

# arbeidsmarkt Toekomst arbeidsmarkt agrosector

De agrosector krijgt de komende jaren te maken met forse knelpunten op de arbeidsmarkt. Wil de sector de sterke internationale concurrentiepositie behouden, dan moeten spelers in deze sector gezamenlijk hard werken aan oplossing van deze knelpunten.

**H**et kabinet ziet de agrosector als een belangrijke Nederlandse troef om bij te dragen aan de Lissabonstrategie die de EU moet opstuwen tot de meest dynamische en concurrerende kenniseconomie (Ministerie van LNV, 2005). De ambities rond de agrosector kennen echter een serieuze bedreiging: knelpunten op de arbeidsmarkt. Nu al zijn een aantal arbeidsmarktknelpunten zichtbaar en de Nederlandse agrosector zal in toenemende mate problemen ondervinden om aan voldoende gekwalificeerde arbeidskrachten te komen. Dit wordt ook in een andere bron onderkend voor de levensmiddelenindustrie (Human Capital Roadmap Food & Nutrition, 2007), terwijl Wijnands *et al.* (2006) signaleren dat arbeid in de Europese levensmiddelenindustrie een kritische factor wordt.

Aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt is sprake van een sterke daling van de werkgelegenheid, terwijl een hoge vervangingsvraag op gang komt als gevolg van de vergrijzing. Daarnaast neemt de vraag naar flexibele arbeid toe. Aan de aanbodkant daalt de instroom vanuit het groene onderwijs. Het sectorrendement van de groene opleidingen is relatief laag. Deze ontwikkelingen leiden tot forse knelpunten op de arbeidsmarkt die oplossing behoeven. De aard van de knelpunten is divers; daarom moeten zowel overheden, werkgevers, werknemers als het onderwijs al dan niet gezamenlijk hun bijdrage leveren aan de oplossing van deze knelpunten.

Een EIM-studie analyseert de ontwikkelingen van vraag en aanbod van arbeid in de agrosector tot en met 2016 (Verhoeven *et al.*, 2008a en 2008b). Sinds het verschijnen van de studie heeft de crisis in het financiële stelsel en de impact daarvan op de reële economie in de vorm van een recessie geresulteerd in een ruimere arbeidsmarkt. De verwachting is dat dit een tijdelijk verschijnsel is. Ook bij lage economische groei zullen vergrijzing en ontgroening leiden tot krapte op de arbeidsmarkt (Berkhout *et al.*, 2009). Voor de middellange termijn, tot en met 2016, is de studie nog steeds relevant.

## Structuur werkgelegenheid agrosector

De agrosector bood in 2006 aan bijna 550.000 personen werk. Dat komt overeen met circa 380.000 fte, ofwel zeven procent van de totale werkgelegenheid in Nederland. De agrosector, bestaande uit land- en tuinbouw, de aan de landbouw toeleverende industrie en dienstverlening en de landbouwproductenverwerkende industrie, is daarmee een belangrijke drager van de Nederlandse economie. Twee derde van de werkgelegenheid wordt gevormd door de primaire landbouw en een derde door de toeleverende en verwerkende industrie. Binnen de land- en tuinbouw zijn de veehouderij met 105.000 werkenden en de glastuinbouw met 83.700 werkenden dominant. In de toeleverende en verwerkende industrie is dat de voedingsmiddelenindustrie met 162.800 werkenden. De werkgelegenheid bestaat voor ruim de helft uit werknemers, voor een derde uit gezinsarbeid en een zesde deel bestaat uit inleenarbeid. Inherent aan de agrosector is dat er in piekperioden behoefte is aan flexibele arbeidskrachten, personeel met een tijdelijk contract of inleenkrachten.

MICKEY  
FOLKERINGA, WIM  
VERHOEVEN EN  
JAAP VAN DRIEL

Onderzoeker en senior  
account manager bij  
EIM en adviseur bij  
het Ministerie van  
Landbouw, Natuur en  
Voedselkwaliteit

Dit is vooral het geval in de tuinbouw en delen van de verwerkende industrie. Het gemiddelde opleidingsniveau van het personeel is relatief laag. Bijna de helft van de werkenden is laagopgeleid, waarvan een derde ongeschoold, terwijl het landelijk gemiddelde op 26 procent ligt. Slechts acht procent heeft een hogere opleiding (hbo/wo), tegenover dertig procent landelijk. Onder het personeel met een vast contract ligt het aandeel hogeropgeleiden iets hoger met twaalf procent.

De werkgelegenheid in de agrosector neemt al jaren af door processen als automatisering, mechanisering en schaalvergroting, met als gevolg een stijging van de arbeidsproductiviteit. Volgens cijfers van de CBS Landbouwtelling is de totale werkgelegenheid in de primaire land- en tuinbouw tussen 2000 en 2008 met een vijfde afgenomen (figuur 1).

De verwachting is dat de werkgelegenheid in de agrosector tot 2016 verder zal afnemen. Verhoeven *et al.* (2008a) hebben een viertal scenario's doorgerekend waarin de toekomstige ontwikkeling van de werkgelegenheid op middellange termijn wordt geschetst. De scenario's zijn gebaseerd op de langetermijnstudie van CPB, RIVM en SCP (CPB, 2004). De sector- en branchevooruitzichten zijn doorgerekend met het EIM-model PRISMA (Van Stel en de Wit, 2002). In het meest waarschijnlijke scenario zal de totale werkgelegenheid, gemeten in personen, afnemen met 1,2 procent op jaarbasis (figuur 2). De recente perspectievenstudie van het LEI (Silvis *et al.*, 2009) gaat, op grond van andere aannames, uit van een daling van het arbeidsvolume in arbeidsjaren van jaarlijks circa 2,5 procent tot en met 2020. De daling geldt vooral in de toeleveringsindustrie en de veehouderij. Alleen in de agrarische dienstverlening neemt de werkgelegenheid nog toe. Toenemende concurrentie, streven naar kostenverlaging en gebrek aan bedrijfsopvolging leiden tot schaalvergroting (Ministerie van LNV, 2005). In combinatie met nieuwe productietechnieken en organisatorische innovaties zoals robotisering leidt dit ertoe dat er steeds meer geproduceerd kan worden met minder mensen. De vraag naar hoger gekwalificeerd personeel zal door meer high-tech in productieprocessen 6

Figuur 1

Werkgelegenheid primaire land- en tuinbouw, in duizenden arbeidsjaareenheden (2000–2008).



Bron: CBS Landbouwtelling

en borging van kwaliteit en productveiligheid via certificering ook in relatieve zin toenemen. Doordat het huidige personeel in de agrosector sterker vergrijsd is dan in andere sectoren (45 procent is ouder dan 45 jaar, tegen 37 procent gemiddeld) zal de agrosector de komende jaren met een relatief grote vervangingsvraag te maken krijgen. Dit speelt vooral binnen de primaire landbouw en de voedingsmiddelenindustrie en minder in de tuinbouw: hier is het personeelsbestand gemiddeld jonger.

### Toename vraag flexibele arbeid

Een belangrijk element van de verwachte werkgelegenheidsontwikkeling is de toename van het aandeel flexibele arbeid, hier gedefinieerd als werknemers met een tijdelijk contract en inleenkrachten. Onder inleenkrachten vallen onder andere uitzendkrachten, zelfstandigen zonder personeel en loonwerkers. De omvang van de gezinsarbeid neemt structureel af, evenals het aantal vaste krachten. Het aantal werknemers met een tijdelijk contract en het aantal inleenkrachten neemt juist toe tot en met 2016, zij het in lichte mate. Voornamelijk in piekperiodes is de behoefte aan flexibele arbeid aanzienlijk. Gemiddeld genomen werkt ongeveer twintig procent van de werknemers op basis van tijdelijke contracten. Vooral de tuinbouw werkt veel met flexibele arbeid, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de veehouderij, waar dit amper voorkomt.

### Ontwikkelingen aanbodkant

Aan de aanbodzijde drukt de andere sterke demografische trend van ontgroening een sterk stempel op de arbeidsmarkt van de agrosector. De ontgroening leidt ertoe dat de instroom van leerlingen in het groene onderwijs afneemt. Alleen voor het aantal studenten op wo-niveau wordt een groei verwacht tot en met 2020 (Ministerie van OCW, 2009). Volgens de meest recente onderwijsramingen van het Ministerie van OCW blijft het aandeel leerlingen en studenten dat op de verschillende

niveaus, van vmbo, mbo, hbo en wo, groen onderwijs volgt, de komende jaren redelijk stabiel. De instroom op de arbeidsmarkt van de agro-sector vanuit het groene onderwijs vertoont echter een dalende trend. Uit onderzoek van het ROA blijkt waar dit aan ligt (ROA, 2009). In de eerste plaats stromen gediplomeerden uit het vmbo en mbo maar voor een deel door naar de hogere groene opleidingen. Als ze al doorgaan met een vervolgopleiding, is dat vaker in een andere dan de groene sector. Ten tweede is het sectorrendement van de groene opleidingen relatief laag: lang niet alle afgestudeerden met zo'n opleiding komen terecht in de agrosector. Ze kiezen bijvoorbeeld voor groene werkzaamheden in een niet-groene sector, bijvoorbeeld plantsoendienstgemeenten, groenonderhoud recreatieparken, bloemenwinkels en dierenwinkels, maar het kan ook gaan om niet-groene werkzaamheden in een niet-groene sector.

Een interessante ontwikkeling op het gebied van flexibilisering in de land- en tuinbouw is dat zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) voorzien in behoefte aan arbeid, in veel gevallen voor taken waarvoor specialistische vakkennis is vereist, bijvoorbeeld diervoorzorg en gewasverzorging, maar ook bij oogstwerkzaamheden. In 2007 maakte bijna dertig procent van de agrarische ondernemers gebruik van zzp'ers, met een totale omvang van 3.400 fte (Van der Knijff *et al.*, 2009). Opvallend daarbij is dat een aanzienlijk deel van het aantal zzp'ers afkomstig is van andere agrarische ondernemers.

## Tijdelijke arbeidsmigranten

Werkenden die op flexibele basis hun arbeid aanbieden aan de sector kunnen worden ingedeeld in vier groepen: vakantiekrachten, uitzendkrachten, tijdelijke arbeidsmigranten of seizoenmigranten, en agrarische dienstverleners en loonwerkers. Seizoenmigranten zijn in de afgelopen jaren steeds belangrijker geworden voor de invulling van flexibele arbeidsplaatsen. In 2007 waren naar schatting 22.000

seizoenmigranten werkzaam op een contract met een bedrijf in de agrarische sector, terwijl dit aantal in 2000 nog op 12.000 lag (Timmermans *et al.*, 2008). Daarbovenop was een groot aantal tijdelijke arbeidsmigranten werkzaam in de sector via uitzendbureaus. Naar schatting 50.000 tot 55.000 seizoenmigranten werken via dit kanaal in de agrarische sector. De arbeidsplaatsen worden momenteel vooral gevuld door Poolse en Roemeense arbeiders. De Polen vormen de belangrijkste groep en zijn bij de bedrijven ook zeer gewild (Verhoeven *et al.*, 2008a). De verwachting is dat de vraag van land- en tuinbouwbedrijven naar seizoenmigranten de komende jaren zal toenemen met een tot twee procent per jaar.

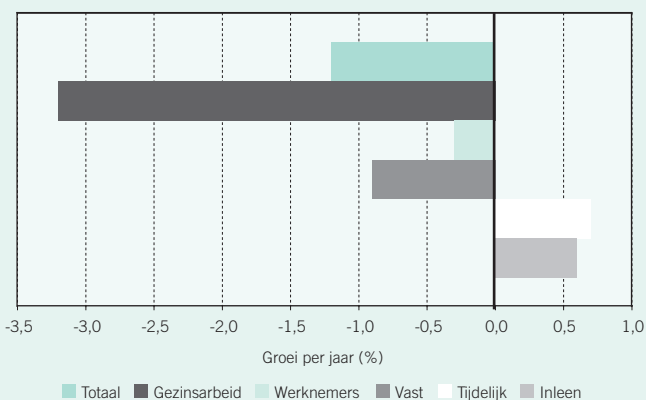
## Knelpunten op de arbeidsmarkt

Wanneer de ontwikkelingen aan vraag- en aanbodzijde met elkaar worden geconfronteerd, wordt duidelijk dat de agrosector de komende jaren met forse knelpunten in de personeelsvoorziening te maken krijgt. Ten minste vijf belangrijke knelpunten kunnen worden benoemd. In de eerste plaats kan de toenemende behoefte aan flexibele arbeid tot problemen leiden. Zo stijgt ook in de meeste andere sectoren de vraag naar flexibele arbeid (TNO, 2007). Maar het binnenlandse aanbod van flexibele arbeid zal naar verwachting eerder af- dan toenemen, bijvoorbeeld omdat werknemers meer en meer behoefte hebben aan baanzekerheid. Door de toenemende krapte op de arbeidsmarkt kunnen ze ook steeds hogere eisen stellen aan een baan met meer zekerheden. Het aanbod van flexibele arbeidskrachten zal daardoor afnemen.

Ten tweede wordt een groot deel van de flexibele arbeid verricht door seizoenmigranten. Ook het buitenlandse aanbod van flexibele arbeidskrachten zal naar verwachting onder druk komen te staan. In de huidige situatie zijn vooral seizoenmigranten uit Polen, Roemenië en andere Oost-Europese landen in de agrosector zeer gewild. Belangrijke motieven voor deze mensen om in Nederland te komen werken zijn het lage inkomen en de werkloosheid in eigen land. De welvaart zal in deze landen echter ook gaan toenemen. In

Figuur 2

Werkgelegenheidsontwikkeling agrosector 2006–2016 naar arbeidstype.



Bron: Verhoeven *et al.*, 2008a

grote delen van Polen en inmiddels ook in Roemenië zijn al tekorten aan gekwalificeerd personeel. In de betreffende landen zijn recent campagnes gestart om jongeren te bewegen in eigen land te gaan werken, of hiernaar terug te komen. Nederland behoort ook niet tot de favoriete bestemmingen voor seizoenarbeid, landen als Italië en Engeland zijn veel meer in trek. Ten slotte kiezen seizoenmigranten in Nederland steeds vaker voor sectoren met hogere lonen, zoals de bouw en de horeca.

Een derde knelpunt vormen malafide bemiddelaars. In 2008 waren naar schatting 6.000 bemiddelaars actief die in totaal zo'n 100.000 personen op illegale wijze hebben begeleid, voornamelijk Polen (De Bondt en Grijpstra, 2008). Het gaat dan bijvoorbeeld om illegale tewerkstelling, arbeidstijdenwetfraude, afdrachtsfraude, verloningsfraude of uitbuiting. Nu werknemers uit de lidstaten uit Midden- en Oost-Europa die in 2004 zijn toegetreden per 1 mei 2007 geen tewerkstellingsvergunning meer nodig hebben, waaronder Polen, vindt er een verschuiving plaats van malafide activiteiten. Illegale tewerkstelling komt steeds minder vaak voor, terwijl de andere vormen steeds vaker voorkomen. De recente berichtgeving in de media over uitbuiting van Roemenen op Nederlandse land- en tuinbouwbedrijven illustreert dit. Deze praktijken maken de agrosector minder aantrekkelijk als werkgever voor seizoenmigranten en zorgen er op de langere termijn voor dat het slechte imago aanhoudt.

Het vierde knelpunt ligt op het onderwijs-terrein en de aansluiting met de arbeidsmarkt. Hoewel de totale werkgelegenheid in de agrosector zal afnemen, komt er de komende jaren als gevolg van de vergrijzing een sterke vervangingsvraag op gang. Tegenover deze grote uitstroom staat een dalende instroom vanuit het groene onderwijs. De aantallen leerlingen en studenten die groene opleidingen volgen, zijn niet zozeer het probleem: het aandeel leerlingen in het groene onderwijs

---

## Veel werknemers hebben weinig mogelijkheden om zich te ontplooiën binnen de agrarische sector

blijft naar verwachting redelijk stabiel. Probleem is vooral dat een groot deel van deze leerlingen uiteindelijk niet in de agrosector terechtkomt wanneer ze de arbeidsmarkt betreden. Leerlingen stromen niet door naar hogere groene opleidingen omdat ze voor niet-groene vervolgoopleidingen kiezen of kiezen voor een andere sector om in te werken. Het aantal leerlingen dat een technische opleiding volgt op de ROC's staat al wel onder druk. Dit is vooral relevant voor de voedingsmiddelen- en toeleveringsindustrie, die

voor procestechnieken sterk leunt op technisch geschoold personeel. Daarnaast vormt het gebrek aan scholing van werkenden en het bieden van doorgroeiemogelijkheden een probleem (Verhoeven *et al.*, 2008a). Veel werknemers hebben weinig mogelijkheden om zich te ontplooiën binnen de agrarische sector en door te groeien naar meer uitdagende functies. Door het gebrek aan carrièreperspectief verlaten deze werknemers vroeg of laat de sector om er niet meer terug te keren. Veel menselijk kapitaal gaat daardoor voor de sector verloren.

Ten slotte zijn ook de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en het imago van de agrosector van belang (Verhoeven *et al.*, 2008a). Op het terrein van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden scoort de agrosector vaak lager dan andere sectoren. De loonontwikkeling blijft achter bij die in andere sectoren, onderbetaling komt nogal eens voor, er moeten soms lange dagen worden gemaakt, het werk is fysiek zwaar, er is weinig ruimte voor bijscholing. De arbeidsomstandigheden hebben wel veel aandacht: al in de jaren negentig zijn er afspraken gemaakt om deze te verbeteren en arbeidsongeschiktheid en ziekte verder terug te dringen. De genoemde kenmerken dragen er, naast onbekendheid bij jongeren, mede toe bij dat werken in de agrosector een negatief imago heeft. Dit geldt vooral voor de primaire landbouw. Jongeren associëren de sector met vies en zwaar werk met ongunstige werktijden. Ofschoon er diverse imagocampagnes lopen, is slechts een kleine minderheid ermee bekend. Voor de voedingsmiddelenindustrie is meer sprake van geen of een onduidelijk imago. Het negatieve imago is weer van invloed op het beperkte sectorrendement vanuit de groene en technische opleidingen en de mogelijkheden voor zij-instroom.

## Oplossingsrichtingen voor arbeidsmarktbeleid

Bij het zoeken naar oplossingen en formuleren van aanbevelingen is gebruikgemaakt van de Arbeidsmarktcrinkel (Verhoeven *et al.*, 2008b), die een overzicht biedt van mogelijke instrumenten voor de oplossing van imperfecties op de arbeidsmarkt. Oplossingen worden gezocht vanuit vier invalshoeken, of kwadranten: onderwijs, arbeidsreserves, werkenden en bedrijfsvoering. In het onderzoek is binnen elk van deze kwadranten een thema benoemd waarop de genoemde stakeholders zich moeten richten om de arbeidsmarkt knelpunten op te lossen. De verwachting is dat binnen deze thema's de kans op succesvolle activiteiten om de knelpunten op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden, het grootst is. De thema's betreffen ten eerste het onderwijs, ofwel het behoud van leerlingen. Ten tweede de reserves, ofwel de bestrijding

van malafide bemiddeling en behoud van tijdelijke arbeidsmigranten voor de sector. Ten derde de werkenden, het leven lang leren. En ten vierde de bedrijfsvoering met goed ondernemerschap en goed werkgeverschap.

Binnen de thema's is een aantal haalbare en kansrijke aanbevelingen uitgewerkt. Deze zijn gericht aan verschillende actoren met ieder hun eigen rol en verantwoordelijkheid. Gezamenlijk hebben werkgevers- en werknemersorganisaties, brancheorganisaties, onderwijs en overheid de verantwoordelijkheid om een effectieve aanpak te ontwikkelen. Deze partijen zijn allemaal bij het onderzoek betrokken geweest via groepsdiscussies of expertinterviews en de uitgewerkte oplossingsrichtingen worden dan ook breed gedragen door de verschillende partijen. Een belangrijk kenmerk van de oplossingsrichtingen is dat deze vooral aansluiten bij reeds bestaande of in gang gezette initiatieven.

### Behoud van leerlingen voor de sector

Een belangrijke taak ligt in het behoud van leerlingen voor de agrosector. Overheid, onderwijs en bedrijfsleven moeten gezamenlijk proberen de sectorkeuze bij leerlingen en studenten te beïnvloeden in de richting van opleidingen waaraan de agrosector in de toekomst behoefte heeft. Dit kan bijvoorbeeld via het organiseren van open dagen en excursies bij bedrijven, kwalitatief goede stages en ondernemers aan het woord laten op scholen. Grootschalige landelijke promotiecampagnes sorteren tot nu toe weinig effect. Vertegenwoordigers van agrosectoren en ondernemers geven aan dat leerlingen zelf in aanraking moeten komen met het werk in de agrosector om enthousiast te worden (Verhoeven *et al.*, 2008b). Verder kan het inrichten van schakelpunten mbo, waar sommige onderwijsinstellingen al mee bezig zijn, meer externe leerlingen naar het groene onderwijs bewegen. Het idee hiervan is dat leerlingen die hun mbo-opleiding dreigen te verlaten een programma wordt aangeboden, waarbij ze zich kunnen oriënteren op andere mbo-opleidingen. Leerlingen uit groene opleidingen komen zo elders in het mbo terecht, terwijl de groene opleidingen extra instroom vanuit andere opleidingen kunnen verwachten. Ten slotte is meer inzicht nodig in de beweegredenen van leerlingen in het groene onderwijs om voor een baan in andere sectoren dan de agrosector te kiezen. Daarvoor is onderzoek nodig naar de motieven van leerlingen en schoolverlaters.

### Behoud van tijdelijke arbeidsmigranten

Belangrijke richtpunten voor het beleid om malafide praktijken bij het inhuren van tijdelijke arbeidsmigranten tegen te gaan zijn het verder doorvoeren van zelfregulering binnen de branche en het verbeteren van de voorlichting aan potentiële seizoenmigranten. Werkgevers, uitzendbureaus en vakbonden hebben al veel gedaan om malafide praktijken tegen te gaan. Certificering van bonafide bedrijven is daarbij een belangrijk instrument. Kern is vooral dat de sector het aantal

## Wat betreft scholing van werkenden en een leven lang leren valt er binnen de agrosector nog een wereld te winnen

zonder dat ze goed op de hoogte zijn van wat ze op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden kunnen verwachten. Inmiddels heeft het Ministerie van SZW een website en brochure voor Poolse werknemers ontwikkeld in hun eigen taal. Dit zou navolging kunnen krijgen voor andere groepen, zoals Roemenen.

### Leven lang leren

Wat betreft scholing van werkenden en een leven lang leren valt er binnen de agrosector nog een wereld te winnen. De behoefte aan scholing van hun werknemers verschilt per branche en bedrijf, en is niet altijd helder gedefinieerd. In sectoren als glastuinbouw, boomkwekerij en de voedingsmiddelenindustrie wordt die behoefte breed onderkend en kan scholing zorgen voor meer binding van werknemers met het bedrijf (Verhoeven *et al.*, 2008b). Dit stelt werknemers tevens meer in staat om hun individuele doelstellingen te verwezenlijken. Om scholing tot een breed succes te maken, is het in de eerste plaats nodig dat meer ondernemers het belang ervan inzien. Succesvolle voorbeelden van scholing moeten meer en beter binnen de agrosector worden uitgedragen.

### Goed ondernemerschap en goed werkgeverschap

In het moderne bedrijfsleven zijn goed ondernemerschap en goed werkgeverschap essentiële ingrediënten van een professioneel bedrijf, en nodig voor een bedrijf om voor potentiële werknemers aantrekkelijk te zijn. Ondernemers in de agrosector die hier veel aandacht aan besteden geven dat zelf aan (Verhoeven *et al.*, 2008b). Ondernemers in de agrosector

moeten meer worden doordrongen van het belang van goed personeelsbeleid in het kader van het werven en behouden van goed personeel. Het gaat er dan vooral om werknemers ontplooiingsmogelijkheden te bieden, bijvoorbeeld via scholing of functiewaarderingsystemen. Ondernemers die hiermee aan de slag gaan, ondervinden in het algemeen minder problemen op de arbeidsmarkt. Het is deels ook een imagokwestie. Als potentiële werknemers zien dat agrobédrijven goede ontplooiingsmogelijkheden bieden, vergroot dit de aantrekkelijkheid om er te werken.

## Conclusie

De agrosector is een van de pijlers van de Nederlandse economie en neemt ook internationaal een sterke concurrentiepositie in. Zowel de overheid als de spelers in de sector zelf hebben de ambitie om dit verder uit te bouwen. Willen zij hierin slagen, dan is het hard nodig om de komende jaren de arbeidsmarkt knelpunten die op de sector afkomen aan te pakken. Hiervoor moeten overheden, werkgeversorganisaties, werknemers en onderwijs gezamenlijk initiatieven ontwikkelen op het gebied van onderwijs, arbeidsreserves, bedrijfsvoering en werkenden.



## LITERATUUR

- Berkhout, E., E. van den Berg, B. Hof en J. Theeuwes (2009) *Drivers of participation; facts, figures & policy issues affecting the labor market*. Amsterdam: SEO economisch onderzoek.
- Bondt, H. de en D. Grijpstra (2008) *Nieuwe grenzen, oude praktijken; onderzoek naar malafide bemiddelaars op de arbeidsmarkt*. Zoetermeer: Research voor Beleid.
- CPB (2004) *Vier vergezichten op Nederland; productie, arbeid en sectorstructuur in vier scenario's tot 2040*. Den Haag: CPB.
- Human Capital Roadmap Food & Nutrition (2007) *Samenwerken aan een levendige arbeidsmarkt voor de Nederlandse voedingsmiddelenindustrie*. Eindrapport werkgroep Human Capital Roadmap Food & Nutrition, Utrecht.
- Knijff, A. van der, G. Splinter, J. Zijlstra en N. Jukema (2009) *Zzp'ers in beeld; een inventarisatie in de agrarische sector*. Den Haag: LEI.
- Ministerie van LNV (2005) *Kiezen voor landbouw; een visie op de toekomst van de Nederlandse agrarische sector*. Den Haag: Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit.
- Ministerie van OCW (2009) *Referentieraming 2009*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- ROA (2009) *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 2008*. Maastricht: ROA.
- Silvis, H., K. de Bont, J. Helming, M. van Leeuwen, F. Bunte, M. Banse en H. van Meijl (2009) *De agrarische sector in Nederland naar 2020; perspectieven en onzekerheden*. Den Haag: LEI.
- Stel, A. van en G. de Wit (2002) *PRISMA, the size-class module*. Zoetermeer: EIM.
- Timmermans, N., W. Verhoeven, A. van Stel en A. Kwaak (2008) *Meerwaarde van de seizoenmigrant*. Zoetermeer: EIM.
- TNO (2007) *De toekomst van flexibele arbeid; een onderzoek naar flexibiliteitsstrategieën van Nederlandse bedrijven door de ABU en TNO*. Hoofddorp: TNO.
- Verhoeven, W., M. Folkeringa, D. Grijpstra, P. de Klaver, M. Mooijbroek en P. de Wit (2008a) *Arbeidskrachten in het agrocluster nu en in de toekomst. Deel 1: vooruitblik tot 2016*. Zoetermeer: EIM.
- Verhoeven W., M. Folkeringa, P. de Klaver, P. de Wit en H. de Bondt (2008b) *Arbeidskrachten in het agrocluster nu en in de toekomst. Deel 2: oplossingsrichtingen voor toekomstige arbeidsmarkt knelpunten in het agrosector*. Zoetermeer: EIM.
- Wijnands, J., B. van der Meulen en K. Poppe (2006) *Competitiveness of the European food industry, an economic and legal assessment 2007*. Luxemburg: Europese Commissie.