandse krachten die hij (tijdelijk) in loondienst neemt. Bij de huisvesting dient rekening te worden gehouden met de voorschriften inzake brandveiligheid, hygiëne en maximaal in rekening te brengen huurkosten. Daarnaast dient te worden nagegaan welke voorschriften de gemeente eventueel in het bestemmingsplan heeft opgenomen rond de huisvesting van seizoensarbeiders.

#### 4.3 *Inleenarbeid*

In de afgelopen jaren heeft een sterke verschuiving plaatsgevonden richting buitenlandse uitzendkrachten. Geschat wordt dat ongeveer 25.000 tot 35.000 buitenlandse (met name Poolse) uitzendkrachten in de agrarische sector actief zijn. Inleenarbeid wordt binnen de agrarische sector steeds belangrijker, zoals we ook al in paragraaf 3.3 stelden. Dit wordt met name veroorzaakt door de steeds ingewikkelder wet- en regelgeving. Door inleenarbeid kan de zorg voor naleving bij andere partijen zoals uitzendbureaus worden gelegd. Het gevaar dreigt echter volgens sommigen dat het aanbod van uitzendkrachten op een krappere toekomstige arbeidsmarkt langzaam opdroogt. Inschattingen uit de branche van de internationale arbeidsbemiddeling wijzen echter op grote aantallen buitenlandse werknemers die uit Engeland terug komen naar het vaste land en daarmee beschikbaar komen voor de Nederlandse arbeidsmarkt.

Moderne bedrijven uit de glastuinbouw en de vollegrondsector hebben relatief weinig vaste krachten meer in dienst en maken vooral gebruik maken van losse arbeid. Handels-, be- en verwerkende bedrijven hebben voornamelijk vaste krachten in dienst. Tijdens piek- en vakantietijden maken zij in toenemende mate gebruik van losse krachten. Bedrijven uit de bedekte teelten vormen hiervan een gemiddelde. Opmerkelijk is dat familiebedrijven bij voorkeur werken met vaste krachten en tijdelijke krachten die op de eigen loonlijst staan.

Bij inleenarbeid is een sluitende certificering van uitzendbureaus en het zo goed mogelijk inzetten van ervaren krachten van groot belang. Om invulling te geven aan een sluitende certificering hebben de regionale LTO-organisaties het Register Inleenarbeid Agrarisch (RIA) keurmerk in het leven geroepen ([www.kiesria.nl](http://www.kiesria.nl)). In dit register zijn uitzendbureaus opgenomen die voldoen aan de wettelijke verplichtingen inzake de betaling van lonen en sociale premies. Het keurmerk is inmiddels omgebouwd tot de NEN 4400 norm. Naast Nederlandse uitzendbureaus (NEN 4400-1) kunnen ook buitenlandse uitzendbureaus (NEN 4400-2) worden gecertificeerd. Om te voorkomen

dat wordt gewerkt met niet-gecertificeerde uitzendbureaus is in de agrarische cao's de inlenersaansprakelijkheid overeengekomen. De agrarische ondernemer is daarbij aansprakelijk voor de uitbetaling van lonen en afdracht van de sociale premies indien het uitzendbureau niet aan zijn verplichtingen voldoet. Op korte termijn wordt deze afspraak ook wettelijk verankerd voor alle sectoren.

#### 4.4 *Zelfstandige zonder personeel*

Het uitbesteden van een deel van de bedrijfsvoering aan een zelfstandige zonder personeel (ZZP'er) wint in de agrarische sector eveneens steeds verder aan populariteit. In 2006 groeide het aantal zelfstandigen volgens het CBS met 7,7%. Inmiddels zijn er al één miljoen zelfstandig ondernemers in Nederland. De Nederlandse arbeidsmarkt flexibiliseert voornamelijk door het toenemend aantal ZZP'ers. De groei van de totale werkgelegenheid in Nederland zat voor 40% in de toename van het aantal zelfstandigen, waaronder veel ZZP'ers. Het zijn meestal zeer kundige en betrokken medewerkers en de bijbehorende administratieve lasten voor de inlenende ondernemer zijn meestal gering. Bovendien biedt ZZP aan ondernemers die hun bedrijf afbouwen of er al mee gestopt zijn een goede mogelijkheid om extra inkomsten te genereren.

LTO verwacht dat ZZP een belangrijk arbeidsmarktinstrument gaat worden in de agrarische sector. Daarom is besloten om samen met Colland een marktplaats in te richten waar vraag en aanbod elkaar kunnen ontmoeten. De website [www.ltozzp.nl](http://www.ltozzp.nl) staat open voor ZZP'ers die een opdracht zoeken. Voordat het aanbod op de site wordt geplaatst, wordt gecontroleerd of de ZZP'er aan de gestelde voorwaarden voldoet. Op de site kunnen ook boeren en tuinders die een ZZP'er zoeken een oproep plaatsen. Daarnaast bevat de site veel nuttige informatie over ZZP.

Ook buitenlandse EU-ondernemers kunnen dankzij het vrij verkeer van diensten in Nederland aan de slag als ZZP'er. Dit geldt zowel voor zelfstandigen uit de oude EU-landen als uit de nieuwe EU-landen (inclusief Bulgarije en Roemenië). Op dit moment bieden diverse Poolse ZZP'ers hun diensten aan in de land- en tuinbouw. Ook enkele Roemenen en Bulgaren bieden hun diensten aan. Niet uitgesloten moet worden dat deze mensen de "ZZP route" kiezen om onder een tewerkstellingsvergunning uit te komen. In de periode waarin er nog geen vrij verkeer was van MOE-werknemers (vóór mei 2007) kwam dat regelmatig voor bij Poolse mensen. Verder zijn bemiddelaars actief die Roemenen en Bulgaren als ZZP'er aanbieden. In negen van de tien gevallen is sprake van schijnconstructies en loop de agrarische klant grote risico's op boetes en naheffingen. De LTO-organisatie zet zich sterk in om illegaliteit en uitbuiting terug te brengen. Dat doet LTO door projecten als omschreven in paragraaf 3.4 en door het geven van informatie en advies. Werkgevers kunnen sinds 1 december 2008 op één plaats in de organisatie terecht met al hun vragen over arbeid; de LTO Noord werkgeverslijn. ([www.ltonoord.nl/werkgeverslijn](http://www.ltonoord.nl/werkgeverslijn)). De website van het expertisecentrum Grensoverschrijdend Inlenen van Arbeid ([www.arbeidsmigratie.eu](http://www.arbeidsmigratie.eu)) biedt een overzicht van de belangrijkste arbeids- en sociaal zekerheidsrechtelijke en fiscale aspecten van de diverse vormen van het inschakelen van arbeid uit de MOE-landen, zoals

bijvoorbeeld het in loondienst werken bij een werkgever, inlenen via uitzendbureaus, opdrachtverstrekking aan buitenlandse bedrijven en ZZP.



## 5 Een blik vooruit

De vraag is hoe de (tijdelijke arbeids)migratie vanuit Oost-Europa zich in de toekomst zal ontwikkelen. Blijven de Oost-Europeanen (komen) of gaan ze terug? Voor de hele arbeidsmarkt geeft de Raad voor Werk en Inkomen daarover in haar laatste jaarlijkse arbeidsmarktanalyse de volgende bespiegelingen (RWI, 2008). Naar verwachting zal de groei van de tijdelijke arbeidsmigratie vanuit Oost-Europa nog wel een aantal jaren aanhouden. Het toenemend aanbod van goedkope lijndiensten (per bus maar ook per vliegtuig) speelt hierin ook een rol. Op de langere termijn zal de economische ontwikkeling in de nieuwe EU-lidstaten van doorslaggevende betekenis zijn. De meeste onderzoeken waarin stromen van (tijdelijke arbeids)migranten vanuit de nieuwe EU-lidstaten naar West-Europese landen (van MOE-8 naar EU-15) worden geprognosticeerd, gaan uit van (een zekere mate van) convergentie (CPB, 2004). Voor Oost-Europeanen wordt bij een goed lopende binnenlandse economie de (financiële) noodzaak om (tijdelijk) in het buitenland te gaan werken minder. Op dit moment werken er bijvoorbeeld al niet veel Tsjechen in West-Europa, om de eenvoudige reden dat dat land zelf relatief welvarend is. De European Bank for Reconstruction and Development (EBRD), ook wel bekend als de Oost-Europabank, meldde vorig jaar dat doordat veel Polen in West-Europa zijn gaan werken er in dat land een arbeidstekort is ontstaan (EBRD, 2007). Daardoor stijgen de lonen in Polen nu scherp. Dat in combinatie met de sterke economische groei zou er volgens de EBRD toe kunnen leiden dat de Polen weer terug naar huis gaan. Ook Roemenië heeft ondertussen te kampen met een arbeidstekort. Doordat de afgelopen jaren zo'n twee miljoen Roemenen hun land hebben verlaten om in West-Europa (met name in Spanje en Italië) aan het werk te gaan, kunnen een half miljoen vacatures niet worden vervuld (vooral in de bouw, de auto- en de machine-industrie).

De vraag vanuit de Nederlandse agrarische arbeidsmarkt blijft voorlopig bestaan. LTO Noord verwacht dat het aantal buitenlandse werknemers in de agrarische sector voorlopig verder toe zal nemen. Tevens zal het aantal werknemers groeien dat via een uitzendbureau of een payroll-organisatie werkt. Het zal echter moeilijker worden om specifiek Polen in de Nederlandse vraag te laten voorzien. Op dit moment zijn er signalen dat het steeds lastiger wordt voor uitzendbureaus om Poolse mensen te werven. De lonen in Polen stijgen snel; de koersverhouding tussen de Poolse munt en de euro verandert (de Poolse valuta wordt minder waard); huisvesting in Nederland is schaars en duur. Bovendien gaan steeds meer Poolse werknemers aan de slag in landen die beter betalen en/of dichterbij Polen liggen. Dat betekent dat andere landen mogelijk belangrijker zullen worden in het voorzien van de agrarische arbeidsmarkt in Nederland.

## **Bijlage: ontwikkeling van onderliggende agrarische sectoren**

(Bron: LTO POP notitie, uitwerking sectorvisies)

a) **Melkvee:**

In 2003 waren er 25.000 melkveehouderijbedrijven. Tot 2013 zal het aantal bedrijven dalen tot 16.500. Het melkquotum wordt nu door 1,47 miljoen koeien vol gemolken, dit zal door productieverhoging slechts licht toenemen. Hoewel ook in de melkveehouderij de schaalvergroting door zal gaan, zal het gezinsbedrijf kenmerkend blijven. Bedrijven in verstedelijkte gebieden zullen zich meer richten op verbreding van het bedrijf (in de breedste betekenis van het woord), in andere regio's zullen ze zich vooral richten op efficiency. Rond arbeid zal naar slimme oplossingen gezocht moeten worden voor pieken in de arbeidsfilm en/of planmatig terugkomende werkzaamheden (bijvoorbeeld melken).

b) **Varkenshouderij:**

De omvang van de varkensstapel zal zich stabiliseren op de huidige 11 miljoen varkens. Deze zullen op ongeveer 5000 bedrijven (nu 10.000) gehouden worden. De meeste bedrijven zullen zich door kunnen ontwikkelen op hun huidige locatie, anderen (naar schatting 500) zullen zich verplaatsen, bijvoorbeeld naar megabedrijven in gebieden met ruimte. De behoefte aan vreemde arbeidskrachten voor gespecialiseerde werkzaamheden zal sterk toenemen. Verbreding van bedrijven zal niet veel plaatsvinden.

c) **Pluimveehouderij:**

In 2003 kende de pluimveehouderij 3300 gezinsbedrijven met ongeveer 100 miljoen kippen. Naar verwachting zal de leghennenstapel met 15 tot 20 % dalen, de vleeskuikenstapel zal met 1- tot 30 % krimpen. De productie zal plaats vinden op grote bedrijven, die voor een deel op nieuwe locaties gebouwd zal moeten worden. De sector is reeds sterk geautomatiseerd. Automatisering zal nog verder in belang toenemen. Ondanks dat zullen hoogwaardige arbeidskrachten beschikbaar moeten zijn voor de sector. Met name rond niet dagelijkse werkzaamheden zal een sterke behoefte zijn aan tijdelijke arbeidskrachten.

d) **Schapenhouderij:**

Nederland telt ongeveer 1,2 miljoen schapen die op ongeveer 15.000 bedrijven beroepsmatig gehouden worden, in een aantal gevallen als neventak. De komende jaren zal een aantal schapenbedrijven verder professionaliseren en qua omvang groeien. Dit zullen met name de bedrijven zijn die zich met landschapsbeheer bezig houden. Daarnaast zal de markt voor vlees de komende jaren groeien, met name onder invloed van de niet westerse allochtonen.

e) **Geitenhouderij:**

De geitenhouderij is een kleine maar groeiende sector. Op dit moment zijn er ongeveer 350 bedrijven die per bedrijf tot 1500 geiten houden. Er zal een zeer sterke schaalvergroting op gaan treden waardoor de behoefte aan vreemde arbeid (niet gezinsarbeid) toe zal nemen.

f) **Kalverhouderij:**

Nederland kent ongeveer 3000 gezinsbedrijven in de kalverhouderij met in totaal ruim 750.000 kalveren. Tot 2013 zal de sector op sterkte blijven; de huidige bedrijven zijn met hun (inmiddels verplichte) groepshuisvesting klaar voor de toekomst.

g) **Akkerbouw en vollegrondsgroenteteelt:**

Momenteel zijn er circa 46.000 bedrijven met akkerbouwgewassen. Op ruim 12.600 bedrijven is akkerbouw de belangrijkste bron van inkomsten. In 2003 bedroeg het aantal arbeidskrachten bijna 28.000, waarvan bijna 17.000 bedrijfshoofden en ruim 6500 andere gezinsleden. Het aantal niet gezinsleden bedroeg 4.400.

Er zijn ruim 6600 bedrijven die vollegrondsgroentengewassen telen. De werkgelegenheid bedroeg in 2003 inclusief tijdelijke, maar exclusief inleen- en uitzendkrachten bijna 5.600 fte. Het aantal gezins- en vaste krachten neemt af ten gunste van het aandeel tijdelijke krachten. De akkerbouw en vollegrondsgroentebedrijven gaan een moeilijke toekomst tegemoet; herzieningen van het EU beleid dwingen tot schaalvergroting en kostprijsverlaging. De hoge grondprijzen in Nederland staat dat echter in de weg. Schaalvergroting zal doorzetten maar moeilijk gaan. De bedrijven zullen zich meer en meer gaan richten op het kwalitatief beste segment van de markt en zullen sterk behoefte blijven houden aan tijdelijke medewerkers om pieken in arbeid op te vangen. Bulkproductie zal in Nederland niet van de grond komen. In gebieden met een lagere grondprijs (buitenland) zal die productie met name daar rendabel plaats kunnen vinden. Daardoor zal de noodzaak van ondernemers in die gebieden om te intensiveren af nemen waardoor in Nederland de ruimte in de markt voor hoogwaardige producten minimaal gelijk zal blijven.

h) **Glastuinbouw:**

De glastuinbouwsector is belangrijk voor de Nederlandse economie. In 2004 kent de sector een productiewaarde van ruim 4,6 miljard euro, waarvan ongeveer 1/4 door de glasgroenten werd gegenereerd en 3/4 door de glassierteelten. De sector realiseert een positief saldo op de Nederlandse handelsbalans van 4 miljard euro.

De komende jaren zal het areaal glas doorgroeien tot meer dan 11.500 ha, met een gemiddelde bedrijfsomvang van 5 ha (in 2003 was dat 1,56 ha). In 2004 bood de bedrijfstak werk aan bijna 94.000 arbeidskrachten (41.000 fte vast, 15.750 fte tijdelijk). Daarnaast werkten nog eens 15.750 inleenkrachten. Ontwikkelingen zullen voor een deel plaatsvinden op nieuwe locaties. Op dit moment zijn bedrijven van 80 ha glastuinbouw in ontwikkeling. Met name door de

toename van het areaal belichte teelten, vlakken arbeidspieken enigszins af. Automatisering zal de behoefte aan arbeid doen dalen. De behoefte aan arbeid zal echter groot blijven, maar gedeeltelijk verschuiven naar hogere (technisch, leidinggevend) functies.

De verplaatsende bedrijven zullen in de nieuwe gebieden op zoek moeten naar personeel. In veel gevallen is in de betreffende regio geen gespecialiseerd personeel beschikbaar. Het zal veel creativiteit vragen van de ondernemers om goed geschoolde mensen in de betreffende regio beschikbaar te krijgen.

i) **Boom- en vaste plantenteelt:**

In 2004 bedroeg het totale areaal 13.749 ha in de vollegrond, 1128 ha pot- en containerteelt buiten en 395 ha glasteelt. De werkgelegenheid bedroeg in 2003 ongeveer 9.000 vaste mensen en 4.000 tijdelijke medewerkers. De sector zal extra ruimte nodig hebben om zich door te ontwikkelen. De oppervlakte gewassen zal naar verwachting toenemen van de huidige 13.500 naar 20.000 ha. Dit zal gerealiseerd worden door minder bedrijven (schaalvergroting). Door de structuur van de sector blijven veel werkzaamheden seizoensgebonden.

j) **Bloembollensector:**

In 2004 werden in Nederland op ongeveer 2.500 bedrijven 25.000 ha bloembollen verbouwd. Het PT schat de werkgelegenheid in de sector op 17.000. Ook in deze sector zal schaalvergroting plaats vinden onder gelijktijdige afname van het aantal bedrijven. Hierdoor zal meer vreemd (vaak tijdelijk) personeel aangetrokken worden onder leiding van professionele managers. Met name het opleidingsniveau van de vaste medewerkers zal hierdoor stijgen.

k) **Fruiteelt:**

In 2004 waren er in Nederland ongeveer 2.500 fruittelers met een areaal van 19.000 ha. De werkgelegenheid bedroeg in 2003 ongeveer 7.000 personen (exclusief inleenarbeid), waarvan ongeveer de helft gezinskrachten. De verwachting is dat in 2015 nog 1750 telers over zullen zijn op 17.000 ha. Derhalve zal de gemiddelde bedrijfsgrootte relatief beperkt toenemen (30 %). Met name de snoei en plukperiode zal veel seizoensgebonden arbeid blijven vragen. Daarnaast zal de beschikbaarheid van goed geschoolde arbeidskrachten gaan knellen; de aanmeldingen voor MBO fruitteeltopleidingen zullen laag blijven.

l) **Biologisch-dynamische en EKO land- en tuinbouw:**

De gemiddelde areaalsomvang stijgt en zakt door de jaren heen. In 2004 bedroeg het aantal Demeter licentiehouders 175 met een gezamenlijke oppervlakte van 5.143 ha. Daarnaast zijn er ongeveer 1400 EKO bedrijven die gezamenlijk ongeveer 40.000 ha betelen. Het werk wordt over het algemeen gedaan door de ondernemer en zijn gezin. Vaak is de productie kleinschalig, maar arbeidsintensief. Het aantal medewerkers wordt geschat op 1 per bedrijf. De verwachting is dat het areaal en de werkgelegenheid zal stijgen. Dit zal echter relatief beperkt blijven.

m) **Paddenstoelensector:**

De paddenstoelensector is een sector die sterk onder druk staat, waarbij het aantal bedrijven (350) en het aantal eigenaren en meewerkende gezinsleden (700) de laatste jaren sterk is teruggelopen. Het totaal aantal werknemers (4200) is ook afgenomen, maar minder sterk. Hierbij is er wel sprake van een verschuiving van vaste krachten naar een grotere inzet van losse krachten. Er werken veel jonge vrouwen in de sector. In de paddenstoelensector is sprake van schaalvergroting, net zoals in de gehele tuinbouw. Ongeveer een derde van de totale kosten zijn arbeidskosten. Als aandeel van de totale kosten zijn de arbeidskosten constant gebleven door de jaren heen. De opbrengsten zijn bij de kosten achtergebleven, waardoor de arbeidskosten als aandeel van de opbrengsten zijn gestegen. De helft van de ondernemers verwacht dat het bedrijf noch groeit noch krimpt. Ongeveer 15 procent van de ondernemers verwacht groei en 35 procent verwacht een (verdere) krimp. Het algehele beeld is dat de komende jaren een kleine afname van de werkgelegenheid verwacht kan worden.

**Samenvatting ontwikkelingen per sector**

Ontwikkeling	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
Schaalvergroting	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+
Toename behoefte vreemde arbeid	+	+			+		+	+	+	+	+	+	+
Afvlakken pieken arbeidsfilm								+					
Toename pieken arbeidsfilm	+		+		+		+			+	+		
Gebrek aan middenkader		+						+	+	+	+		
Bedrijven in "nieuwe" gebieden		+	+					+					

a: Melkvee

b: Varkenshouderij

c: Pluimveehouderij

d: Schapenhouderij

e: Geitenhouderij

f:

Kalverhouderij

g: Akkerbouw en vollegrondsgroenten

h: Glastuinbouw

i: Boomteelt

j: Bloembollen

k: Fruitteelt

l: Biologische landbouw

m: Paddenstoelen

## Literatuur

Berg, N. van den, M. Bukman, & C. van Rij (2008). *De Europese grenzen verlegd. Evaluatie flankerend beleid vrij verkeer van werknemers MOE-landen*. Amsterdam: Regioplan Beleidsonderzoek.

Berkhout, P. & C. van Bruchem (2008). *Landbouw Economisch Bericht 2008*. Wageningen: Landbouw Economisch Instituut.

Broersma, L. T. Stelder & J. van Dijk (2008). *Noordelijke Arbeidsmarktverkenning 2008*. Groningen; RUG.

CPB (Centraal Planbureau) (2004). *Arbeidsmigratie uit de Midden- en Oost-Europese toetredingslanden*, Den Haag: CPB.

EBRD (European Bank for Reconstruction and Development (2007). *The Transition Report (2007) People in transition*. London: EBRD.

Heyma, A., E. Berkhout, S. van der Werff & B. Hof (2008). *De economische impact van arbeidsmigratie uit de MOE-landen, Bulgarije en Roemenië*. Amsterdam: SEO.

Maat, A.J. (2009). 'Diepvrieseconomie schreeuwt om olie.' In: *Nieuwe Oogst 24 januari 2009*.

Mentjox, Monique en Jan Kees Boon (2006). *Zonder arbeid geen arbeid en fruit; Een toekomstverkenning arbeid voor de sector groenten en fruit*. Productschap Tuinbouw, Zoetermeer

NRC (2008). 'ABU; Poolse uitzendkracht werkt hier maar kort.' In: *NRC Handelsblad, 28 februari 2008*.

NRC (2008). 'Groei Nederlandse economie staat stil.' In: *NRC Handelsblad, 14 november 2008*.

Portegijs, W., B. Hermans & V. Lalta (2006). *Emancipatiemonitor 2006*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

RWI (Raad voor Werk en Inkomen) (2008). *Arbeidsmarktanalyse 2008*. Den Haag: RWI.

Silvis, H. & C. van Bruchem (2002). *Landbouw Economisch Bericht 2002*. Wageningen: Landbouw Economisch Instituut.

Steenbekkers, A. C. Simon & V. Veldheer (2006). *Thuis op het platteland. De leefsituatie van platteland en stad vergeleken*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.

Wouters, R. (2007). *Factsheet open teelten*. Zoetermeer: Actor / Colland bestuursbureau.