

ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN DE LAND- EN TUINBOUW IN GELDERLAND

December 1993



SIGN: L27-497
EX. NO: C
MLV:

Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO)
Afdeling Structuuronderzoek

REFERAAT

ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN DE LAND- EN TUINBOUW IN GELDERLAND

Hoek, J.M. van den

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO), 1993

Mededeling 497

ISBN 90-5242-235-4

255 p., tab., fig., bijl.

Dit rapport geeft de huidige (1992) en de te verwachten arbeidsbehoefte (1993/1994) in de land- en tuinbouw in drie RBA-gebieden in Gelderland weer, de wijze waarop daarin wordt voorzien en de daarin optredende knelpunten. Het onderzoek is gebaseerd op een telefonische enquête onder 900 agrariërs en 151 loonwerkers. Verder zijn gegevens verkregen over de bedrijfsverzorgingsdienst via een interview en aanwezig statistisch materiaal.

In de jaarrond arbeidsbehoefte wordt grotendeels voorzien vanuit het gezin en op grotere bedrijven ook door personeel in vaste dienst. Voor kortere perioden - vaak bij drukte - wordt tijdelijk personeel ingeschakeld: los personeel en gelegheidsarbeid. In de tuinbouw wordt het meeste personeel ingezet. Problemen bij de werving van personeel hebben zich in 1992 het meest voorgedaan ten aanzien van gelegheidsarbeid.

De komende twee jaar (1993/1994) overtreft de toename van de vraag naar personeel de afname van de vraag op de bedrijven. Verder geven een aantal bedrijfshoofden aan, dat zij op zoek gaan naar betaalde inkomsten buiten het bedrijf.

Op loonwerkbedrijven wordt vaker personeel ingeschakeld dan op de primaire agrarische bedrijven. Problemen bij de werving komen nauwelijks voor. Ook de bedrijfsverzorgingsdienst (alleen maar personeel) kent nauwelijks problemen bij de personeelsvoorziening.

Arbeidsbehoefte/Arbeidsvoorziening/Arbeidsmarkt/Gelderland/Landbouw/
Tuinbouw/Loonwerk/Bedrijfsverzorging

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Hoek, J.M. van den

Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en
tuinbouw in Gelderland / J.M. van den Hoek. - Den Haag :
Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO). - Fig., tab. -
(Mededeling / Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO) ;
no. 497)

ISBN 90-5242-235-4

NUGI 835

Trefw.: arbeidsmarkt ; agrariërs ; Gelderland.

Overname van de inhoud toegestaan, mits met duidelijke bronvermelding.

INHOUD

	Blz.
WOORD VOORAF	7
SAMENVATTING	9
DEEL 1: ALGEMEEN	17
1. INLEIDING	19
1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek	20
1.2 Begrippen	21
1.3 Probleemstelling en onderzoeksvragen	22
1.4 Methode van onderzoek	25
1.5 Indeling rapport	30
DEEL 2: LAND- EN TUINBOUWBEDRIJVEN	31
2. ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN GELDERLAND	33
2.1 Inleiding	33
2.2 Huidige situatie	34
2.2.1 Kenmerken van de bedrijven	34
2.2.2 Aard van de arbeidsbehoefte	35
2.2.3 Arbeidsvoorziening en knelpunten	38
2.2.3.1 Gezinsarbeid	38
2.2.3.2 Vreemde arbeid	41
2.2.3.3 Werk door derden	59
2.3 Verwachte ontwikkelingen	62
2.4 Conclusies	71
3. ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN RBA-GEBIED DE VELUWE	77
3.1 Inleiding	77
3.2 Huidige situatie	77
3.2.1 Kenmerken van de bedrijven	77
3.2.2 Aard van de arbeidsbehoefte	78
3.2.3 Arbeidsvoorziening en knelpunten	79
3.2.3.1 Gezinsarbeid	79
3.2.3.2 Vreemde arbeid	84
3.2.3.3 Werk door derden	99
3.3 Verwachte ontwikkelingen	102
3.4 Conclusies	111

4. ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN RBA-GEBIED ARNHEM/OOST-GELDERLAND	118
4.1 Inleiding	118
4.2 Huidige situatie	118
4.2.1 Kenmerken van de bedrijven	118
4.2.2 Aard van de arbeidsbehoefte	119
4.2.3 Arbeidsvoorziening en knelpunten	123
4.2.3.1 Gezinsarbeid	123
4.2.3.2 Vreemde arbeid	125
4.2.3.3 Werk door derden	143
4.3 Verwachte ontwikkelingen	146
4.4 Conclusies	155
5. ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN RBA-GEBIED NIJMEGEN/RIVIERENLAND	159
5.1 Inleiding	159
5.2 Huidige situatie	159
5.2.1 Kenmerken van de bedrijven	159
5.2.2 Aard van de arbeidsbehoefte	160
5.2.3 Arbeidsvoorziening en knelpunten	161
5.2.3.1 Gezinsarbeid	161
5.2.3.2 Vreemde arbeid	166
5.2.3.3 Werk door derden	184
5.3 Verwachte ontwikkelingen	187
5.4 Conclusies	195
DEEL 3: LOONWERKBEDRIJVEN	201
6. ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN GELDERLAND	203
6.1 Inleiding	203
6.2 Huidige situatie	203
6.2.1 Kenmerken van de bedrijven	203
6.2.2 Aard van de arbeidsbehoefte	205
6.2.3 Arbeidsvoorziening en knelpunten	206
6.2.3.1 Gezinsarbeid	206
6.2.3.2 Vreemde arbeid	207
6.3 Verwachte ontwikkelingen	213
6.4 Conclusies	215
DEEL 4: BEDRIJFSVERZORGINGSDIENST	217
7. ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN GELDERLAND	219
7.1 Inleiding	219
7.2 Huidige situatie	219
7.3 Verwachte ontwikkelingen	222
7.4 Conclusies	223

	Blz.
DEEL 5: SLOTBESCHOUWING	225
8. SLOTBESCHOUWING	227
8.1 Belangrijkste conclusies uit het onderzoek	227
8.2 Ontwikkelingen op langere termijn	231
LITERATUUR	239
BIJLAGEN	241
1 Begrippen	242
2 Ontwikkeling regelmatig werkzaam personeel	243
3 Arbeidsfilm door personeel gewerkte dagen	244

WOORD VOORAF

De arbeidsbehoefte in de land- en tuinbouw in Gelderland, de manier waarop daarin wordt voorzien en eventueel daarbij optredende knelpunten, zijn tot nu toe nog weinig systematisch onderzocht. Alleen de jaarlijkse landbouw telling geeft enige indicatie over de gezinsarbeid en over de regelmatig werkzame vreemde arbeidskrachten op de land- en tuinbouwbedrijven. Over seizoens- en gelegenheidsarbeid op deze bedrijven is vrijwel niets bekend. In de landbouw telling zijn verder geen gegevens beschikbaar over arbeid op loonwerkbedrijven en bedrijfsverzorgingsdiensten.

Om meer over de huidige en toekomstige werkgelegenheidssituatie in de land- en tuinbouw in Gelderland te weten te komen heeft de Gewestelijke Raad van het Landbouwschap, waarin vertegenwoordigd de Gelderse landbouworganisaties en de werknemersorganisaties, in samenwerking met de drie regionale besturen voor de Arbeidsvoorziening een opdracht tot onderzoek verleend aan het Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO). Het is voor het eerst dat in Gelderland een dergelijk onderzoek tot stand komt door een unieke samenwerking tussen deze organisaties op het gebied van arbeidsvoorziening.

De resultaten van het onderzoek kunnen worden gebruikt voor het ontwikkelen van een arbeidsvoorzieningsbeleid in de land- en tuinbouw in de verschillende regio's van Gelderland. Op basis hiervan kan een bijdrage worden verleend aan het reduceren van toekomstige knelpunten, die momenteel op de arbeidsmarkt worden signaleerd.

Voor de begeleiding van het onderzoek fungeerde een commissie, die adviseerde bij de opzet, uitwerking en rapportage. Deze begeleidingscommissie was als volgt samengesteld:

Leden:

Ing. B. Hiddink	GMvL
Ir. G.R.N.M. Selman	ABTB Gelderland
Ir. L.J. van Keulen	Gelderse CBTB
Drs. R. Schutten	NCB
Drs. E. van Zandvoord	Voedingsbond FNV (mede namens Industrie- en Voedingsbond CNV)
Ir. J.S. Jonker	RBA Nijmegen/Rivierenland
G.M. Hendriks	RBA Veluwe
Drs. R.G.G. Keiren	RBA Arnhem/Oost-Gelderland

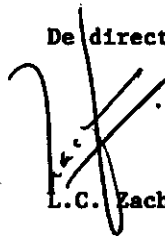
Adviseurs:

Drs. A.G. Joosten	CLO-bureau Arbeidsvoorziening
Drs. J.B. Jansen (voorz.)	Gewestelijke Raad Landbouwschap voor Gelderland
D.J. Cazemier	Projektmedewerkster Arbeidsvoorziening Landbouwschap

De verantwoordelijkheid voor de inhoud van het rapport berust bij LEI-DLO. De uitvoering van het onderzoek was in handen van ing. J.M. van den Hoek. Drs. C.J.M. Spierings en dr. J.H.A. Hillebrand hebben het onderzoek begeleid. Aan de rapportage van hoofdstuk 4 en hoofdstuk 6 hebben respectievelijk meegewerkt dr. J.H.A. Hillebrand en ir. M.M.M. Overbeek. Een belangrijk deel van de enquêtes is uitgevoerd door P.N. Bouwman, ing. M.J. Voskuilen en E.A.J. Zwambag. Aan de verwerking van de gegevens heeft meegewerkt O.D. Visser-Kolhoe.

Veel dank is verschuldigd aan de respondenten die hebben meegewerkt aan de enquêtes. Zonder hun medewerking was de uitvoering van dit onderzoek onmogelijk geweest.

De directeur,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'L' followed by a cursive 'C' and a final flourish.

L.C. Zachariasse

Den Haag, december 1993

SAMENVATTING

Doel van het onderzoek

Doel van het onderzoek is het verschaffen van informatie per RBA-gebied over de huidige (1992) en de in de komende twee jaar (1993/1994) te verwachten arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Gelderland en de ervaren en te verwachten knelpunten.

Uitvoering van het onderzoek

Het onderzoek heeft betrekking op:

- A. Land- en tuinbouwbedrijven: persoonlijke ondernemingen (exclusief rustende agrariërs) met een minimale bedrijfsomvang van 20 nge. Dit betreft in totaal 11.360 bedrijven;
- B. Loonwerkbedrijven: met een minimale omzet aan agrarisch loonwerk van f 100.000,-. Dit betreft in totaal 187 bedrijven;
- C. De Bedrijfsverzorgingsdienst.

De gegevens voor de twee eerstgenoemde groepen bedrijven zijn verzameld door middel van een telefonische enquête. Door het toepassen van weging zijn de resultaten van toepassing op de totale populatie land- en tuinbouwbedrijven en loonwerkbedrijven met genoemde kenmerken. De gegevens voor de bedrijfsverzorgingsdienst zijn verkregen via daar aanwezig statistisch materiaal en een gesprek met de secretaris.

- A. Land- en tuinbouwbedrijven

Kenmerken

De land- en tuinbouw in Gelderland wordt gekenmerkt door een groot aantal veehouderijbedrijven, vooral rundveehouderijbedrijven (65% van het aantal bedrijven \geq 20 nge). 15% van de bedrijven is van het type intensieve veehouderij. Tuinbouwbedrijven komen in veel mindere mate voor en bestaan deels uit opengrondstuinbouwbedrijven (8%) en glastuinbouwbedrijven (6%). De overige bedrijven (5%) zijn akkerbouw- en gemengde bedrijven.

Arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte wordt onderscheiden in een jaarrond arbeidsbehoefte en een tijdelijke meer seizoenmatige behoefte aan arbeidskrachten gedurende één of meer betrekkelijk korte periodes per jaar. De mate waarin "pieken" in de arbeidsbehoefte voorkomen en in welke periode verschilt sterk per bedrijfstype. In de rundveehouderij zijn de "piekmaanden" in de arbeidsbehoef-

te vooral mei en juni in verband met de ruwoederwinning. In de intensieve veehouderij is nauwelijks sprake van piekmaanden maar is de arbeidsbehoefte gedurende het jaar vrij constant. In de glastuinbouw ligt de drukke tijd vooral in de periode april tot en met juni (met een topdrukke in mei). In de opengrondstuinbouw en op akkerbouw- en gemengde bedrijven ligt de drukkere periode vooral in het najaar: september en oktober vanwege oogstwerkzaamheden.

Gezinsarbeid belangrijk maar op grotere bedrijven niet voldoende

Op alle bedrijven werken arbeidskrachten vanuit het gezin. Meestal zijn dit het bedrijfshoofd en de echtgenote. Verder werken soms kinderen of overige familieleden mee. De uitbreidingsmogelijkheden van de gezinsarbeid zijn gelimiteerd, en op grotere bedrijven (vooral tuinbouwbedrijven) niet voldoende om in de totale arbeidsbehoefte te voorzien. Daarom is op die bedrijven personeel onmisbaar. Verder kunnen voor bepaalde werkzaamheden de loonwerker of de bedrijfsverzorgingsdienst worden ingeschakeld.

Arbeidsbezetting

De arbeidsbezetting bestaat op ruim zes van de tien land- en tuinbouwbedrijven alleen uit gezinsarbeid. Vier van de tien bedrijven schakelt vreemde arbeidskrachten in: vast personeel, los personeel (inclusief stagiaires) en/of gelegenheidswerkers. Dit verschilt sterk per bedrijfstype. In de tuinbouw wordt het vaakst personeel ingeschakeld: op circa driekwart van de bedrijven is personeel (inclusief stagiaires) werkzaam. Op veehouderijbedrijven is dit ongeveer een derde. Akkerbouw- en gemengde bedrijven zitten hier tussenin.

Vast personeel

Vast personeel wordt op 14% van de bedrijven (vooral op grotere bedrijven in de tuinbouw) ingezet om in de jaarroond arbeidsbehoefte te voorzien. Het vaste personeelsbestand (totaal 2900 personen), is vrij jong: driekwart van het vaste personeel is jonger dan 30 jaar. Het merendeel (77%) bestaat uit mannen. De opleiding is over het algemeen een middelbaar agrarische (36%) of een lager agrarische (25%). De overigen hebben een niet-agrarische opleiding. Voor zover men een bepaalde opleiding wenst (56% van de bedrijfshoofden met vast personeel), is dit vooral een middelbaar agrarische. In de veehouderij is het percentage bedrijfshoofden dat een bepaalde opleiding wenst het hoogst. Heel belangrijk wordt, behalve een bepaalde opleiding, de motivatie van het personeel gevonden. De werving van het vast personeel vindt vooral plaats via de familie- en kennissenkring (40%). Verder wordt vrij veel gebruik gemaakt van werving via scholen of advertenties.

Los personeel

Los personeel (exclusief stagiaires) wordt op 7% van de bedrijven ingezet (vooral tuinbouwbedrijven) om in een meer tijdelijke arbeidsbehoefte te voorzien. Ook de losse personeelsleden (totaal 2445 personen, exclusief stagiaires) zijn vrij jong; twee derde is jonger dan 30 jaar. Het aantal vrouwen (46%) onder deze categorie personeelsleden is groter dan bij het vast personeel. Nog geen vijfde deel van het aantal "losse" arbeiders heeft een agrarische opleiding gevolgd. De wens voor een bepaalde opleiding is ook minder groot dan bij het vast personeel. Dit komt mede doordat los personeel vooral op tuinbouwbedrijven wordt ingeschakeld, waar voor het werk over het algemeen minder vakkennis is vereist. Het totale arbeidsvolume van het los personeel is gedurende het jaar vrij constant. Er is weinig wisseling in de losse krachten. Vaak gaat het ieder jaar om dezelfde personen en is werving niet nodig omdat al lopende afspraken bestaan. Voor zover men wel werft, maakt men het meest gebruik van de familie- en kennissenkring (40%). Verder werft men vooral door middel van advertenties of via een uitzendbureau.

Gelegenheidswerkers

Gelegenheidswerkers worden op 17% van de bedrijven ingeschakeld. Deze personen (totaal 9.820) bestaan voor het merendeel uit scholieren en studenten. Voor zover de gewerkte periode buiten vakanties en dergelijke valt gaat het ook vaak om huisvrouwen, VUT-ers en AOW-ers. Deze categorie personeelsleden wordt met name in de opengrondstuinbouw (fruitteelt) ingezet om de extra drukte in de piekmaanden (september en oktober) op te vangen. Verder werken zij vooral in de zomermaanden en verrichten betrekkelijk eenvoudig handmatig werk. Over het algemeen wordt hiervoor geen bepaalde opleiding gewenst. De werving van gelegenheidswerkers verloopt het vaakst via de familie- en kennissenkring (56%). Het informele circuit wordt hier dus het meest gehanteerd. Verder worden advertenties geplaatst.

Problemen bij de personeelsvoorziening

Problemen met betrekking tot de werving hebben betrekking op: het slechts met (veel) moeite kunnen krijgen van het betreffende personeel en het niet kunnen krijgen van het gewenste aantal personeelsleden. De meeste problemen hebben zich voorgedaan bij de werving van gelegenheidswerkers: op 210 bedrijven (= 11% van het aantal bedrijven met gelegenheidswerkers). Knelpunten treden vooral op in de opengrondstuinbouw. Problemen bij de werving van vast personeel zijn geconstateerd op 70 bedrijven (= 4% van de bedrijven met vast personeel). Deze hebben vooral betrekking op intensieve veehouderij- of tuinbouwbedrijven. Knelpunten met betrekking tot de werving van los personeel hebben zich ook

op 70 bedrijven voorgedaan (= 9% van de bedrijven met los personeel).

Werk door derden: loonwerk en bedrijfsverzorging

Een andere mogelijkheid, behalve het inschakelen van personeel, waar veel gebruik van wordt gemaakt om de benodigde werkzaamheden te verrichten is het inschakelen van een loonwerker of de bedrijfsverzorgingsdienst. Op circa negen van de tien bedrijven schakelt men voor machinale werkzaamheden een loonwerker in. In de rundveehouderij en op akkerbouw-/gemengde bedrijven lost de loonwerker in belangrijke mate de grote pieken in de arbeidsbehoefte op. In de glastuinbouw wordt veel minder machinaal loonwerk uitgevoerd. Van handmatig loonwerk wordt slechts op 4% van de bedrijven gebruik gemaakt; vooral op intensieve veehouderij- en gemengde bedrijven. Op veehouderijbedrijven wordt verder vaak personeel ingeschakeld via de bedrijfsverzorgingsdienst.

Toekomstverwachtingen totale arbeidsbehoefte voor 1993/1994

Op de meeste bedrijven (76%) wordt de komende twee jaar geen verandering verwacht in de arbeidsbehoefte. Op 20% van de bedrijven verwacht men wel veranderingen; daarbij wordt iets vaker een afname (11%) dan een toename verwacht (9%). 4% verkeert hierover nog in onzekerheid.

De rundveehouderijbedrijven zijn wat de verwachtingen voor de toekomst betreft het meest stabiel: hier worden de minste veranderingen verwacht. De meeste veranderingen (zowel toe- als afname van de arbeidsbehoefte) lijken zich in de tuinbouw en de intensieve veehouderij voor te gaan doen.

Overcapaciteit aan gezinsarbeid

In totaal hebben 235 bedrijfshoofden (2% van het totaal) aangegeven dat zij de komende twee jaar (1993/1994) plannen hebben om betaald werk buiten het agrarisch bedrijf te gaan verrichten. Daarnaast hebben nog eens 150 dit in overweging. Deze personen zijn vooral afkomstig van veehouderijbedrijven.

Toename/afname behoefte aan personeel en werk door derden

De toekomstige extra vraag naar vast personeel, los personeel (inclusief stagiaires) en gelegheidswerkers bedraagt respectievelijk 12%, 10% en 10% van het huidige bestand. De afname betreft respectievelijk 8%, 3%, en 6% van het huidige aantal. Voor alle categorieën geldt dus een netto-toename van het aantal personeelsleden. In de vraag naar extra personeel kan waarschijnlijk maar deels worden voorzien vanuit bedrijven waar de komende twee jaar personeel verdwijnt. Ook kan mogelijk een aantal plaatsen worden opgevuld door bedrijfshoofden die de komende twee jaar plannen hebben om naast het eigen bedrijf in loon-

dienst te gaan op een ander agrarisch bedrijf. Een - misschien wel aanzienlijk - deel van de totale extra vraag naar personeel zal echter door andere personen vervuld moeten worden.

Behalve een toename van vreemde arbeidskrachten zal volgens de verwachtingen van de geënquêteerden de komende twee jaar ook de loonwerker meer worden ingeschakeld. Dit geldt vooral voor de machinale werkzaamheden. Het inschakelen van arbeid via de bedrijfsverzorgingsdienst zal naar verwachting ongeveer gelijk blijven.

Verschillen tussen de RBA-gebieden

De geconstateerde knelpunten en problemen ten aanzien van de arbeidsvoorziening verschillen per onderzocht RBA-gebied in Gelderland: deze gebieden zijn RBA de Veluwe, RBA Arnhem/Oost-Gelderland en RBA Nijmegen/Rivierenland. De verschillen hangen onder meer samen met de mate waarin verschillende bedrijfstypen in het gebied voorkomen en de (meestal daarmee samenhangende) omvang van de bedrijven. Zo komen in RBA-gebied de Veluwe (relatief) de meeste veehouderij- en de minste tuinbouwbedrijven voor. De omvang van de bedrijven (nge) is in dit gebied vrij klein. RBA Nijmegen en in mindere mate RBA Arnhem kent daarentegen een veel groter aandeel van de tuinbouw in het geheel. De bedrijven zijn in deze gebieden ook groter van omvang. Hiermee samenhangend wordt in RBA Nijmegen het vaakst vreemde arbeid ingeschakeld, in RBA de Veluwe het minst. Ook de huidige en verwachte knelpunten bij de personeelsvoorziening zijn het grootst in RBA Nijmegen en het kleinst op de Veluwe. Een overcapaciteit aan gezinsarbeid komt juist het meest voor in RBA de Veluwe. Hier hebben relatief het grootste aantal bedrijfshoofden aangegeven dat zij op zoek gaan naar aanvullende inkomsten buiten het agrarisch bedrijf.

Slotbeschouwing

De knelpunten die nu en in de nabije toekomst naar verwachting zullen optreden met betrekking tot de arbeidsvoorziening, zullen waarschijnlijk ook op wat langere termijn blijven bestaan. Dit gezien de voortgaande verschuiving van gezins- naar vreemde arbeid als gevolg van de structurele ontwikkeling van de bedrijven (schaalvergroting en dergelijke). De vraag naar personeel blijft daardoor aanwezig, het aanbod van jongeren met een lagere opleiding op de arbeidsmarkt wordt echter kleiner. Verder blijft waarschijnlijk het probleem wat betreft de "overcapaciteit" aan gezinsarbeid bestaan, vanwege de toenemende beperkingen via onder meer beleidsmaatregelen die de uitbreiding en het voortbestaan van bedrijven kunnen beïnvloeden.

B. Loonwerkbedrijven

Arbeidsbehoefte en -voorziening

Het agrarisch loonwerkbedrijf in Gelderland kent relatief een grotere behoefte aan personeel dan het primaire land- en tuinbouwbedrijf in deze provincie. In bijna alle gevallen (94%) is de aanwezige gezinsarbeid niet voldoende. Wat betreft de voorziening in de jaarrond arbeidsbehoefte gaat het naast de gezinsarbeid allereerst om vaste personeelsleden. Deze worden op 58% van de loonwerkbedrijven ingezet. Verder wordt ook een groot deel van het los personeel (aanwezig op 78% van de loonwerkbedrijven), de "los-vaste", ingezet om te voorzien in de jaarrond arbeidsbehoefte.

In de arbeidsbehoefte zijn ook duidelijke piekmaanden te onderscheiden: in het voorjaar in april, mei en juni en in het najaar in de maanden september en oktober. De drukte in het voorjaar heeft vooral te maken met het zaaien van mais en de ruwvoerwinning, de drukte in het najaar met hakselen en inkuilen van de mais en oogstwerkzaamheden in de akkerbouw.

In de arbeidsbehoefte gedurende de piekmaanden wordt voor een groot deel voorzien door de aanwezige gezins- en vaste en losse personeelsleden. In deze maanden worden vaak lange dagen gemaakt. Op een aantal bedrijven (25%) worden gelegenhedswerkers ingezet. Zij werken vooral in het najaar in verband met oogstwerkzaamheden. In het totaal benodigde arbeidsvolume spelen stagiaires nauwelijks een rol.

Kenmerken personeel

In vergelijking met de vaste en losse personeelsleden op de primaire bedrijven zijn de vaste en losse arbeidskrachten op loonwerkbedrijven wat ouder - meestal tussen 23 en 40 jaar - en hebben zij vaker een beroepsopleiding - meestal lager agrarisch of technisch onderwijs. Vrouwelijke personeelsleden komen nauwelijks voor. Het losse personeel heeft een enigszins "vast" karakter, dat wil zeggen een lang dienstverband (gemiddeld 160 dagen per jaar) en komt meestal elk jaar weer terug. Los personeel voorziet daarom, veel meer dan op land- en tuinbouwbedrijven, in een jaarrond in plaats van in een tijdelijke arbeidsbehoefte. Voor zover er personeel geworven wordt, gebeurt dit deels via informele en deels via formele kanalen en levert dit weinig problemen op.

Toekomstverwachtingen voor 1993/1994

Ruim de helft (55%) van de geënquêteerden verwacht voor de komende twee jaar geen verandering in de arbeidsbehoefte. Een derde verwacht wel een verandering en de rest weet het nog niet. Veranderingen in de arbeidsbehoefte betreffen voor de vreemde arbeidskrachten vaker een toename dan een afname. Voor de ge-

zinsarbeid geldt het omgekeerde wat duidt op een verdere verschuiving van gezins- naar vreemde arbeid. In de toekomstige extra vraag naar personeel kan naar verwachting zonder problemen worden voorzien.

C. Bedrijfsverzorgingsdienst

De arbeidsbehoefte van de bedrijfsverzorgingsdienst vertoont gedurende het jaar geen grote pieken. In de behoefte aan arbeid wordt voorzien door het inschakelen van vaste en losse bedrijfsverzorgers. Laatstgenoemde categorie betreft oproepkrachten die vooral in de drukkere perioden worden ingeschakeld. In de personeelsvoorziening zijn geen knelpunten te constateren.

Verder worden combi-werkers ingezet in het kader van het combinatie-banenplan. Ook is de bedrijfsverzorgingsdienst uitvoerder van een aantal arbeidsvoorzieningsprojecten.

De komende twee jaar worden praktisch geen veranderingen verwacht in de huidige situatie.

DEEL 1: ALGEMEEN

1. INLEIDING

1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek

Binnen het arbeidsmarktbeleid neemt de arbeidsvoorziening een belangrijke plaats in. Doel van het maatschappelijk beleid binnen de arbeidsvoorziening is het bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van arbeid en het oplossen van eventuele problemen. Per 1 januari 1991 is de Arbeidsvoorzieningswet van kracht. Deze wet kent naast een Centraal Bestuur Arbeidsvoorziening (CBA) een 28-tal besturen op regionaal niveau, de Regionale Besturen Arbeidsvoorziening (RBA's). Op het werkterrein van een RBA liggen zaken als voorlichting, advisering, scholingsmogelijkheden en bemiddeling naar ander werk. Dit ten behoeve van een "doelmatige en rechtvaardige verdeling van vraag en aanbod van arbeid" binnen de regio.

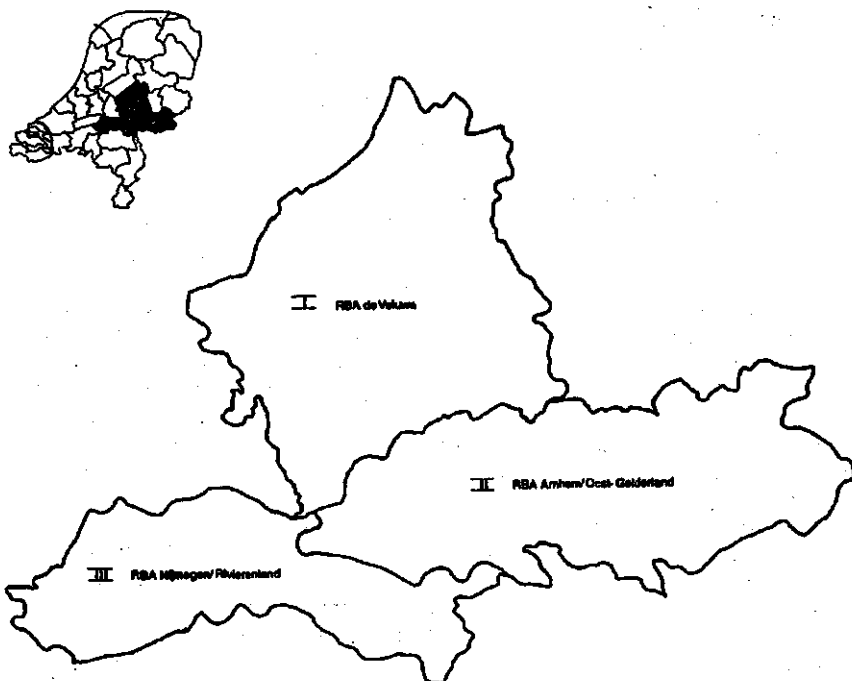
In de provincie Gelderland zijn verschillende RBA's werkzaam: Veluwe, Arnhem/Oost-Gelderland, Nijmegen/Rivierenland, Noordost-Brabant, Midden IJssel en IJssel-Vecht. Dit rapport heeft alleen betrekking op de drie eerstgenoemde en tevens grootste RBA-gebieden in Gelderland: Veluwe, Arnhem/Oost-Gelderland en Nijmegen/Rivierenland (figuur 1.1). In het vervolg worden deze aangeduid als de Veluwe, Arnhem en Nijmegen.

De land- en tuinbouw is één van de sectoren die van belang zijn voor de werkgelegenheid in Gelderland. Volgens de CBS-landbouwtelling waren er in 1991 ruim 42.000 gezins- en vreemde arbeidskrachten (waarvan 13% vreemd) 1) werkzaam op ruim 20.000 land- en tuinbouwbedrijven. In samenhang hiermee is sprake van een aanzienlijke werkgelegenheid in de sfeer van dienstverlening, toelevering, verwerking en afzet.

Over de arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Gelderland is weinig systematisch onderzoek verricht. Tot nu toe bieden alleen de resultaten van de jaarlijkse landbouwtelling enig kwantitatief inzicht. De landbouwtelling zegt echter vrijwel niets over seizoens- en gelegenhedswerk op agrarische bedrijven en bevat in het geheel geen gegevens over arbeid op agrarische loonwerkbedrijven en bedrijfsverzorgingsdiensten.

Om meer over de huidige en toekomstige werkgelegenheidssituatie in de land- en tuinbouw in Gelderland te weten te komen, heeft de Gewestelijke Raad van het Landbouwschap voor Gelderland, waarin vertegenwoordigd de Gelderse landbouworganisaties en de werknemersorganisaties, in samenwerking met de drie regio-

1) Dit percentage geeft slechts een indicatie omdat de landbouwtelling vrijwel geen gegevens bevat over tijdelijk werkzaam personeel.



Figuur 1.1 Ligging onderzochte RBA-gebieden

nale besturen voor de Arbeidsvoorziening om een nader onderzoek gevraagd. Het is voor het eerst dat in Gelderland een dergelijk onderzoek tot stand komt door samenwerking tussen deze organisaties op het gebied van arbeidsvoorziening.

Het doel van dit onderzoek is als volgt geformuleerd:

het verschaffen van informatie per RBA-gebied over de huidige (1992) en in de komende twee jaar (1993/1994) te verwachten ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte in de land- en tuinbouw en de manier waarop daarin wordt voorzien, en de ervaren en te verwachten knelpunten.

Onder de land- en tuinbouw worden in dit geval zowel (primaire) land- en tuinbouwbedrijven als agrarische loonwerkbedrijven en bedrijfsverzorgingsdiensten verstaan.

De resultaten van het onderzoek, die in dit rapport zijn beschreven, zullen er naar verwachting toe bijdragen dat in de toekomst knelpunten die momenteel op de arbeidsmarkt worden geïdentificeerd, gereduceerd kunnen worden. De informatie kan worden gebruikt voor het formuleren van beleidsaanbevelingen die passen in het sectoraal arbeidsvoorzieningsbeleid in Gelderland.

1.2 Begrippen

In dit rapport staat een aantal begrippen centraal. Zij worden in deze paragraaf omschreven.

Arbeidsbehoefte

Onder arbeidsbehoefte wordt verstaan de hoeveelheid arbeid die nodig is om de werkzaamheden op de bedrijven te verrichten. De arbeidsbehoefte kan worden uitgedrukt in aantal arbeidskrachten en in arbeidstijd (arbeidsvolume).

Arbeidsvoorziening

Onder arbeidsvoorziening wordt verstaan de wijze waarop de arbeidsbehoefte wordt ingevuld. In de benodigde arbeid kan worden voorzien vanuit het gezin en/of door het inschakelen van vreemde arbeidskrachten. Ook kan de loonwerker en/of de bedrijfsverzorger worden ingeschakeld.

In dit rapport worden de vreemde arbeidskrachten in drie categorieën onderscheiden:

- *Vast personeel*

Personeel met een dienstverband voor onbepaalde tijd en jaarrond werkzaam, dus zonder onderbreking van de dienstbetrekking.

- *Los personeel*

Personeel met een los dienstverband, dat voor een bepaalde tijd of een bepaald werk is aangegaan inclusief personen "in onderbreking". Hieronder vallen onder andere oproepkrachten, uitzendkrachten en "los-vasten" (personeel in de onderbrekingsregeling). Ook stagiaires worden bij losse arbeidskrachten gerekend.

- *Gelegenheidsarbeid 1)*

In dit onderzoek wordt onder gelegenheidswerkers verstaan: niet-inhoudingsplichtige personen zonder arbeidscontract (zie noot onderaan deze bladzijde).

1) De in dit onderzoek gebruikte definitie wijkt af van die van het Gemeenschappelijk Uitvoerend Orgaan (GUO), waar gelegenheidswerkers worden geregistreerd. Het GUO hanteert strengere normen ten aanzien van gelegenheidsarbeid: uitgangspunt is daar o.a. het ontbreken van een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer. De daar geregistreerde aantallen gelegenheidswerkers kunnen dan ook niet worden vergeleken met de aantallen uit dit onderzoek.

Verder worden onderscheiden:

- *WAGW-ers*
Personen werkzaam in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers.
- *Allochtonen*
Personen afkomstig uit Afrika, Azië of Latijns-Amerika die daar zelf zijn geboren of wier ouders daar zijn geboren.
- *Buitenlanders*
Niet in Nederland (in- en buiten de EG) woonachtige arbeidskrachten.

Overige begrippen zijn omschreven in bijlage 1.

1.3 Probleemstelling en onderzoeksvragen

De arbeidsbehoefte op land- en tuinbouwbedrijven bestaat grofweg uit twee componenten. Enerzijds is sprake van een jaar-rond component, waarin veelal wordt voorzien door gezins- en voor een deel door vreemde arbeidskrachten. Anderzijds is er een jaarlijks terugkerende arbeidsbehoefte in piekperioden bij verzorgings- maar meer nog bij oogstwerkzaamheden. In deze behoefte kan worden voorzien door tijdelijk meewerkende gezinsarbeidskrachten, losse vreemde arbeidskrachten en/of gelegenhedswerkers. Verder zijn loonwerkbedrijven en bedrijfsverzorgingsdiensten van belang.

De arbeidsbehoefte op land- en tuinbouwbedrijven is tot voor kort grotendeels ingevuld door het inschakelen van gezinsarbeidskrachten. Het gezin als leverancier van arbeid wordt echter steeds minder belangrijk. In toenemende mate vindt een verschuiving plaats van gezins- naar vreemde arbeidskrachten. Dit is vooral het gevolg van een toenemend aantal vreemde arbeidskrachten in de tuinbouw (Van Bruchem, 1992; 66). Deze sector is het meest arbeidsintensief en laat sinds tientallen jaren een snelle stijging van de produktie zien. Sinds 1990 is de tuinbouw qua produktiewaarde de grootste agrarische sector. Schaalvergroting leidde ertoe dat de beschikbare gezinsarbeid niet meer voldoende was. Het aantal vreemde arbeidskrachten nam daardoor toe en neemt op grotere bedrijven nog steeds toe.

Behalve een toename van het aandeel vreemde arbeidskrachten is er ook een toenemend beroep op de bedrijfsverzorgingsdienst of wordt werk uitbesteed aan de loonwerker (Spierings en Van den Hoek, 1989). Het overgrote deel van de toenemende inzet van bedrijfsverzorgingsdiensten komt voor rekening van het feit dat deze vaker worden ingeschakeld om piekperioden in de arbeid op het bedrijf op te vangen (Overbeek en Hillebrand, 1993). De bedrijfsverzorging krijgt op die manier steeds meer de functie van arbeidspool of -reserve voor de produktiebedrijven in de land-

en tuinbouw. Een vergelijkbare functie vervullen ook de loonwerkbetrieben. De loonwerker is immers ook op afroep beschikbaar, waardoor de benodigde arbeid op een agrarisch bedrijf flexibel kan worden uitgebreid. Ook op de loonwerkbetrieben geldt dat er een verschuiving heeft plaatsgevonden van gezinsarbeid naar vreemde arbeid (Reinhard, 1989).

Het groeiende belang van vreemde arbeidskrachten heeft gevolgen voor de arbeidsvoorziening. Door de toenemende vraag naar personeel is een vacatureprobleem ontstaan (Commissie Personeelsvoorziening Tuinbouw, 1992). Met het vacatureprobleem wordt bedoeld dat vacatures moeilijk vervulbaar zijn, relatief veel uitstroom kennen of in het geheel niet worden vervuld. Het vacatureprobleem blijkt het grootst in de tuinbouw. Naast het vacatureprobleem is echter tevens sprake van een werkloosheidsprobleem. Dit wijst op aansluitingsproblemen tussen vraag en aanbod van arbeid.

Dergelijke problemen in de personeelsvoorziening zijn het duidelijkst waarneembaar in de tuinbouw in het Westland. Vanuit de arbeidsmarkt kunnen te weinig arbeiders worden gemobiliseerd die aan de tuinbouwbedrijven hun diensten willen verlenen. In toenemende mate worden daarom buitenlandse arbeidskrachten tewerkgesteld. Het "illegalenprobleem" is hier ook het duidelijkst (Commissie Personeelsvoorziening Tuinbouw, 1992). Ook zijn knelpunten bekend in de personeelsvoorziening in de bloembollensector (V.d. Burgh en Van Santen, 1991). Overigens was er ook al een tekort aan personeel in de glastuinbouw in de jaren '70 (Van Leeuwen, 1977).

Ook in Gelderland zijn signalen bekend over problemen rond de personeelsvoorziening. Dit blijkt ondermeer uit een onderzoek naar de personeelsvoorziening in de tuinbouw in het Gelderse Rivierengebied (Maas en Woutersen, 1989). Daaruit bleek dat één op de zeven tuinders moeite had met het vinden van personeel. Een groter deel verwachtte binnen twee jaar te worden geconfronteerd met problemen ten aanzien van de werving van voldoende en/of voldoende gekwalificeerd personeel. Enkele belangrijke problemen rond de personeelsvoorziening waren volgens de bij dit onderzoek betrokken tuinders: de tuinbouw is niet aantrekkelijk genoeg voor potentiële werknemers, er is te weinig aanbod van geschikte of jonge mensen, tuinders hebben onvoldoende kennis over personeelsbeleid, de CAO-lonen zijn te hoog en/of de inkomsten van de tuinders te laag, men krijgt te weinig informatie over de mogelijkheden om aan personeel te komen, inclusief subsidieregelingen. In welke mate deze en andere knelpunten een rol spelen is echter niet bekend (onderzoek was niet representatief). Bovendien beperkte het onderzoek zich, zoals al werd aangegeven tot de tuinbouw in het Gelderse rivierengebied.

Naast de problemen in de personeelsvoorziening speelt ook dat er op sommige bedrijven een overcapaciteit aan (gezins-)arbeid aanwezig is of kan zijn. Dit zal vooral op de kleinere bedrijven voorkomen. Het is daarbij de vraag of men deze capaciteit in de omgeving kan benutten. Het merendeel van de bedrijfs-

hoofden is op een zodanige leeftijd dat men elders moeilijk ander werk kan vinden. Anderen kunnen in een situatie verkeren, dat combinatie van arbeid elders met het werk op het eigen bedrijf niet zo gemakkelijk te realiseren is.

De arbeidsbehoefte is geen jaarlijks constant gegeven, maar wordt de komende jaren mede beïnvloed door veranderingen in de landbouwproductie als gevolg van veranderende afzetmogelijkheden, voortgaande produktiviteitsontwikkelingen en een verscherping van het milieubeleid. Dergelijke veranderingen kunnen leiden tot heroriëntatie van de produktie. De verwachting is dat door intensivering en verdere schaalvergroting de vraag naar vreemde arbeidskrachten zal blijven toenemen. Het is niet bekend hoe groot deze toename zal zijn en evenmin op welke categorie vreemde arbeidskrachten (vast personeel, los personeel, gelegenhedswerkers, loonwerk, bedrijfsverzorging) zij betrekking heeft.

Genoemde veranderingen in de landbouwproductie kunnen op een aantal bedrijven ook leiden tot een afname van de arbeidsbehoefte. Deze kan gepaard gaan met een groeiende behoefte aan werk buiten het eigen agrarisch bedrijf.

Tegen deze achtergrond moet het voorliggende onderzoek gezien worden.

De probleemstelling is als volgt geformuleerd:

Zijn er problemen bij de personeelsvoorziening in de land- en tuinbouw in Gelderland en komt, vooral op de kleinere gezinsbedrijven met weinig toekomstperspectief, een overcapaciteit aan gezinsarbeid voor?

In dit onderzoek zal deze problematiek nader worden bekeken. Kort geformuleerd heeft het als doel het verschaffen van representatieve gegevens per RBA-gebied omtrent de huidige (1992) en de in 1993/1994 verwachte arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Gelderland en daarin optredende knelpunten in kwantitatief en kwalitatief opzicht.

Het voorgaande leidt tot de volgende, in dit onderzoek per RBA-gebied te beantwoorden vragen.

1. *Hoe ziet in de land- en tuinbouw de huidige jaarrond arbeidsbehoefte en de arbeidsbehoefte in piekperioden eruit?*
2. *Op welke wijze voorziet men in deze arbeidsbehoefte?*
 - Gezinsarbeid: categorie, duur en periode van (mee-)werken, soort werk;
 - Vast personeel: aantal, geslacht, leeftijd, feitelijke en gewenste opleiding, soort werk, functieklasse, toename/afname/vervangings;
 - Inschakelen los personeel: per maand: aantal personen, aantal gewerkte dagen, soort werk; totaal aantal personen, geslacht, leeftijd, duur dienstverband, feitelijke en gewenste opleiding, planning en afspraken vooraf;

- Inschakelen gelegenheidswerkers: per maand: aantal personen, aantal gewerkte dagen, soort werk; totaal aantal personen, geslacht, leeftijd, feitelijke en gewenste opleiding;
 - Inschakelen loonwerker (op primaire agrarische bedrijven): periode, totaal aantal dagen, soort werk;
 - Inschakelen bedrijfsverzorger (op primaire agrarische bedrijven): periode, totaal aantal dagen, soort werk;
 - Inschakelen andere categorieën personeel:
 - Allochtonen: aard dienstverband, aantal per maand, totaal aantal dagen, soort werk;
 - Gehandicapte werknemers: aantal personen, totaal aantal dagen, soort werk;
3. *Op welke wijze heeft het werven van de diverse categorieën personeel plaatsgevonden? Zijn er knelpunten opgetreden?*
4. *Wat zijn de verwachtingen ten aanzien van de arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in 1993 en 1994?*
- Verwachte veranderingen in de arbeidsbehoefte door andere bedrijfsopzet en/of andere teelten of produkten of werkzaamheden;
 - Verwachte veranderingen of verschuivingen in de arbeidsvoorziening wat betreft gezinsarbeid, vast personeel, los personeel, gelegenheidsarbeid, inschakelen loonwerker en/of bedrijfsverzorger (op primaire agrarische bedrijven), of andere categorieën personeel;
 - Verwachte knelpunten met betrekking tot de arbeidsvoorziening: categorie, aantal personen, werving, opleidingsniveau;
 - Verwachte behoefte aan werk buiten het eigen bedrijf (op primaire agrarische bedrijven).

De antwoorden op de onderzoeksvragen worden apart behandeld voor respectievelijk de primaire agrarische bedrijven, de loonwerkbedrijven en de bedrijfsverzorgingsdienst. Het meest uitgebreid komen de primaire land- en tuinbouwbedrijven aan de orde, het minst uitgebreid de bedrijfsverzorgingsdienst.

1.4 Methode van onderzoek

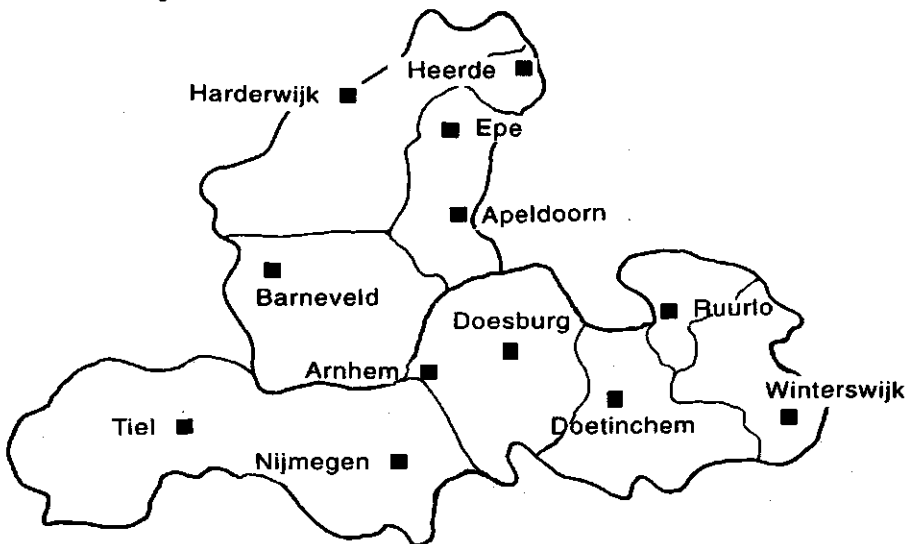
De benodigde gegevens voor het onderzoek zijn verzameld via desk-research en veldstudie. Desk-research omvat relevante literatuurstudie en analyse van statistisch materiaal (op LEI-DLO aanwezig). Op basis van de landbouwtelling van 1991 is voor primaire agrarische bedrijven een kwantitatief beeld te geven van enkele kenmerken van de bedrijven (onder andere bedrijfstype en bedrijfsgrootte). Van loonwerkbedrijven en bedrijfsverzorgingsdiensten zijn deze gegevens niet bekend.

De benodigde gegevens over het personeelsbestand bij de bedrijfsverzorging en de inzet van bedrijfsverzorger op land- en tuinbouwbedrijven zijn verkregen via statistisch materiaal

van de Coöperatieve Vereniging Agrarische Bedrijfsverzorging Oost-Nederland (CVAB Oost-Nederland) en de Coöperatieve Vereniging Agrarische Dienstverlening (CVAD). Verder is in een gesprek met de secretaris nagegaan of er in 1992 knelpunten in de arbeidsvoorziening zijn opgetreden en welke knelpunten er in de nabije toekomst (1993 en 1994) zijn te verwachten.

Het werkgebied van de CVAB is onderverdeeld in verschillende "kringen". De grenzen van deze kringen zijn niet precies gelijk aan de grenzen van de RBA-gebieden (zie figuur 1.2). Voor RBA-gebied de Veluwe is uitgegaan van kring Harderwijk, Barneveld, Heerde en Epe-Apeldoorn. Voor RBA-gebied Arnhem is dat kring Doesburg, Doetinchem, Ruurlo en Winterswijk en voor RBA-gebied Nijmegen kring Tiel en Nijmegen. De CVAD hanteert met betrekking tot combi-werkers weer andere grenzen dan de CVAB. Ook deze grenzen zijn niet precies gelijk aan de RBA's. Voor RBA de Veluwe is uitgegaan van kring 2045/3045 (Veluwe), voor RBA Arnhem van kring 2040/3040 (Achterhoek) en voor RBA Nijmegen van kring 2043/3043 (Rivierengebied). Aangezien de afwijkingen tussen de grenzen van de RBA-gebieden en de "bedrijfsverzorgingsgebieden" niet groot zijn, kunnen de gepresenteerde gegevens van de bedrijfsverzorgingsdienst per RBA als een goede schatting worden beschouwd.

De overige benodigde gegevens over de land- en tuinbouwbedrijven en de loonwerkbedrijven zijn via veldstudie verzameld in de vorm van een telefonische enquête. De werkwijze was verschillend voor de land- en tuinbouwbedrijven vergeleken met de loonwerkbedrijven.



Figuur 1.2 Werkgebied van de CVAB met kringindelingen

Voor de land- en tuinbouwbedrijven was de methode als volgt: uit het bestand van alle in 1991 volgens de Landbouwwet geregistreerde agrariërs met een bedrijf van 20 nge (circa 70 sbe) of meer is per RBA-gebied én per bedrijfstype een aselecte steekproef getrokken 1). Gekozen is voor een minimale omvang van de bedrijfsgrootte omdat op bedrijven kleiner dan 20 nge voor een groot deel sprake is van oudere agrariërs van wie het bedrijf na verloop van tijd wordt beëindigd vanwege het ontbreken van een opvolger. Voor een ander deel betreft het niet-agrariërs waar het agrarisch bedrijf slechts een neven-activiteit is. Door de inbreng van deze ondergrens valt een aantal van circa 8400 bedrijven buiten het onderzoek 2).

Gekozen is verder alleen voor persoonlijke ondernemingen, omdat het aantal niet-persoonlijke ondernemingen (NV's, BV's, coöperaties, bedrijven van provincie, gemeente of waterschap) zeer klein (circa 260) is en op deze bedrijven vaak sprake is van niet-agrarische activiteiten. Zij vormen bovendien een zeer diverse groep.

De steekproef omvat alle bedrijfstypen die in de drie Gelderse RBA-gebieden voorkomen, zoals veehouderij (melkvee, varkens, vleeskalveren, leghennen, slachtkuikens), akkerbouw, opengrondstuinbouw (groente, fruit, boomkwekerij, champignonteelt), glastuinbouw (groente, bloemen, potplanten) en gemengde bedrijven. Er zijn geen bedrijfstypen buiten beschouwing gelaten.

De steekproef is getrokken met enige reserve voor non-response, zoals bedrijf inmiddels opgeheven, niet te bereiken, geen interesse en dergelijke. In geval van non-response zijn "overeenkomstige" respondenten uit de directe omgeving benaderd op grond van kenmerken als bedrijfstype, bedrijfsgrootte, leeftijd bedrijfshoofd en dergelijke (afgeleid uit landbouwtellingsgegevens).

Voorafgaande aan de telefonische enquête heeft begin januari een uitgebreide voorlichtingscampagne plaatsgevonden, onder andere via de landbouw- en streekbladen. Vervolgens is aan de betreffende bedrijfshoofden een brief gestuurd, waarin de toedracht van het onderzoek werd uitgelegd en de gesprekspunten werden aangegeven. Enkele dagen daarna is telefonisch contact met hen opgenomen. Op deze manier is betrouwbare informatie verkregen, waarbij de geënquêteerden vooraf nog eens rustig bepaalde zaken hebben kunnen nagaan of indien nodig enig administra-

-
- 1) Dit betreft persoonlijke ondernemingen, exclusief rustende agrariërs.
 - 2) De leeftijdsopbouw van de (oudste) bedrijfshoofden op de 8400 bedrijven kleiner dan 20 nge is als volgt: circa 40% is jonger dan 55 jaar en 60% is 55 jaar of ouder. Het merendeel van deze groep (tweederde) bestaat uit veehouderij-bedrijven. Een tiende deel betreft tuinbouwbedrijven, circa een kwart is een akkerbouw-/gemengd bedrijf.

tief naslagwerk konden verrichten. De telefonische enquêtes zijn gehouden in de periode half januari tot begin maart.

De netto-response bedroeg uiteindelijk, zoals gepland, 900 geënuquêteerden. Deze is als volgt verdeeld over de drie verschillende RBA-gebieden:

Tabel 1.1 Aantal land- en tuinbouwbedrijven in de totale populatie en in de netto-response per RBA-gebied

RBA-gebied	Aantal bedrijven	Netto-response	Bedrijfstypen (% van totaal in RBA)
Veluwe	3875	275	rundveehouderij (76%)
			intensieve veeh. (18%)
			tuinbouw (3%)
Arnhem	4880	350	akkerbouw/gemengd (2%)
			rundveehouderij (66%)
			intensieve veeh. (16%)
			glastuinbouw (7%)
			opengrondstuinbouw (5%)
Nijmegen	2605	275	akkerbouw/gemengd (6%)
			rundveehouderij (49%)
			intensieve veeh. (8%)
			glastuinbouw (11%)
			opengrondstuinbouw (24%)
akkerbouw/gemengd (8%)			
Totaal	11360	900	

Van de totale netto-response van 900 agrarische bedrijven is 16% vervangen vanwege non-response. De belangrijkste redenen voor non-response waren weigeringen om aan het onderzoek mee te werken (11%). Hierbij speelde vaak enquêtemoeheid een rol alsmede het niet inzien van het nut van een dergelijk onderzoek. Dit laatste speelde vooral mee op de kleinere bedrijven. Een andere reden voor de non-response was, dat het bedrijf inmiddels was opgeheven of verkocht (3%). Dit heeft te maken met het feit dat de steekproef getrokken is uit het landbouwtellingsbestand volgens de situatie in mei 1991. In de periode daarna tot het moment van de enquête, kunnen daardoor verschillende zaken zijn veranderd. Andere redenen waren de onbereikbaarheid van de betreffende bedrijfshoofden (geen of een geheim telefoonnummer, afwezigheid) of overige administratieve redenen.

Doordat de non-response is vervangen door vergelijkbare bedrijven met dezelfde kenmerken vertoont de uiteindelijke netto-response geen grote afwijkingen ten opzichte van de totale populatie. De netto-response is door het toepassen van wegingsfactoren teruggerekend naar de totale populatie. Daarbij is re-

kening gehouden met bedrijfsgrootte, het bedrijfstype en RBA-gebied. De gepresenteerde gegevens in dit rapport over de totale populatie land- en tuinbouwbedrijven zijn dan ook als representatief te beschouwen.

De werkwijze bij de veldstudie voor agrarische loonwerkbedrijven wijkt af van die bij land- en tuinbouwbedrijven. Via de landbouwtelling zijn namelijk geen gegevens bekend over loonwerkbedrijven. Wel zijn bedrijven met agrarisch loonwerk bij het Landbouwschap geregistreerd. Deze groep vormde het uitgangspunt. Van deze groep zijn alleen de bedrijven met een omzet aan agrarisch loonwerk van f 100.000,- en meer in het onderzoek meegenomen. Op die manier zijn bedrijven met nogal wat niet-agrarisch loonwerk buiten beschouwing gelaten (Reinhard, 1989: 56 e.v.).

De totale populatie loonwerkbedrijven, het basisbestand, bedroeg volgens de gegevens van het Landbouwschap 187 bedrijven. Om de beoogde netto-response van 150 te bereiken, zijn in totaal 167 bedrijven benaderd. Voorafgaand aan de enquête zijn net als bij de land- en tuinbouwbedrijven brieven gestuurd aan de bedrijfshoofden. De telefonische enquête heeft plaatsgevonden in de periode eind januari tot begin maart. De non-response bedroeg 10%. De helft hiervan waren weigeringen, de andere helft betroffen hoofdzakelijk opheffingen van het loonwerkbedrijf.

De behaalde netto-response bedroeg uiteindelijk 151 loonwerkbedrijven. Deze is als volgt verdeeld over de drie verschillende RBA-gebieden:

Tabel 1.2 Aantal loonwerkbedrijven in de totale populatie en in de netto-response per RBA-gebied

RBA-gebied	Aantal bedrijven	Netto- response
Veluwe	68	49
Arnhem	88	75
Nijmegen	31	27
Totaal	187	151

De netto-response is door het toepassen van wegingsfactoren teruggerekend naar de totale populatie bedrijven volgens het basisbestand. De wegingsfactoren zijn gebaseerd op aantallen bedrijven in de totale populatie en in de netto-response. Andere gegevens zijn niet bekend. De gepresenteerde gegevens in het rapport over de totale populatie loonbedrijven moeten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, omdat het basisbestand minder zuiver is dan het landbouwtellingsbestand bij land- en

tuinbouwbedrijven 1). Bovendien zijn verder geen gegevens van loonwerkbedrijven bekend, waarmee bij de terugrekening naar de totale populatie rekening kon worden gehouden.

1.5 Indeling van het rapport

Het rapport is opgebouwd uit vijf delen. Na dit eerste en algemene deel volgt deel II over land- en tuinbouwbedrijven. Deel II bevat vier hoofdstukken: hoofdstuk 2, waarin gegevens staan over de huidige en in de nabije toekomst te verwachten arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening op deze bedrijven, bezien over de drie (grootste) RBA-gebieden in Gelderland samen. Verder komen in dit deel in hoofdstuk 3, 4 en 5 respectievelijk de drie RBA-gebieden Veluwe, Arnhem/Oost-Gelderland en Nijmegen/Rivierenland aan bod. De lezers die niet geïnteresseerd zijn in de regionale situatie (per RBA-gebied) kunnen de hoofdstukken 3,4 en 5 overslaan.

Deel III (hoofdstuk 6) bevat gegevens over de huidige en verwachte arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening specifiek voor loonwerkbedrijven in de drie (grootste) RBA-gebieden in Gelderland. Deel IV (hoofdstuk 7) bevat dezelfde gegevens specifiek voor de bedrijfsverzorgingsdienst maar dan minder uitgebreid. Afgesloten wordt met deel V (hoofdstuk 8), de slotbeschouwing.

1) Deze onzuiverheid bleek tijdens de enquête. Het kwam o.a. vaker voor dat het loonwerkbedrijf (al langere tijd geleden) was opgeheven. Ook bleek op sommige loonwerkbedrijven praktisch geen agrarisch loonwerk voor te komen.

DEEL 2: LAND- EN TUINBOUWBEDRIJVEN

2. ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN GELDERLAND

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden gegevens gepresenteerd over de werkgelegenheidssituatie op de (primaire) land- en tuinbouwbedrijven in de drie grootste RBA-gebieden in Gelderland samen 1) (zie ook figuur 1.1). Dit zijn de gebieden Veluwe, Arnhem/ Oost-Gelderland en Nijmegen/Rivierenland. Op de verschillen tussen deze RBA-gebieden wordt in dit hoofdstuk nog niet ingegaan.

De drie genoemde gebieden beslaan verreweg het grootste deel van de provincie. Een aantal gemeenten valt erbuiten. Dit zijn onder andere de gemeenten Ammerzoden, Hedel en Maasdriel. Deze horen bij het RBA-gebied Noord-oost Brabant. Voor gegevens betreffende de arbeidsbehoefte en -voorziening in de land- en tuinbouw in deze gemeenten wordt verwezen naar het rapport "Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in Noord-Brabant" (Spierings, 1993).

Uitgangspunt in dit hoofdstuk is de benodigde arbeid voor het werk dat plaatsvindt in het kader van de agrarische productie op het eigen bedrijf (inclusief de verkoop van eigen producten aan huis). Alle andere activiteiten zijn buiten beschouwing gelaten; onder andere de handel in produkten (geen eigen produkten) en diensten zoals bijvoorbeeld tuinaanleg of loonwerk.

In paragraaf 2.2 wordt de huidige (1992) situatie besproken wat de arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening betreft. Eerst wordt ingegaan op enkele kenmerken van de agrarische bedrijven in Gelderland (2.2.1), vervolgens komt de aard van de arbeidsbehoefte aan de orde (2.2.2). Op de manier waarop in de behoefte wordt voorzien (met name inzet van gezins- en verschillende categorieën vreemde arbeidskrachten) en eventueel daarbij optredende knelpunten, wordt in 2.2.3 uitgebreid ingegaan. De voor de komende twee jaar (1993 en 1994) te verwachten ontwikkelingen volgens de respondenten, komen in paragraaf 2.3 aan bod. Afgesloten wordt met de conclusies (2.4).

1) In het vervolg wordt met Gelderland bedoeld het totaal van de drie grootste RBA-gebieden in deze provincie, namelijk Veluwe, Arnhem/Oost-Gelderland en Nijmegen/Rivierenland.

2.2 Huidige situatie

2.2.1 Kenmerken van de bedrijven

In Gelderland komen volgens de landbouwtelling van 1991 in totaal 11.360 land- en tuinbouwbedrijven 1) voor - op een totaal van 20.110 - met een minimale bedrijfsgrootte van 20 nge (circa 70 sbe). De meeste bedrijven zijn veehouderijbedrijven. De veehouderij is opgesplitst in rundveehouderij en intensieve veehouderij (varkens, kippen en dergelijke). De rundveehouderij is het meest voorkomende bedrijfstype met een aandeel van 65% van alle bedrijven. Van de runderen is het melkvee veruit de belangrijkste produktietak. Daarnaast komen circa 475 kalvermest-erijen voor, met name op de Veluwe. In Gelderland vindt de helft van de Nederlandse vleeskalverenhouderij plaats en deze is daarom vrij karakteristiek voor deze provincie (Wijnands en Ten Pas, 1989: 8).

Naast de rundveehouderij komen in Gelderland 1670 (15%) intensieve veehouderijbedrijven voor, waaronder hoofdzakelijk varkenshouderijen (zowel mest- als fokvarkens). De varkenshouderij is na melkveehouderij de belangrijkste produktierichting. Verder komen bij dit bedrijfstype 200 leghennenbedrijven en circa 80 slachtkuikenbedrijven voor.

De tuinbouwsector in Gelderland is verdeeld in glastuinbouw en opengrondstuinbouw. De 700 glastuinbouwbedrijven (6% van het totaal aantal bedrijven in de provincie) bestaan voor driekwart uit glasbloemenbedrijven (vooral potplantenbedrijven). De overige zijn glasgroentebedrijven.

Van de 940 opengrondstuinbouwbedrijven (8% van het totaal) is fruitteelt de belangrijkste produktietak (op de helft van de bedrijven). In Gelderland is ongeveer 30% van het Nederlandse areaal fruit aanwezig, vooral in de Betuwe (Wijnands en Ten Pas, 1989: 109). Verder komen boomkwekerijen, vollegrondsgroente- en -bloemen en champignonteeltbedrijven voor bij dit bedrijfstype.

Het vijfde onderscheiden bedrijfstype is akkerbouw samen met gemengde bedrijven. Het totaal aantal akkerbouw- en gemengde bedrijven in Gelderland bedraagt ruim 600 (5% van het totaal). Het merendeel van deze bedrijven zijn gemengde bedrijven, een derde deel is te typeren als akkerbouwbedrijf. Kenmerkend voor de Gelderse landbouw is het relatief groot aandeel kleine bedrijven. Maar een kwart van alle bedrijven heeft een grootte van 70 nge of meer. In de glastuinbouw komen de meeste grote bedrijven voor; daar is de helft van de bedrijven 70 nge of groter (tabel 2.1).

1) Dit betreft persoonlijke ondernemingen, exclusief rustende agrariërs. In Gelderland komen volgens de landbouwtelling circa 260 niet-persoonlijke ondernemingen met een minimale bedrijfsgrootte van 20 nge voor.

Tabel 2.1 Percentage bedrijven naar bedrijfsgrootte per bedrijfstype

Bedrijfstype	20-40 nge	40-70 nge	70-100 nge	100 nge en meer	Totaal *) (N)
Rundveehouderij	35	43	16	6	100 (7440)
Intensieve veehouderij	41	40	12	7	100 (1670)
Glastuinbouw	21	29	21	29	100 (700)
Opengrondstuinbouw	38	34	16	12	100 (940)
Akkerbouw/Gemengde bedr.	40	32	14	14	100 (610)
Alle bedrijfstypen	35	40	16	9	100 (11360)

*) Vanwege afrondingen telt de procentuele verdeling niet altijd op tot exact 100. Dit geldt voor alle verdere tabellen.

Bron: CBS-landbouwtelling 1991, LEI-DLO-bewerking.

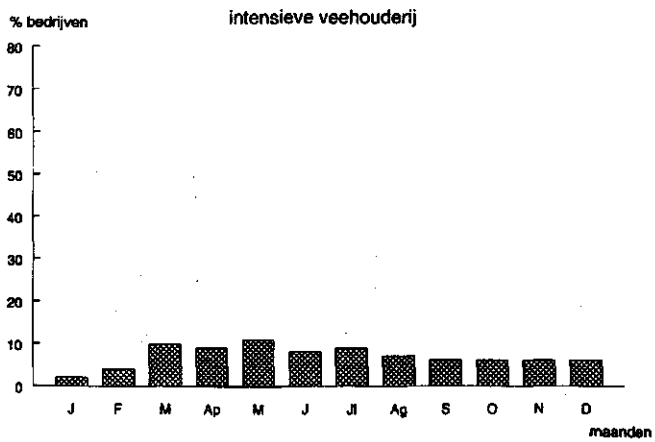
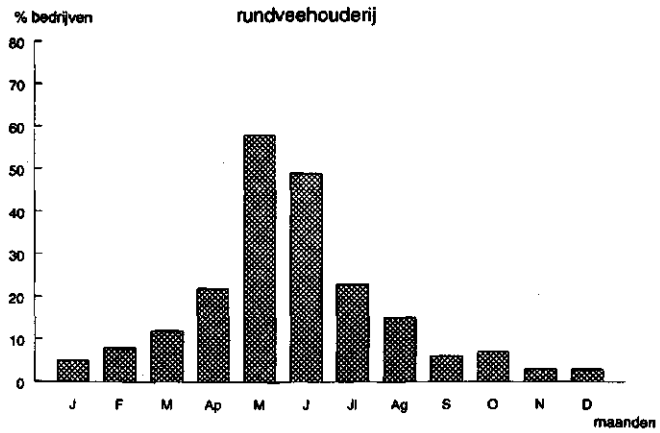
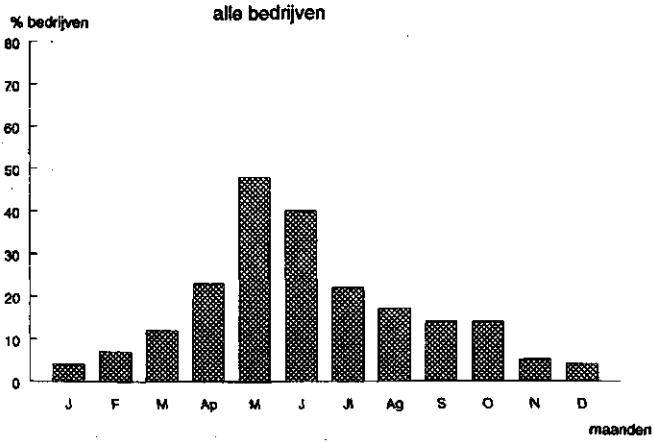
Op ruim zeven van de tien (72%) bedrijven is één bedrijfs­hoofd aanwezig. Op de rest van de bedrijven is er een meer­hoofdige bedrijfsleiding. Bij een meerhoofdige bedrijfsleiding is praktisch altijd sprake van een maatschap of firma. In de meeste gevallen betreft dit een vader-zoonsamenwerking of een overeenkomst tussen echtgenoten.

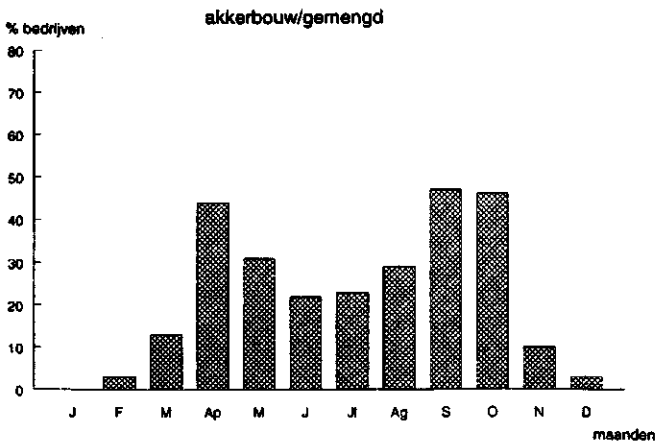
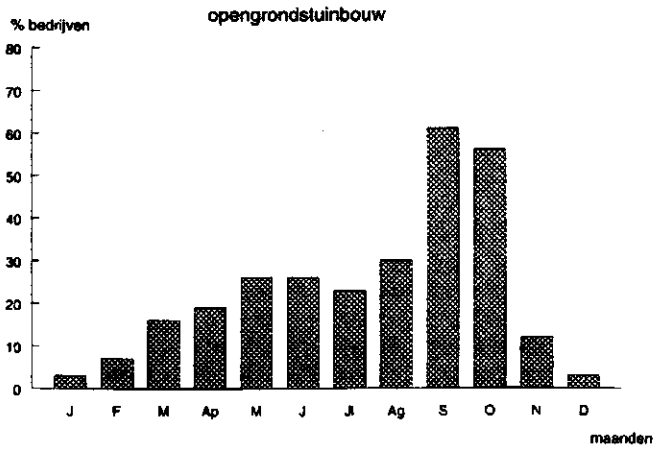
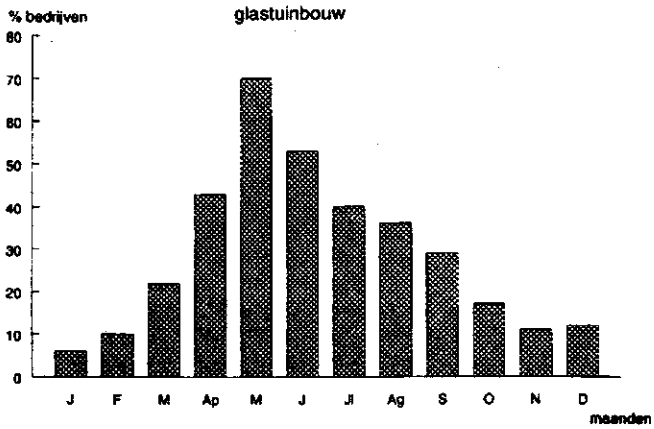
Op ruim vier van de vijf (86%) bedrijven is het bedrijfs­hoofd agrariër zonder nevenberoep. Op nog geen vijfde deel van de bedrijven heeft het bedrijfshoofd betaald werk buiten het agrarisch bedrijf. Het merendeel van deze bedrijfshoofden is overwegend agrariër met een nevenberoep, de rest is niet-agra­riër en heeft enige agrarische activiteiten. Zoals al eerder aangegeven wordt de werkgelegenheid die te maken heeft met acti­viteiten buiten het agrarisch bedrijf buiten beschouwing gelaten.

2.2.2 Aard van de arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte kan worden onderscheiden in een jaarrond arbeidsbehoefte en een tijdelijke meer seizoenmatige behoefte gedurende één of meer betrekkelijk korte perioden per jaar. Of er gedurende het jaar "pieken" voorkomen in de arbeidsbehoefte en in welke periode hangt sterk af van het bedrijfstype (figuur 2.1).

Op bijna acht van de tien bedrijven is sprake van dergelij­ke pieken gedurende één of meerdere maanden. Op ruim een vijfde deel van de bedrijven kwamen in 1992 geen uitgesproken piekmaanden voor. Dit waren hoofdzakelijk intensieve veehouderijbedrij­ven. Deze bedrijven kennen een vrij gelijkmatige arbeidsbehoefte. Bij dit bedrijfstype kwamen op 70% van de bedrijven geen piekmaanden voor, terwijl dit percentage bij de overige be­drijfstypen varieerde tussen 8% (glastuinbouw) en 16% (rundvee­houderij).





Figuur 2.1 Percentage bedrijven met piekmaanden in de arbeidsbehoefte in 1992

In de rundveehouderij lagen de piekmaanden in 1992 vooral in de maanden mei en juni, wat verband houdt met de ruwvoederwinning. Op de akkerbouw/gemengde bedrijven lag de piek vooral in september en oktober in verband met het oogsten. Verder lag daar een piek in april in verband met veldwerkzaamheden (zaaien, poten en planten en dergelijke). In de glastuinbouw lag de drukke tijd vooral in de periode april tot en met juni met een grote piek in de maand mei. Voor opengrondstuinbouwbedrijven ligt de drukke periode later in het jaar: vooral in de maanden september en oktober in verband met de fruitoogst.

Over het totaal gezien, is er in Gelderland sprake van een sterke stijging van de arbeidsbehoefte in het voorjaar vanaf april. De piek in de arbeidsbehoefte is het grootst in de maand mei. Ook juni is voor veel bedrijven een "piekmaand". Vanaf juli ligt de arbeidsbehoefte weer op een lager niveau. De "piek" in de arbeidsbehoefte in het voorjaar wordt vooral veroorzaakt door rundveehouderij- en glastuinbouwbedrijven.

Op welke manier wordt nu in de jaarrond arbeidsbehoefte en de behoefte aan arbeid in "piekmaanden" op land- en tuinbouwbedrijven voorzien en welke problemen doen zich daarbij voor? Deze vragen komen in de volgende paragraaf aan de orde.

2.2.3 Arbeidsvoorziening en knelpunten

2.2.3.1 Gezinsarbeid

De arbeidsbezetting bestaat op ruim zes van de tien land- en tuinbouwbedrijven enkel uit gezinsarbeid. Op vier van de tien bedrijven zijn vreemde arbeidskrachten werkzaam. Tijdelijk werkzaam personeel (los personeel en/of gelegenheidsarbeid) naast gezinsarbeid is hierbij de meest voorkomende combinatie: op een kwart van alle bedrijven (tabel 2.2).

In de tuinbouwsector, zowel in de glastuinbouw als opengrondstuinbouw, komt het vaakst vreemde arbeid voor. Het percentage bedrijven waar alleen gezinsarbeid wordt ingezet bedraagt daar slechts een kwart (opengrondstuinbouw) tot 30% (glastuinbouw).

Wat is nu de relatieve zwaarte van de inzet van de gezinsarbeid? Hiervoor is een berekening 1) gemaakt van het aandeel

-
- 1) Deze berekening sluit aan bij de berekening van de arbeidsfilm van personeel verderop in dit hoofdstuk. Uitgangspunt hierbij is dat voor een full-time werkende arbeidskracht 200 volledige werkdagen in een jaar gelden en voor een part-time werkende 100 dagen. Dit geldt voor de gezinsarbeidskrachten en het vast personeel. Het volume van het los personeel, de gelegenheidswerkers en de stagiaires is berekend op basis van het aantal opgegeven (volledige) werkdagen in de enquête.

Tabel 2.2 Percentage bedrijven naar arbeidsbezetting in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Gezins- arbeid	Gezins- arbeid + vast perso- neel	Gezins- arbeid + vast + tijd. perso- neel *)	Gezins- arbeid + tijd. perso- neel *)	Totaal (N)
Rundveehouderij	69	5	4	22	100 (7440)
Intensieve veeh.	66	9	9	17	100 (1670)
Glastuinbouw	30	6	34	31	100 (700)
Opengrondstuinbouw	23	3	27	47	100 (940)
Akkerbouw/Gemengd	45	3	12	39	100 (610)
Alle bedrijfstypen	61	6	9	25	100 (11360)

*) Los personeel (inclusief stagiaires) en/of gelegenhedsarbeid.

dat de gezinsarbeid inneemt in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en personeel (inclusief stagiaires). Dit aandeel bedraagt volgens deze berekening circa 85%. Per bedrijfstype verschilt dit echter. In de veehouderij is het aandeel gezinsarbeid in het arbeidsvolume hoger dan in de tuinbouw. Zo bedraagt het aandeel in de glastuinbouw en opengrondtuinbouw respectievelijk ongeveer 60% en 65% en in de rundvee- en intensieve veehouderij respectievelijk 95% en 85%. De akkerbouw- en gemengde bedrijven zitten hier tussenin: 75%.

De belangrijkste bron van arbeid op de land- en tuinbouwbedrijven zijn dus de gezinsarbeidskrachten. De bedrijfshoofden zijn de meest voorkomende gezinsarbeidskrachten. Zij verrichten over het algemeen van alle gezinsarbeidskrachten de meeste arbeid (werken meestal full-time). Zij voeren meestal alle voorkomende werkzaamheden op het bedrijf uit gedurende het hele jaar.

Behalve de bedrijfshoofden zelf werken ook vaak echtgenotes mee: op ruim 70% van alle bedrijven. In de tuinbouw (vooral in de glastuinbouw) werken het vaakst echtgenotes mee, op akkerbouw- en gemengde bedrijven het minst. Hun werkzaamheden zijn vooral: dierverzorging, administratie en oogstwerkzaamheden. Zij doen dit werk meestal part-time (minder dan 40 uur per week) gedurende het hele jaar. In drukkere perioden (piekmaanden) werken zij vaak wat langer mee.

Verder leveren kinderen vaak een aandeel in het werk: op ruim een kwart van de bedrijven werken één of meerdere kinderen mee. Op glas- en opengrondstuinbouwbedrijven werken het vaakst kinderen mee. Meestal doen zij dit part-time bijvoorbeeld in de weekenden en/of in hun vrije uren of vakanties. Zij werken vaak het hele jaar door mee of springen alleen in drukke perioden

(gedurende de piekmaanden) in. Zij doen vaak allerlei voorkomende werkzaamheden. Overige inwonende familieleden spelen een betrekkelijk kleine rol. Zij maken maar 4% uit van het totaal aantal gezinsarbeidskrachten (tabel 2.3).

Gemiddeld werken tussen de twee en drie gezinsarbeidskrachten op het bedrijf mee. Dit gemiddelde geldt voor alle bedrijfstypen. Van het totaal aantal meewerkende gezinsleden werkt meer dan de helft (53%) full-time, dat is 40 uur of meer per week. Dit zijn vooral bedrijfshoofden. Zij leveren dus een belangrijk aandeel in de jaarrond arbeidsbehoefte op de bedrijven.

Tabel 2.3 Procentuele verdeling van aantal meewerkende gezins- en familieleden in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Bedrijfs- hoofden *)	Echt- genotes	Kinderen	Inw. fam. leden	Totaal (N)
Rundveehouderij	51	30	16	3	100 (18235)
Intensieve veeh.	51	32	13	4	100 (3720)
Glastuinbouw	42	32	23	3	100 (2005)
Opengrondstuinb.	44	26	25	5	100 (2815)
Akkerb./Gemengd	51	28	15	6	100 (1420)
Alle bedrijfstypen	49	30	17	4	100 (28195)

*) Meewerkende vrouwen in een manvrouw-maatschap of -firma zijn gerekend bij echtgenotes.

Naar bedrijfsgrootte vertoont de inzet van gezinsarbeid maar een beperkte variatie. Dit blijkt uit een nadere analyse van het verband tussen de meewerkende gezins- en familieleden en de bedrijfsgrootte. Voor zover er enige variatie aanwezig is, wordt die veroorzaakt door extra inzet van echtgenotes en kinderen. In drukkere perioden kunnen zij bijspringen. Dit bijspringen is echter vaak maar beperkt, gezien het gegeven dat boerinnen en tuindersvrouwen over het algemeen de zorg voor het huishouden en kleine kinderen hebben en ook steeds vaker buitenshuis werken (Blom en Hillebrand, 1992). Verder zitten kinderen over het algemeen langer op school, waardoor de mogelijkheid om mee te werken ook kleiner wordt.

Een kleine toename van de gezinsarbeid bij een toenemende bedrijfsgrootte wordt ook veroorzaakt, door het voorkomen van maatschappen en firma's. Deze komen vooral op de middelgrote en grote bedrijven voor (Van den Hoek en Spierings, 1992). Bij deze rechtsvorm is sprake van meerdere bedrijfshoofden en over het algemeen dus ook meerdere gezinsleden.

Op de kleinere bedrijven kan het inspringen van de (aanwezige) echtgenote of kinderen ook een belangrijke bijdrage leve-

ren in de benodigde arbeid. Op de grote bedrijven, voor de werkgelegenheid het belangrijkste, is vaak zoveel arbeid nodig dat het meewerken van gezins- en familieleden op het totaal benodigde arbeidsvolume maar een kleine bijdrage levert. Op de kleinere bedrijven kan het al dan niet meewerken van gezinsleden juist een heel verschil maken.

Wanneer de aanwezige gezinsarbeid al ten volle wordt benut en er toch nog behoefte is aan meer arbeid, moet naar andere wegen worden gezocht. Op de grotere bedrijven is hiervan het meest sprake. Het inschakelen van vast of tijdelijk personeel is dan een oplossing, afhankelijk van welke arbeidsbehoefte bestaat. In de volgende paragraaf wordt een uitgebreid overzicht gegeven van de mate waarin vreemde arbeid in 1992 op de land- en tuinbouwbedrijven in Gelderland is ingezet.

2.2.3.2 Vreemde arbeid

Vast personeel

Wanneer het hele jaar door een redelijk constante arbeidsbehoefte bestaat biedt vast personeel uitkomst om in die behoefte te voorzien. Op 14% van alle land- en tuinbouwbedrijven hadden in 1992 vast personeel in dienst. Dit verschilt sterk per bedrijfstype. In de tuinbouw, waar de meest arbeidsintensieve en grootste bedrijven voorkomen is dit percentage hoger: van de glastuinbouwbedrijven had 40% en van de opengrondstuinbouwbedrijven had 30% vaste krachten in dienst. Bij de overige bedrijfstypen lag het percentage om en nabij het gemiddelde (tabel 2.4).

Tabel 2.4 Bedrijven met vast personeel en aantal vaste arbeidskrachten in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met vast personeel	Aantal bedrijven met vast personeel	Aantal vaste arbeids- krachten
Rundveehouderij (7440)	9	675	750
Intensieve veeh. (1670)	17	285	475
Glastuinbouw (700)	40	275	805
Opengrondstuinb. (940)	30	280	700
Akkerb./Gemengd (610)	15	95	170
Alle bedrijfstypen (11360)	14	1610	2900

In totaal gaat het bij het vast personeel om 2.900 personen 1) waarvan twee derde full-time werkt en de rest part-time. Onder part-time wordt in dit geval minder dan 36 uur per week verstaan. De meeste vaste personeelsleden werken in de glastuinbouw, rundveehouderij en opengrondstuinbouw. In elk genoemd bedrijfstype zit ongeveer een kwart van het vaste personeelsbestand. Het kleinste aantal vaste krachten werkt op akkerbouw- en gemengde bedrijven.

Het gemiddeld aantal personeelsleden per bedrijf is in de glas- en opengrondstuinbouw het grootst. Op de bedrijven met vast personeel werken daar gemiddeld ongeveer drie personeelsleden. In de personeelsomvang zit echter enige spreiding. Op sommige bedrijven komen veel meer vaste personeelsleden voor dan het gemiddelde. Het aantal varieert van 1 persoon tot 10 personen en meer. Een aantal van 10 personen of meer komt alleen voor in de tuinbouw en op akkerbouw- en gemengde bedrijven (tabel 2.5).

Tabel 2.5 *Procentuele verdeling bedrijven met vast personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992, per bedrijfstype*

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	>=10	Totaal(N)
Rundveehouderij	96	4	-	-	100 (675)
Intensieve veeh.	60	38	2	-	100 (285)
Glastuinbouw	44	45	6	4	100 (275)
Opengrondstuinb.	50	40	8	3	100 (280)
Akkerb./Gemengd	80	11	4	4	100 (95)
Alle bedrijfstypen	72	23	3	1	100 (1610)

Is er in het vaste personeelsbestand ten opzichte van het voorgaande jaar veel veranderd? Op het merendeel van de bedrijven met vast personeel is het aantal vaste krachten ten opzichte van 1991 niet gewijzigd. De veranderingen die zich hebben voorgedaan (toename, afname of vervanging) speelden zich relatief het vaakst af op tuinbouwbedrijven.

Op circa 6% van de bedrijven met vast personeel is het aantal in 1992 verminderd (totaal 130 personen). In de opengrondstuinbouw was de afname het sterkst met 65 personen. In de glastuinbouw waren dat 50 personen. Meestal bedroeg de afname 1 persoon per bedrijf, maar 2, 3 of 4 personen per bedrijf kwam ook voor.

- 1) Op niet-persoonlijke ondernemingen werken volgens een globale schatting op basis van de bedrijfsgrootte en het bedrijfstype 215 vaste krachten.

Op een aantal bedrijven (5%) is alleen personeel vervangen. Dit betreft 80 personen, die in de meeste gevallen gestopt zijn omdat zij een andere werkkring hebben aanvaard. Verder betreft dit een klein aantal vrouwen die vanwege zwangerschap opgehouden zijn met werken.

Op bijna een vijfde deel van de bedrijven met vast personeel is het aantal in 1992 toegenomen (én eventueel vervangen). De uitbreiding van personeelsleden in 1992 betrof in verreweg de meeste gevallen 1 persoon per bedrijf en in enkele gevallen twee. In totaal ging het om 345 personen, waarvan het grootste aantal terecht kwam in de glastuinbouw (90), de rundveehouderij (80) en intensieve veehouderij (85). Per saldo is het aantal vaste personeelsleden ten opzichte van 1991 toegenomen met ongeveer 200 personen.

Op welke manier heeft men in 1992 "nieuw" personeel ter vervanging of uitbreiding geworven? Van alle genoemde wervingskanalen is het meest genoemd het informele circuit oftewel de familie- en kennissenkring. 40% van de genoemde kanalen heeft hierop betrekking. Verder is de werving nogal eens via scholen verlopen of via het plaatsen van advertenties. Enkele vaste krachten zijn aangenomen die al eerder op tijdelijke basis op het bedrijf hadden gewerkt. Het arbeidsbureau wordt betrekkelijk weinig genoemd als wervingskanaal (tabel 2.6). Gezien de kleine aantallen is het moeilijk een uitspraak te doen over eventuele verschillen in gehanteerde wervingskanalen per bedrijfstype. Over het algemeen geldt voor alle bedrijfstypen dat het informele kanaal het meest wordt gebruikt en dat ook scholen een belangrijke rol vervullen bij de werving van vast personeel.

Van de in totaal 385 bedrijven waar het vast personeel is vervangen c.q. uitgebreid heeft ongeveer een vijfde problemen bij de werving ondervonden. Het betreft hier circa 70 bedrijven. Op een deel daarvan (circa 25 bedrijven) heeft men meerdere keren moeten werven. Op de overige bedrijven kon men geen personeel krijgen dat voldeed aan de eisen en verwachtingen van het bedrijfshoofd. Dergelijke problemen zijn alleen gesignaleerd op intensieve veehouderij- en tuinbouwbedrijven.

Tabel 2.6 Procentueel aandeel van wervingskanalen bij de werving van vast personeel in 1992

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	40
- Scholen	23
- Advertenties	18
- Al op het bedrijf werkzaam	10
- Arbeidsbureau	6
- Overig	3

Wat zijn de kenmerken van het vast personeel? Ruim driekwart (77%) van het aantal vaste personeelsleden bestaat uit mannen. Van de vrouwelijke vaste krachten werkt het grootste aantal in de glas- en opengrondstuinbouw. De leeftijd van het vast personeel is over het algemeen vrij jong: ruim driekwart is jonger dan 30 jaar (43% jonger dan 23 en 34% tussen de 23 en 30). Dit zal onder andere te maken hebben met het feit dat jonge arbeidskrachten relatief het goedkoopst zijn. Verder is voor jongeren de salariëring in de land- en tuinbouw relatief gunstig ten opzichte van andere sectoren. De jonge leeftijd van het vast personeel heeft mogelijk ook te maken met de sterke uitbreiding van het personeelsbestand in de afgelopen jaren 1). Het vast personeel verricht over het algemeen alle voorkomende werkzaamheden en heeft dus geen specifieke taken.

De functieklassse van het personeel, welke samenhangt met de beloning, bleek tijdens de telefonische enquête voor de meeste respondenten niet uit het hoofd te noemen. Aangezien het opzoeken van dit gegeven in de personeelsadministratie te veel tijd zou vergen is hier niet verder op ingegaan. Voor zover dit gegeven wel uit het hoofd bekend was, bleek functieklassse twee het meest genoemd. Dit hangt samen met de jonge leeftijd van het vast personeel. De functieklassen 6, 7 en 8 kwamen zeer weinig voor.

De hoogst genoten opleiding is voor ruim een derde van het aantal vaste krachten een middelbaar agrarische opleiding (MAO) (tabel 2.7).

Tabel 2.7 Procentuele verdeling van het vast personeel in 1992 naar het hoogste opleidingsniveau per bedrijfstype

Bedrijfstype	Lagere school	LAO	MAO	Techn. onderwijs	Overig **)	Totaal (N) *)
Rundveehouderij	-	23	60	9	9	100 (750)
Intensieve veeh.	4	14	53	7	22	100 (475)
Glastuinbouw	9	35	14	4	38	100 (805)
Opengrondstuinbouw	2	24	25	7	43	100 (700)
Akkerbouw/Gemengd	1	29	32	5	33	100 (170)
Alle bedrijfstypen	4	25	36	6	29	100(2900)

*) Aantal vaste personeelsleden; **) Meestal Mavo, Havo, LHNO, LEAO.

- 1) De landbouwteiling laat een ruime verdubbeling zien van het aantal regelmatig werkzame vreemde arbeidskrachten in de afgelopen tien jaar (zie bijlage 2). Deze groep personen geeft een indicatie van het aantal vaste personeelsleden.

Een kwart heeft lager agrarisch onderwijs (LAO) gehad. Vier van de tien vaste krachten hebben geen agrarische opleiding gevolgd, maar een meer algemene opleiding zoals bijvoorbeeld Mavo of Havo (=overig), of een technische opleiding of alleen lagere school. Het vast personeel op veehouderijbedrijven (rundvee- en intensieve veehouderij) heeft vaker een agrarische opleiding genoten en het agrarisch opleidingsniveau is daar ook hoger dan bij de andere bedrijfstypen.

Meer dan de helft (56%) van de respondenten met vast personeel vindt een bepaalde opleiding wenselijk voor de werkzaamheden die het personeel moet verrichten. In de veehouderij is het percentage dat een bepaalde opleiding wenst, hoger dan het gemiddelde en op tuinbouwbedrijven lager. De werkzaamheden op tuinbouwbedrijven zijn globaal genomen wat meer routine-matig en vereisen wat minder vakkennis. Als gewenste opleiding noemt men MAO (vooral op veehouderijbedrijven) en in wat mindere mate LAO. Soms ook noemt men cursusonderwijs of een overige opleiding. Deze gewenste opleiding sluit niet helemaal aan bij de opleiding die de vaste krachten hebben gevolgd. Het personeel heeft iets minder vaak een MAO dan men zou wensen en te vaak een algemene of technische opleiding waar in de praktijk nauwelijks om wordt gevraagd. Voor het huidige personeel levert dit echter geen grote problemen op, aangezien veel respondenten aangeven dat bij een goede motivatie praktisch alle werkzaamheden in de praktijk zijn aan te leren.

Aan alle bedrijfshoofden, dus ook de bedrijfshoofden zonder vast personeel in dienst, is gevraagd of zij in 1992 alsnog of meer vast personeel in dienst hadden willen hebben. Maar op ongeveer 35 bedrijven bleek dit het geval én heeft men in 1992 ook geprobeerd om vast personeel te werven. Op deze bedrijven heeft men niet het gewenste aantal vaste personeelsleden kunnen krijgen. Ten opzichte van het totaal aantal bedrijven gaat het hier echter maar om een zeer gering deel.

Los personeel

Een mogelijkheid om in een meer tijdelijke arbeidsbehoefte te voorzien is het inschakelen van los personeel. Circa 7% van de bedrijven heeft in 1992 los personeel (exclusief stagiaires) 1) in dienst gehad. Dit verschilt per bedrijfstype. Van de glastuinbouwbedrijven in Gelderland had 31% los personeel in dienst en van de opengrondstuinbouw- en akkerbouw- en gemengde bedrijven respectievelijk 19% en 15%. Bij de veehouderijbedrijven was het percentage lager dan het gemiddelde percentage (tabel 2.8).

-
- 1) Deze horen wel tot de categorie los personeel, maar worden apart besproken.

Tabel 2.8 *Bedrijven met los personeel en aantal losse arbeidskrachten in 1992 per bedrijfstype*

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met los personeel	Aantal bedrijven met los personeel	Aantal losse arbeids- krachten
Rundveehouderij (7440)	3	245	245
Intensieve veeh.(1670)	4	70	145
Glastuinbouw (700)	31	220	880
Opengrondstuinb.(940)	19	180	745
Akkerb./Gemengd (610)	15	90	430
Alle bedrijfstypen (11360)	7	805	2445

In totaal bestaat het los personeel uit ongeveer 2450 personen 1). Dit aantal moet met enige voorzichtigheid worden gehanteerd omdat sprake kan zijn van dubbeltellingen: los personeel kan door het jaar heen op meerdere bedrijven werkzaam zijn. Bij de berekening van het arbeidsvolume is geen sprake van dubbeltellingen (zie verderop in deze paragraaf). Het grootste aantal losse personeelsleden is werkzaam in de tuinbouw: 36% in de glastuinbouw en 30% in de opengrondstuinbouw. Ongeveer een vijfde werkt op akkerbouw- en gemengde bedrijven. Op de veehouderijbedrijven zijn de aantallen los personeel lager.

Het gemiddeld aantal losse krachten per bedrijf is het hoogst op tuinbouw- en akkerbouw-/gemengde bedrijven; daar werken respectievelijk gemiddeld 4 en 5 personen op de bedrijven met los personeel. In het gemiddelde zit echter wel enige spreiding. De mate van spreiding in het aantal losse krachten verschilt per bedrijfstype. Een aantal van tien of meer losse krachten per bedrijf komt nauwelijks voor op veehouderijbedrijven, maar is met name op tuinbouwbedrijven een vaker voorkomend verschijnsel (tabel 2.9).

Wat zijn de kenmerken van het los personeel? Het percentage mannen is lager dan bij het vaste personeel: circa 54%. Van de vrouwelijke losse krachten werkt het grootste aantal in de glastuinbouw. Verder zijn op opengrondstuinbouw- en op akkerbouw-/gemengde bedrijven een flink aantal vrouwen werkzaam. Twee derde van het los personeel is jonger dan 30 jaar (48% jonger dan 23 en 18% tussen 23 en 30 jaar). Dit zal onder andere te maken hebben met het feit dat jonge arbeidskrachten relatief het goedkoopst zijn. Verder is voor jongeren de salariering in de

- 1) Op niet-persoonlijke ondernemingen werken volgens een globale schatting op basis van de bedrijfsgrootte en het bedrijfstype 185 losse krachten.

Tabel 2.9 Procentuele verdeling bedrijven met los personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992, per bedrijfstype

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	>=10	Totaal (N)
Rundveehouderij	100	-	-	-	100 (245)
Intensieve veeh.	75	19	-	6	100 (70)
Glastuinbouw	44	31	13	12	100 (220)
Opengrondstuinb.	38	39	10	13	100 (180)
Akkerb./Gemengd	35	44	16	5	100 (90)
Alle bedrijfstypen	61	24	8	7	100 (805)

land- en tuinbouw relatief gunstig ten opzichte van andere sectoren.

Bij het los personeel valt op dat nog geen vijfde deel agrarisch onderwijs heeft genoten, waarvan meer dan de helft op lager niveau. Het overgrote deel (driekwart) heeft geen agrarische, maar een meer algemene opleiding gehad, zoals Mavo of Havo (*overig). Enkel en hebben verder alleen lagere school of een technische richting gevolgd. In de rundveehouderij is het percentage los personeel met een agrarische opleiding het hoogst (tabel 2.10).

Tabel 2.10 Procentuele verdeling van het los personeel in 1992 naar het hoogste opleidingsniveau per bedrijfstype

Bedrijfstype	Lagere school	LAO	MAO	Techn. onderwijs	Overig **)	Totaal (N) *)
Rundveehouderij	-	53	21	-	27	100 (245)
Intensieve veeh.	5	5	14	17	60	100 (145)
Glastuinbouw	9	8	1	2	81	100 (880)
Opengrondstuinbouw	1	8	-	3	88	100 (745)
Akkerbouw/Gemengd	13	7	14	11	55	100 (430)
Alle bedrijfstypen	5	13	5	4	73	100(2445)

*) Aantal losse personeelsleden; **) Meestal Mavo, Havo, LHNO, LEAO.

Het kleine aantal losse krachten met een agrarische opleiding sluit aan bij het feit dat slechts 23% van de respondenten met los personeel vindt, dat een bepaalde opleiding wenselijk is voor de werkzaamheden die de losse krachten op het agrarisch

bedrijf verrichten. Het lage percentage komt mede doordat los personeel vooral op tuinbouwbedrijven wordt ingeschakeld, waar de eisen ten aanzien van opleiding over het algemeen lager zijn (meer routine-matig produktiewerk). De respondenten die wel een bepaalde opleiding wensen zijn vooral afkomstig van veehouderijbedrijven. Voor zover men een bepaalde opleiding wenst, noemt men LAO of MAO. Dit komt niet helemaal overeen met de opleiding die het aanwezige los personeel heeft gevolgd. Als gewenste opleiding wordt iets vaker MAO genoemd dan het los personeel heeft. Voor het huidige losse personeel levert dit echter geen grote problemen op, gezien de mening van de respondenten dat een goede motivatie een belangrijker criterium is.

Meer dan de helft van de losse arbeidskrachten heeft in 1992 een dienstverband gehad van maximaal 3 maanden (58%). Bij 16% duurde het dienstverband 3 tot 6 maanden en ruim een kwart heeft 6 maanden of langer op hetzelfde bedrijf gewerkt (tabel 2.11). De losse krachten hebben wat vaker dan het vaste personeel specifieke werkzaamheden verricht, maar vaak deden zij ook alle voorkomende werkzaamheden (vooral bij een langer dienstverband). Voor zover wel specifieke werkzaamheden zijn genoemd betreft dit vooral gewasverzorging en oogstwerkzaamheden op tuinbouw- en akkerbouw-/gemengde bedrijven.

Tabel 2.11 Percentage losse arbeidskrachten naar duur van het dienstverband in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Tot 1 mnd	1-2 mnd	2-3 mnd	3-6 mnd	6 en meer	Totaal (N) *)
Rundveehouderij	24	10	10	13	43	100 (245)
Intensieve veehouderij	45	5	-	-	50	100 (145)
Glastuinbouw	20	22	16	11	32	100 (880)
Opengrondstuinbouw	37	19	18	3	23	100 (745)
Akkerbouw/Gemengd	6	24	8	55	8	100 (430)
Alle bedrijfstypen	25	19	14	16	27	100(2445)

*) Aantal losse personeelsleden.

De in totaal bijna 2500 losse krachten op ruim 800 bedrijven hebben samen in 1992 ruim 88.000 dagen gewerkt (omgerekende volledige werkdagen). In tegenstelling tot het aantal personen is bij het aantal gewerkte dagen geen sprake van mogelijke dubbelstellingen. Het gemiddeld aantal dagen per bedrijf bedraagt circa 110. De spreiding is echter erg groot: het aantal dagen per bedrijf varieert van enkele tot enige honderden dagen. Van het totaal aantal dagen neemt de glastuinbouw ruim een derde deel (34%) in beslag. Verder werd 29% van deze dagen besteed in

de opengrondstuinbouw. Wat betreft de overige bedrijfstypen was het percentage lager: 15% zowel in de rundveehouderij als op de akkerbouw-/gemengde bedrijven en slechts 8% in de intensieve veehouderij.

Op bijna vier van de tien bedrijven met los personeel is het totaal aantal door de losse krachten gewerkte dagen in 1992 minder dan 50. Op eenzelfde deel is dit 50 tot 150. Op ruim een vijfde is het aantal dagen 150 of meer. Dit komt het vaakst voor in de tuinbouw en op akkerbouw- en gemengde bedrijven (tabel 2.12).

Tabel 2.12 Procentuele verdeling bedrijven met los personeel naar totaal aantal door los personeel op bedrijf gewerkte dagen in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Tot 50 dagen	50 tot 150 dagen	150 dagen en meer	Totaal (N)
Rundveehouderij	60	40	-	100 (245)
Intensieve veeh.	47	38	15	100 (70)
Glastuinbouw	28	40	32	100 (220)
Opengrondstuinbouw	36	31	33	100 (180)
Akkerbouw/Gemengd	25	42	34	100 (90)
Alle bedrijfstypen	39	39	22	100(805)

Het totaal aantal gewerkte dagen vertoont door het jaar heen wisselingen. Het kleinste aantal dagen is gewerkt in de eerste twee maanden en de laatste twee maanden van het jaar. Dit zijn op agrarische bedrijven dan ook geen piekmaanden. In het voorjaar stijgt het aantal tot een maximum in de periode juni, juli, augustus en september en zakt daarna langzaam terug. Dit totaalbeeld wordt vooral bepaald door de tuinbouw en akkerbouw-/gemengde bedrijven. In de veehouderij is het aantal gewerkte dagen door los personeel veel lager en oefent weinig invloed uit op het totaalbeeld. Verderop in deze paragraaf komt aan bod in welke verhouding dit aantal dagen staat ten opzichte van het totale arbeidsvolume van vreemde arbeidskrachten. Dan komen tevens de verschillen per bedrijfstype ter sprake.

Op acht van de tien bedrijven waren de in 1992 werkzame losse arbeidskrachten dezelfde als eerdere jaren. Op 15% kwam een soort vaste kern voor. Er is dus sprake van weinig wisseling in losse krachten. In de meeste gevallen is daarom volgens de respondenten vooraf geen planning gemaakt voor het benodigde los personeel in 1992. Dit was niet nodig, omdat het personeel al langer komt, waardoor al een soort vaste afspraken bestaan.

Tabel 2.13 Procentueel aandeel van wervingskanalen bij de werving van los personeel in 1992

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	40
- Scholen	-
- Advertenties	27
- Al op het bedrijf werkzaam	10
- Arbeidsbureau	7
- Uitzendbureau	17
- Overig	-

Aan alle bedrijfshoofden, dus ook degenen zonder los personeel in dienst, is gevraagd of zij in 1992 actief geprobeerd hebben om los personeel te werven. Op circa 180 bedrijven bleek dit het geval. Dit aantal is vergeleken met het aantal bedrijven met los personeel (circa 800) tamelijk laag. Voor veel bedrijven met los personeel was actieve werving echter niet nodig, omdat immers vaak dezelfde losse krachten terug komen.

Van de 180 bedrijven waar men actief heeft geworven, is het meest genoemde wervingskanaal het informele circuit (familie en kennissenkring). 40% van de genoemde kanalen had hierop betrekking. Dit komt overeen met het gebruik van dit informele kanaal bij vast personeel. Verder heeft een groter deel dan bij vast personeel advertenties geplaatst, via een uitzendbureau geworven of via het arbeidsbureau. Werving via het aanwezige personeel kwam in dezelfde mate voor als bij vast personeel, werving via scholen daarentegen in het geheel niet (tabel 2.13). Per bedrijfstype zijn, gezien de kleine aantallen, moeilijk uitspraken te doen over eventuele verschillen met betrekking tot de gehanteerde wervingskanalen.

Problemen met betrekking tot de arbeidsvoorziening door los personeel hebben zich op circa 70 bedrijven voorgedaan (op alle voorkomende bedrijfstypen behalve rundveehouderij). Daar heeft men òf met (veel) moeite (20 bedrijven) òf niet (50 bedrijven) het gewenste aantal losse krachten door werving kunnen krijgen. De ondervonden problemen hadden betrekking op het enerzijds in het geheel niet beschikbaar zijn van los personeel, anderzijds op het wel beschikbaar zijn maar niet op het gewenste tijdstip of het niet voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen. Het tekort aan losse arbeid heeft men op de meeste bedrijven op moeten lossen door een grotere inzet van gezinsarbeid.

Gelegenheidsarbeid

Een andere mogelijkheid om in een tijdelijke arbeidsbehoefte te voorzien is de inzet van gelegenheidswerkers. Meestal worden deze voor een kortere piekperiode ingezet. Circa 17% van de

bedrijven in Gelderland heeft in 1992 gelegenhedswerkers ingeschakeld. In de opengrondstuinbouw is dit percentage het hoogst: daar zijn op bijna zes van de tien bedrijven gelegenhedswerkers ingeschakeld. Dit komt vooral door de fruitteeltbedrijven binnen dit type. Daar is in het najaar sprake van een korte piekperiode tijdens de oogst, waar veel gelegenhedsarbeid op wordt ingezet. Op akkerbouw- en gemengde bedrijven bedroeg het percentage bedrijven dat in 1992 gelegenhedswerkers heeft ingezet 33% en op glastuinbouwbedrijven 29%. Bij de andere bedrijfstypen lagen deze percentages beduidend lager (tabel 2.14).

Tabel 2.14 *Bedrijven met gelegenhedswerkers en aantal gelegenhedswerkers in 1992 per bedrijfstype*

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met gelegen- hedswerkers	Aantal bedrijven met gelegen- hedswerkers	Aantal gelegen- hedswerkers
Rundveehouderij (7440)	11	825	1750
Intensieve veeh. (1670)	8	130	410
Glastuinbouw (700)	29	200	810
Opengrondstuinb. (940)	59	550	4795
Akkerb./Gemengd (610)	33	200	2055
Alle bedrijfstypen(11360)	17	1905	9820

In totaal gaat het om ruim 9800 gelegenhedswerkers 1). Dit aantal moet met enige voorzichtigheid worden gehanteerd omdat sprake kan zijn van dubbeltellingen: gelegenhedswerkers kunnen door het jaar heen op meerdere bedrijven werkzaam zijn geweest. Bij de berekening van het arbeidsvolume is geen sprake van dubbeltellingen (zie verderop in deze paragraaf).

De meeste van het genoemde aantal gelegenhedsarbeiders werken in de opengrondstuinbouw (ongeveer de helft). Ruim een vijfde werkt op akkerbouw-/gemengde bedrijven. Meestal - op 68% van de bedrijven - zijn er meerdere personen per bedrijf werkzaam. In de opengrondstuinbouw en op akkerbouw-/gemengde bedrijven komt het vaakst een aantal voor van vijf of meer gelegenhedswerkers (tabel 2.15). Bij deze bedrijfstypen is ook het gemiddeld aantal gelegenhedswerkers per bedrijf het hoogst.

De meeste gelegenhedsarbeiders zijn scholieren of studenten. Voor zover de gewerkte periode buiten de vakantietijd valt

1) Op niet-persoonlijke ondernemingen werken volgens een globale schatting op basis van de bedrijfsgrootte en het bedrijfstype 510 gelegenhedswerkers.

Tabel 2.15 Procentuele verdeling bedrijven met gelegenhedswerkers naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992, per bedrijfstype

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	>=10	Totaal (N)
Rundveehouderij	49	39	9	3	100 (825)
Intensieve veeh.	49	36	9	6	100 (130)
Glastuinbouw	15	55	25	5	100 (200)
Opengrondstuinb.	15	26	22	37	100 (550)
Akkerb./Gemengd	12	35	30	23	100 (200)
Alle bedrijfstypen	32	36	17	15	100(1905)

gaat het vaker om huisvrouwen, VUT-ers, AOW-ers en dergelijke. Het werk dat de gelegenhedswerkers uitvoeren is meestal handmatig en betreft vooral de oogst van gewassen. Andere werkzaamheden zijn veldwerkzaamheden (poten, planten en dergelijke) en oogstverwerking (sorteren en verpakken en dergelijke) en ook wel de verzorging van gewassen en dieren. Voor dit werk is volgens ruim acht van de tien respondenten geen bepaalde opleiding nodig. Voor zover men wel een bepaalde opleiding wenst, noemt men vooral een MAO. Men doelt hiermee vooral op studenten die met deze opleiding bezig zijn. Deze gewenste opleiding is alleen genoemd door respondenten uit de veehouderij, met name uit de rundveehouderij.

De gelegenhedswerkers hebben samen in 1992 ruim 155.000 dagen (ongerekende volledige werkdagen) gewerkt, dat is meer dan het aantal gewerkte dagen door los personeel (exclusief stagiaires). In tegenstelling tot het aantal personen is bij het aantal gewerkte dagen geen sprake van mogelijke dubbelstellingen. Het gemiddeld aantal dagen per bedrijf bedraagt circa 80. De spreiding in het aantal dagen is groot: van enkele dagen tot meer dan 500 in totaal per bedrijf. Op ruim de helft van de bedrijven met gelegenhedswerkers is het totaal aantal gewerkte dagen minder dan 50 per bedrijf. Op veehouderijbedrijven komt een aantal dagen van minder dan 50 vaker voor dan bij de andere bedrijfstypen (tabel 2.16).

Van het totaal aantal dagen neemt de opengrondstuinbouw meer dan de helft (54%) in beslag. Bijna een vijfde deel (18%) van het aantal dagen is gewerkt op akkerbouw- en gemengde bedrijven. Wat betreft de overige bedrijfstypen bedroeg het aantal gewerkte dagen 90% van het totaal, 13% in de rundveehouderij, 12% in de glastuinbouw en 4% in de intensieve veehouderij.

Van het totaal aantal dagen dat door gelegenhedswerkers is gewerkt ligt het grootste aantal in de maanden september en oktober met als "echte" piek september. Dit houdt verband met de grootschalige inzet van gelegenhedsarbeid in de fruitteelt voor oogstwerkzaamheden. Andere maanden met een groot aantal gewerkte

Tabel 2.16 Procentuele verdeling bedrijven met gelegenhedswerkers naar totaal aantal door gelegenhedswerkers op een bedrijf gewerkte dagen in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Tot 25 dagen	25 tot 50 dagen	50 dagen en meer	Totaal (N)
Rundveehouderij	73	11	16	100 (825)
Intensieve veeh.	50	33	17	100 (130)
Glastuinbouw	17	13	70	100 (200)
Opengrondstuinbouw	19	17	64	100 (550)
Akkerbouw/Gemengd	39	18	43	100 (200)
Alle bedrijfstypen	46	15	39	100 (1905)

dagen zijn de maanden juni, juli en augustus. Dat zijn dan ook de vakantiemaanden voor scholieren en studenten. In de overige maanden van het jaar is het aantal dagen veel lager. Verderop in deze paragraaf komt aan bod in welke verhouding dit aantal dagen staat ten opzichte van het totale arbeidsvolume van vreemde arbeidskrachten. Dan komen tevens de verschillen per bedrijfstype ter sprake.

Aan alle bedrijfshoofden, dus ook degenen die geen gelegenhedswerkers hebben ingeschakeld, is gevraagd of zij in 1992 actief geprobeerd hebben om gelegenhedswerkers te werven. Op circa 530 bedrijven bleek dit het geval. Dit aantal is, vergeleken met het aantal bedrijven met gelegenhedswerkers (circa 1900) tamelijk laag. Bij veel bedrijven met gelegenhedswerkers was actieve werving niet nodig, omdat men zichzelf heeft aangeboden of omdat er bijvoorbeeld al langer afspraken liepen.

Van de 530 bedrijven waar men actief heeft geworven is het meest genoemde wervingskanaal het informele circuit (via familie en kennissen). Meer dan de helft (56%) van de genoemde wervingskanalen had hierop betrekking. Verder is regelmatig genoemd het plaatsen van advertenties, werving via scholen of via personen die al op het bedrijf werkten (tabel 2.17). De werving bij gelegenhedswerkers verloopt dus iets vaker formeel dan de werving bij vast en los personeel. Per bedrijfstype verschilt de manier van werving weinig. Voor alle onderscheiden bedrijfstypen geldt dat informele kanalen het meest worden gehanteerd.

Circa 210 bedrijven hebben problemen ondervonden bij de werving van gelegenhedswerkers. Hiervan hebben 60 bedrijven met (veel) moeite en 150 bedrijven niet het gewenste aantal gelegenhedswerkers in 1992 kunnen krijgen. De ondervonden problemen bij de werving waren ondermeer dat geen geschikte gelegenhedswerkers te krijgen waren of niet op het gewenste moment.

Tabel 2.17 Procentueel aandeel van wervingskanalen bij de werving van gelegenhedswerkers in 1992

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	56
- Scholen	6
- Advertenties	22
- Al op het bedrijf werkzaam	15
- Overig	1

De meeste problemen traden op in de opengrondstuinbouw, met name in de fruitteelt. Iets meer dan de helft van deze bedrijven heeft dit tekort op moeten lossen door een grotere inzet van gezinsarbeid.

Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening

In het voorgaande zijn de verschillende categorieën personeelsleden aan de orde geweest. Dit betreft het vast en los personeel (exclusief stagiaires) en gelegenhedswerkers. Om meer te kunnen zeggen over welke bijdrage elke categorie levert aan het arbeidsvolume is een arbeidsfilm gemaakt. Hierin is per maand weergegeven het arbeidsvolume van respectievelijk het vast personeel, het los personeel (exclusief stagiaires) en gelegenhedswerkers is berekend op basis van het aantal opgegeven gewerkte dagen per maand (omgerekende volledige werkdagen). Bij het vast personeel is niet naar het aantal gewerkte dagen gevraagd. Wel is onderscheid gemaakt tussen full-time en part-time (minder dan 36 uur per week) werkenden. Voor de full-timers is uitgegaan van 200 gewerkte dagen per jaar en voor part-timers van 100 dagen. Deze dagen zijn gelijk verdeeld over alle maanden 1).

Uit de figuur blijkt dat de film van het arbeidsvolume van het personeel aan het begin en eind van het jaar redelijk constant is. Vanaf mei stijgt het arbeidsvolume om pas in november weer op "normaal" niveau te komen. De veranderingen in het arbeidsvolume worden grotendeels veroorzaakt door de inzet van gelegenhedswerkers. Hun inzet is met name hoog in de zomermaanden en in september en oktober. Het volume van het los personeel verandert gedurende het jaar weinig. Ten opzichte van het vast personeel neemt het tijdelijk personeel in het totale arbeidsvolume een vrij belangrijke plaats in. In de maand september be-

1) In werkelijkheid kan het arbeidsvolume van het vast personeel per maand iets verschillen, bijvoorbeeld een wat lager volume in vakantieperioden.

draagt het arbeidsvolume van tijdelijk personeel zelfs meer dan dat van vast personeel. De totale arbeidsfilm van het personeel loopt niet parallel met de piekmaanden in de arbeidsbehoefte (zie figuur 2.1). De drukte in het voorjaar wordt blijkbaar niet opgelost door de inzet van (tijdelijk) personeel. Verderop in dit hoofdstuk zal blijken dat onder andere de loonwerker in deze periode een belangrijk deel van de werkzaamheden verricht.

De arbeidsfilm van het personeel verschilt per bedrijfstype (zie ook bijlage 3). Over het jaar heen gezien is deze het meest gelijkmatig in de intensieve veehouderij. Daar was ook het minst sprake van piekmaanden in de arbeidsbehoefte.

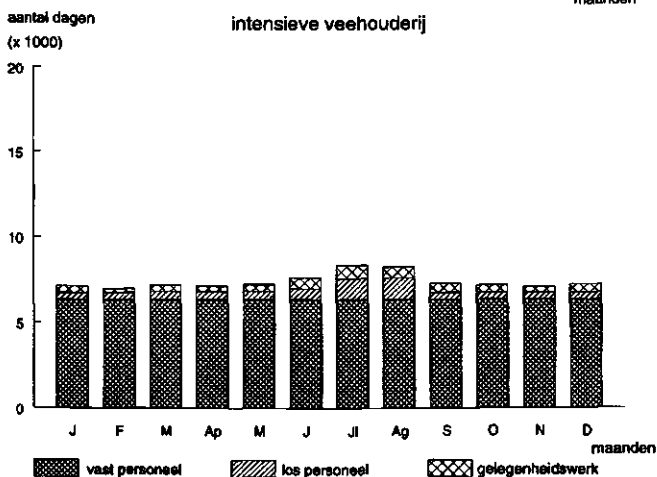
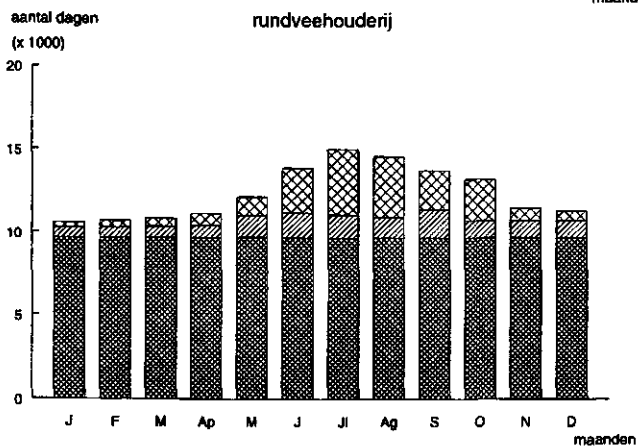
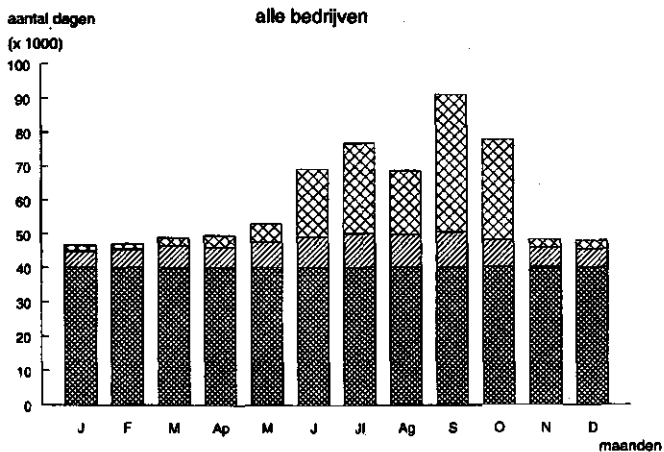
De arbeidsfilm in de rundveehouderij en de glastuinbouw zijn redelijk gelijk aan elkaar. Het volume is op deze typen in de zomermaanden het hoogst. Dit is niet geheel overeenkomstig de aangegeven piekmaanden in de arbeidsbehoefte. De maand mei werd bij beide typen als piekmaand getypeerd, maar gezien de arbeidsfilm, wordt die piek maar deels ingevuld door de inzet van tijdelijk personeel. Verder is te constateren dat in de glastuinbouw in de maand mei en in de rundveehouderij in de maanden juli en augustus het arbeidsvolume van los personeel vermindert. Mogelijk speelt hierbij verdringing door gelegheidsarbeiders een rol. Het aanbod van gelegheidswerkers kan in bepaalde perioden groter zijn (bijvoorbeeld omdat in die periode schoolvakanties zijn), waardoor men de voorkeur geeft aan (goedkopere) gelegheidswerkers boven los personeel. Het soort en de omvang van de werkzaamheden waarvoor arbeid wordt gevraagd kan echter ook een verklaring voor de verschuiving zijn.

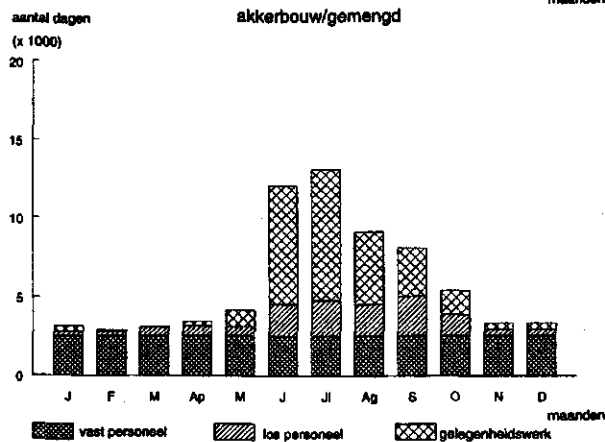
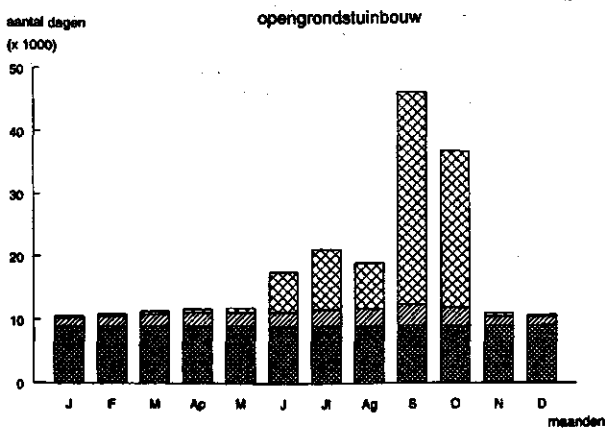
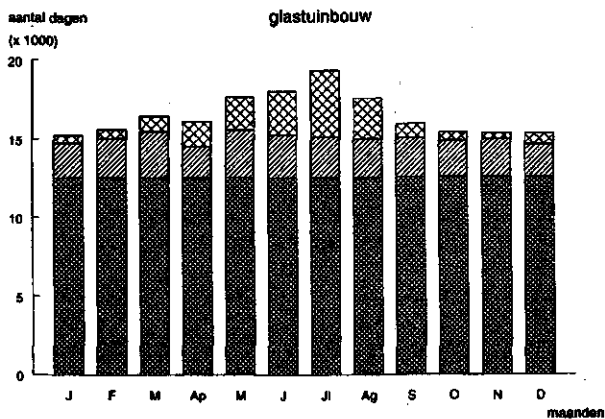
De bedrijven van het type akkerbouw/gemengd en opengrondstuintuinbouw vertonen een veel ongelijkmatiger beeld. Op akkerbouw- en gemengde bedrijven is vanaf juni een sterke stijging in het arbeidsvolume waar te nemen, veroorzaakt door een grotere inzet van zowel los personeel als gelegheidsarbeid. Gedurende de maanden juni tot en met oktober is het arbeidsvolume van het tijdelijk personeel groter dan van het vast personeel. De film komt niet helemaal overeen met de piekmaanden in de arbeidsbehoefte: de piek in het voorjaar wordt duidelijk niet opgelost door het inschakelen van personeel, de piek in het najaar maar voor een deel.

De arbeidsfilm van de opengrondstuintuinbouwbedrijven is het meest opvallend. Met name het volume van gelegheidsarbeid springt in het oog. In de maanden september en oktober is dit zelfs enkele malen groter dan van het vast personeel. Dit beeld wordt veroorzaakt door de grote inzet van gelegheidswerkers tijdens de fruitoogst. De aangegeven piekmaanden bij dit bedrijfstype (ook september en oktober) worden duidelijk opgelost door inzet van tijdelijk personeel.

Buitenlandse personeelsleden

Een aantal gegevens over het personeelsbestand dat in 1992 op land- en tuinbouwbedrijven in Gelderland is ingezet is in het





***) Waarschuwing bij het vergelijken van de figuren met elkaar: Niet alle figuren zijn, vanwege de duidelijkheid, getekend op dezelfde schaal!**

voorgaande al aan de orde geweest. In de enquête is ook gevraagd of onder het aanwezige personeel buitenlandse werknemers voorkwamen. Het totaal aantal niet in Nederland (binnen en buiten de EG) woonachtige vreemde arbeidskrachten bedroeg volgens de enquête circa 175 personen. Deze zijn vrijwel allemaal als gelegenhedswerkers ingeschakeld. Het percentage buitenlandse gelegenhedswerkers komt daarmee op ongeveer 2%. Op veehouderijbedrijven kwamen geen buitenlandse werknemers voor.

Allochtone personeelsleden

Het aantal allochtone personeelsleden is iets groter dan het aantal buitenlandse en bedraagt volgens de enquête 240 personen op 85 bedrijven. Op veehouderijbedrijven kwamen geen allochtone personeelsleden voor. Meer dan de helft (63%) van het aantal personen is als gelegenhedswerker ingeschakeld, een kwart als losse kracht en ruim een tiende als vaste kracht. Allochtone werknemers in vaste dienst, waren volgens de enquête alleen werkzaam op grotere tuinbouwbedrijven. Het totaal aantal vaste personeelsleden op deze bedrijven bedroeg in alle gevallen minder dan 10 personen.

WAGW-ers

Verder kunnen in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers gehandicapte personen (zogenaamde WAGW-ers) worden ingeschakeld. In de enquête is gevraagd in hoeverre van deze personen op land- en tuinbouwbedrijven in Gelderland gebruik wordt gemaakt. Gehandicapte werknemers komen op land- en tuinbouwbedrijven zeer weinig voor: volgens de enquête waren in 1992 circa 30 gehandicapte personen werkzaam op een zelfde aantal bedrijven. Zij kwamen niet voor op veehouderijbedrijven.

Stagiaires

Stagiaires behoren tot het los personeel. Aangezien stagiaires op een aantal punten sterk afwijken van het overig los personeel (geen arbeidscontract, niet of moeilijk in te plannen in drukkere perioden en nog schoolgaand) worden zij hier afzonderlijk besproken.

Op 17% van de bedrijven heeft men in 1992 stagiaires gehad. In de glastuinbouw was dit percentage met 31% hoger dan bij de andere bedrijfstypen. Daar lag het percentage om en nabij het gemiddelde. Meestal gaat het om 1 persoon, maar 2 of 3 en in enkele gevallen 4 stagiaires per bedrijf kwamen ook voor. In totaal zijn er circa 2920 stagiaires werkzaam geweest die in 1992 samen ongeveer 75.000 dagen gewerkt hebben op in totaal 1945 bedrijven (tabel 2.18). Het gemiddeld aantal dagen per stagiaire komt daarmee op ruim 25 dagen. Gezien het aantal gewerkte dagen hebben stagiaires een fikse bijdrage geleverd aan het totaal benodigde arbeidsvolume (vergelijk met het overig los per-

soneel dat in totaal 88.000 dagen gewerkt heeft). Het aantal door stagiaires gewerkte dagen zal echter over het algemeen minder effectief zijn dan de dagen gewerkt door ander los personeel. Het betreft immers een leerperiode die ook nog nauwelijks valt in te plannen in drukker maanden.

Tabel 2.18 *Bedrijven met stagiaires en aantal stagiaires in 1992 per bedrijfstype*

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met stagiaires	Aantal bedrijven met stagiaires	Aantal stagiaires
Rundveehouderij (7440)	15	1120	1570
Intensieve veeh. (1670)	19	315	465
Glastuinbouw (700)	31	215	380
Opengrondstuinb. (940)	18	170	340
Akkerb./Gemengd (610)	20	125	165
Alle bedr. typen (11360)	17	1945	2920

2.2.3.3 Werk door derden

Loonwerk

Een andere mogelijkheid, behalve het inschakelen van personeel, om in de arbeidsbehoefte te voorzien is (afhankelijk van het soort werkzaamheden) het inschakelen van een loonwerker (machinaal of handmatig) of de bedrijfsverzorgingsdienst. In welke mate hiervan in 1992 door land- en tuinbouwbedrijven in Gelderland gebruik is gemaakt komt in deze paragraaf aan de orde. Eerst wordt de inzet van de loonwerker behandeld, daarna de inzet van de bedrijfsverzorgingsdienst.

Voor machinale werkzaamheden kunnen agrarische bedrijven een loonwerker inschakelen. In Gelderland is hier in 1992 door een groot deel van de bedrijven (bijna negen van de tien) gebruik van gemaakt. In de glastuinbouw ligt dit percentage met 42% duidelijk lager dan bij de andere vier bedrijfstypen. Dit komt omdat in eerstgenoemd type nog steeds veel werkzaamheden handmatig van karakter zijn. In de rundveehouderij is het percentage bedrijven dat de loonwerker heeft ingeschakeld voor machinale werkzaamheden het grootst (tabel 2.19).

Het arbeidsvolume, dat is het totaal aantal gewerkte dagen door de loonwerker met inzet van machines, bedraagt bijna 82.000. Het grootste aantal (driekwart) is voor rekening van de rundveehouderij. Op zowel intensieve veehouderij- als op akkerbouw- en gemengde bedrijven bedraagt het aantal gewerkte dagen

Tabel 2.19 Percentage bedrijfshoofden dat de loonwerker (met machines) inschakelt en aantal omgerekende volledige werkdagen in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met machinaal loonwerk	Aantal bedrijven met machinaal loonwerk	Aantal gewerkte dagen
Rundveehouderij (7440)	96	7130	60800
Intensieve veeh. (1670)	82	1370	7700
Glastuinbouw (700)	42	295	1200
Opengrondstuinb. (940)	75	705	4700
Akkerb./Gemengd (610)	88	540	7200
Alle bedr. typen (11360)	88	10040	81600

9% van het totaal. In de glastuinbouw en de opengrondstuinbouw is het aantal gewerkte dagen lager (resp. 1% en 6% van het totaal).

Over het jaar gezien zijn er in het aantal door de loonwerker gewerkte dagen twee pieken te onderscheiden. Eén ligt in het voorjaar in de maanden mei en juni en één in het najaar in oktober. De eerste en laatste twee maanden van het jaar wordt het minste aantal dagen gewerkt. De drukke periode in het voorjaar wordt vooral veroorzaakt door de werkzaamheden in de rundveehouderij. Bij de drukte in het najaar spelen daarnaast ook akkerbouwbedrijven een rol.

Op rundveehouderijbedrijven wordt de loonwerker in belangrijke mate ingezet bij de ruwvoerwinning: het inkuilen van gras, vooral in de maanden mei en juni. De loonwerker lost hiermee in belangrijke mate de grote piek in de arbeidsbehoefte in deze maanden op. In september en oktober wordt de loonwerker ingezet bij de oogst en het inkuilen van mais. Andere werkzaamheden in de rundveehouderij zijn: veldwerkzaamheden in het voorjaar (onder andere zaaiklaar maken en zaaien van mais) en mest uitrijden of transportereren.

In de intensieve veehouderij is het mestrijden/-transport een belangrijke activiteit waar de loonwerker voor wordt ingeschakeld. Dit gebeurt in verschillende maanden van het jaar. Verder wordt de loonwerker ingeschakeld voor veldwerkzaamheden in het voorjaar en oogstwerkzaamheden in zomer en najaar.

In de glastuinbouw speelt de loonwerker hoofdzakelijk een rol bij de grondbewerking (onder andere frezen) en wat veldwerkzaamheden (zaaien, poten, planten). Op opengrondstuinbouwbedrijven zijn de werkzaamheden uitgebreider: vooral grondbewerking, veldwerk en gewasverzorging. Oogstwerkzaamheden komen minder voor.

Op akkerbouw- en gemengde bedrijven wordt de loonwerker vooral ingeschakeld voor oogstwerkzaamheden, vooral in de maan-

den augustus tot en met oktober (graan, aardappelen, bieten). Hiermee voorziet de loonwerker voor een belangrijk deel in de grotere arbeidsbehoefte in deze piekmaanden voor dit bedrijfstype. Andere werkzaamheden zijn veldwerkzaamheden (zaaien, poten of planten) en gewasverzorging (spuiten).

Behalve van machinaal loonwerk kan men ook gebruik maken van handmatig loonwerk in de vorm van een aanneemploeg (tuinbouw) of vangploeg (pluimvee). Van handmatig loonwerk wordt gemiddeld maar op 4% van de bedrijven gebruik gemaakt. Dit komt relatief het meest voor op intensieve veehouderij- en gemengde bedrijven. Hier wordt op respectievelijk 13% en 12% van de bedrijven gebruik gemaakt van handmatig loonwerk. De werkzaamheden hebben vooral betrekking op gewasverzorging en oogstwerkzaamheden op gemengde bedrijven en het laden en lossen van pluimvee op intensieve veehouderijbedrijven. Op rundveehouderijbedrijven is in 1992 praktisch geen gebruik gemaakt van handmatig loonwerk.

De grootte van de "ploegen" die worden ingezet is het hoogst in de intensieve veehouderij: daar bestaan ze gemiddeld uit vijf tot vijftien personen. In de tuinbouw en op gemengde bedrijven komen vaker ploegen voor van hooguit 5 personen.

Het totaal aantal gewerkte dagen door deze "ploegen" bedraagt ruim 15.000 dagen op in totaal circa 465 bedrijven. Van het totaal aantal dagen is 45% voor rekening van gemengde bedrijven, ruim een vijfde deel voor rekening van intensieve veehouderijbedrijven en 17% voor rekening van glastuinbouwbedrijven.

Bedrijfsverzorging

Bedrijfsverzorgingsdiensten in de land- en tuinbouw zijn dienstverlenende bedrijven, die in geval van ziekte of een ongeval van het bedrijfshoofd, bedrijfshulp kunnen bieden. Bij lidmaatschap wordt deze hulp tegen gereduceerd tarief aangeboden. Ook kan een bedrijfsverzorgingsdienst echter uitkomst bieden bij vakanties of piekperioden op het bedrijf of bij specialistische werkzaamheden: "gezond" werk (tegen normaal tarief).

Een andere mogelijkheid is het inschakelen van een combi-werker via deze dienst. Dit zijn werkers, in dienst van de bedrijfsverzorging, waarvoor verschillende (tijdelijke) part-time banen op land- en tuinbouwbedrijven gecombineerd zijn tot een volledige baan. Het betreft hier een initiatief van werkgevers en werknemers in de agrarische sector om werkzoekenden via een tijdelijke baan werkervaring te laten opdoen. Het combineren van part-time functies tot een volledige baan wordt gedaan door de CVAD onder medeverantwoording van de Stichting Agrarische Projecten (STAP). Volgens een vooraf aangegane verplichting kunnen de leden van de bedrijfsverzorgingsdienst een combi-werker voor één of meer dagen inschakelen.

De bedrijfsverzorgingsdienst in Gelderland telde eind 1992 ongeveer 7530 leden. Onder de leden kunnen zich ook bedrijven

bevinden kleiner dan 20 nge die bij dit onderzoek buiten beschouwing zijn gelaten. Naar verwachting is dit aantal echter niet groot. Gemiddeld maakte in 1992 een zesde deel van de leden gebruik van de bedrijfsverzorgingsdienst in verband met ziekte of een ongeval. Voor "gezond" werk maakte circa een kwart gebruik van de diensten van de bedrijfsverzorging. In totaal 160 bedrijven hebben in 1992 combi-werkers ingeschakeld.

Het aantal in 1992 gewerkte uren op land- en tuinbouwbedrijven door "gewone" bedrijfsverzorgers bedraagt circa 325.600. Dit komt neer op circa 40.700 volledige dagen. Ruim de helft (54%) van de gewerkte tijd was wegens ziekte of ongeval, het overige deel van de tijd betreft "gezond" werk. Een kleiner aantal uren is gewerkt door combi-werkers: totaal bijna 132.500 uur, circa 16.560 volledige dagen.

Bedrijfsverzorgers worden op diverse bedrijfstypen ingeschakeld. Dit is zeker het geval wanneer het ziekte of een ongeval betreft. Voor deels het "gezond" werk en het werk dat verricht wordt door combi-werkers geldt, dat dit vooral in de veehouderij plaatsvindt (gezien het veel grotere aantal bedrijven) en veel minder op tuinbouwbedrijven. Van het totaal aantal gewerkte dagen van ruim 57.250 door bedrijfsverzorgers en combi-werkers is een belangrijk deel voor rekening van de rundveehouderij- en intensieve veehouderijbedrijven.

2.3 Verwachte ontwikkelingen

De behoefte aan arbeidskrachten is in sterke mate afhankelijk van een aantal factoren. De behoefte kan enerzijds toenemen door vergroting van het bedrijf, waardoor de produktie wordt uitgebreid. Verder kunnen nieuwe teelten/produkten om meer arbeid vragen. De bestaande teelten kunnen tevens arbeidsintensiever worden, bijvoorbeeld door een hogere plantdichtheid of milieueisen. Een afname in de arbeidsbehoefte kan aan de andere kant worden veroorzaakt door verkleining van het bedrijf, een extensievere bedrijfsvoering of een toename in de mechanisatiegraad.

Wat zijn de verwachtingen van agrariërs in Gelderland wat betreft de arbeidsbehoefte op het bedrijf voor de komende twee jaar (1993/1994)? Op de meeste bedrijven (driekwart) verwacht men dat er in de komende twee jaar niets zal veranderen in de totale arbeidsbehoefte op het bedrijf. Circa 9% denkt dat deze toe zal nemen en circa 11% denkt dat deze af zal nemen. Ongeveer 4% verkeert hierover nog in onzekerheid.

Tussen de verschillende bedrijfstypen zijn verschillen waar te nemen wat betreft de verwachtingen. De meeste veranderingen in de arbeidsbehoefte lijken zich in de tuinbouw en de intensieve veehouderij voor te gaan doen: het percentage bedrijven dat een toe- of afname verwacht in de arbeidsbehoefte is daar het hoogst. In de opengrondstuinbouw is het percentage bedrijven dat een toename verwacht het hoogst. Dit geldt ook voor het percen-

tage wat daarover nog in onzekerheid verkeert. Wellicht spelen bij dit laatste de ongunstige bedrijfsresultaten in 1992 in onder andere de fruitteelt en champignonteelt een rol. Op rundveehouderijbedrijven verandert volgens de verwachtingen het minst (tabel 2.20).

Tabel 2.20 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 verandering verwacht in de arbeidsbehoefte per bedrijfstype

Bedrijfstype	Nee	Ja		Weet het niet	Totaal (N)
		meer	minder		
Rundveehouderij	81	7	10	2	100 (7440)
Intensieve veehouderij	68	12	13	7	100 (1670)
Glastuinbouw	62	16	20	2	100 (700)
Opengrondstuinbouw	56	18	12	14	100 (940)
Akkerbouw/Gemengd	75	11	8	6	100 (610)
Alle bedrijfstypen	76	9	11	4	100(11360)

De bedrijven waar alleen gezinsarbeidskrachten of gezinsarbeidskrachten en vast personeel werken lijken de minste veranderingen in de arbeidsbehoefte te gaan vertonen. Op de bedrijven met zowel tijdelijk werkzaam als vast personeel neemt de arbeidsbehoefte het vaakst toe of af (tabel 2.21).

Tabel 2.21 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 een gelijke of veranderende arbeidsbehoefte verwacht naar type arbeidsbezetting

Type arbeidsbezetting	Gelijke arbeidsbehoefte	Toename arbeidsbehoefte	Afname arbeidsbehoefte	Weet het niet	Totaal (N)
Gezinsarbeid	79	6	11	4	100 (6925)
Gezinsarbeid + vast personeel	77	8	9	7	100 (640)
Gezinsarbeid + vast + tijd.pers.*)	55	20	20	5	100 (970)
Gezinsarbeid + tijdelijk pers. *)	74	14	8	4	100 (2825)
Alle typen	76	9	11	4	100(11360)

*) Los personeel (inclusief stagiaires) en/of gelegheidsarbeid.

In het vervolg zullen de bedrijven in Gelderland worden opgesplitst in drie groepen: bedrijven met een verwachte gelijkblijvende arbeidsbehoefte, bedrijven met een verwachte toenemende en bedrijven met een verwachte afnemende arbeidsbehoefte. Per onderscheiden groep wordt gekeken in hoeverre er verschuivingen plaatsvinden in de arbeidsbezetting. Stagiaires worden daarbij tot het los personeel gerekend.

Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte

In de periode 1993/1994 blijft op 8580 bedrijven de totale arbeidsbehoefte volgens verwachting constant. Hiertoe behoren 6020 rundveehouderij-, 1145 intensieve veehouderij-, 435 glastuinbouw-, 525 opengrondstuinbouw- en 455 akkerbouw- en gemengde bedrijven. Op meer dan de helft (64%) van deze bedrijven werken alleen gezinsarbeidskrachten.

Op het grootste deel van deze bedrijven verandert de komende twee jaar niets in de arbeidsbezetting. Op nog geen vijfde deel verandert de inzet van de gezinsarbeid. Deze neemt daarbij iets vaker af dan toe. De toename wordt meestal veroorzaakt doordat een of meerdere kinderen op het bedrijf mee gaan werken, al of niet door oprichting van een maatschap of firma. Op iets meer bedrijven neemt de gezinsarbeid af, bijvoorbeeld doordat een of beide ouders minder mee gaan werken of de echtgenote minder gaat werken door de komst van kinderen. Op circa 115 bedrijven heeft de afname te maken met plannen die het bedrijfshoofd heeft om betaald werk buiten het agrarisch bedrijf te gaan verrichten in de komende twee jaar.

De categorieën vreemde arbeidskrachten veranderen op een klein percentage (2% of minder) van de bedrijven met een gelijkblijvende totale arbeidsbehoefte. Het aantal vaste krachten neemt daarbij per saldo toe met circa 30 personen. Het los personeel neemt per saldo toe met circa 200 personen en het aantal gelegenhedswerkers neemt per saldo af met circa 100 personen. Verder neemt per saldo het machinaal loonwerk toe.

Hoewel de totale arbeidsbehoefte op deze bedrijven volgens de uitgesproken verwachtingen gelijk blijft zijn er wel enkele kleine verschuivingen in de arbeidsbezetting waar te nemen. De gezinsarbeid neemt per saldo iets af evenals het aantal gelegenhedswerkers. Daartegenover staat een stijging van het aantal vaste en losse personeelsleden. In het machinaal loonwerk is ook per saldo een stijging te verwachten.

Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte

In de periode 1993/1994 neemt volgens de verwachtingen op 1085 bedrijven de arbeidsbehoefte toe. Hiertoe behoren 540 rundveehouderij-, 195 intensieve veehouderij-, 110 glastuinbouw-, 170 opengrondstuinbouw- en 70 akkerbouw- en gemengde bedrijven. Ongeveer 40% van deze bedrijven zijn pure gezinsbedrijven. Op de meeste bedrijven is ook personeel werkzaam.

Van de bedrijven met een verwachte toenemende arbeidsbehoefte geeft men het vaakst als reden hiervoor aan dat men het bedrijf wil vergroten. Daar is vooral sprake van in de glastuinbouw en de intensieve veehouderij. Daarnaast speelt in de opengrondstuinbouw en op akkerbouw- en gemengde bedrijven een intensievere bedrijfsvoering een rol (tabel 2.22).

Tabel 2.22 Percentage bedrijfshoofden naar reden van de toename van de arbeidsbehoefte in 1993/1994 per bedrijfstype

Bedrijfstype	In- tensi- vering	Vergro- ting bedrijf	Anders	Totaal (N)
Rundveehouderij	15	53	32	100 (540)
Intensieve veeh.	18	63	19	100 (195)
Glastuinbouw	17	69	14	100 (110)
Opengrondstuinbouw	49	24	27	100 (170)
Akkerbouw/Gemengd	58	19	23	100 (70)
Alle bedrijfstypen	24	50	26	100 (1085)

De inzet van de gezinsarbeid neemt op een kwart van deze bedrijven toe. Op ruim een tiende van de bedrijven is echter ook een afname te constateren. Deze afname wordt op maar 50 bedrijven (mede) veroorzaakt doordat het bedrijfshoofd betaald werk buiten het agrarisch bedrijf gaat/wil gaan verrichten. Per saldo neemt de gezinsarbeid toe.

De categorieën vreemde arbeidskrachten nemen alle in aantal toe, voor vast, los en gelegenheidsarbeid respectievelijk op 13%, 14% en 15% van de bedrijven. Qua aantallen personeelsleden stijgt het aantal vaste krachten per saldo met ruim 200 personen, het aantal losse met 150 personen en het aantal gelegenheidswerkers met 670 personen. Verder neemt het machinaal loonwerk per saldo toe.

De totale toename van de arbeidsbehoefte op deze bedrijven wordt dus behalve door meer gezinsarbeid en een toename van het machinaal loonwerk mede ingevuld door een toename van de vreemde arbeid, waarbij in alle categorieën vreemde arbeidskrachten per saldo een toename van het aantal personeelsleden wordt geconstateerd.

Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte

In de periode 1993/1994 neemt volgens de verwachtingen op 1225 bedrijven de arbeidsbehoefte af. Hiertoe behoren 710 rundveehouderij-, 215 intensieve veehouderij-, 140 glastuinbouw-, 115 opengrondstuinbouw en 45 akkerbouw- en gemengde bedrijven.

Op meer dan de helft (61%) van deze bedrijven werken alleen gezinsarbeidskrachten.

Van de in totaal 1225 bedrijven met een verwachte afnemende arbeidsbehoefte geeft men het vaakst als reden dat men het bedrijf wil verkleinen of opheffen. Bij een verkleining van het bedrijf speelt vaak de (oudere) leeftijd van het bedrijfshoofd een rol en/of de afwezigheid van opvolger(s). Daarnaast noemt men als redenen voor de afname, dat de bedrijfsvoering extensiever wordt (tabel 2.23).

Tabel 2.23 Percentage bedrijfshoofden naar door hen genoemde reden voor afname van de arbeidsbehoefte in 1993/1994 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Verkleining /opheffing/ afbouwen bedrijf	Exten- si- vering	Mechani- satie	Anders	Totaal (N)
Rundveehouderij	51	14	14	21	100 (710)
Intensieve veeh.	44	3	40	13	100 (215)
Glastuinbouw	48	20	12	20	100 (140)
Opengrondstuinbouw	26	45	-	29	100 (115)
Akkerbouw/Gemengd	55	9	4	32	100 (45)
Alle bedrijfstypen	47	15	16	21	100(1225)

De inzet van de gezinsarbeid neemt op de helft van deze bedrijven af. Deze afname wordt in slechts enkele gevallen veroorzaakt doordat het bedrijfshoofd betaald werk buiten het bedrijf gaat verrichten. Van de categorieën vreemde arbeidskrachten neemt het aantal vaste krachten per saldo af met 130 personen (op 8% van de bedrijven). Het aantal losse verandert nauwelijks, het aantal gelegenheidswerkers vermindert per saldo met ongeveer 100 personen. Het machinaal loonwerk neemt volgens de verwachtingen iets toe.

De totale afname van de arbeidsbehoefte op deze bedrijven wordt dus vooral veroorzaakt door een afname van de inzet van de gezinsarbeid en een afname van het aantal vaste krachten en gelegenheidswerkers.

Alle bedrijven

Hoe groot is de komende twee jaar de totale extra vraag naar personeel op land- en tuinbouwbedrijven in Gelderland? Per categorie vreemde arbeidskrachten is dit nagegaan voor alle bedrijven.

In zijn totaliteit is de komende twee jaar behoefte aan circa 350 vaste krachten meer op in totaal 270 bedrijven. De vraag naar vaste krachten betreft 12% van het huidige vaste personeelsbestand (vergelijk met huidige aantal vaste krachten van 2900 op 1610 bedrijven). Voor 29% van het gevraagde extra aantal wordt geen specifieke opleiding gevraagd. Voor zover wel een bepaalde opleiding nodig wordt geacht, noemt men vooral MAO en in mindere mate LAO. Dit komt overeen met de huidige gewenste opleiding. De werving gaat volgens de verwachtingen van de respondenten vooral verlopen via scholen, het plaatsen van advertenties en via het informele circuit (familie en kennissen). Verder wordt enkele malen genoemd het arbeidsbureau en werving via personen die al op het bedrijf werkzaam waren (op tijdelijke basis) (tabel 2.24).

Tabel 2.24 Procentueel aandeel van toekomstige (in 1993/1994) wervingskanalen bij de werving van vast personeel

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	17
- Scholen	32
- Advertenties	29
- Al op het bedrijf werkzaam	10
- Arbeidsbureau	12
- Overig	-

Het gebruik van het informele kanaal lijkt de komende twee jaar wat lager te worden ten opzichte van de andere kanalen. In 1992 nam het informele circuit namelijk 40% van de genoemde wervingskanalen in. Het merendeel (driekwart) verwacht geen problemen bij de werving van vast personeel. Op circa 60 bedrijven worden wel problemen verwacht. Een kleiner aantal verkeert daarover nog in onzekerheid.

De behoefte aan extra los personeel bedraagt in totaliteit de komende twee jaar 535 personen (inclusief stagiaires) op in totaal 340 bedrijven. De vraag naar extra los personeel betreft circa 10% van het huidige "losse" bestand (vergelijk met huidige aantal losse krachten van 5.365, inclusief stagiaires). Voor twee derde van het gevraagde aantal extra personen wordt geen specifieke opleiding gevraagd. Voor de rest vraagt men over het algemeen LAO en in mindere mate MAO, overeenkomstig de huidige gewenste opleiding. De werving gaat volgens de verwachtingen van de respondenten vooral verlopen via het informele circuit (familie en kennissen) en via scholen. Verder wordt enkele malen genoemd het plaatsen van advertenties en werving via een uitzendbureau (tabel 2.25).

Tabel 2.25 Procentueel aandeel van toekomstige (in 1993/1994) wervingskanalen bij de werving van los personeel

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	47
- Scholen	32
- Advertenties	13
- Uitzendbureau	6
- Overig	2

Het gebruik van het informele circuit als wervingskanaal blijft dus ongeveer gelijk aan het huidige gebruik. Het merendeel van de bedrijfshoofden (80%) verwacht geen problemen bij de werving van los personeel. De overigen verkeren hierover voor het merendeel in onzekerheid.

Het gevraagde aantal extra gelegenheidswerkers voor de komende twee jaar bedraagt 955 personen op 300 bedrijven. Deze vraag betreft 10% van het huidige bestand (vergelijk met huidige aantal gelegenheidswerkers van 9820 op 1905 bedrijven). Men is in hoofdzaak van plan deze te gaan werven via het informele circuit (familie en kennissen). Verder denkt men aan het plaatsen van advertenties, werven via scholen, via personen die al op het bedrijf werkzaam waren en via het arbeidsbureau (tabel 2.26).

Tabel 2.26 Procentueel aandeel van toekomstige (in 1993/1994) wervingskanalen bij de werving van gelegenheidswerkers

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	46
- Scholen	12
- Advertenties	24
- Al op het bedrijf werkzaam	9
- Arbeidsbureau	8
- Overig	1

Het gebruik van het informele circuit als wervingskanaal ten opzichte van de formele kanalen verandert daarbij weinig met het huidige gebruik. Men verwacht bij de werving de komende twee jaar op twee derde van de bedrijven geen problemen. Op circa 60 bedrijven verwacht men deze wel en op ongeveer 50 bedrijven verkeert men hierover in onzekerheid.

Behalve een verwachte toename in het aantal personeelsleden wordt op een aantal bedrijven ook een afname verwacht. In zijn totaliteit betreft dit een afname van het aantal vaste met 245, het aantal losse met 155 en het aantal gelegenhedswerkers met 545. Voor alle categorieën personeel geldt dat de toename van het aantal personeelsleden groter is dan de afname. Per bedrijfstype verschilt dat enigszins (tabel 2.27). Uit de tabel blijkt dat de vraag naar vaste personeelsleden het grootst is in de glastuinbouw, de vraag naar los personeel het grootst in de rundveehouderij en opengrondstuinbouw en de vraag naar gelegenhedswerkers het grootst in de opengrondstuinbouw.

Tabel 2.27 Toename/afname behoefte aan personeel in 1993/1994 in aantallen personen per bedrijfstype (aantallen bedrijven)

	Vast personeel		Los personeel		Gelegenhedswerkers	
	toename	afname	toename	afname	toename	afname
Rundvee	75 (75)	110 (110)	160 (160)	30 (30)	100 (75)	- (-)
Int.vee	55 (55)	50 (40)	50 (50)	<10(<10)	40 (40)	15(<10)
Glastb.	130 (65)	70 (45)	70 (45)	100 (30)	50 (20)	155 (25)
Opgrtb.	70 (60)	<10 (<10)	170 (45)	15 (15)	475(120)	185 (40)
Akk/gem.	20 (15)	10 (10)	70 (40)	- (-)	290 (45)	190 (15)
Alle typen	350(270)	245 (210)	535 (340)	155 (85)	955(300)	545 (85)

Een deel van het aantal personeelsleden dat de komende twee jaar verdwijnt op de land- en tuinbouwbedrijven zal naar verwachting weer als aanbieder op de arbeidsmarkt komen. Hiermee kan wellicht een aantal arbeidsplaatsen worden opgevuld. Gezien de naar verwachting geringe mobiliteit tussen de verschillende bedrijfstypen (personeel afkomstig van een veehouderijbedrijf zal niet zo makkelijk overstappen naar een tuinbouwbedrijf) en tussen de verschillende categorieën personeelsleden ("vrijkomende" gelegenhedswerkers zullen nauwelijks in de behoefte aan vast personeel kunnen voorzien) zal het aanbod maar een beperkt deel van de vraag kunnen oplossen. Bovendien speelt de afstand een belangrijke rol en de reden waarom personeel is afgevloeid: willen en kunnen zij nog wel arbeid verrichten in de land- en tuinbouw?

Verder kan een deel van de vraag naar personeel de komende twee jaar misschien worden opgevuld vanuit aanwezige "overcapaciteit" aan gezinsarbeid op de bedrijven. In de enquête zijn gegevens verzameld over bedrijfshoofden met plannen om betaald werk buiten het eigen agrarisch bedrijf te gaan verrichten. In totaal zijn er 235 bedrijfshoofden met zulke plannen, circa 150

Verder kan een deel van de vraag naar personeel de komende twee jaar misschien worden opgevuld vanuit aanwezige "overcapaciteit" aan gezinsarbeid op de bedrijven. In de enquête zijn gegevens verzameld over bedrijfshoofden met plannen om betaald werk buiten het eigen agrarisch bedrijf te gaan verrichten. In totaal zijn er 235 bedrijfshoofden met zulke plannen, circa 150 hebben dit nog in overweging. Van de genoemde 235 bedrijfshoofden, die vooral afkomstig zijn van veehouderijbedrijven, geven er ongeveer 80 (35%) aan, dat zij in loondienst op een agrarisch bedrijf willen gaan werken. Dit zijn mogelijk voor een deel degenen die in de vraag naar personeel kunnen voorzien. De overige bedrijfshoofden zeggen in loondienst te willen gaan op een niet-agrarisch bedrijf (23%) of geven te kennen zelfstandig niet-agrariër te willen worden (31%). Een klein aantal weet het nog niet (zeker).

De behoefte aan personeel neemt volgens de verwachtingen de komende twee jaar toe. Wat gebeurt er met de inzet van de loonwerker en bedrijfsverzorgingsdienst? In totaliteit verwacht men op bijna een vijfde deel (ruim 2000 bedrijven) een toename in het machinaal loonwerk. Het mest injecteren en mest uitrijden is hier mede een oorzaak van. Op 5% (550 bedrijven) verwacht men een afname. In het handmatig loonwerk verandert niet veel. Op 2% (170 bedrijven) verwacht men een toename. Een afname wordt nauwelijks verwacht. De inzet van de loonwerker op land- en tuinbouwbedrijven zal dus over het algemeen wat toenemen.

De inzet van personeel via de bedrijfsverzorgingsdienst zal de komende twee jaar naar verwachting gelijk blijven.

2.4 Conclusies

A. Verschillen in arbeidsbehoefte en -voorziening in Gelderland per bedrijfstype

Rundveehouderij

De rundveehouderijbedrijven (65% van alle bedrijven) zijn over het algemeen vrij klein van omvang (in nge) in vergelijking tot de andere bedrijven in Gelderland. Vaak kan hier worden volstaan met de inzet van gezinsarbeidskrachten (op 69% van de bedrijven). Personeel wordt weinig ingeschakeld: het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 5%.

Op 9% van de rundveebedrijven - vooral de grotere - wordt vast personeel ingezet om in de jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien. Behalve een jaarrond arbeidsbehoefte zijn er ook piekmaanden in de arbeidsbehoefte. Op dit type bedrijven zijn dit vooral de maanden mei en juni in verband met de ruwvoerwinning. Voor de grotere drukte in deze maanden wordt nauwelijks tijdelijk personeel aangetrokken. De drukte wordt vooral opgelost door de aanwezige gezinsarbeidskrachten en vaste personeelsleden. Daarnaast wordt de loonwerker in deze periode veelvuldig ingeschakeld. Het tijdelijk personeel werkt vooral in de zomermaanden (met name gelegenheidswerkers). Gelegenheidswerkers worden op 11% van de bedrijven ingezet, los personeel op slechts 3%. Verder leveren met name bedrijfsverzorgers en in mindere mate stagiaires een aandeel in het benodigde arbeidsvolume.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 81% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit wat vaker een af- dan een toename.

Intensieve veehouderij

De intensieve veehouderijbedrijven (15% van alle bedrijven) zijn over het algemeen ook vrij klein. Net als bij de rundveehouderijbedrijven kan hier vaak worden volstaan met de inzet van gezinsarbeidskrachten (66%) en hoeft geen personeel te worden ingeschakeld. Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 15%.

Op de grotere bedrijven wordt vooral vast personeel ingezet (17%) om in de jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien. De meeste intensieve veehouderijbedrijven kennen geen piekmaanden in de arbeidsbehoefte. Tijdelijk personeel komt daarom weinig voor. Op 4% van de bedrijven werken losse personeelsleden en op 8% gelegenheidswerkers. Verder leveren de loonwerker, de bedrijfsverzorging en eventueel stagiaires een aandeel in het benodigde arbeidsvolume.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 68% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit ongeveer in gelijke mate een af- en een toename.

Glastuinbouw

In de glastuinbouw (6% van alle bedrijven) komen, vergeleken met de andere typen, de meeste grote bedrijven voor. Gezinsarbeid is daar vaak niet voldoende om in de arbeidsbehoefte te voorzien. Daarom worden op veel bedrijven (70%) ook vreemde arbeidskrachten ingeschakeld. Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 40%.

Op 40% van de glastuinbouwbedrijven wordt vast personeel ingezet om in de grote jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien. Verder zijn er enkele piekmaanden in de arbeidsbehoefte te onderscheiden: vooral in de maanden april, mei en juni met een topdrukte in de maand mei. Deze drukte wordt vooral opgelost met de aanwezige jaarrond arbeid zowel vanuit het gezin als vanuit het vaste personeelsbestand. Verder wordt in deze periode wat meer los personeel ingeschakeld (komt voor op 31% van de bedrijven) en wordt arbeid via de bedrijfsverzorgingsdienst ingehuurd. Gelegenheidswerkers (op 29% van de bedrijven) werken vooral in de zomermaanden. De loonwerker speelt op dit type bedrijven nauwelijks een rol in de arbeidsvoorziening. Aanwezige stagiaires leveren ook maar een bescheiden bijdrage aan het benodigde arbeidsvolume.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 62% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit iets vaker een af- dan een toename.

Opengrondstuinbouw

Ook op de opengrondstuinbouwbedrijven (8% van alle bedrijven, inclusief fruit) is gezinsarbeid alleen vaak niet voldoende om in de benodigde arbeid op de bedrijven te voorzien. Op 77% van de bedrijven worden vreemde arbeidskrachten ingezet. Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 35%.

Vast personeel, om in de jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien, komt op 30% van de bedrijven voor. In de arbeidsbehoefte komen verder ook piekmaanden voor: vooral in het najaar in de maanden september en oktober. Deze worden vooral veroorzaakt door de oogst van het fruit. Voor de drukte in de piekmaanden is het tijdelijk personeel van groot belang. Vooral gelegenheidswerkers worden op grote schaal ingezet (op 59% van de bedrijven). Verder wordt op 19% van de bedrijven los personeel ingeschakeld dat voor een deel ook in de (extra) benodigde arbeid

gedurende de piekmaanden voorziet. De loonwerker speelt maar een kleine rol in het benodigde arbeidsvolume. Hetzelfde geldt voor stagiaires en arbeiders ingehuurd via de bedrijfsverzorgingsdienst.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 56% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit iets vaker een toe- dan een afname.

Akkerbouw- en gemengde bedrijven

Het laatste bedrijfstype betreft de akkerbouw- en de gemengde bedrijven (5% van alle bedrijven). Ook hier worden redelijk vaak vreemde arbeidskrachten ingeschakeld: meer dan op de veehouderij- maar minder dan op de tuinbouwbedrijven (op 55% van de bedrijven). Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 25%.

Vast personeel komt op 15% van de bedrijven voor om in de jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien. In de arbeidsbehoefte zijn verder enkele piekmaanden te onderscheiden: in het voorjaar in april (zaai- en plantperiode) en in het najaar in september en oktober (oogstperiode). De loonwerker levert een belangrijk aandeel in het verrichten van de benodigde werkzaamheden in deze drukke periode. Het aanwezige tijdelijke personeel is vooral 's zomers werkzaam op deze bedrijven en levert maar deels, alleen in het najaar, een bijdrage aan het werk in de "echte" piekmaanden. Gelegenheidsarbeid komt van het tijdelijk personeel het meest voor (op 33% van de bedrijven), los personeel wat minder (15%). Verder leveren op deze bedrijven stagiaires en bedrijfsverzorgers een klein aandeel in het benodigde arbeidsvolume.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 75% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit iets vaker een toe- dan een afname.

B. Aandachtspunten 1992

- Vier van de tien land- en tuinbouwbedrijven hebben personeel en zijn dus voor een deel van de arbeidsvoorziening afhankelijk van de arbeidsmarkt. In de tuinbouw is deze afhankelijkheid groter: circa driekwart van de bedrijven heeft daar personeel.

- De verhouding tussen vast en tijdelijk personeel verschilt per bedrijfstype en per periode (zie figuur 2.2 arbeidsfilm personeel). Veranderingen in het arbeidsvolume gedurende het jaar worden grotendeels veroorzaakt door een gewijzigde inzet van gelegheidswerkers.

- In 1992 hebben zich enige problemen voorgedaan bij de personeelsvoorziening. De problemen hadden betrekking op: het slechts met (veel) moeite kunnen krijgen van het betreffende personeel en het niet kunnen krijgen van het gewenste aantal personeelsleden.

- Problemen bij de arbeidsvoorziening door tijdelijk personeel komen vaker voor dan bij vast personeel.

Vast personeel

- 70 bedrijven (4% van de bedrijven met vast personeel) hadden problemen bij de arbeidsvoorziening. Dit waren vooral intensieve veehouderij- en tuinbouwbedrijven. De problemen hadden vooral betrekking op het niet kunnen krijgen van geschikt personeel.

- De meest gewenste opleiding voor deze categorie personeel is MAO (vooral op veehouderijbedrijven). Soms vindt men ook LAO voldoende (vooral op tuinbouwbedrijven). In de praktijk is eventueel verschil tussen gewenste en huidige opleiding geen groot knelpunt: bij een goede motivatie zijn de meeste werkzaamheden aan te leren.

- Circa driekwart van het vast personeel is jonger dan 30 jaar. Er werken dus relatief weinig ouderen, mogelijk vanwege een hoge uitstroom van werknemers op wat oudere leeftijd of vanwege een hoge instroom in de afgelopen tien jaar.

- Opvallend is dat bij de werving van vast personeel maar weinig van het arbeidsbureau gebruik gemaakt wordt. Vaak worden informele wervingskanalen gehanteerd.

Los personeel

- 70 bedrijven hadden problemen op dit gebied (= 11% van de bedrijven met los personeel), op alle voorkomende bedrijfstypen behalve rundveehouderij. De problemen hadden vooral betrekking op het in het geheel niet beschikbaar zijn van losse krachten of op het wel beschikbaar zijn maar niet op het juiste tijdstip en het niet voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen.

- Ook hier geldt dat het arbeidsbureau maar weinig wordt ingeschakeld en dat vooral informele kanalen worden gehanteerd.

- Een agrarische opleiding wordt voor het los personeel maar weinig gewenst. De leeftijd ligt net als bij vast personeel laag.

- Het arbeidsvolume van los personeel is vrij klein en redelijk constant gedurende het jaar.

Gelegenheidsarbeid

- 210 bedrijven hadden problemen op dit gebied (11% van de bedrijven met gelegenheidswerkers): de meeste kwamen voor in de opengrondstuinbouw (onder andere fruitteelt). De ondervonden problemen hadden met name betrekking op het niet kunnen krijgen van de "geschikte" gelegenheidswerkers of niet op het gewenste moment beschikbaar zijn er van.

- Als wervingskanalen zijn het meest de familie- en kenniskring gebruikt.

C. Aandachtspunten 1993/1994

Toename vraag naar personeel

- De behoefte aan nieuw of extra personeel in Gelderland in de komende twee jaar is voor alle categorieën groter dan de afname.

- 270 bedrijven willen extra vast personeel. Het gaat om in totaal 350 personen (waarvan het grootste aantal op glastuinbouwbedrijven).

- 340 bedrijven willen extra los personeel (incl. stagiaires). In totaal gaat het om 535 personen: waarvan de meeste in de rundveehouderij en de opengrondstuinbouw.

- 300 bedrijven willen extra gelegenheidswerkers. Het gaat om in totaal 955 personen: waarvan de meeste op opengrondstuinbouwbedrijven (fruitteelt).

- De problemen die verwacht worden bij de werving van dit extra personeel zijn ongeveer hetzelfde als in 1992.

Afname vraag naar personeel/gezinsarbeid

- Er zijn ook bedrijven waar personeel verdwijnt. In totaal gaat het om 245 vaste arbeidskrachten, 155 losse en 545 gelegenheidswerkers.

- De afvloeiers kunnen misschien ingezet worden - als zij dat willen en voor zover het om een "actieve" leeftijdsgroep gaat - om te voldoen aan een deel van de extra vraag naar personeel. In ieder geval zullen zij zeer waarschijnlijk graag hulp willen bij het zoeken van een nieuwe baan.

- Datzelfde geldt voor de bedrijfshoofden die werk buiten het eigen bedrijf willen gaan zoeken. Het gaat om 235 personen (2% van de bedrijfshoofden). Daarnaast zijn er nog eens 150 die over deze kwestie dubben.

- De bedrijfshoofden met plannen om buiten het eigen bedrijf te gaan werken willen niet allemaal in loondienst op een agrarisch bedrijf; in totaal zijn er ongeveer 80 die dit willen.

- Alles overziend geldt dat in de vraag naar extra personeel maar voor een deel kan worden voorzien vanuit vrijkomend personeel (op bedrijven met afname personeel) en overcapaciteit aan gezinsarbeid (bedrijfshoofden die buiten bedrijf gaan werken).

- Voorgaande geconstateerde knelpunten gelden voor de drie grootste RBA-gebieden in Gelderland als geheel. Per RBA-gebied verschilt de problematiek echter. Zo vormt in RBA de Veluwe de "overcapaciteit" aan gezinsarbeid het grootste probleem. In de RBA-gebieden Arnhem en Nijmegen liggen de problemen meer bij de personeelsvoorziening. In de volgende hoofdstukken wordt ingegaan op de situatie per RBA-gebied. Op de verschillen tussen de RBA-gebieden wordt in de slotbeschouwing teruggekomen.

3. ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN RBA-GEBIED DE VELUWE

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden gegevens gepresenteerd over de werkgelegenheidssituatie op de (primaire) land- en tuinbouwbedrijven in het RBA-gebied de Veluwe (zie ook figuur 1.1). Het gaat hierbij alleen om het werk dat plaatsvindt in het kader van de agrarische produktie op het eigen bedrijf (inclusief de verkoop van eigen produkten aan huis). Alle andere activiteiten zijn buiten beschouwing gelaten; onder andere de handel in produkten (geen eigen produkten) en diensten zoals bijvoorbeeld tuinaanleg of loonwerk.

In paragraaf 3.2 wordt de huidige (1992) situatie besproken wat de arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening betreft. Eerst wordt ingegaan op enkele kenmerken van de agrarische bedrijven op de Veluwe (3.2.1), vervolgens komt de aard van de arbeidsbehoefte aan de orde (3.2.2). Op de manier waarop in de behoefte wordt voorzien (met name de inzet van gezins- en verschillende categorieën vreemde arbeidskrachten) en eventueel daarbij optredende knelpunten, wordt in 3.2.3 uitgebreid ingegaan. De voor de komende twee jaar (1993 en 1994) te verwachten ontwikkelingen volgens de respondenten, komen in paragraaf 3.3 aan bod. Afgesloten wordt met de conclusies (3.4).

3.2 Huidige situatie

3.2.1 Kenmerken van de bedrijven

In het RBA-gebied de Veluwe komen volgens de landbouwtelling van 1991 in totaal 3875 land- en tuinbouwbedrijven 1) voor - op een totaal van 7165 - met een minimale bedrijfsgrootte van 20 nge (circa 70 sbe). De meeste bedrijven zijn veehouderijbedrijven. De veehouderij is opgesplitst in rundveehouderij en intensieve veehouderij (varkens, kippen en dergelijke). De rundveehouderij is in dit gebied het belangrijkste bedrijfstype met een aandeel van ruim driekwart (76%) van alle bedrijven. Van de runderen is het melkvee de belangrijkste produktietak. Verder komen een flink aantal kalvermesterijen voor. Naast de rundveehouderij zijn er op de Veluwe een kleine 700 (18%) intensieve

1) Dit betreft persoonlijke ondernemingen, exclusief rustende agrariërs. Op de Veluwe komen volgens de landbouwtelling circa 90 niet-persoonlijke ondernemingen met een minimale bedrijfsgrootte van 20 nge voor.

veehouderijbedrijven waaronder varkenshouderijen (zowel mest- als fokvarkens), leghennen- en slachtkuikenbedrijven. De veehouderijbedrijven zijn over het algemeen maar kleinschalig van karakter.

De tuinbouw- en de akkerbouwsector zijn wat betreft aantallen bedrijven van minder belang op de Veluwe. Voor de werkgelegenheid zijn zij echter van meer betekenis, omdat de bedrijfs-grootte over het algemeen wat hoger ligt dan op de veehouderij-bedrijven (tabel 3.1). De tuinbouwsector (3% van het totaal aantal bedrijven op de Veluwe) bestaat voor het merendeel uit glasbloemenbedrijven en boomkwekerijen. Het aantal akkerbouw- en gemengde bedrijven bedraagt circa 2% van het totaal.

Op bijna driekwart (74%) van het totaal aantal bedrijven is één bedrijfshoofd aanwezig. Op een kwart van de bedrijven is er een meerhoofdige bedrijfsleiding. Bij een meerhoofdige bedrijfs-leiding is praktisch altijd sprake van een maatschap of firma. In de meeste gevallen betreft dit een vader-zoonsamenwerking of een overeenkomst tussen echtgenoten.

Op ruim vier van de vijf (84%) bedrijven is het bedrijfs-hoofd agrariër zonder nevenberoep. Op nog geen vijfde deel van de bedrijven heeft het bedrijfshoofd betaald werk buiten het agrarisch bedrijf. Het merendeel van deze bedrijfshoofden is overwegend agrariër met een nevenberoep, de rest is niet-agrariër en heeft enige agrarische activiteiten. Zoals al eerder aangegeven wordt de werkgelegenheid die te maken heeft met acti-viteiten buiten het agrarisch bedrijf buiten beschouwing gelaten.

Tabel 3.1 Percentage bedrijven naar bedrijfsgrootte per be-drijfstype

Bedrijfstype	20-40 nge	40-70 nge	70-100 nge	100 Nge en meer	Totaal (N)
Rundveehouderij	42	42	12	4	100 (2960)
Intensieve veehouderij	49	35	10	6	100 (690)
Tuinbouw	37	35	16	12	100 (135)
Akkerbouw/Gemengde bedr.	41	31	14	14	100 (90)
Alle bedrijfstypen	43	40	12	5	100 (3875)

Bron: CBS-landbouwtelling 1991, LEI-DLO-bewerking.

3.2.2 Aard van de arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte kan worden onderscheiden in een jaarrond arbeidsbehoefte en een tijdelijke meer seizoenmatige behoefte gedurende één of meer betrekkelijk korte perioden per jaar. Of

er gedurende het jaar "pieken" voorkomen in de arbeidsbehoefte hangt sterk af van het bedrijfstype.

Op het merendeel (twee derde) van de bedrijven is sprake van dergelijke pieken gedurende één of meerdere maanden. Deze worden op de Veluwe vooral bepaald door de rundveehouderij, gezien het grote aantal bedrijven van dit type in het gebied (figuur 3.1).

Op een derde van de bedrijven kwamen in 1992 geen uitgesproken piekmaanden voor. Dit waren hoofdzakelijk intensieve veehouderijbedrijven. Deze bedrijven kennen een vrij gelijkmatige arbeidsbehoefte. In de rundveehouderij kwamen op de meeste bedrijven (ongeveer driekwart) wel piekmaanden voor. Deze lagen vooral in de periode mei en juni, wat verband houdt met de ruwvoederwinning. Op de akkerbouw-/gemengde bedrijven evenals in de tuinbouw was op praktisch alle bedrijven sprake van piekmaanden. Op de akkerbouw/gemengde bedrijven lag de piek vooral in april (zaaiklaar maken en zaaien) en in de periode augustus tot en met oktober in verband met het oogsten. De piekmaanden in de tuinbouw waren met name april en mei in het voorjaar en september in het najaar.

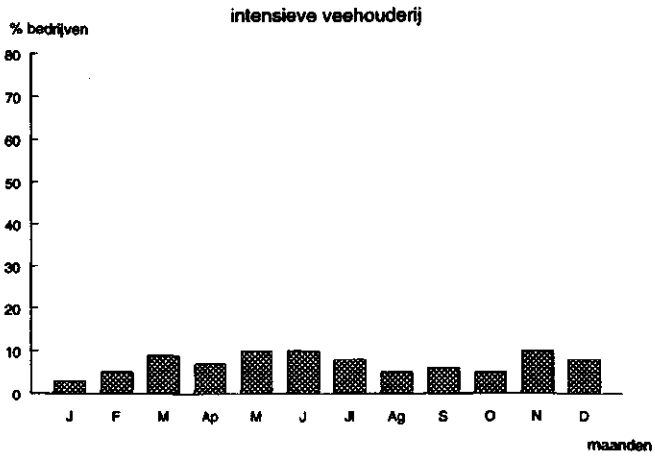
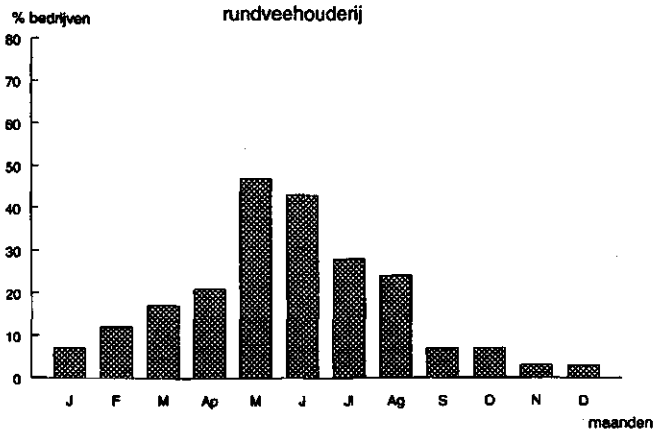
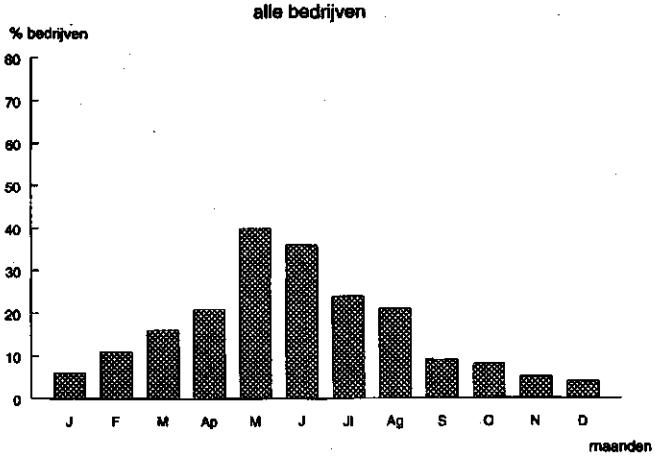
Over het totaal gezien is er op de Veluwe sprake van één piek in de arbeidsbehoefte. Deze ligt grotendeels in de maanden mei en juni en wordt vooral veroorzaakt door de rundveehouderijbedrijven.

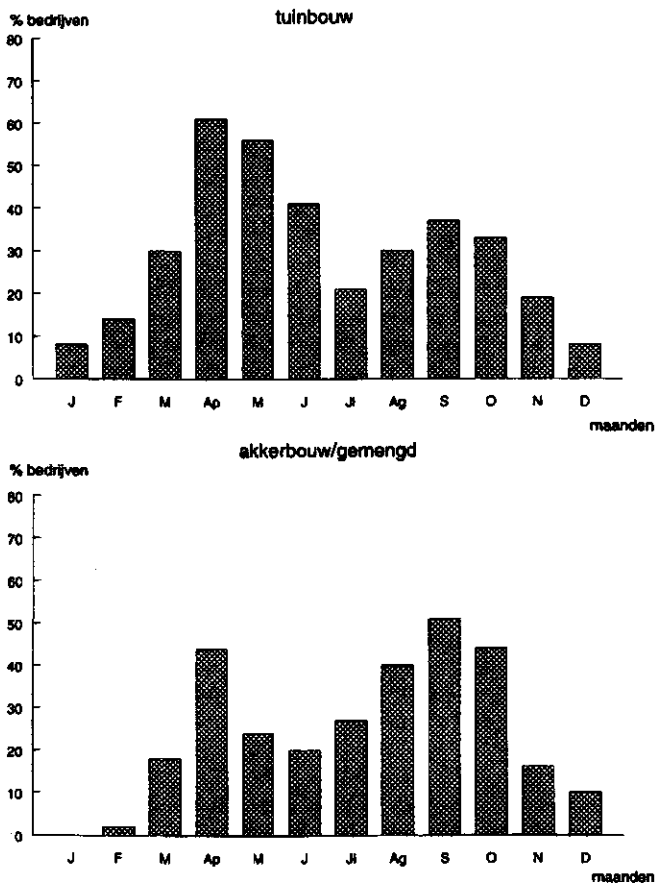
Op welke manier wordt nu in de jaarrond arbeidsbehoefte en de behoefte aan arbeid in "piekmaanden" op land- en tuinbouwbedrijven op de Veluwe voorzien en welke problemen doen zich daarbij voor? Deze vragen komen in de volgende paragraaf aan de orde.

3.2.3 Arbeidsvoorziening en knelpunten

3.2.3.1 Gezinsarbeid

De arbeidsbezetting bestaat op ruim twee derde deel van de land- en tuinbouwbedrijven enkel uit gezinsarbeid. Dit heeft onder andere te maken met de gemiddeld kleine bedrijfsgrootte van de bedrijven op de Veluwe en het bedrijfstype. Op een derde deel van de bedrijven zijn vreemde arbeidskrachten werkzaam. Tijdelijk werkzaam personeel (los personeel of gelegenhedenarbeid) naast gezinsarbeid is hierbij de meest voorkomende combinatie: op een vijfde deel van alle bedrijven (tabel 3.2). In de tuinbouwsector komt het vaakst vreemde arbeid voor. Het percentage bedrijven waar alleen gezinsarbeid wordt ingezet bedraagt daar slechts 10.





Figuur 3.1 Percentage bedrijven met piekmaanden in de arbeidsbehoefte in 1992 in RBA-gebied de Veluwe

Tabel 3.2 Percentage bedrijven naar arbeidsbezetting in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Gezins- arbeid + vast perso- neel	Gezins- arbeid + vast + tijd. perso- neel *)	Gezins- arbeid + tijd. perso- neel *)	Gezins- arbeid	Totaal (N)
Rundveehouderij	72	5	4	19	100 (2960)
Intensieve veeh.	67	8	6	19	100 (690)
Tuinbouw	10	10	45	35	100 (135)
Akkerbouw/Gemengd	62	2	8	28	100 (90)
Alle bedrijfstypen	69	6	6	19	100 (3875)

*) Los personeel (inclusief stagiaires) en/of gelegenheidsarbeid.

Wat is nu de relatieve zwaarte van de inzet van de gezinsarbeid? Hiervoor is een berekening 1) gemaakt van het aandeel dat de gezinsarbeid inneemt in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en personeel (inclusief stagiaires). Dit aandeel bedraagt volgens deze berekening circa 90%. Per bedrijfstype verschilt dit echter. In de veehouderij en op akkerbouw- en gemengde bedrijven is het aandeel gezinsarbeid in het arbeidsvolume hoger dan in de tuinbouw. Zo bedraagt het aandeel in de tuinbouw circa 55% en in de rundvee-, intensieve veehouderij en op akkerbouw-/gemengde bedrijven respectievelijk circa 95%, 85% en 90%.

De belangrijkste bron van arbeid op de land- en tuinbouwbedrijven zijn de gezinsarbeidskrachten. Op ruim twee derde deel van de bedrijven komen, zoals reeds gezegd, enkel gezinsarbeidskrachten voor. De bedrijfshoofden zijn de meest voorkomende gezinsarbeidskrachten. Zij verrichten over het algemeen van alle gezinsarbeidskrachten de meeste arbeid (werken meestal full-time). Zij voeren meestal alle voorkomende werkzaamheden op het bedrijf uit gedurende het hele jaar.

- 1) Deze berekening sluit aan bij de berekening van de arbeidsfilm van personeel verderop in dit hoofdstuk. Uitgangspunt hierbij is dat voor een full-time werkende arbeidskracht 200 volledige werkdagen in een jaar gelden en voor een part-time werkende 100 dagen. Dit geldt voor de gezinsarbeidskrachten en het vast personeel. Het volume van het los personeel, de gelegenheidswerkers en de stagiaires is berekend op basis van het aantal opgegeven (volledige) werkdagen in de enquête.

Behalve de bedrijfshoofden zelf werken ook vaak echtgenotes mee: op twee derde van de bedrijven ongeacht het type. Hun werkzaamheden zijn vooral: dierverzorging, administratie en oogstwerkzaamheden. Zij doen dit werk meestal part-time (minder dan 40 uur per week) gedurende het hele jaar. In drukkere perioden (piekmaanden) werken zij vaak wat langer mee.

Verder leveren kinderen vaak een aandeel in het werk: op een vijfde deel van de bedrijven werken één of meerdere kinderen mee. Meestal doen zij dit part-time bijvoorbeeld in de weekenden en/of in hun vrije uren of vakanties. Zij werken vaak het hele jaar door mee of springen alleen in drukke perioden (gedurende de piekmaanden) in. Overige inwonende familieleden spelen nauwelijks een rol. Zij maken maar 3% uit van het totaal aantal gezinsarbeidskrachten (tabel 3.3).

Gemiddeld werken tussen de twee en drie gezinsarbeidskrachten op het bedrijf mee. Dit gemiddelde geldt voor alle bedrijfstypen. Van het totaal aantal meewerkende gezinsleden werkt meer dan de helft (57%) full-time, dat is 40 uur of meer per week. Dit zijn vooral bedrijfshoofden. Zij leveren dus een belangrijk aandeel in de jaarrond arbeidsbehoefte op de bedrijven.

Tabel 3.3 Procentuele verdeling van aantal meewerkende gezins- en familieleden in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Bedrijfs- hoofden *)	Echt- genotes	Kinderen	Inw. fam leden	Totaal (N)
Rundveehouderij	53	28	16	3	100 (6940)
Intensieve veeh.	54	32	11	3	100 (1460)
Tuinbouw	44	31	17	8	100 (355)
Akkerb./Gemengd	52	29	17	2	100 (210)
Alle bedrijfstypen	53	29	15	3	100 (8965)

*) Meewerkende vrouwen in een manvrouw-maatschap of -firma zijn gerekend bij echtgenotes.

Naar bedrijfsgrootte vertoont de inzet van gezinsarbeid maar een beperkte variatie. Dit blijkt uit een nadere analyse van het verband tussen de meewerkende gezins- en familieleden en de bedrijfsgrootte. Voor zover er enige variatie aanwezig is, wordt die veroorzaakt door extra inzet van echtgenotes en kinderen. In drukkere perioden kunnen zij bijspringen. Dit bijspringen is echter vaak maar beperkt, gezien het gegeven dat boerinnen en tuindersvrouwen over het algemeen de zorg voor het huishouden en kleine kinderen hebben en ook steeds vaker buitenshuis werken (Blom en Hillebrand, 1992). Verder zitten kinderen over

het algemeen langer op school, waardoor de mogelijkheid om mee te werken ook kleiner wordt.

Een kleine toename van de gezinsarbeid bij een toenemende bedrijfsgrootte wordt ook veroorzaakt, door het voorkomen van maatschappen en firma's. Deze komen vooral op de middelgrote en grote bedrijven voor (Van den Hoek en Spierings, 1992). Bij deze rechtsvorm is sprake van meerdere bedrijfshoofden en over het algemeen dus ook meerdere gezinsleden.

Op de kleinere bedrijven kan het inspringen van de (aanwezige) echtgenote of kinderen ook een belangrijke bijdrage leveren in de benodigde arbeid. Op de grote bedrijven, voor de werkgelegenheid het belangrijkste, is vaak zoveel arbeid nodig dat het meewerken van gezins- en familieleden op het totaal benodigde arbeidsvolume maar een kleine bijdrage levert. Op de kleinere bedrijven kan het al dan niet meewerken van gezinsleden juist een heel verschil maken.

Wanneer de aanwezige gezinsarbeid al ten volle wordt benut en er toch nog behoefte is aan meer arbeid, moet naar andere wegen worden gezocht. Op de grotere bedrijven is hiervan het meest sprake. Het inschakelen van vast of tijdelijk personeel is dan een oplossing, afhankelijk van welke arbeidsbehoefte bestaat. In de volgende paragraaf wordt een uitgebreid overzicht gegeven van de mate waarin vreemde arbeid in 1992 op de land- en tuinbouwbedrijven in RBA-gebied de Veluwe is ingezet.

3.2.3.2 Vreemde arbeid

Vast personeel

Wanneer het hele jaar door een redelijk constante arbeidsbehoefte bestaat, biedt vast personeel uitkomst om in die behoefte te voorzien. Op ruim een tiende van alle land- en tuinbouwbedrijven had men in 1992 vast personeel in dienst. Dit verschilt sterk per bedrijfstype. De tuinbouwbedrijven, tevens de

Tabel 3.4 Bedrijven met vast personeel en aantal vaste arbeidskrachten in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met vast personeel	Aantal bedrijven met vast personeel	Aantal vaste arbeidskrachten
Rundveehouderij (2960)	9	275	275
Intensieve veeh. (690)	14	95	160
Tuinbouw (135)	55	75	155
Akkerb./Gemengd (90)	10	10	10
Alle bedr. typen (3875)	12	455	600

meest arbeidsintensieve en grootste bedrijven, springen er het meest uit. Meer dan de helft van het aantal tuinbouwbedrijven heeft vaste mensen in dienst, terwijl dit bij de overige sectoren schommelt om en nabij de 10% (tabel 3.4).

In totaal gaat het bij het vast personeel om circa 600 personen 1) waarvan twee derde full-time werkt en de rest part-time. Onder part-time wordt in dit geval minder dan 36 uur per week verstaan. De meeste vaste personeelsleden werken in de rundveehouderij: 45% van het totaal aantal personen. Daarna volgt de tuinbouw en de intensieve veehouderij waar (respectievelijk) ongeveer een kwart van het totaal aantal werkt. Op akkerbouw-/gemengde bedrijven komen nauwelijks vaste personeelsleden voor.

Het gemiddeld aantal personeelsleden per bedrijf is in de tuinbouw het grootst. Daar werken, behalve 1 persoon per bedrijf, het vaakst meerdere personen. Het aantal varieert van 1 persoon tot 10 personen. Een aantal van 2 personen of meer komt alleen voor in de tuinbouw en op intensieve veehouderijbedrijven (tabel 3.5).

Tabel 3.5 Procentuele verdeling bedrijven met vast personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992, per bedrijfstype

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	>=10	Totaal (N)
Rundveehouderij	100	-	-	-	100 (275)
Intensieve veeh.	57	35	7	-	100 (95)
Tuinbouw	44	52	4	-	100 (75)
Akkerb./Gemengd	100	-	-	-	100 (10)
Totaal	82	16	2	-	100(455)

Is er in het vaste personeelsbestand ten opzichte van het voorgaande jaar veel veranderd? Op het merendeel van de bedrijven met vast personeel is het aantal vaste krachten ten opzichte van 1991 niet gewijzigd. Op circa 4% van de bedrijven met vast personeel is het aantal in 1992 verminderd (totaal 20 personen) en op minder dan 2% is alleen personeel vervangen. Op ongeveer een kwart is het aantal toegenomen (én eventueel vervangen). De uitbreiding van personeelsleden in 1992 betrof in alle gevallen 1 persoon per bedrijf. In totaal ging het om 115 personen waar-

1) Op niet-persoonlijke ondernemingen werken volgens een globale schatting op basis van de bedrijfs grootte en het bedrijfstype 60 vaste krachten.

van het grootste aantal terecht kwam in de rundveehouderij (80) en de intensieve veehouderij (30).

Op welke manier heeft men in 1992 "nieuw" personeel ter vervanging of uitbreiding geworven? Van alle genoemde wervingskanalen is het meest genoemd werving via scholen. 45% van de genoemde kanalen heeft hierop betrekking. Verder is de werving nogal eens verlopen via de familie-en kennissenkring en het plaatsen van advertenties. Het arbeidsbureau wordt betrekkelijk weinig genoemd als wervingskanaal (tabel 3.6). Gezien de kleine aantallen is het moeilijk een uitspraak te doen over eventuele verschillen in gehanteerde wervingskanalen per bedrijfstype.

Van de in totaal 120 bedrijven waar het vast personeel is vervangen c.q. uitgebreid heeft een klein aantal (circa 15 bedrijven) problemen bij de werving ondervonden. Enkelen daarvan hebben meerdere keren moeten werven en enkelen konden geen geschikt personeel krijgen dat voldeed aan de eisen en verwachtingen van het bedrijfshoofd.

Tabel 3.6 Procentueel aandeel van wervingskanalen bij de werving van vast personeel in 1992

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	24
- Scholen	45
- Advertenties	16
- Al op het bedrijf werkzaam	3
- Arbeidsbureau	9
- Overig	3

Wat zijn de kenmerken van het vast personeel? Het merendeel (ruim 90%) van het vast personeel bestaat uit mannen. De leeftijd is over het algemeen vrij jong: circa 90% is jonger dan 30 jaar (40% is jonger dan 23 en de helft is tussen de 23 en 30). Dit zal onder andere te maken hebben met het feit dat jonge arbeidskrachten relatief het goedkoopst zijn. Verder is voor jongeren de salariëring in de land- en tuinbouw relatief gunstig ten opzichte van andere sectoren. De jonge leeftijd van het vast personeel heeft mogelijk ook te maken met de uitbreiding van het personeelsbestand in de afgelopen jaren 1). Het vast personeel

1) Volgens de landbouwtelling is het aantal regelmatig werkzame vreemde arbeidskrachten in de afgelopen tien jaar met meer dan de helft toegenomen (zie bijlage 2). Deze groep personen geeft een indicatie van het aantal vaste personeelsleden.

verricht alle voorkomende werkzaamheden en heeft dus geen specifieke taken.

De functieklasse van het personeel, welke samenhangt met de beloning, bleek tijdens de telefonische enquête voor de meeste respondenten niet uit het hoofd te noemen. Aangezien het opzoeken van dit gegeven in de personeelsadministratie te veel tijd zou vergen, is hier niet verder op ingegaan. Voor zover dit gegeven wel uit het hoofd bekend was, bleken de eerste drie klassen het meest genoemd. Dit hangt samen met de jonge leeftijd van het vast personeel.

De hoogst genoten opleiding is voor de helft van het aantal vaste krachten een middelbaar agrarische opleiding (MAO). Ruim een kwart heeft lager agrarisch onderwijs (LAO) gehad. De rest heeft geen agrarische, maar bijvoorbeeld een technische opleiding of alleen lagere school. In de tuinbouw is het agrarisch opleidingsniveau lager dan bij de andere bedrijfstypen (tabel 3.7).

Tabel 3.7 Procentuele verdeling van het vast personeel in 1992 naar het hoogste opleidingsniveau per bedrijfstype

Bedrijfstype	Lagere school	LAO	MAO	Techn. onderwijs	Overig **)	Totaal (N) *)
Rundveehouderij	-	17	83	-	-	100 (275)
Intensieve veeh.	13	22	34	18	13	100 (160)
Tuinbouw	6	59	14	12	9	100 (155)
Akkerbouw/Gemengd	20	20	40	20	-	100 (10)
Alle bedrijfstypen	6	29	50	9	6	100 (600)

*) Aantal vaste personeelsleden; **) Meestal Mavo, Havo, LHNO, LEAO.

Zes van de tien respondenten met vast personeel vindt een bepaalde opleiding noodzakelijk voor de werkzaamheden die het personeel moet verrichten. In de rundveehouderij is dit iets hoger en in de intensieve veehouderij en vooral in de tuinbouw iets lager. De werkzaamheden op tuinbouwbedrijven zijn globaal genomen wat meer routinematig en vereisen wat minder vakkennis. Als gewenste opleiding noemt men vooral MAO en in wat mindere mate LAO. In praktisch alle gevallen sluit de gewenste opleiding ook aan bij de opleiding die de vaste krachten hebben gevolgd. Alleen noemt men bij de gewenste opleiding iets vaker cursusonderwijs en wordt technisch onderwijs daar in het geheel niet genoemd. Voor het huidige personeel levert dit geen problemen op, aangezien veel respondenten aangeven dat bij een goede moti-

vatie praktisch alle werkzaamheden in de praktijk zijn aan te leren.

Aan alle bedrijfshoofden, dus ook de bedrijfshoofden zonder vast personeel in dienst, is gevraagd of zij in 1992 alsnog of meer vast personeel in dienst hadden willen hebben. Maar op minder dan 10 bedrijven bleek dit het geval én heeft men in 1992 ook geprobeerd om vast personeel te werven.

Los personeel

Een mogelijkheid om in een meer tijdelijke arbeidsbehoefte te voorzien is het inschakelen van los personeel. Circa 4% van de bedrijven heeft in 1992 los personeel (exclusief stagiaires) 1) in dienst gehad. Dit verschilt per bedrijfstype. Van de tuinbouwbedrijven in het RBA-gebied de Veluwe heeft bijna een kwart los personeel in dienst gehad, terwijl in de overige sectoren dit percentage om en nabij het gemiddelde percentage van 4% lag (tabel 3.8).

Tabel 3.8 Bedrijven met los personeel en aantal losse arbeidskrachten in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met los personeel	Aantal bedrijven met los personeel	Aantal losse arbeids- krachten
Rundveehouderij (2960)	3	80	80
Intensieve veeh. (690)	4	30	40
Tuinbouw (135)	24	35	150
Akkerb./Gemengd (90)	5	5	5
Alle bedr.typen (3875)	4	150	275

In totaal bestaat het los personeel uit circa 275 personen 2). Dit aantal moet met enige voorzichtigheid worden gehanteerd omdat sprake kan zijn van dubbeltellingen: los personeel kan door het jaar heen op meerdere bedrijven werkzaam zijn. Bij de berekening van het arbeidsvolume is geen sprake van dubbeltellingen (zie verderop in deze paragraaf). Het grootste aantal is werkzaam in de tuinbouw: ruim de helft van het totaal aantal

- 1) Deze horen wel tot de categorie los personeel, maar worden apart besproken.
- 2) Op niet-persoonlijke ondernemingen werken volgens een globale schatting op basis van de bedrijfsgrootte en het bedrijfstype 45 losse krachten.

losse krachten. Ruim een kwart werkt op melkveehouderijbedrijven en circa 15% op intensieve veehouderijbedrijven. Op akkerbouw-/gemengde bedrijven komt nauwelijks los personeel voor.

Het gemiddeld aantal losse krachten per bedrijf is in de tuinbouw, net als bij vast personeel, het hoogst. Daar werken gemiddeld 4 personen op de bedrijven met los personeel, terwijl dit bij de overige typen om gemiddeld 1 persoon gaat. In het gemiddelde zit echter wel enige spreiding. De mate van spreiding in het aantal losse krachten verschilt per bedrijfstype. Een aantal van vijf of meer losse krachten per bedrijf komt niet voor op veehouderijbedrijven en akkerbouw-/gemengde bedrijven, maar is op tuinbouwbedrijven, een regelmatig voorkomend verschijnsel (tabel 3.9).

Tabel 3.9 Procentuele verdeling bedrijven met los personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992, per bedrijfstype

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	>=10	Totaal (N)
Rundveehouderij	100	-	-	-	100 (80)
Intensieve veeh.	50	50	-	-	100 (30)
Tuinbouw	32	26	32	9	100 (35)
Akkerb./Gemengd	67	33	-	-	100 (5)
Alle bedrijfstypen	73	17	7	2	100(150)

Wat zijn de kenmerken van het los personeel? Het percentage mannen is lager dan bij het vaste personeel: ruim 70%. Verreweg de meeste vrouwen werken in de tuinbouw. Driekwart van het los personeel is jonger dan 30 jaar (64% jonger dan 23 en 13% tussen 23 en 30 jaar). Los personeel ouder dan 50 jaar komt praktisch niet voor. Dit zal onder andere te maken hebben met het feit dat jonge arbeidskrachten relatief het goedkoopst zijn. Verder is voor jongeren de salariering in de land- en tuinbouw relatief gunstig ten opzichte van andere sectoren.

Bij het los personeel valt op dat slechts een kwart agrarisch onderwijs heeft genoten, waarvan praktisch allen op lager niveau. Het merendeel (driekwart) heeft geen agrarische, maar een meer algemene opleiding gehad, zoals Mavo of Havo (=overig), of heeft een technische richting gevolgd (tabel 3.10).

Het kleine aantal losse krachten met een agrarische opleiding sluit aan bij het feit dat slechts 15% van de respondenten met los personeel vindt, dat een bepaalde opleiding nodig is voor de werkzaamheden die de losse krachten op het agrarisch bedrijf verrichten. Dit in tegenstelling tot het vast personeel waar men over het algemeen hogere eisen stelt aan het opleidingsniveau. Dit lage percentage komt mede doordat los personeel

Tabel 3.10 Procentuele verdeling van het los personeel in 1992 naar het hoogste opleidingsniveau per bedrijfstype

Bedrijfstype	Lagere school	LAO	MAO	Techn. onderwijs	Overig **)	Totaal (N) *)
Rundveehouderij	-	50	-	-	50	100 (80)
Intensieve veeh.	17	17	-	33	33	100 (40)
Tuinbouw	-	15	-	6	79	100 (150)
Akkerbouw/Gemengd	-	-	25	-	75	100 (5)
Alle bedrijfstypen	2	25	1	8	64	100 (275)

*) Aantal losse personeelsleden; **) Meestal Mavo, Havo, LHNO, LEAO.

vooral op tuinbouwbedrijven wordt ingeschakeld, waar de eisen ten aanzien van opleiding over het algemeen lager zijn (meer routinematig produktiewerk). De respondenten die wel een bepaalde opleiding wensen noemen het vaakst LAO en in mindere mate MAO. Dit komt in de meeste gevallen overeen met de opleiding die het aanwezige los personeel heeft gevolgd. Overigens vinden veel respondenten motivatie een belangrijker criterium dan opleiding.

De meeste losse arbeidskrachten hebben in 1992 een vrij lang dienstverband gehad: meer dan de helft van het aantal heeft 6 maanden of langer op hetzelfde bedrijf gewerkt. Bij de overigen komt vooral een dienstverband van 1 tot 2 maanden voor (bij circa 30% van het aantal losse krachten). In de tuinbouw en op de akkerbouw- en gemengde bedrijven kwam een korter dienstverband vaker voor dan in de veehouderij (tabel 3.11). De losse krachten hebben wat vaker dan het vaste personeel specifieke werkzaamheden (bijvoorbeeld oogstwerkzaamheden) verricht, maar

Tabel 3.11 Percentage losse arbeidskrachten naar duur van het dienstverband in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Tot 1 mnd	1-2 mnd	2-3 mnd	3-6 mnd	6 en meer	Totaal (N) *)
Rundveehouderij	-	-	-	-	100	100 (80)
Intensieve veehouderij	-	20	-	-	80	100 (40)
Tuinbouw	4	43	17	6	30	100 (150)
Akkerbouw/Gemengd	-	75	-	-	25	100 (5)
Alle bedrijfstypen	2	29	9	3	57	100(275)

*) Aantal losse personeelsleden.

werkzaamheden (bijvoorbeeld oogstwerkzaamheden) verricht, maar vaak deden zij ook allerlei voorkomende werkzaamheden. Dit hangt mede samen met het lange dienstverband.

De in totaal 275 losse krachten op 150 bedrijven hebben samen in 1992 ruim 16.000 dagen gewerkt (omgerekende volledige werkdagen). In tegenstelling tot het aantal personen is bij het aantal gewerkte dagen geen sprake van mogelijke dubbelstellingen. Het gemiddeld aantal dagen per bedrijf bedraagt circa 105. De spreiding is erg groot: het aantal dagen per bedrijf varieert van 10 tot ruim 500. Van het totaal aantal dagen neemt de melkveehouderij circa 45% in beslag. Bijna 40% van het aantal dagen is gewerkt in de tuinbouw. Bij laatstgenoemd bedrijfstype komen de meeste bedrijven voor waar 150 dagen of meer door los personeel is gewerkt. Bij de andere bedrijfstypen komt een kleiner aantal dagen per bedrijf vaker voor (tabel 3.12).

Tabel 3.12 Procentuele verdeling bedrijven met los personeel naar totaal aantal door los personeel op bedrijf gewerkte dagen in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Tot 50 dagen	50 tot 150 dagen	150 dagen en meer	Totaal (N)
Rundveehouderij	50	50	-	100 (80)
Intensieve veeh.	50	25	25	100 (30)
Tuinbouw	17	25	58	100 (35)
Akkerbouw/Gemengd	67	33	-	100 (5)
Alle bedrijfstypen	43	38	19	100 (150)

Het totaal aantal gewerkte dagen vertoont door het jaar heen geen grote wisselingen. Het kleinst aantal dagen is gewerkt in de maand januari en februari. Het aantal stijgt daarna tot een maximum in september en zakt daarna langzaam terug. Dit totaalbeeld wordt vooral bepaald door de bedrijfstypen rundveehouderij en tuinbouw. Bij de andere typen is het aantal gewerkte dagen door los personeel veel lager en verder vrij constant. Verderop in deze paragraaf komt aan bod in welke verhouding dit aantal dagen staat ten opzichte van het totale arbeidsvolume van vreemde arbeidskrachten. Dan komen tevens de verschillen per bedrijfstype ter sprake.

Op bijna negen van de tien bedrijven waren de in 1992 werkzame losse arbeidskrachten dezelfde als eerdere jaren. Op ruim een tiende kwam een soort vaste kern voor. Er is dus sprake van weinig wisseling in losse krachten. In de meeste gevallen is daarom volgens de respondenten geen planning gemaakt voor het

benodigde los personeel in 1992. Dit was dit niet nodig, omdat het personeel al langer komt, waardoor al een soort vaste afspraken bestaan.

Aan alle bedrijfshoofden, dus ook degenen zonder los personeel in dienst, is gevraagd of zij in 1992 actief hebben geprobeerd om los personeel te werven. Op circa 30 bedrijven bleek dit het geval. Dit aantal is vergeleken met het aantal bedrijven met los personeel tamelijk laag. Voor veel bedrijven met los personeel was actieve werving echter niet nodig, omdat immers vaak dezelfde losse krachten terug komen.

Van de 30 bedrijven waar men actief heeft geworven, zijn de meest genoemde wervingskanalen het informele circuit via familie en kennissen (46%) en het plaatsen van advertenties (30%). Gezien de kleine aantallen zijn ten aanzien van de gehanteerde wervingskanalen geen uitspraken te doen per bedrijfstype. Problemen met betrekking tot de werving van los personeel hebben zich op minder dan 10 bedrijven voorgedaan.

Gelegenheidsarbeid

Een andere mogelijkheid om in een tijdelijke arbeidsbehoefte te voorzien is de inzet van gelegenhedswerkers. Meestal worden deze voor een kortere piekperiode ingezet. Circa 9% van de bedrijven op de Veluwe heeft in 1992 gelegenhedswerkers ingeschakeld. In de tuinbouw was dit 7% hoger: daar zijn op de helft van het aantal bedrijven gelegenhedswerkers ingeschakeld tegenover een kwart of minder van de bedrijven bij de andere bedrijfstypen (tabel 3.13).

Tabel 3.13 Bedrijven met gelegenhedswerkers en aantal gelegenhedswerkers in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met gelegen- hedswerkers	Aantal bedrijven met gelegen- hedswerkers	Aantal gelegen- hedswerkers
Rundveehouderij (2960)	7	195	435
Intensieve veeh. (690)	11	75	170
Tuinbouw (135)	51	70	410
Akkerb./Gemengd (90)	24	20	55
Alle bedr. typen (3875)	9	360	1070

In totaal gaat het om bijna 1100 gelegenheidswerkers 1). Dit aantal moet met enige voorzichtigheid worden gehanteerd omdat sprake kan zijn van dubbeltellingen: gelegenheidswerkers kunnen door het jaar heen op meerdere bedrijven werkzaam zijn. Bij de berekening van het arbeidsvolume is geen sprake van dubbeltellingen (zie verderop in deze paragraaf).

De meeste van het genoemde aantal gelegenheidswerkers werkt in de tuinbouw (40%) en in de melkveehouderij (eveneens 40%). Meestal - op 63% van de bedrijven - zijn er meerdere personen per bedrijf werkzaam. Op tuinbouwbedrijven komt het vaakst een aantal voor van vijf of meer gelegenheidswerkers, een aantal van 10 en meer komt alleen bij dit type voor (tabel 3.14).

Tabel 3.14 Procentuele verdeling bedrijven met gelegenheidswerkers naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992, per bedrijfstype

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	>=10	Totaal (N)
Rundveehouderij	40	40	20	-	100 (195)
Intensieve veeh.	45	46	9	-	100 (75)
Tuinbouw	21	44	16	19	100 (70)
Akkerb./Gemengd	41	41	18	-	100 (20)
Alle bedrijfstypen	37	42	17	4	100(360)

De meeste gelegenheidsarbeiders zijn scholieren of studenten. Verder vallen huisvrouwen, VUT-ers, AOW-ers en dergelijke onder deze categorie. Het werk dat de gelegenheidswerkers uitvoeren is meestal handmatig en betreft vooral de oogst van gewassen en oogstverwerking (sorteren en verpakken en dergelijke) en ook wel de verzorging van gewassen en dieren. Voor dit werk is volgens 95% van de respondenten geen bepaalde opleiding nodig.

De gelegenheidswerkers hebben samen in 1992 ruim 21.000 dagen gewerkt (omgerekende volledige werkdagen), dat is meer dan het aantal gewerkte dagen door los personeel (exclusief stagiaires). In tegenstelling tot het aantal personen is bij het aantal gewerkte dagen geen sprake van mogelijke dubbeltellingen. Het gemiddeld aantal dagen per bedrijf bedraagt circa 60. De spreiding in het aantal dagen is groot: van enkele dagen tot meer dan 400 per bedrijf. Hoewel, in vergelijking met los personeel, bij gelegenheidsarbeid meer personen per bedrijf hebben gewerkt, is

1) Op niet-persoonlijke ondernemingen werken volgens een globale schatting op basis van de bedrijfsgrootte en het bedrijfstype 140 gelegenheidswerkers.

het aantal gewerkte dagen per bedrijf lager. Op 63% van de bedrijven met gelegenhedswerkers is het totaal aantal gewerkte dagen minder dan 50 per bedrijf (tabel 3.15).

Tabel 3.15 Procentuele verdeling bedrijven met gelegenhedswerkers naar totaal aantal door gelegenhedswerkers op bedrijf gewerkte dagen in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Tot 25 dagen	25 tot 50 dagen	50 dagen en meer	Totaal (N)
Rundveehouderij	40	20	40	100 (195)
Intensieve veeh.	27	55	18	100 (75)
Tuinbouw	24	20	56	100 (70)
Akkerbouw/Gemengd	58	25	17	100 (20)
Alle bedrijfstypen	35	28	37	100 (360)

Van het totaal aantal dagen neemt de tuinbouw het grootste deel in beslag (ruim 40%). Daar bevinden zich ook de meeste bedrijven waar meer dan 50 dagen door gelegenhedswerkers is gewerkt. Een derde deel van het totaal aantal dagen is gewerkt in de melkveehouderij.

Van het totaal aantal dagen dat door gelegenhedswerkers is gewerkt ligt het grootste aantal in de maanden juni, juli en augustus. Dat zijn dan ook de vakantiemaanden voor scholieren en studenten. Verder is in september en oktober nog veel werk verricht door gelegenhedswerkers. In de overige maanden van het jaar is het aantal dagen veel lager. Verderop in deze paragraaf komt aan bod in welke verhouding dit aantal dagen staat ten opzichte van het totale arbeidsvolume van vreemde arbeidskrachten. Dan komen tevens de verschillen per bedrijfstype ter sprake.

Aan alle bedrijfshoofden, dus ook degenen die geen gelegenhedswerkers hebben ingeschakeld, is gevraagd of zij in 1992 actief geprobeerd hebben om gelegenhedswerkers te werven. Op circa 110 bedrijven bleek dit het geval. Dit aantal is, vergeleken met het aantal bedrijven met gelegenhedswerkers (circa 360) niet zo hoog. Bij veel bedrijven met gelegenhedswerkers was actieve werving niet nodig, omdat men zichzelf heeft aangeboden of omdat er bijvoorbeeld al langer afspraken liepen.

Van de 110 bedrijven waar men actief heeft geworven is verreweg het meest genoemde wervingskanaal het informele circuit (via familie en kennissen). Meer dan de helft (86%) van de genoemde wervingskanalen had hierop betrekking. Verder is genoemd werving via scholen of via personen die al op het bedrijf werkten (tabel 3.16). De werving bij gelegenhedswerkers verloopt dus iets vaker informeel dan de werving bij vast en los personeel.

Voor alle onderscheiden bedrijfstypen geldt dat informele kanalen het meest worden gehanteerd. Maar weinig bedrijven (circa 10) hebben problemen ondervonden bij de werving van gelegenhedswerkers.

Tabel 3.16 Procentueel aandeel van wervingskanalen bij de werving van gelegenhedswerkers in 1992

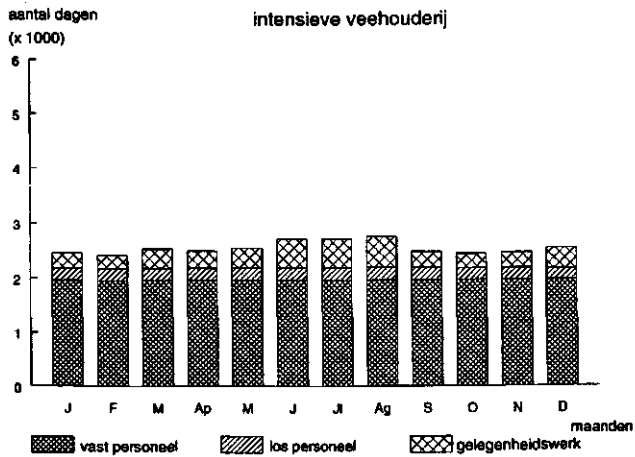
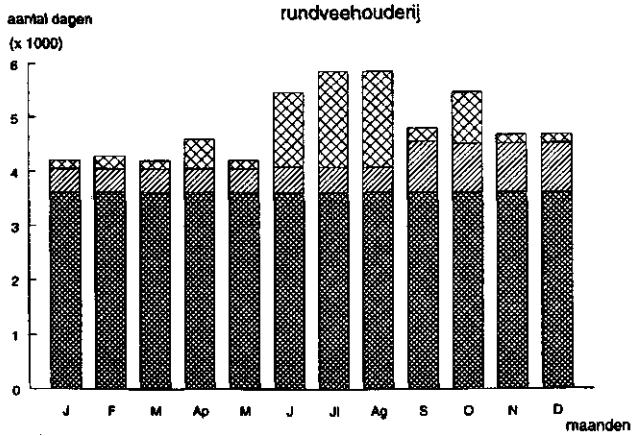
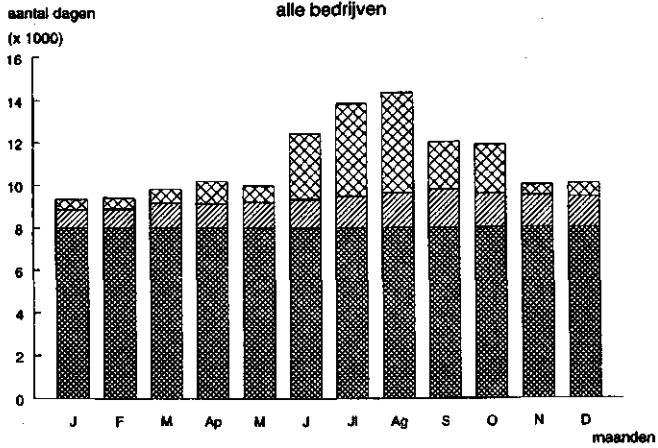
Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	86
- Scholen	8
- Al op het bedrijf werkzaam	5
- Overig	1

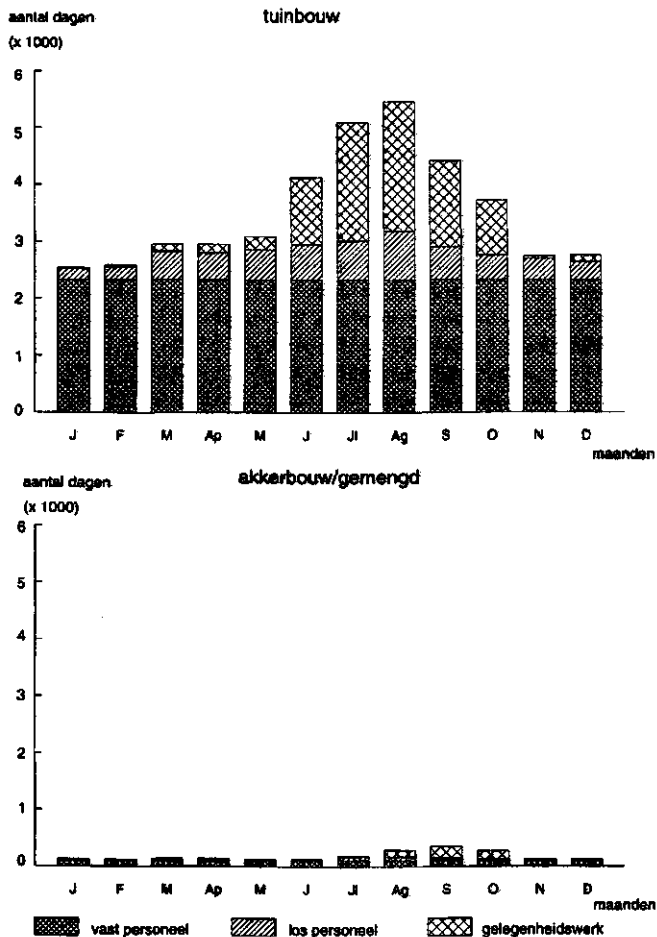
Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening

In het voorgaande zijn de verschillende categorieën personeelsleden aan de orde geweest. Dit betreft het vast en los personeel (exclusief stagiaires) en gelegenhedswerkers. Om meer te kunnen zeggen over welke bijdrage elke categorie levert aan het arbeidsvolume is een arbeidsfilm gemaakt. Hierin is per maand weergegeven het arbeidsvolume van respectievelijk het vast personeel, het los personeel (exclusief stagiaires) en gelegenhedswerkers (figuur 3.2). Het volume van het los personeel en de gelegenhedswerkers is berekend op basis van het aantal opgegeven gewerkte dagen per maand (omgerekende volledige werkdagen). Bij het vast personeel is niet naar het aantal gewerkte dagen gevraagd. Wel is onderscheid gemaakt tussen full-time en part-time (minder dan 36 uur per week) werkenden. Voor de full-timers is uitgegaan van 200 gewerkte dagen per jaar en voor part-timers van 100 dagen. Deze dagen zijn gelijk verdeeld over alle maanden 1).

Uit de figuur blijkt dat de film van het arbeidsvolume van het personeel aan het begin en eind van het jaar redelijk constant is. Vanaf juni stijgt het arbeidsvolume om pas in november weer op "normaal" niveau te komen. De veranderingen in het arbeidsvolume worden grotendeels veroorzaakt door de inzet van gelegenhedswerkers. Hun inzet is met name hoog in de zomermaanden en in mindere mate in september en oktober. Het volume van het los personeel verandert gedurende het jaar weinig. Ten opzichte van het vast personeel neemt het tijdelijk personeel in het totale arbeidsvolume een vrij belangrijke plaats in. In de

1) In werkelijkheid kan het arbeidsvolume van het vast personeel per maand iets verschillen, bijvoorbeeld een wat lager volume in vakantieperioden.





Figuur 3.2 Film van het arbeidsvolume van het personeel in 1992 in RBA-gebied de Veluwe *)

*) Waarschuwing bij het vergelijken van de figuren met elkaar: Niet alle figuren zijn, vanwege de duidelijkheid, getekend op dezelfde schaal!

maand augustus bedraagt het arbeidsvolume van tijdelijk personeel zelfs bijna de helft van dat van vast personeel. De totale arbeidsfilm van het personeel loopt niet parallel met de piekmaanden in de arbeidsbehoefte (zie figuur 3.1). De drukte in het voorjaar wordt blijkbaar niet opgelost door de inzet van (tijdelijk) personeel. Verderop in dit hoofdstuk zal blijken dat onder andere de loonwerker in deze periode een belangrijk deel van de werkzaamheden verricht.

De arbeidsfilm van het personeel verschilt per bedrijfstype (zie ook bijlage 3). Over het jaar heen gezien is deze het meest gelijkmatig in de intensieve veehouderij. Daar was ook het minst sprake van piekmaanden in de arbeidsbehoefte. Op akkerbouw- en gemengde bedrijven is het arbeidsvolume van vreemde arbeidskrachten zeer laag. De piekmaanden in de arbeidsbehoefte worden blijkbaar nauwelijks met behulp van personeel opgelost.

De arbeidsfilm in de rundveehouderij en de tuinbouw zijn redelijk gelijk aan elkaar. Het volume is op deze typen in de zomermaanden het hoogst. Dit is niet geheel overeenkomstig met de aangegeven piekmaanden in de arbeidsbehoefte. De maanden mei/juni werden in de rundveehouderij als piekmaanden getypeerd en de maanden april/mei in de tuinbouw, maar gezien de arbeidsfilm, worden die pieken maar deels ingevuld door de inzet van tijdelijk personeel.

Buitenlandse personeelsleden

Een aantal gegevens over het personeelsbestand dat in 1992 op land- en tuinbouwbedrijven in RBA-gebied de Veluwe is ingezet is in het voorgaande al aan de orde geweest. In de enquête is ook gevraagd of onder het aanwezige personeel buitenlandse werknemers voorkwamen. Het totaal aantal niet in Nederland (binnen en buiten de EG) woonachtige vreemde arbeidskrachten bedroeg volgens de enquête maar enkele (circa 5) personen. Deze zijn allemaal als gelegenheidswerkers ingeschakeld.

Allochtone personeelsleden

Het aantal allochtone personeelsleden op land- en tuinbouwbedrijven in RBA-gebied de Veluwe bedraagt volgens de enquête 0.

WAGW-ers

Verder kunnen in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers gehandicapte personen (zogenaamde WAGW-ers) worden ingeschakeld. In de enquête is gevraagd in hoeverre van deze personen op land- en tuinbouwbedrijven in RBA-gebied de Veluwe gebruik wordt gemaakt. Gehandicapte werknemers komen op land- en tuinbouwbedrijven volgens de enquête niet voor.

Stagiaires

Stagiaires behoren tot het los personeel. Aangezien stagiaires op een aantal punten sterk afwijken van het overig los personeel (geen arbeidscontract, niet of moeilijk in te plannen in drukkere perioden en nog schoolgaand) worden zij hier afzonderlijk besproken.

Op 17% van de bedrijven heeft men in 1992 stagiaires gehad. In de tuinbouw lag dit percentage hoger dan bij de andere bedrijfstypen. Meestal gaat het om 1 persoon, maar 2 of 3 en in enkele gevallen 4 stagiaires per bedrijf kwamen ook voor. In totaal zijn er circa 1.000 stagiaires werkzaam geweest die in 1992 samen ongeveer 22.300 dagen gewerkt hebben op in totaal 645 bedrijven (tabel 3.17).

Tabel 3.17 Bedrijven met stagiaires en aantal stagiaires in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met stagiaires	Aantal bedrijven met stagiaires	Aantal stagiaires
Rundveehouderij (2960)	16	475	710
Intensieve veeh. (690)	16	110	175
Tuinbouw (135)	33	45	95
Akkerb./Gemengd (90)	16	15	20
Alle bedr. typen (3875)	17	645	1000

Het gemiddeld aantal dagen per stagiaire komt daarmee op ruim 20 dagen. Gezien het aantal gewerkte dagen hebben stagiaires een fikse bijdrage geleverd aan het totaal benodigde arbeidsvolume (vergelijk met het overig los personeel dat in totaal 16.000 dagen gewerkt heeft). Het aantal door stagiaires gewerkte dagen zal echter over het algemeen minder effectief zijn dan de dagen gewerkt door ander los personeel. Het betreft immers een leerperiode die ook nog nauwelijks valt in te plannen in drukkere maanden.

3.2.3.3 Werk door derden

Loonwerk

Een andere mogelijkheid, behalve het inschakelen van personeel, om in de arbeidsbehoefte te voorzien is (afhankelijk van het soort werkzaamheden) het inschakelen van een loonwerker (machinaal of handmatig) of de bedrijfsverzorgingsdienst. In

welke mate hiervan in 1992 door land- en tuinbouwbedrijven in RBA de Veluwe gebruik is gemaakt komt in deze paragraaf aan de orde. Eerst wordt de inzet van de loonwerker behandeld, daarna de inzet van de bedrijfsverzorgingsdienst.

Voor machinale werkzaamheden kunnen agrarische bedrijven een loonwerker inschakelen. Op de Veluwe heeft bijna negen van de tien bedrijven hier in 1992 gebruik van gemaakt. In de tuinbouw ligt dit percentage met 47% duidelijk lager dan bij de andere drie bedrijfstypen. Dit komt omdat in eerstgenoemd type nog steeds veel werkzaamheden handmatig van karakter zijn. Bovendien zijn de meeste loonwerkbedrijven niet ingesteld op de tuinbouwsector gezien het kleine aantal bedrijven van dit type op de Veluwe (tabel 3.18).

Tabel 3.18 Percentage bedrijfshoofden dat de loonwerker (met machines) inschakelt en aantal omgerekende volledige werkdagen in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met machinaal loonwerk	Aantal bedrijven met machinaal loonwerk	Aantal gewerkte dagen
Rundveehouderij (2960)	91	2685	22800
Intensieve veeh. (690)	83	570	2600
Tuinbouw (135)	47	65	200
Akkerb./Gemengd (90)	92	85	600
Alle bedr.typen (3875)	88	3405	26200

Het arbeidsvolume, dat is het totaal aantal gewerkte dagen door de loonwerker met inzet van machines, bedraagt ruim 26.000. Het merendeel hiervan (87%) is voor rekening van de rundveehouderij. Een tiende deel van het aantal dagen wordt gewerkt in de intensieve veehouderij. In de tuinbouw en op akkerbouw- en gemengde bedrijven is het aantal gewerkte dagen maar gering.

Over het jaar gezien is het aantal door de loonwerker gewerkte dagen het grootst in de maanden mei en juni. Verder zijn april, en juli tot en met oktober redelijk drukke maanden. Deze "pieken" worden vooral veroorzaakt door de werkzaamheden in de rundveehouderij. De loonwerker wordt hier in belangrijke mate ingezet bij de ruwvoerwinning: het inkuilen van gras, vooral in de maanden mei, juni en juli. De loonwerker lost hiermee in belangrijke mate de grote piek in de arbeidsbehoefte in deze maanden op. In september en oktober wordt de loonwerker ingezet bij de oogst en het inkuilen van mais. Andere werkzaamheden in de rundveehouderij zijn: veldwerkzaamheden in het voorjaar (onder

andere zaaiklaar maken en zaaien van mais) en mest uitrijden of transporteren.

In de intensieve veehouderij is het mestrijden/-transport een belangrijke activiteit waar de loonwerker voor wordt ingeschakeld. Dit gebeurt in verschillende maanden van het jaar. Verder wordt de loonwerker ingeschakeld voor veldwerkzaamheden in het voorjaar en oogstwerkzaamheden in zomer en najaar.

Op akkerbouw- en gemengde bedrijven ligt het aantal door de loonwerker gewerkte dagen het hoogst in het voorjaar (maart/april) in verband met het zaaien, poten of planten. Verder ligt een piek in de maanden september en oktober in verband met oogstwerkzaamheden. Hiermee voorziet de loonwerker voor een belangrijk deel in de grotere arbeidsbehoefte in deze piekmaanden voor dit bedrijfstype. In de tuinbouw speelt de loonwerker hoofdzakelijk een (kleine) rol bij de grondbewerking, onder andere frezen.

Behalve van machinaal loonwerk kan men ook gebruik maken van handmatig loonwerk in de vorm van een aanneemploeg (tuinbouw) of vangploeg (pluimvee). Van handmatig loonwerk wordt gemiddeld op 6% van de bedrijven gebruik gemaakt. Dit gebeurt hoofdzakelijk in de intensieve veehouderij. Hier wordt op 20% van de bedrijven gebruik gemaakt van handmatig loonwerk. Dit betreft vooral pluimveebedrijven bij het inladen van "oude" en lossen van "nieuwe" dieren door zogenaamde vangploegen. Deze "ploegen" bestaan gemiddeld uit vijf tot vijftien personen. Bij de overige bedrijfstypen is het percentage bedrijven dat gebruik heeft gemaakt van handmatig loonwerk lager dan 5%.

Het totaal aantal gewerkte dagen door deze "ploegen" bedraagt bijna 2.300 op in totaal 140 bedrijven. Van het totaal aantal dagen is 85% voor rekening van de intensieve veehouderij.

Bedrijfsverzorging

Bedrijfsverzorgingsdiensten in de land- en tuinbouw zijn dienstverlenende bedrijven, die in geval van ziekte of een ongeval van het bedrijfshoofd, bedrijfshulp kunnen bieden. Bij lidmaatschap wordt deze hulp tegen gereduceerd tarief aangeboden. Ook kan een bedrijfsverzorgingsdienst echter uitkomst bieden bij vakanties of piekperiodes op het bedrijf of bij specialistische werkzaamheden: "gezond" werk (tegen normaal tarief).

Een andere mogelijkheid is het inschakelen van een combiwerker via deze dienst. Dit zijn werkers, in dienst van de bedrijfsverzorging, waarvoor verschillende (tijdelijke) part-time banen op land- en tuinbouwbedrijven gecombineerd zijn tot een volledige baan. Het betreft hier een initiatief van werkgevers en werknemers in de agrarische sector om werkzoekenden via een tijdelijke baan werkervaring te laten opdoen. Het combineren van part-time functies tot een volledige baan wordt gedaan door de CVAD onder medeverantwoording van de Stichting Agrarische Projecten (STAP). Volgens een vooraf aangegane verplichting kunnen

de leden van de bedrijfsverzorgingsdienst een combi-werker voor één of meer dagen inschakelen.

De bedrijfsverzorgingsdienst in het RBA-gebied de Veluwe telde eind 1992 bijna 2.100 leden. Onder de leden kunnen zich ook bedrijven bevinden kleiner dan 20 nge die bij dit onderzoek buiten beschouwing zijn gelaten. Naar verwachting is dit aantal echter niet groot. Gemiddeld maakte in 1992 een zesde deel van de leden gebruik van de bedrijfsverzorgingsdienst in verband met ziekte of een ongeval. Voor "gezond" werk maakte circa een kwart gebruik van de diensten van de bedrijfsverzorging.

Het aantal in 1992 gewerkte uren op land- en tuinbouwbedrijven door "gewone" bedrijfsverzorgers bedraagt ruim 66.600. Dit komt neer op circa 8.330 volledige dagen. Ruim de helft (56%) van de gewerkte tijd was wegens ziekte of ongeval, het overige deel van de tijd betreft "gezond" werk.

Een iets kleiner aantal uren is gewerkt door combi-werkers: totaal bijna 54.000 uur, circa 6.740 volledige dagen.

Bedrijfsverzorgers worden op diverse bedrijfstypen ingeschakeld. Dit is zeker het geval wanneer het ziekte of een ongeval betreft. Voor deels het "gezond" werk en het werk dat verricht wordt door combi-werkers geldt, dat dit vooral in de veehouderij plaatsvindt (gezien het veel grotere aantal bedrijven). Van het totaal aantal gewerkte dagen van ruim 15.000 door bedrijfsverzorgers en combi-werkers is dus een belangrijk deel voor rekening van rundveehouderij- en intensieve veehouderijbedrijven.

3.3 Verwachte ontwikkelingen

De behoefte aan arbeidskrachten is in sterke mate afhankelijk van een aantal factoren. De behoefte kan enerzijds toenemen door vergroting van het bedrijf, waardoor de produktie wordt uitgebreid. Verder kunnen nieuwe teelten/produkten om meer arbeid vragen. De bestaande teelten kunnen tevens arbeidsintensiever worden, bijvoorbeeld door een hogere plantdichtheid of milieueisen. Een afname in de arbeidsbehoefte kan aan de andere kant worden veroorzaakt door verkleining van het bedrijf, een extensievere bedrijfsvoering of een toename in de mechanisatiegraad.

Wat zijn op dit moment de verwachtingen van agrariërs op de Veluwe wat betreft de arbeidsbehoefte op het bedrijf voor de komende twee jaar (1993/1994)? Op de meeste bedrijven (circa 81%) verwacht men dat er in de komende twee jaar niets zal veranderen in de totale arbeidsbehoefte op het bedrijf. Circa 9% denkt dat deze toe zal nemen en circa 8% denkt dat deze af zal nemen. Ongeveer 3% verkeert hierover nog in onzekerheid.

Tussen de verschillende bedrijfstypen zijn kleine verschillen waar te nemen wat betreft de verwachtingen. De meeste veranderingen in de arbeidsbehoefte lijken zich in de tuinbouw voor te gaan doen: 14% verwacht daar een toe- en 10% een afname. Op

akkerbouw- en gemengde bedrijven verandert volgens de verwachtingen het minst (tabel 3.19).

Tabel 3.19 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 verandering verwacht in de arbeidsbehoefte per bedrijfstype

Bedrijfstype	Nee	Ja		Weet het niet	Totaal (N)
		meer	minder		
Rundveehouderij	81	8	8	3	100 (2960)
Intensieve veehouderij	77	10	8	5	100 (690)
Tuinbouw	76	14	10	-	100 (135)
Akkerbouw/Gemengd	86	4	8	2	100 (90)
Alle bedrijfstypen	81	9	8	3	100 (3875)

De bedrijven waar alleen gezinsarbeidskrachten werken lijken de minste veranderingen in de arbeidsbehoefte te gaan vertonen. Juist op de bedrijven waar tevens personeel werkzaam is neemt de arbeidsbehoefte vaker toe of af dan bij de gezinsbedrijven (tabel 3.20).

In het vervolg zullen de bedrijven op de Veluwe worden opgesplitst in drie groepen: bedrijven met een verwachte gelijk-

Tabel 3.20 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 een gelijke of veranderende arbeidsbehoefte verwacht naar type arbeidsbezetting

Type arbeidsbezetting	Gelijke arbeidsbehoefte	Toename arbeidsbehoefte	Afname arbeidsbehoefte	Weet het niet	Totaal (N)
- Gezinsarbeid	81	6	9	4	100 (2660)
- Gezinsarbeid + vast personeel	80	-	20	-	100 (230)
- Gezinsarbeid + vast + tijd. personeel *)	75	20	5	-	100 (230)
- Gezinsarbeid + tijdelijk personeel *)	79	16	4	2	100 (755)
Alle typen	81	9	8	3	100 (3875)

*) Los personeel (inclusief stagiaires) en/of gelegheidsarbeid.

blijvende arbeidsbehoefte, bedrijven met een verwachte toenemende en bedrijven met een verwachte afnemende arbeidsbehoefte. Per onderscheiden groep wordt gekeken in hoeverre er verschuivingen plaatsvinden in de arbeidsbezetting. Stagiaires worden daarbij tot het los personeel gerekend.

Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte

In de periode 1993/1994 blijft op 3115 bedrijven de totale arbeidsbehoefte volgens verwachting constant. Hiertoe behoren 2450 rundveehouderij-, 530 intensieve veehouderij-, 100 tuinbouw- en 80 akkerbouw- en gemengde bedrijven. Op het merendeel (70%) van deze bedrijven werken alleen gezinsarbeidskrachten.

Op het grootste deel van de bedrijven verandert de komende twee jaar niets in de arbeidsbezetting. Op 16% verandert de inzet van de gezinsarbeid. Voor het merendeel neemt deze toe. Dit wordt meestal veroorzaakt doordat een of meerdere kinderen op het bedrijf mee gaan werken, al of niet door oprichting van een maatschap of firma. Op een kleiner deel neemt de gezinsarbeid af, bijvoorbeeld doordat een of beide ouders minder mee gaan werken of de echtgenote minder gaat werken door de komst van kinderen. Ook speelt op circa 80 bedrijven een rol dat het bedrijfshoofd plannen heeft om betaald werk buiten het agrarisch bedrijf te gaan verrichten in de komende twee jaar.

De categorieën vreemde arbeidskrachten veranderen op een klein percentage (3% of minder) van de bedrijven met een gelijkblijvende totale arbeidsbehoefte. Het aantal vaste krachten neemt daarbij per saldo af met circa 70 personen. Het los personeel neemt per saldo toe met circa 20 personen en het aantal gelegenheidswerkers blijft ongeveer gelijk. Verder neemt per saldo het machinaal loonwerk toe.

Hoewel de totale arbeidsbehoefte op deze bedrijven volgens de uitgesproken verwachtingen gelijk blijft zijn er wel enkele kleine wijzigingen in de arbeidsbezetting waar te nemen. Het vast personeel neemt in aantal af, wat waarschijnlijk wordt opgevuld door een toename van de gezinsarbeid, het aantal losse krachten en een toename in het machinaal loonwerk.

Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte

In de periode 1993/1994 neemt volgens de verwachtingen op 330 bedrijven de arbeidsbehoefte toe. Hiertoe behoren 235 rundveehouderij-, 70 intensieve veehouderij-, 20 tuinbouw- en 5 akkerbouw- en gemengde bedrijven. Op de helft van deze bedrijven werken alleen gezinsarbeidskrachten.

Van de in totaal 330 bedrijven met een verwachte toenemende arbeidsbehoefte geeft men het vaakst als reden hiervoor aan dat men het bedrijf wil vergroten. Daar is vooral sprake van in de intensieve veehouderij en in de tuinbouw. Daarnaast speelt in een aantal gevallen een intensievere bedrijfsvoering een rol (tabel 3.21).

Tabel 3.21 Percentage bedrijfshoofden naar reden van de toename van de arbeidsbehoefte in 1993/1994 per bedrijfstype

Bedrijfstype	In- tensi- vering	Vergro- ting bedrijf	Anders	Totaal (N)
Rundveehouderij	33	33	33	100 (235)
Intensieve veeh.	20	70	10	100 (70)
Tuinbouw	15	70	15	100 (20)
Akkerbouw/Gemengd	100	-	-	100 (5)
Alle bedrijfstypen	30	43	27	100 (330)

De inzet van de gezinsarbeid neemt op ruim een vijfde deel van deze bedrijven toe. Een toename van gezinsarbeid wordt meestal veroorzaakt doordat een of meerdere kinderen op het bedrijf mee gaan werken, al of niet door oprichting van een maatschap of firma. Op 13% van de bedrijven is echter een afname te constateren, die op circa 40 bedrijven mede wordt veroorzaakt doordat het bedrijfshoofd betaald werk buiten het agrarisch bedrijf gaat verrichten.

De categorieën vreemde arbeidskrachten nemen alle per saldo in aantal toe. Vooral het aantal losse krachten stijgt (met 60 personen) en het aantal gelegenhedswerkers (met 95 personen). Verder neemt het machinaal loonwerk per saldo toe.

De totale toename van de arbeidsbehoefte op deze bedrijven wordt dus behalve door meer gezinsarbeid en een toename van het machinaal loonwerk mede ingevuld door een toename van de vreemde arbeid, waarbij vooral een toename van het aantal tijdelijk werkwzamen wordt geconstateerd.

Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte

In de periode 1993/1994 neemt volgens de verwachtingen op 310 bedrijven de arbeidsbehoefte af. Hiertoe behoren 235 rundveehouderij-, 55 intensieve veehouderij-, 15 tuinbouw- en 5 akkerbouw- en gemengde bedrijven. Op bijna driekwart van deze bedrijven werken alleen gezinsarbeidskrachten.

Van de in totaal 310 bedrijven met een verwachte afnemende arbeidsbehoefte geeft men het vaakst als reden dat men het bedrijf wil verkleinen of opheffen. Bij een verkleining van het bedrijf speelt vaak de (oudere) leeftijd van het bedrijfshoofd een rol en/of de afwezigheid van opvolger(s). Daarnaast noemt men als redenen voor de afname, dat de bedrijfsvoering extensiever wordt of de mechanisatie toeneemt (tabel 3.22).

De inzet van de gezinsarbeid neemt op de helft van deze bedrijven af. Van de categorieën vreemde arbeidskrachten neemt het aantal vaste krachten in aantal af. Het machinaal loonwerk

Tabel 3.22 *Percentage bedrijfshoofden naar door hen genoemde redenen voor afname van de arbeidsbehoefte in 1993/1994 per bedrijfstype*

Bedrijfstype	Verkleining /opheffing/ afbouwen bedrijf	Extensivering	Mechanisatie	Anders	Totaal (N)
Rundveehouderij	67	17	-	16	100 (235)
Intensieve veeh.	51	12	25	12	100 (55)
Tuinbouw	40	20	20	20	100 (15)
Akkerbouw/Gemengd	50	-	25	25	100 (5)
Alle bedrijfstypen	62	16	6	16	100 (310)

neemt volgens de verwachtingen niet af. De totale afname van de arbeidsbehoefte op deze bedrijven wordt dus vooral veroorzaakt door een afname van de inzet van de gezinsarbeid en een afname van het aantal vaste krachten.

Alle bedrijven

Hoe groot is de komende twee jaar de totale extra vraag naar personeel op land- en tuinbouwbedrijven op de Veluwe? Per categorie vreemde arbeidskrachten is dit nagegaan voor alle bedrijven.

In zijn totaliteit is de komende twee jaar behoefte aan 35 vaste krachten meer op in totaal 30 bedrijven. De vraag naar vaste krachten betreft 6% van het huidige vaste personeelsbestand (vergelijk met huidige aantal vaste krachten van 600 op 455 bedrijven). Voor een derde van het gevraagde extra aantal wordt geen specifieke opleiding gevraagd. Voor zover wel een bepaalde opleiding nodig wordt geacht, noemt men vooral LAO en soms alleen cursusonderwijs. De werving gaat volgens de verwachtingen van de respondenten verlopen via het informele circuit (familie en kennissen), via het plaatsen van advertenties, via scholen en via personen die al op het bedrijf werkzaam waren (op tijdelijke basis). Deze kanalen worden ongeveer even vaak genoemd. Het merendeel (driekwart) verwacht geen problemen bij de werving van vast personeel. De rest verkeert daarover in onzekerheid.

De behoefte aan extra los personeel bedraagt in totaliteit de komende twee jaar 90 personen (inclusief stagiaires) op in totaal 90 bedrijven. De vraag naar extra los personeel betreft circa 7% van het huidige "losse" bestand (vergelijk met huidige aantal losse krachten van 1.275, inclusief stagiaires). Voor 80%

van het gevraagde aantal extra personen wordt geen specifieke opleiding gevraagd. Voor de rest vraagt men vooral LAO en soms MAO. De werving gaat volgens de verwachtingen van de respondenten vooral verlopen via het informele circuit (familie en kennissen: 69%). Verder wordt enkele malen genoemd het plaatsen van advertenties, werving via scholen of een uitzendbureau en werving via personen die al op het bedrijf werkzaam waren (op tijdelijke basis) (tabel 3.23). Het merendeel (80%) verwacht geen problemen bij de werving van los personeel. Een klein aantal verwacht deze wel of verkeert daarover in onzekerheid.

Tabel 3.23 Procentueel aandeel van toekomstige (in 1993/1994) wervingskanalen bij de werving van los personeel

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	69
- Scholen	8
- Advertenties	10
- Al op het bedrijf werkzamen	4
- Uitzendbureau	8
- Overig	1

Het gevraagde aantal extra gelegenhedswerkers voor de komende twee jaar bedraagt 105 personen op 20 bedrijven. Deze vraag betreft 10% van het huidige bestand (vergelijk met huidige aantal gelegenhedswerkers van 1.070 op 360 bedrijven). Men is in hoofdzaak van plan deze te gaan werven via het informele circuit via familie en kennissen (52%) of het plaatsen van advertenties (33%). Een klein aantal denkt deze te werven via personen die al op het bedrijf werkzaam waren (op tijdelijke basis). Men verwacht hierbij geen problemen of verkeert hierover in onzekerheid.

Behalve een verwachte toename in het aantal personeelsleden wordt op een aantal bedrijven ook een afname verwacht. In zijn totaliteit betreft dit een afname van het aantal vaste met 100, het aantal losse met 10 en het aantal gelegenhedswerkers met 15. Voor alle categorieën, behalve de vaste personeelsleden, geldt dat de toename van het aantal personeelsleden groter is dan de afname. Per bedrijfstype verschilt dat enigszins (tabel 3.24). Uit de tabel blijkt dat een vraag naar vaste personeelsleden alleen voorkomt in de intensieve veehouderij en de tuinbouw. Een vraag naar los personeel komt vooral voor in de veehouderij en een vraag naar gelegenhedswerkers vooral in de tuinbouw en op akkerbouw-/gemengde bedrijven.

Tabel 3.24 Toename/afname behoefte aan personeel in 1993/1994 in aantallen personen per bedrijfstype (aantallen bedrijven)

	Vast personeel		Los personeel		Gelegenheidswerkers	
	toename	afname	toename	afname	toename	afname
Rundvee	- (-)	80 (80)	40 (40)	- (-)	- (-)	- (-)
Int.vee	15 (15)	15 (15)	35 (35)	<10 (<10)	<10 (<10)	15 (<10)
Tuinb.	20 (15)	<10 (<10)	15 (15)	<10 (<10)	50 (10)	- (-)
Akk/gem	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	50 (<10)	- (-)
Alle typ.	35 (30)	100 (100)	90 (90)	10 (10)	105 (20)	15 (<10)

Een deel van het aantal personeelsleden dat de komende twee jaar verdwijnt op de land- en tuinbouwbedrijven zal naar verwachting weer als aanbieder op de arbeidsmarkt komen. Hiermee kan wellicht een aantal arbeidsplaatsen worden opgevuld. Gezien de naar verwachting geringe mobiliteit tussen de verschillende bedrijfstypen (personeel afkomstig van een veehouderijbedrijf zal niet zo makkelijk overstappen naar een tuinbouwbedrijf) en tussen de verschillende categorieën personeelsleden ("vrijkomende" gelegenheidswerkers zullen nauwelijks in de behoefte aan vast personeel kunnen voorzien) zal het aanbod maar een beperkt deel van de vraag kunnen oplossen. Bovendien speelt de afstand een belangrijke rol en de reden waarom personeel is afgevoerd: willen en kunnen zij nog wel arbeid verrichten in de land- en tuinbouw?

Verder kan een deel van de vraag naar personeel de komende twee jaar misschien worden opgevuld vanuit aanwezige "overcapaciteit" aan gezinsarbeid op de bedrijven. In de enquête zijn gegevens verzameld over bedrijfshoofden met plannen om betaald werk buiten het eigen agrarisch bedrijf te gaan verrichten. In totaal zijn er op de Veluwe 125 bedrijfshoofden met zulke plannen, circa 65 hebben dit nog in overweging. Van de genoemde 125 bedrijfshoofden, die vooral afkomstig zijn van veehouderijbedrijven, geven er ongeveer 40 (31%) aan, dat zij in loondienst op een agrarisch bedrijf willen gaan werken. Dit zijn mogelijk voor een deel degenen die in de vraag naar personeel kunnen voorzien. De overige bedrijfshoofden zeggen in loondienst te willen gaan op een niet-agrarisch bedrijf (31%) of geven te kennen zelfstandig niet-agrariër te willen worden (31%). Een klein aantal weet het nog niet (zeker).

De behoefte aan personeel neemt volgens de verwachtingen de komende twee jaar toe. Wat gebeurt er met de inzet van de loonwerker en bedrijfsverzorgingsdienst? In totaliteit verwacht men op 13% (ruim 500 bedrijven) een toename in het machinaal loonwerk. Het mest injecteren en mest uitrijden is hier een belang-

rijke oorzaak van. Op 3% (100 bedrijven) verwacht men een afname. In het handmatig loonwerk verandert niet veel. Op 2% (100 bedrijven) verwacht men een toename. Een afname wordt nauwelijks verwacht.

De inzet van de loonwerker op land- en tuinbouwbedrijven zal dus over het algemeen wat toenemen. De inzet van personeel via de bedrijfsverzorgingsdienst zal de komende twee jaar naar verwachting gelijk blijven.

Ontwikkelingen na 1994

Wat de verwachtingen zijn van de agrariërs in RBA de Veluwe op langere termijn (na 1994) is in de enquête niet gevraagd. Wel is daar iets over te zeggen via het ruimtelijk beleid in de Gelderse Vallei (zie ook hoofdstuk 8, de slotbeschouwing). In het ROM-gebied de Gelderse Vallei moeten natuur en landbouw gescheiden worden en moet er bovendien grond worden vrijgemaakt voor natuurontwikkeling. Het gaat hierbij om circa 1.000 ha die door landbouwers moet worden "geleverd". Dit betekent dat een aantal agrariërs, vooral in RBA-gebied de Veluwe, het bedrijf moet beëindigen of voortzetten als nevenberoepsbedrijf. De gevolgen voor de werkgelegenheid in de Gelderse Vallei zijn onderzocht op basis van drie toekomstscenario's van het Centraal Planbureau, namelijk het Global Shift scenario, Balanced Growth en European Renaissance (Walsweer, 1993). Uit deze verkenning van de arbeidsmarktperspectieven blijkt, dat de werkgelegenheid in de landbouw in dit gebied bij alle scenario's flink zal afnemen. Als oorzaken worden onder meer genoemd: de milieu- en de overschotproblematiek die zorgt voor een beperkte productiegroei, de op een aantal plaatsen slechte externe productieomstandigheden en het feit dat de bedrijven relatief klein zijn met naar verhouding oude bedrijfshoofden en een laag opvolgingspercentage. Voor het RBA de Veluwe betekent dit dat de problematiek van de "overcapaciteit" aan gezinsarbeid op de bedrijven zich waarschijnlijk zal verergeren. Meer bedrijfshoofden zullen op zoek gaan naar aanvullende inkomsten buiten het bedrijf of het bedrijf beëindigen.

3.4 Conclusies

A. Verschillen in arbeidsbehoefte en -voorziening in RBA-gebied de Veluwe per bedrijfstype

Rundveehouderij

De rundveehouderijbedrijven (76% van alle bedrijven) zijn over het algemeen vrij klein van omvang (in nge) in vergelijking tot de andere bedrijven in RBA-gebied de Veluwe. Vaak kan hier worden volstaan met de inzet van gezinsarbeidskrachten (op 72% van de bedrijven). Personeel wordt weinig ingeschakeld: het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 5%.

Op 9% van de rundveebedrijven wordt vast personeel ingezet om in de jaarrond arbeidsbehoefte (vooral op grotere bedrijven) te voorzien. Behalve een jaarrond arbeidsbehoefte zijn er ook piekmaanden in de arbeidsbehoefte. Op dit type bedrijven zijn dit vooral de maanden mei en juni in verband met de ruwvoerwinning. Voor de grotere drukte in deze maanden wordt maar deels tijdelijk personeel aangetrokken. De drukte wordt vooral opgelost door de aanwezige gezinsarbeidskrachten en vaste personeelsleden. Daarnaast wordt de loonwerker in deze periode veelvuldig ingeschakeld. Het tijdelijk personeel werkt vooral in de zomermaanden (met name gelegenheidswerkers). Gelegenheidswerkers worden op 7% van de bedrijven ingezet, los personeel op slechts 3%. Verder leveren met name bedrijfsverzorgers en in mindere mate stagiaires een aandeel in het benodigde arbeidsvolume (de laatste op 16% van de bedrijven).

In de periode 1993/1994 verwacht men op 81% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit even vaak een af- dan een toename.

Intensieve veehouderij

De intensieve veehouderijbedrijven (18% van alle bedrijven) zijn over het algemeen ook vrij klein qua omvang. Net als bij de rundveehouderijbedrijven kan hier vaak worden volstaan met de inzet van gezinsarbeidskrachten (67%) en hoeft geen personeel te worden ingeschakeld. Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 15%.

Op de grotere bedrijven wordt vooral vast personeel ingezet (14%) om in de jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien. De meeste intensieve veehouderijbedrijven kennen geen piekmaanden in de arbeidsbehoefte. Tijdelijk personeel komt daarom weinig voor. Op 4% van de bedrijven werken losse personeelsleden en op 11% gelegenheidswerkers. Verder leveren de loonwerker, de bedrijfsverzorging en eventueel stagiaires een aandeel in het benodigde arbeidsvolume.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 77% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit wat vaker een toe- dan een afname.

Tuinbouw

In de tuinbouw (3% van alle bedrijven) komen, vergeleken met de andere typen, de meeste grote bedrijven voor. Gezinsarbeid is daar vaak niet voldoende om in de arbeidsbehoefte te voorzien. Daarom worden op veel bedrijven (90%) ook vreemde arbeidskrachten ingeschakeld. Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 45%.

Op 55% van de tuinbouwbedrijven wordt vast personeel ingezet om in de grote jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien. Verder zijn er enkele piekmaanden in de arbeidsbehoefte te onderscheiden: vooral in de maanden april en mei. Deze drukte wordt vooral opgelost met de aanwezige jaarrond arbeid zowel vanuit het gezin als vanuit het vaste personeelsbestand. Tijdelijk personeel wordt in deze drukke periode nauwelijks ingezet. Gelegenheidswerkers (op 51% van de bedrijven) en los personeel (24%) werken vooral in de zomermaanden. De loonwerker speelt op dit type bedrijven nauwelijks een rol in de arbeidsvoorziening. Aanwezige stagiaires leveren ook een bijdrage aan het benodigde arbeidsvolume.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 76% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit vaker een toe- dan een afname.

Akkerbouw- en gemengde bedrijven

Het laatste bedrijfstype betreft de akkerbouw- en de gemengde bedrijven (2% van alle bedrijven). Hier worden niet veel vreemde arbeidskrachten ingeschakeld: op 38% van de bedrijven. Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 10%.

Vast personeel komt op 10% van de bedrijven voor om in de jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien. In de arbeidsbehoefte zijn verder enkele piekmaanden te onderscheiden: in het voorjaar in april (zaai- en plantperiode) en in het najaar vooral in september en oktober (oogstperiode). De loonwerker levert een belangrijk aandeel in het verrichten van de benodigde werkzaamheden in deze drukke periode. Het aanwezige tijdelijke personeel is vooral 's zomers werkzaam op deze bedrijven en levert maar deels, alleen in het najaar, een kleine bijdrage aan het werk in de "echte" piekmaanden. Gelegenheidsarbeid komt van het tijdelijk personeel het meest voor (op 24% van de bedrijven), los personeel wat minder (5%). Verder leveren op deze bedrijven stagiaires een klein aandeel in het benodigde arbeidsvolume.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 86% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit wat vaker een af- dan een toename.

B. Aandachtspunten 1992

- Drie van de tien land- en tuinbouwbedrijven hebben personeel en zijn dus voor een deel van de arbeidsvoorziening afhankelijk van de arbeidsmarkt. In de tuinbouw is deze afhankelijkheid groter: negen van de tien bedrijven heeft daar personeel.
- De verhouding tussen vast en tijdelijk personeel verschilt per bedrijfstype en per periode (zie figuur 3.2 arbeidsfilm personeel). Veranderingen in het arbeidsvolume gedurende het jaar worden grotendeels veroorzaakt door een gewijzigde inzet van gelegenheidswerkers.
- In 1992 hebben zich maar op betrekkelijk weinig bedrijven problemen voorgedaan bij de personeelsvoorziening. Dit geldt voor alle categorieën personeelsleden.

Vast personeel

- De meest gewenste opleiding voor deze categorie personeel is MAO (vooral op veehouderijbedrijven). Soms vindt men ook LAO voldoende (vooral op tuinbouwbedrijven). In de praktijk is een eventueel verschil tussen gewenste en huidige opleiding geen groot knelpunt: bij een goede motivatie zijn de meeste werkzaamheden aan te leren.
- Circa 90% van het vast personeel is jonger dan 30 jaar. Er werken dus relatief weinig ouderen, mogelijk vanwege een hoge uitstroom van werknemers op wat oudere leeftijd of vanwege een hoge instroom in de afgelopen tien jaar.
- Opvallend is dat bij de werving van vast personeel maar weinig van het arbeidsbureau gebruik gemaakt wordt. Vaker wordt via scholen geworven of worden informele wervingskanalen gehanteerd.

Los personeel

- Ook hier geldt dat het arbeidsbureau maar weinig wordt ingeschakeld en dat vaak informele kanalen worden gehanteerd.
- Een agrarische opleiding wordt voor het los personeel maar weinig gewenst. De leeftijd ligt net als bij vast personeel laag.

- Het arbeidsvolume van los personeel is vrij klein en redelijk constant gedurende het jaar.

Gelegenheidsarbeid

- Als wervingskanalen zijn het meest de familie- en kennis-kring gebruikt.

C. Aandachtspunten 1993/1994

Toename vraag naar personeel

- De behoefte aan nieuw of extra personeel op de Veluwe is voor tijdelijk personeel groter dan de afname in de komende twee jaar. Bij vast personeel is de afname groter vooral vanwege vervanging van vaste krachten door gezinsarbeid.

- 30 bedrijven willen extra vast personeel. Het gaat om in totaal 35 personen (alleen op intensieve veehouderij- en tuinbouwbedrijven).

- 90 bedrijven willen extra los personeel (incl. stagiaires). In totaal gaat het om 90 personen: waarvan de meeste op veehouderijbedrijven.

- 20 bedrijven willen extra gelegenheidswerkers. Het gaat om in totaal 105 personen: waarvan de meeste op tuinbouw- en akkerbouw-/gemengde bedrijven.

- Problemen bij de werving van dit extra personeel worden, net als in 1992, op maar weinig bedrijven verwacht.

Afname vraag naar personeel/gezinsarbeid

- Er zijn ook bedrijven waar personeel verdwijnt. In totaal gaat het om 100 vaste arbeidskrachten, 10 losse en 15 gelegenheidswerkers.

- De afvloeiers kunnen misschien ingezet worden - als zij dat willen en voor zover het om een "actieve" leeftijdsgroep gaat - om te voldoen aan een deel van de extra vraag naar personeel. In ieder geval zullen zij zeer waarschijnlijk graag hulp willen bij het zoeken van een nieuwe baan.

- Datzelfde geldt voor de bedrijfshoofden die werk buiten het eigen bedrijf willen gaan zoeken. Het gaat om 125 personen (3,2% van de bedrijfshoofden), vooral afkomstig van rundveehouderijbedrijven. Daarnaast zijn er nog eens 65 die over deze kwestie dubben.

- De bedrijfshoofden met plannen om buiten het eigen bedrijf te gaan werken willen niet allemaal in loondienst op een agrarisch bedrijf; in totaal zijn er ongeveer 40 die dit willen.
- Alles overziend geldt dat in de vraag naar extra personeel zonder veel problemen kan worden voorzien maar dat er wel een probleem wat betreft overcapaciteit aan gezinsarbeid bestaat (bedrijfshoofden die buiten het bedrijf willen gaan werken).
- Op langere termijn (periode na 1994) zal de problematiek van de overcapaciteit aan gezinsarbeid zich waarschijnlijk verergeren, gezien de beleidsplannen ten aanzien van de Gelderse Vallei.

4. ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN RBA-GEBIED ARNHEM/OOST-GELDERLAND

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden gegevens gepresenteerd over de werkgelegenheidssituatie op de (primaire) land- en tuinbouwbedrijven in het RBA-gebied Arnhem/Oost-Gelderland (verder genoemd: Arnhem - zie voor de ligging figuur 1.1). Er is alleen gekeken naar werk dat plaatsvindt in het kader van de agrarische produktie op het eigen bedrijf (inclusief de verkoop van eigen produkten aan huis). Alle andere activiteiten zijn buiten beschouwing gelaten, zoals bijvoorbeeld de handel in produkten (geen eigen produkten) en dienstverlening (onder andere tuinaanleg of loonwerk).

In paragraaf 4.2 wordt de huidige (1992) situatie besproken wat de arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening betreft. Eerst wordt ingegaan op enkele kenmerken van de agrarische bedrijven in Arnhem (4.2.1). Vervolgens komt de aard van de arbeidsbehoefte aan de orde (4.2.2). De wijze waarop in die behoefte wordt voorzien (met name de inzet van gezins- en verschillende categorieën vreemde arbeidskrachten) en de eventueel daarbij optredende knelpunten komen in 4.2.3 aan bod. Paragraaf 4.3 behandelt de voor de komende twee jaar (1993/1994) volgens de respondenten te verwachten ontwikkelingen. Afgesloten wordt met een aantal conclusies (4.4).

4.2 Huidige situatie

4.2.1 Kenmerken van de bedrijven

In het RBA-gebied Arnhem komen volgens de landbouw telling van 1991 in totaal 4880 land- en tuinbouwbedrijven 1) voor - op een totaal van 8255 - met een minimale bedrijfs grootte van 20 nge (circa 70 sbe). De rundveehouderij is in dit gebied het belangrijkste bedrijfstype met een aandeel van ongeveer 66% van alle bedrijven. Binnen dit type is de melkveehouderij verreweg de belangrijkste produktietak. Circa 16% van de bedrijven is van het type "intensieve veehouderij". Daarbij gaat het vooral om fok- en mestvarkens. Ruim 7% van de bedrijven is gespecialiseerd in glastuinbouw (vooral bloemen) en bijna 5% in tuinbouw in de

1) Dit betreft persoonlijke ondernemingen, exclusief rustende agrariërs. In Arnhem komen volgens de landbouw telling circa 100 niet-persoonlijke ondernemingen met een minimale bedrijfs grootte van 20 nge voor.

open grond (waarvan ongeveer een derde deel fruitteeltbedrijven en een vijfde deel boomkwekerijen). De resterende bedrijven (62) zijn in een aantal gevallen te karakteriseren als akkerbouwbedrijf, maar verdienen meestal de benaming "gemengd bedrijf".

De veehouderijbedrijven zijn qua aantal dus duidelijk het belangrijkste in Arnhem. De bedrijven in met name de glastuinbouw zijn echter over het algemeen aanzienlijk groter, zoals tabel 4.1 laat zien, en daarom zeker niet onbelangrijk voor de werkgelegenheid.

Op 70% van de bedrijven is één bedrijfshoofd aanwezig. Op de andere bedrijven is er een meerhoofdige bedrijfsleiding. Daarbij is praktisch altijd sprake van een maatschap of firma. In de meeste gevallen betreft dit een vader-zoonsamenwerking of een overeenkomst tussen echtgenoten.

89% van de bedrijfshoofden werkt uitsluitend op en voor het bedrijf. 9% heeft naast het agrarische hoofdberoep nog ander werk (bijvoorbeeld een handelsonderneming of een baan elders). 2% exploiteert het land- of tuinbouwbedrijf als nevenberoep. Zoals al eerder aangegeven wordt de werkgelegenheid in verband met de activiteiten die niet met het agrarisch bedrijf samenhangen, buiten beschouwing gelaten.

Tabel 4.1 Percentage bedrijven naar bedrijfsgrootte per bedrijfstype

Bedrijfstype	20-40 nge	40-70 nge	70-100 nge	100 nge en meer	Totaal (N)
Rundveehouderij	30	44	19	7	100 (3205)
Intensieve veehouderij	34	46	12	8	100 (780)
Glastuinbouw	17	30	22	31	100 (360)
Opengrondstuinbouw	38	32	17	13	100 (235)
Akkerbouw/Gemengde bedr.	37	31	16	16	100 (300)
Alle bedrijfstypen	30	42	18	10	100 (4880)

Bron: CBS-landbouwtelling 1991, LEI-DLO-bewerking.

4.2.2 Aard van de arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte kan worden onderscheiden in een jaarrond arbeidsbehoefte en een tijdelijke, meer seizoenmatige behoefte gedurende één of meer betrekkelijk korte perioden per jaar. Of er gedurende het jaar "pieken" voorkomen in de arbeidsbehoefte hangt sterk af van het bedrijfstype.

Op 20% van de bedrijven kwamen in 1992 geen uitgesproken piekmaanden voor. Het gaat hierbij hoofdzakelijk om intensieve veehouderijbedrijven. Deze bedrijven kennen een vrij gelijkmatige arbeidsbehoefte.

Het merendeel van de bedrijven kent wèl duidelijke pieken in de arbeidsbehoefte (figuur 4.1). Voor de regio als geheel blijken vooral de maanden mei en juni het drukst te zijn. Per type zijn er echter duidelijke verschillen. De akkerbouw/gemengde bedrijven kennen twee pieken: één in april/mei in verband met het zaaiklaar maken van de grond en het zaaïen, en één in september/oktober in verband met het oogsten. De piek in de glas-tuinbouw valt in mei (bloemen voor moederdag en dergelijke), maar eigenlijk is het in deze sector redelijk druk van maart tot en met september. Op de rundveehouderijbedrijven is in de maanden mei en juni het meeste werk. Dit hangt samen met de ruwvoeringwinning in deze periode. De opengrondstuinbouw, tot slot, laat een duidelijke piek in de arbeidsbehoefte zien in de maanden september en oktober (oogstwerkzaamheden).

Op welke manier wordt nu in de jaarrond arbeidsbehoefte en de behoefte aan arbeid in "piekmaanden" op land- en tuinbouwbedrijven voorzien en welke problemen doen zich daarbij voor? Deze vragen komen in de volgende paragraaf aan de orde.

4.2.3 Arbeidsvoorziening en knelpunten

4.2.3.1 Gezinsarbeid

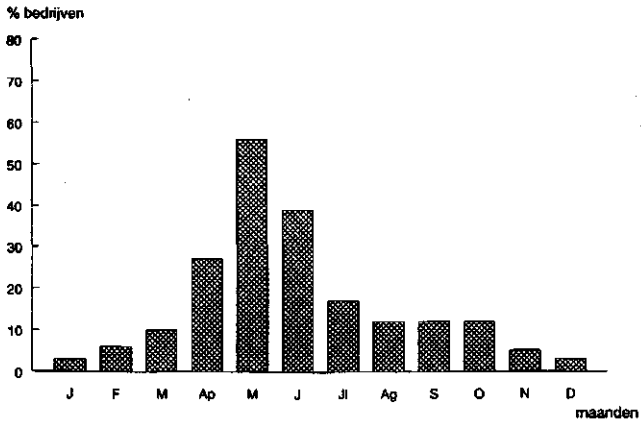
De arbeidsbezetting bestaat op bijna twee derde van de land- en tuinbouwbedrijven enkel uit gezinsarbeid. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat zich in Arnhem veel rundveehouderijbedrijven bevinden. Dit type bedrijven maakt relatief weinig gebruik van vreemde arbeidskrachten (tabel 4.2). Voor zover er personeel is op deze bedrijven gaat het meestal om tijdelijk werkzamen (los personeel en/of gelegenheidsarbeid).

Relatief veel bedrijven met personeel komen voor in de tuinbouw. Daarbij springt vooral de tuinbouw in de open grond in het oog. Het percentage bedrijven van dit type waarop alleen gezinsarbeid wordt ingezet bedraagt slechts 20.

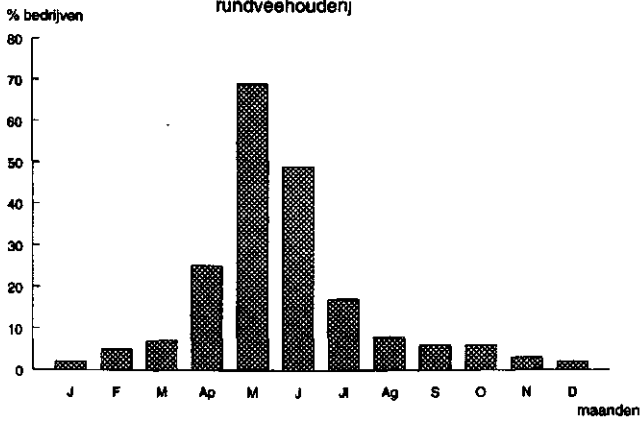
Wat is nu de relatieve zwaarte van de inzet van de gezinsarbeid? Hiervoor is een berekening 1) gemaakt van het aandeel dat de gezinsarbeid inneemt in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en personeel (inclusief stagiaires). Dit aandeel bedraagt volgens deze berekening circa 85%. Per bedrijfstype verschilt dit echter. In de veehouderij is het aandeel gezinsarbeid

1) Deze berekening sluit aan bij de berekening van de arbeidsfilm van personeel verderop in dit hoofdstuk. Uitgangspunt hierbij is dat voor een full-time werkende arbeidskracht 200 volledige werkdagen in een jaar gelden en voor een part-time werkende 100 dagen. Dit geldt voor de gezinsarbeidskrachten en het vast personeel. Het volume van het los personeel, de gelegenheidswerkers en de stagiaires is berekend op basis van het aantal opgegeven (volledige) werkdagen in de enquête.

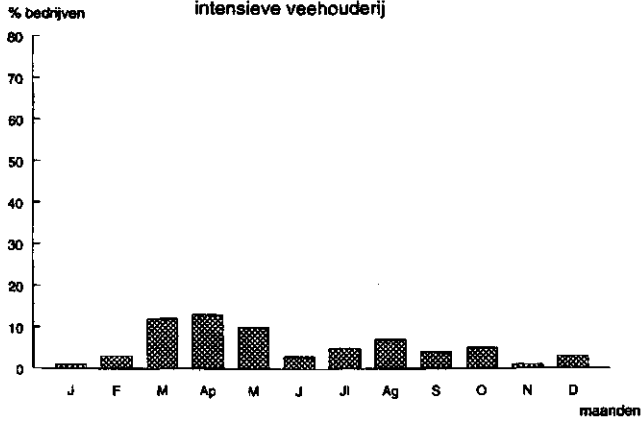
alle bedrijven

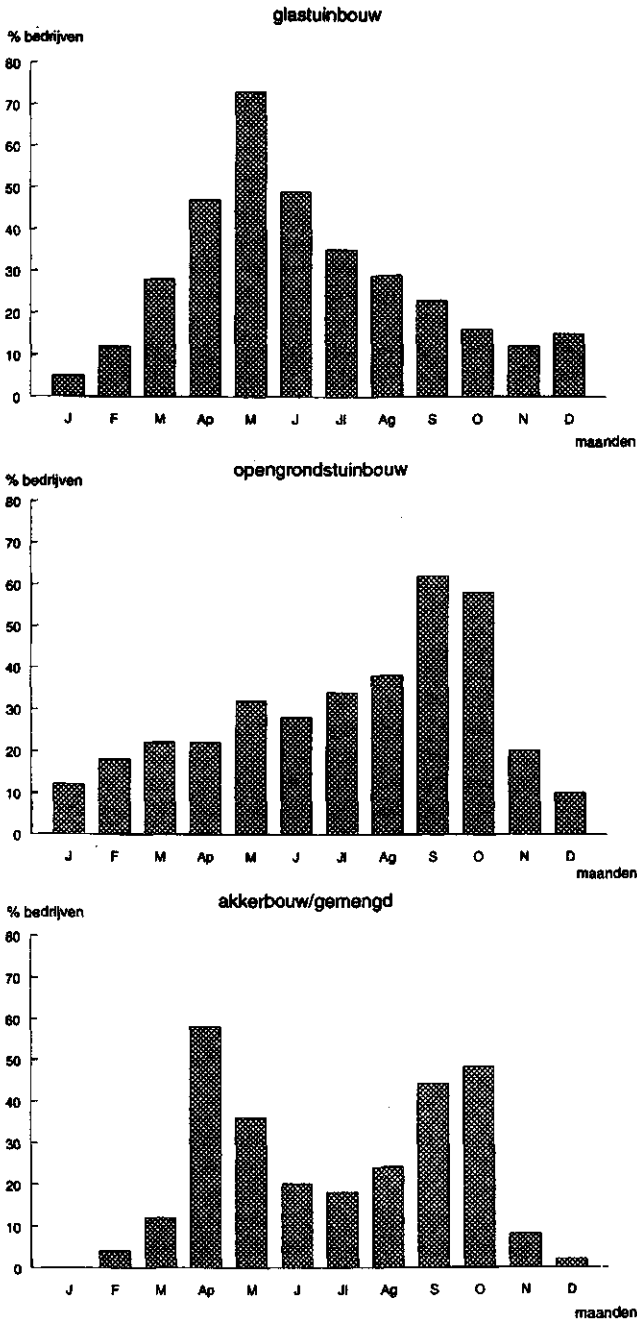


rundveehouderij



intensieve veehouderij





Figuur 4.1 Percentage bedrijven met piekmaanden in de arbeidsbehoefte in 1992 in RBA-gebied Arnhem

in het arbeidsvolume hoger dan in de tuinbouw. Zo bedraagt het aandeel in de glastuinbouw en opengrondtuinbouw respectievelijk ongeveer 55% en 60% en in de rundvee- en intensieve veehouderij respectievelijk 95% en 85%. De akkerbouw- en gemengde bedrijven zitten hier tussenin: 75%.

De belangrijkste bron van arbeid op de land- en tuinbouwbedrijven zijn de gezinsarbeidskrachten. Op bijna twee derde van de bedrijven komen, zoals reeds gezegd, enkel gezinsarbeidskrachten voor. Binnen die categorie zijn de bedrijfshoofden het belangrijkste. Zij werken over het algemeen full-time (40 uur of meer per week) gedurende het hele jaar. Zij voeren meestal alle op het bedrijf voorkomende werkzaamheden uit.

Tabel 4.2 Percentage bedrijven naar arbeidsbezetting in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Gezins- arbeid + vast perso- neel	Gezins- arbeid + vast + tijd. perso- neel *)	Gezins- arbeid + tijd. perso- neel *)	Gezins- arbeid	Totaal (N)
Rundveehouderij	72	7	3	18	100 (3205)
Intensieve veeh.	64	10	10	16	100 (780)
Glastuinbouw	35	5	34	27	100 (360)
Opengrondstuinbouw	20	0	26	54	100 (235)
Akkerb./Gemengde	44	4	14	38	100 (300)
Alle bedrijfstypen	64	7	8	21	100 (4880)

*) Los personeel (inclusief stagiaires) en/of gelegenheidsarbeid.

Behalve de bedrijfshoofden werken ook vaak hun echtgenotes mee. Dit gebeurt op drie kwart van de bedrijven, relatief gezien het meest frequent in de glastuinbouw en het minst op de akkerbouw/gemengde bedrijven. De echtgenotes werken meestal minder dan 40 uur per week maar wel vaak alle maanden van het jaar. In drukkeren perioden (piekmaanden) werken zij vaak wat langer mee. Op bijna 40% van de bedrijven met een meewerkende echtgenote doet deze alle voorkomende werkzaamheden.

Ook de kinderen leveren een belangrijke bijdrage aan de arbeidsvoorziening: op ruim een kwart van de bedrijven werken één of meer kinderen mee. Meestal doen zij dit alle maanden van het jaar, maar niet full-time. Overige inwonende familieleden spelen maar een kleine rol in de arbeidsvoorziening. Zij maken maar 4% uit van het totaal aantal gezinsarbeidskrachten (tabel 4.3).

Tabel 4.3 Procentuele verdeling van aantal meewerkende gezins- en familieleden in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Bedrijfs- hoofden	Echt- genotes	Kinderen	Inw. fam leden	Totaal (N)
Rundveehouderij	49	31	15	4	100 (7980)
Intensieve veeh.	51	32	12	4	100 (1780)
Glastuinbouw	39	31	26	4	100 (1045)
Opengrondstuinb.	47	30	20	4	100 (630)
Akkerb./Gemengd	53	30	12	6	100 (680)
Alle bedrijfstypen	49	31	16	4	100(12115)

Uit tabel 4.3 kan ook worden opgemaakt dat er gemiddeld per bedrijf tussen de twee en drie gezinsarbeidskrachten meewerken. Dit gemiddelde geldt voor alle bedrijfstypen. Van het totaal aantal meewerkende gezinsleden werkt meer dan de helft (54%) full-time, dat is 40 uur of meer per week. Dit zijn vooral bedrijfshoofden. Zij leveren dus een belangrijk aandeel in de jaarrond arbeidsbehoefte op de bedrijven.

Naar bedrijfsgrootte vertoont de inzet van gezinsarbeid maar een beperkte variatie. Dit blijkt uit een nadere analyse van het verband tussen de meewerkende gezins- en familieleden en de bedrijfsgrootte. Voor zover er enige variatie aanwezig is, wordt die veroorzaakt door extra inzet van echtgenotes en kinderen. In drukkere perioden kunnen zij bijspringen. Dit bijspringen is echter vaak maar beperkt, gezien het gegeven dat boerinnen en tuindersvrouwen over het algemeen de zorg voor het huishouden en kleine kinderen hebben en ook steeds vaker buitenshuis werken (Blom en Hillebrand, 1992). Verder zitten kinderen over het algemeen langer op school, waardoor de mogelijkheid om mee te werken ook kleiner wordt.

Een kleine toename van de gezinsarbeid bij een toenemende bedrijfsgrootte wordt ook veroorzaakt, door het voorkomen van maatschappen en firma's. Deze komen vooral op de middelgrote en grote bedrijven voor (Van den Hoek en Spierings, 1992). Bij deze rechtsvorm is sprake van meerdere bedrijfshoofden en over het algemeen dus ook meerdere gezinsleden.

Op de kleinere bedrijven kan het inspringen van de (aanwezige) echtgenote of kinderen ook een belangrijke bijdrage leveren in de benodigde arbeid. Op de grote bedrijven, voor de werkgelegenheid het belangrijkste, is vaak zoveel arbeid nodig dat het meewerken van gezins- en familieleden op het totaal benodigde arbeidsvolume maar een kleine bijdrage levert. Op de kleinere bedrijven kan het al dan niet meewerken van gezinsleden juist een heel verschil maken.

Wanneer de aanwezige gezinsarbeid al ten volle wordt benut en er toch nog behoefte is aan meer arbeid, moet naar andere

wegen worden gezocht. Op de grotere bedrijven is hiervan het meest sprake. Het inschakelen van vast of tijdelijk personeel is dan een oplossing, afhankelijk van welke arbeidsbehoefte bestaat. In de volgende paragraaf wordt een uitgebreid overzicht gegeven van de mate waarin vreemde arbeid in 1992 op de land- en tuinbouwbedrijven in RBA-gebied Arnhem is ingezet.

4.2.3.2 Vreemde arbeid

Vast personeel

Wanneer het hele jaar door een redelijk constante arbeidsbehoefte bestaat, biedt vast personeel uitkomst om in die behoefte te voorzien. Ongeveer één van elke zeven land- en tuinbouwbedrijven had in 1992 vast personeel in dienst. Dit cijfer verschilt sterk per bedrijfstype. De glastuinbouwbedrijven, tevens de meest arbeidsintensieve en grootste bedrijven, springen er het meest uit. Bijna 40% van deze bedrijven had in het genoemde jaar mensen voor vast in dienst (tabel 4.4).

Tabel 4.4 *Bedrijven met vast personeel en aantal vaste arbeidskrachten in 1992 per bedrijfstype*

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met vast personeel	Aantal bedrijven met vast personeel	Aantal vaste arbeids- krachten
Rundveehouderij (3205)	10	320	320
Intensieve veeh. (780)	21	160	275
Glastuinbouw (360)	39	140	515
Opengrondstuinb. (235)	26	60	125
Akkerb./Gemengd (300)	18	55	60
Alle bedr. typen (4880)	15	735	1295

In totaal gaat het bij het vast personeel om circa 1300 personen 1) waarvan twee derde full-time werkt en de rest part-time. Onder part-time wordt in dit geval minder dan 36 uur per week verstaan. De meeste vaste personeelsleden werken in de glastuinbouw: 40% van het totaal aantal personen. Daarna volgen de rundveehouderij, de intensieve veehouderij en de opengrondstuinbouw met respectievelijk 25%, 20% en 10% van het personeel.

- 1) Op niet-persoonlijke ondernemingen werken volgens een globale schatting op basis van de bedrijfsgrootte en het bedrijfstype 90 vaste krachten.

Op akkerbouw/gemengde bedrijven bevinden zich maar weinig vaste personeelsleden.

Het gemiddeld aantal personeelsleden per bedrijf is in de glastuinbouw het grootst. Op de bedrijven met vast personeel werken daar gemiddeld bijna 4 personen. In de personeelsomvang zit echter enige spreiding. Het aantal varieert van 1 persoon tot 10 personen en meer. Een aantal van 10 personen of meer komt alleen voor in de glastuinbouw (tabel 4.5).

Tabel 4.5 Procentuele verdeling bedrijven met vast personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992, per bedrijfstype

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	>=10	Totaal (N)
Rundveehouderij	100	-	-	-	100 (320)
Intensieve veeh.	63	37	-	-	100 (160)
Glastuinbouw	45	41	7	7	100 (140)
Opengrondstuinbouw	46	46	8	-	100 (60)
Akkerb./Gemengd	89	11	-	-	100 (55)
Alle bedrijfstypen	76	21	2	1	100(735)

Is er in het vaste personeelsbestand ten opzichte van het voorgaande jaar veel veranderd? Op ruim 80% van de bedrijven met vast personeel is het aantal vaste arbeidskrachten in 1992 - ten opzichte van 1991 - niet gewijzigd. Er heeft dus hooguit vervanging van personeel plaatsgevonden. Op circa 3% van de bedrijven met vast personeel is het aantal personeelsleden in 1992 vermindert (in totaal met 40 personen). Op ongeveer 15% van de genoemde bedrijven is het aantal vaste personeelsleden toegenomen. In totaal ging het daarbij om ongeveer 140 personen (50 in de intensieve veehouderij, 45 in de glastuinbouw, 30 in de opengrondstuinbouw, 15 op de akkerbouw/gemengde bedrijven en geen in de rundveehouderij). Per saldo is het aantal vaste personeelsleden ten opzichte van 1991 toegenomen met ongeveer 100 personen.

Op welke manier heeft men in 1992 "nieuw" personeel ter vervanging of uitbreiding geworven? Het vaakst gebeurt dit via het informele circuit: familie, vrienden en kennissen. 48% van de genoemde kanalen heeft hierop betrekking. Ook worden redelijk vaak advertenties geplaatst. Het arbeidsbureau, scholen en werwing via personen die al op het bedrijf werkten worden minder gebruikt (tabel 4.6). Gezien de kleine aantallen is het moeilijk een uitspraak te doen over eventuele verschillen in gehanteerde wervingskanalen per bedrijfstype. Over het algemeen geldt voor alle typen dat het informele kanaal het meest wordt gehanteerd.

Tabel 4.6 Procentueel aandeel van wervingskanalen bij de werving van vast personeel in 1992

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	48
- Scholen	10
- Advertenties	19
- Al op het bedrijf werkzaam	9
- Arbeidsbureau	10
- Overig	4

Van de in totaal circa 165 bedrijven waar het vast personeel is vervangen c.q. uitgebreid heeft ongeveer een derde deel problemen ondervonden bij de werving. Het betreft hier circa 50 bedrijven (waarvan circa twee derde intensieve veehouderijbedrijven, de rest tuinbouwbedrijven). De problemen varieerden van meerdere keren moeten werven tot geen personeel kunnen krijgen dat voldeed aan de eisen en verwachtingen van het bedrijfshoofd.

Wat zijn de kenmerken van het vast personeel? Het merendeel (ruim 80%) van het vast personeel bestaat uit mannen. De leeftijd is over het algemeen vrij jong: circa 70% is jonger dan 30 jaar (45% jonger dan 23, 25% tussen de 23 en 30). Dit zal onder andere te maken hebben met het feit dat jonge arbeidskrachten relatief het goedkoopst zijn. Verder is voor jongeren de salariëring in de land- en tuinbouw relatief gunstig ten opzichte van andere sectoren. De jonge leeftijd van het vast personeel heeft mogelijk ook te maken met de sterke uitbreiding van het personeelsbestand in de afgelopen jaren 1). Het vast personeel verricht alle voorkomende werkzaamheden en heeft dus geen specifieke taken.

De functieklasse van het personeel, welke samenhangt met de beloning, bleek tijdens de telefonische enquête voor de meeste respondenten niet uit het hoofd te noemen. Aangezien het opzoeken van dit gegeven in de personeelsadministratie te veel tijd zou vergen is hier niet verder op ingegaan. Voor zover dit gegeven wel uit het hoofd bekend was, bleek klasse II verreweg het vaakst genoemd. Dit hangt samen met de leeftijdsopbouw van deze groep arbeidskrachten.

De hoogst genoten opleiding is voor 35% van het aantal vaste krachten een middelbaar agrarische opleiding (MAO). Ruim een kwart heeft lager agrarisch onderwijs (LAO) gehad. Hoger agra-

1) De landbouwtelling laat een ruime verdubbeling zien van het aantal regelmatig werkzame vreemde arbeidskrachten in de afgelopen tien jaar (zie bijlage 2). Deze groep personen geeft een indicatie van het aantal vaste personeelsleden.

risch onderwijs heeft bijna niemand gevolgd. In de glastuinbouw is het opleidingsniveau, zeker vergeleken met de veehouderijbedrijven, relatief laag (tabel 4.7).

Tabel 4.7 Procentuele verdeling van het vast personeel in 1992 naar het hoogste opleidingsniveau per bedrijfstype

Bedrijfstype	Lagere school	LAO	MAO	Techn. onderwijs	Overig **)	Totaal (N) *)
Rundveehouderij	-	22	56	11	11	100 (320)
Intensieve veeh.	-	11	63	-	26	100 (275)
Glastuinbouw	9	35	10	2	44	100 (515)
Opengrondstuinb.	4	35	31	7	23	100 (125)
Akkerb./Gemengd	-	40	50	10	-	100 (60)
Alle bedrijfstypen	4	27	36	5	28	100(1295)

*) Aantal vaste personeelsleden; **) Meestal Mavo, Havo, LHNO, LEAO.

63% van de bedrijfshoofden met vast personeel vindt een bepaalde opleiding noodzakelijk voor de werkzaamheden die het personeel moet verrichten. De meeste van deze bedrijfshoofden komen uit de rundvee- en intensieve veehouderij. De werkzaamheden op tuinbouwbedrijven zijn globaal genomen wat meer routinematig en vereisen minder vakkennis. Als gewenste opleiding noemt men MAO en in mindere mate LAO. Circa 100 bedrijfshoofden zijn van mening dat de voor het personeel gewenste opleiding niet bestaat. Men doelt hierbij vaak op praktijkgericht cursusonderwijs. Grote problemen levert dit niet op in de praktijk, aangezien veel respondenten aangeven dat bij een goede motivatie alle werkzaamheden zijn aan te leren.

Aan alle bedrijfshoofden, dus ook de bedrijfshoofden zonder vast personeel in dienst, is gevraagd of zij in 1992 alsnog of meer vast personeel in dienst hadden willen hebben. Maar op ongeveer 25 bedrijven bleek dit het geval én is daadwerkelijk geprobeerd extra personeel te werven. De wervingsacties waren echter niet of maar beperkt succesvol.

Los personeel

Een mogelijkheid om in een meer tijdelijke arbeidsbehoefte te voorzien is het inschakelen van los personeel. Circa 6% van de bedrijven in het RBA-gebied Arnhem had in 1992 los personeel

(exclusief stagiaires 1)) in dienst. Dit percentage verschilt per bedrijfstype en is het hoogst op de bedrijven die gespecialiseerd zijn in opengrondstuinbouw (tabel 4.8).

In totaal bestaat het los personeel uit circa 840 personen 2). Dit aantal moet met enige voorzichtigheid worden gehanteerd omdat sprake kan zijn van dubbeltellingen: los personeel kan door het jaar heen op meerdere bedrijven werkzaam zijn. Bij de berekening van het arbeidsvolume is geen sprake van dubbeltellingen (zie verderop in deze paragraaf).

Tabel 4.8 Bedrijven met los personeel en aantal losse arbeidskrachten in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met los personeel	Aantal bedrijven met los personeel	Aantal losse arbeids- krachten
Rundveehouderij (3205)	2	65	65
Intensieve veeh. (780)	5	40	40
Glastuinbouw (360)	21	75	405
Opengrondstuinb. (235)	32	75	240
Akkerb./Gemengd (300)	14	40	90
Alle bedr.typen (4880)	6	295	840

Ongeveer 50% van het genoemde aantal personen is werkzaam in de glastuinbouw en bijna 30% in de opengrondstuinbouw. Van het resterende deel (20%) werkt de helft op een akkerbouw/gemengd bedrijf en de andere helft in de rundveehouderij of de intensieve veehouderij.

Het aantal losse krachten per bedrijf is, net als bij vast personeel, het hoogst in de glastuinbouw. In die sector werken gemiddeld per bedrijf met los personeel ruim 5 personen. Ook de opengrondstuinbouw "scoort" op dit punt hoog: gemiddeld zijn er ruim drie losse arbeidskrachten per bedrijf met los personeel. In het gemiddelde zit echter wel enige spreiding. De mate van spreiding in het aantal losse krachten verschilt per bedrijfstype. Een aantal van tien of meer losse krachten per bedrijf komt niet voor op veehouderijbedrijven en akkerbouw-/gemengde bedrijven, maar alleen op tuinbouwbedrijven (tabel 4.9).

- 1) Deze horen wel tot de categorie los personeel, maar worden apart besproken.
- 2) Op niet-persoonlijke ondernemingen werken volgens een globale schatting op basis van de bedrijfsgrootte en het bedrijfstype 85 losse krachten.

Tabel 4.9 Procentuele verdeling bedrijven met los personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992, per bedrijfstype

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	>=10	Totaal (N)
Rundveehouderij	100	-	-	-	100 (65)
Intensieve veeh.	100	-	-	-	100 (40)
Glastuinbouw	38	25	18	19	100 (75)
Opengrondstuinbouw	37	44	12	7	100 (75)
Akkerb./Gemengd	57	29	14	-	100 (40)
Alle bedrijfstypen	62	21	10	7	100(295)

Wat zijn de kenmerken van het los personeel? Het percentage mannelijke losse personeelsleden is aanzienlijk kleiner dan het aandeel mannelijke vaste personeelsleden: bijna 50% tegenover ruim 80%. Verreweg de meeste vrouwen werken in de (glas)tuinbouw. Ruim de helft van het los personeel is jonger dan 30 jaar (41% jonger dan 23 jaar en 13% tussen 23 en 30 jaar). Los personeel ouder dan 50 jaar komt maar weinig voor: maar 6 van elke 100 personeelsleden behoort tot die leeftijdscategorie. Dit zal onder andere te maken hebben met het feit dat jonge arbeidskrachten relatief het goedkoopst zijn. Verder is voor jongeren de salariëring in de land- en tuinbouw relatief gunstig ten opzichte van andere sectoren.

Slechts 20% van het losse personeel heeft agrarisch onderwijs genoten, vaak op lager niveau. Het merendeel van het losse personeel heeft dus geen agrarische opleiding, maar is meer algemeen gevormd, bijvoorbeeld in het huishoudonderwijs of op de

Tabel 4.10 Procentuele verdeling van het los personeel in 1992 naar het hoogste opleidingsniveau per bedrijfstype

Bedrijfstype	Lagere school	LAO	MAO	Techn. onderwijs	Overig **)	Totaal (N) *)
Rundveehouderij	-	100	-	-	-	100 (65)
Intensieve veeh.	-	-	50	25	25	100 (40)
Glastuinbouw	1	2	1	-	95	100 (405)
Opengrondstuinb.	4	16	-	6	75	100 (240)
Akkerb./Gemengd	7	7	20	27	40	100 (90)
Alle bedrijfstypen	2	14	5	6	73	100 (840)

*) Aantal losse personeelsleden; **) Meestal Mavo, Havo, LENO, LEAO.

Mavo (=overig), of heeft een technische richting gevolgd (tabel 4.10). Duidelijk afwijken van dit beeld doet het losse personeel in de rundveehouderij (heeft allemaal lager agrarisch onderwijs gevolgd) en dat in de intensieve veehouderij (heeft vaak een middelbaar agrarische opleiding genoten).

Ongeveer 36% van de bedrijfshoofden met los personeel vindt, dat een bepaalde opleiding wenselijk is voor de werkzaamheden die de losse krachten op het agrarische bedrijf verrichten. Ook ten aanzien van dit punt springen de rundveehouderij en de intensieve veehouderij er uit. In eerstgenoemde sector is het percentage bedrijfshoofden dat wel een opleiding nodig vindt 50%, in de laatstgenoemde sector zijn alle bedrijfshoofden deze mening toegedaan. Als gewenste opleiding noemt men lager agrarisch onderwijs (beide sectoren) of middelbaar agrarisch onderwijs (intensieve veehouderij). In de tuinbouw zijn de eisen ten aanzien van opleiding lager (meer routine-matig produktiewerk). De gewenste opleiding komt in de meeste gevallen overeen met de opleiding die het los personeel heeft gevolgd. Voor zover dit niet het geval is, levert dit geen grote problemen op, gezien de mening van de respondenten dat een goede motivatie een belangrijker criterium is.

Nogal wat losse arbeidskrachten hebben in 1992 een vrij lang dienstverband gehad: 31% heeft 6 maanden of langer op hetzelfde bedrijf gewerkt. Bij de overigen komt vooral een dienstverband korter dan 2 maanden voor (45% van het losse personeel). Korte dienstverbanden komen in de glastuinbouw het vaakst voor (tabel 4.11).

Tabel 4.11 *Percentage losse arbeidskrachten naar duur van het dienstverband in 1992 per bedrijfstype*

Bedrijfstype	Tot 1 mnd	1-2 mnd	2-3 mnd	3-6 mnd	6 en meer	Totaal (N) *)
Rundveehouderij	50	-	-	50	-	100 (65)
Intensieve veehouderij	-	-	-	-	100	100 (40)
Glastuinbouw	31	33	3	14	19	100 (405)
Opengrondstuinb.	26	2	26	4	43	100 (240)
Akkerb./Gemengd	7	14	36	7	36	100 (90)
Alle bedrijfstypen	27	18	13	12	31	100 (840)

*) Aantal losse personeelsleden.

De losse arbeidskrachten hebben wat vaker dan het vaste personeel specifieke werkzaamheden verricht, maar vaak verrichten zij ook alle voorkomende werkzaamheden (vooral bij een lan-

ger dienstverband). Voor zover wel specifieke werkzaamheden zijn genoemd betreft dit vooral: oogsten, veldwerk en gewasverzorging.

De 840 losse krachten op 295 bedrijven in het RBA Arnhem hebben samen in 1992 bijna 39.000 dagen gewerkt (omgerekende volledige werkdagen). In tegenstelling tot het aantal personen is bij het aantal gewerkte dagen geen sprake van mogelijke dubbelstellingen. Van deze dagen werd 8% besteed in de intensieve veehouderij, 9% in de melkveehouderij, 14% op de akkerbouw/gemengde bedrijven, 33% in de glastuinbouw en 36% in de opengrondstuinbouw. Het gemiddeld aantal dagen bedraagt circa 130 per bedrijf. De spreiding in het aantal per bedrijf gewerkte dagen is groot. Dit aantal varieert van 5 dagen tot ruim 800 dagen. De bedrijven waar 150 dagen of meer door los personeel is gewerkt zijn allemaal van het type (glas)tuinbouw of akkerbouw/gemengd (tabel 4.12).

Tabel 4.12 Procentuele verdeling bedrijven met los personeel naar totaal aantal door los personeel op bedrijf gewerkte dagen in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Tot 50 dagen	50 tot 150 dagen	150 dagen en meer	Totaal (N)
Rundveehouderij	50	50	-	100 (65)
Intensieve veeh.	50	50	-	100 (40)
Glastuinbouw	13	44	44	100 (75)
Opengrondstuinb.	25	37	38	100 (75)
Akkerb./Gemengd	14	43	43	100 (40)
Alle bedrijfstypen	28	45	27	100 (295)

Het totaal aantal door los personeel in Arnhem gewerkte dagen vertoont een duidelijke piek in de maanden mei tot en met augustus (meer dan 3900 dagen losse arbeid per maand, in juni zelfs bijna 4100). Een dal doet zich voor in de maand januari (2100 dagen losse arbeid) en februari (2480 dagen losse arbeid). Dit zijn op agrarische bedrijven dan ook geen piekmaanden. Voor de diverse bedrijfstypen vallen de pieken en dalen op andere momenten. Vanuit arbeidsvoorzieningsstandpunt bezien is dit gunstig. Verderop in deze paragraaf komt aan bod in welke verhouding dit aantal dagen staat ten opzichte van het totale arbeidsvolume van vreemde arbeidskrachten. Dan komen tevens de verschillen per bedrijfstype ter sprake.

Op de bedrijven met los personeel wordt in 70% van de gevallen steeds gewerkt met dezelfde losse arbeidskrachten en in

20% van de gevallen met een vaste kern. Er vindt dus weinig wisseling van personeel plaats. In de meeste gevallen is daarom volgens de respondenten vooraf geen planning gemaakt voor het benodigde los personeel in 1992. Dit was niet nodig, omdat het personeel al langer komt, waardoor al een soort vaste afspraken bestaan over de perioden dat er gewerkt kan/moet worden.

Aan alle bedrijfshoofden, dus ook degenen zonder los personeel in dienst, is gevraagd of zij in 1992 actief geprobeerd hebben om los personeel te werven. Op circa 75 bedrijven bleek dit het geval. Dit aantal is vergeleken met het aantal bedrijven met los personeel (circa 300) tamelijk laag. Voor veel bedrijven met los personeel was actieve werving echter niet nodig, omdat immers vaak dezelfde losse krachten terug komen.

Van de 75 bedrijven waar men actief heeft geworven, zijn de meest genoemde wervingskanalen de familie- en kennissenkring, advertenties en uitzendbureaus. In mindere mate is het arbeidsbureau ingeschakeld (tabel 4.13). Per bedrijfstype, zijn gezien de kleine aantallen, geen uitspraken te doen over eventuele verschillen met betrekking tot de gehanteerde wervingskanalen.

Tabel 4.13 Procentueel aandeel van wervingskanalen bij de werving van los personeel in 1992

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	27
- Scholen	-
- Advertenties	26
- Al op het bedrijf werkzaam	7
- Arbeidsbureau	14
- Uitzendbureau	26
- Overig	-

Op 20 bedrijven heeft men problemen bij de werving ondervonden, in die zin dat men niet voldoende geschikte losse arbeidskrachten heeft kunnen krijgen. Op de helft van deze bedrijven heeft men de aldus ontstane problemen weten op te lossen door het inzetten van meer gezinsarbeid.

Gelegenheidsarbeid

Een andere mogelijkheid om in een tijdelijke arbeidsbehoefte te voorzien is de inzet van gelegenheidswerkers. Meestal worden deze voor een kortere piekperiode ingezet. Circa 17% van de bedrijven in Arnhem heeft in 1992 gelegenheidswerkers ingeschakeld. Dit percentage varieert sterk naar gelang het bedrijfstype. In de opengrondstuinbouw zijn op ruim de helft van de bedrijven gelegenheidswerkers ingezet, in de intensieve veehoude-

rij op vrijwel geen enkel bedrijf en in de rundveehouderij op het overgrote deel van de bedrijven niet. In de glastuinbouw en op de akkerbouw/gemengde bedrijven heeft ongeveer één op de drie bedrijven gelegenheidswerkers (tabel 4.14).

In totaal hebben er in 1992 in Arnhem bijna 4.000 gelegenheidswerkers 1) emplooi gevonden. Dit aantal moet met enige voorzichtigheid worden gehanteerd omdat sprake kan zijn van dubbeltellingen: gelegenheidswerkers kunnen door het jaar heen op meerdere bedrijven werkzaam zijn. Bij de berekening van het arbeidsvolume is geen sprake van dubbeltellingen (zie verderop in deze paragraaf).

Tabel 4.14 Bedrijven met gelegenheidswerkers en aantal gelegenheidswerkers in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met gelegen- heidswerkers	Aantal bedrijven met gelegen- heidswerkers	Aantal gelegen- heidswerkers
Rundveehouderij (3205)	14	450	835
Intensieve veeh. (780)	3	20	20
Glastuinbouw (360)	35	125	570
Opengrondstuinb (235)	52	125	1170
Akkerb./Gemengd (300)	34	100	1365
Alle bedr.typen (4880)	17	820	3960

Het merendeel van het genoemde aantal heeft op akkerbouw-/gemengde bedrijven gewerkt (35%) of in de opengrondstuinbouw (30%), in veel gevallen samen met anderen op één bedrijf. Op opengrondstuinbouwbedrijven komt het vaakst een aantal voor van tien of meer gelegenheidswerkers, een aantal van 10 en meer komt alleen bij dit type voor (tabel 4.15).

De meeste gelegenheidsarbeiders zijn scholieren of studenten. Verder vallen huisvrouwen, VUT-ers, AOW-ers en dergelijke onder deze categorie. Het werk dat de gelegenheidswerkers uitvoeren is meestal handmatig en betreft vooral de oogst van gewassen en ook wel de verzorging van gewassen en dieren. Op een aantal bedrijven worden de gelegenheidswerkers voor alle voorkomende klussen ingezet. Voor deze categorie personeel is volgens

1) Op niet-persoonlijke ondernemingen werken volgens een globale schatting op basis van de bedrijfs grootte en het bedrijfstype 185 gelegenheidswerkers.

Tabel 4.15 Procentuele verdeling bedrijven met gelegenhedswerkers naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992, per bedrijfstype

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	>=10	Totaal (N)
Rundveehouderij	50	43	7	-	100 (450)
Intensieve veeh.	100	-	-	-	100 (20)
Glastuinbouw	8	58	26	8	100 (125)
Opengrondstuinbouw	4	23	31	42	100 (125)
Akkerb./Gemengd	12	35	29	24	100 (100)
Alle bedrijfstypen	33	40	16	11	100(820)

het merendeel van de respondenten geen bepaalde opleiding nodig. De melkveehouders vormen hierop een uitzondering. Zij zouden het liefst gelegenhedswerkers met een MAO-opleiding (waarschijnlijk studenten) inschakelen.

De gelegenhedswerkers hebben samen in 1992 ruim 63.000 dagen gewerkt (omgerekende volledige werkdagen). In tegenstelling tot het aantal personen is bij het aantal gewerkte dagen geen sprake van mogelijke dubbeltellingen. Hoewel in vergelijking met los personeel, bij gelegenhedswerk meer personen per bedrijf hebben gewerkt, is het aantal gewerkte dagen per bedrijf lager (75 tegenover 130). De spreiding in het aantal gewerkte dagen is echter groot: van een paar tot enkele honderden per bedrijf. Op twee derde van de bedrijven met gelegenhedswerkers is het totaal aantal gewerkte dagen minder dan 50 per bedrijf. Er zijn grote verschillen op dit punt naar gelang het bedrijfstype (tabel 4.16).

Tabel 4.16 Procentuele verdeling bedrijven met gelegenhedswerkers naar totaal aantal door gelegenhedswerkers op bedrijf gewerkte dagen in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Tot 25 dagen	25 tot 50 dagen	50 dagen en meer	Totaal (N)
Rundveehouderij	93	-	7	100 (450)
Intensieve veeh.	100	-	-	100 (20)
Glastuinbouw	16	12	73	100 (125)
Opengrondstuinb.	4	8	88	100 (125)
Akkerb./Gemengd	44	13	44	100 (100)
Alle bedrijfstypen	61	5	34	100 (820)

Van de totale hoeveelheid door gelegenhedswerkers in 1992 verrichte arbeid kwam ongeveer 40% ten goede aan de opengrondstuintuinbouwbedrijven, 30% aan de akkerbouw/gemengde gemengde bedrijven, 20% aan de glastuinbouwbedrijven en 10% aan de rundveehouderijbedrijven. De intensieve veehouderijbedrijven waren goed voor minder dan één procent van de gelegenhedsarbeid. Van de ruim 63.000 dagen gelegenhedsarbeid in 1992 is het merendeel (bijna 90%) gerealiseerd in de maanden juni tot en met oktober. Dat zijn ten dele ook de vakantiemaanden voor scholieren en studenten. Echte pieken waren er in juli (14.000 dagen gelegenhedsarbeid) en september (15.000 dagen gelegenhedsarbeid). In de maanden november tot en met mei was het volume gelegenhedsarbeid aanzienlijk kleiner. Verderop in deze paragraaf komt aan bod in welke verhouding dit aantal dagen staat ten opzichte van het totale arbeidsvolume van vreemde arbeidskrachten. Dan komen tevens de verschillen per bedrijfstype ter sprake.

Aan alle bedrijfshoofden, dus ook degenen die geen gelegenhedswerkers hebben ingeschakeld, is gevraagd of zij in 1992 actief geprobeerd hebben om gelegenhedswerkers te werven. Op circa 170 bedrijven bleek dit het geval. Dit aantal is, vergeleken met het aantal bedrijven met gelegenhedsarbeid (circa 820) niet zo hoog. Bij veel bedrijven met gelegenhedswerkers was actieve werving niet nodig, omdat men zichzelf heeft aangeboden of omdat er bijvoorbeeld al langer afspraken liepen.

Van de 170 bedrijven waar men actief heeft geworven zijn de meest genoemde wervingskanalen het informele circuit (via familie en kennissen), via personen die al op het bedrijf werkten en advertenties (tabel 4.17). Voor alle onderscheiden bedrijfstypen geldt dat informele kanalen het meest worden gehanteerd.

Tabel 4.17 Procentueel aandeel van wervingskanalen bij de werving van gelegenhedswerkers in 1992

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	36
- Scholen	8
- Advertenties	25
- Al op het bedrijf werkzaam	31
- Overig	-

Circa 65 bedrijven (vooral opengrondstuintuinbouwbedrijven) hebben problemen ondervonden bij de werving van gelegenhedswerkers. Op ongeveer 40 bedrijven heeft men alleen met veel moeite het gewenste aantal gelegenhedswerkers kunnen krijgen, op 25 bedrijven is dit maar ten dele of helemaal niet gelukt. De redenen die men hiervoor aangeeft variëren sterk.

Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening

In het voorgaande zijn de verschillende categorieën personeelsleden aan de orde geweest. Dit betreft het vast en los personeel (exclusief stagiaires) en gelegenhedswerkers. Om meer te kunnen zeggen over welke bijdrage elke categorie levert aan het arbeidsvolume is een arbeidsfilm gemaakt. Hierin is per maand weergegeven het arbeidsvolume van respectievelijk het vast personeel, het los personeel (exclusief stagiaires) en gelegenhedswerkers (figuur 4.2). Het volume van het los personeel en de gelegenhedswerkers is berekend op basis van het aantal opgegeven gewerkte dagen per maand (omgerekende volledige werkdagen). Bij het vast personeel is niet naar het aantal gewerkte dagen gevraagd. Wel is onderscheid gemaakt tussen full-time en part-time (minder dan 36 uur per week) werkenden. Voor de full-timers is uitgegaan van 200 gewerkte dagen per jaar en voor part-timers van 100 dagen. Deze dagen zijn gelijk verdeeld over alle maanden 1).

Uit de figuur blijkt dat de film van het arbeidsvolume van het personeel aan het begin en eind van het jaar redelijk constant is. Vanaf juni stijgt het arbeidsvolume om pas in november weer op "normaal" niveau te komen. De veranderingen in het arbeidsvolume worden grotendeels veroorzaakt door de inzet van gelegenhedswerkers. Hun inzet is met name hoog in de zomermaanden en in september en oktober. Het volume van het los personeel verandert gedurende het jaar weinig. Ten opzichte van het vast personeel neemt het tijdelijk personeel in het totale arbeidsvolume een vrij belangrijke plaats in. In de maand september bedraagt het arbeidsvolume van tijdelijk personeel zelfs de helft van dat van vast personeel. De totale arbeidsfilm van het personeel loopt niet geheel parallel met de piekmaanden in de arbeidsbehoefte (zie figuur 4.1). De drukte in het voorjaar (vooral in mei) wordt blijkbaar niet opgelost door de inzet van (tijdelijk) personeel. Verderop in dit hoofdstuk zal blijken dat onder andere de loonwerker in deze periode een belangrijk deel van de werkzaamheden verricht.

De arbeidsfilm van het personeel verschilt per bedrijfstype (zie ook bijlage 3). Over het jaar heen gezien is deze het meest gelijkmatig in de intensieve veehouderij. Daar was ook het minst sprake van piekmaanden in de arbeidsbehoefte. In de glastuinbouw vertoont de arbeidsfilm ook een redelijk gelijkmatig beeld. Dit komt niet overeen met de aangegeven piekmaanden in de arbeidsbehoefte. De drukte in het voorjaar (vooral in mei), wordt blijkbaar nog op andere manieren dan door de inzet van (tijdelijk) personeel opgelost. In de volgende paragraaf komt dit verder ter sprake.

1) In werkelijkheid kan het arbeidsvolume van het vast personeel per maand iets verschillen, bijvoorbeeld een wat lager volume in vakantieperioden.

Het volume op rundveehouderijbedrijven is in de zomermaanden het hoogst. Dit is niet geheel overeenkomstig met de aangegeven piekmaanden in de arbeidsbehoefte. De maanden mei/juni werden hier vooral als piekmaanden getypeerd, maar gezien de arbeidsfilm, worden die pieken maar deels ingevuld door de inzet van tijdelijk personeel.

De bedrijven van het type akkerbouw/gemengd en opengrondstuintuinbouw vertonen een veel ongelijkmatiger beeld. Op akkerbouw- en gemengde bedrijven is vanaf juni een sterke stijging in het arbeidsvolume waar te nemen, vooral veroorzaakt door een grotere inzet van Gelegenheidsarbeid. Gedurende de maanden juni tot en met oktober is het arbeidsvolume van het tijdelijk personeel groter dan van het vast personeel. De film komt niet overeen met de piekmaanden in de arbeidsbehoefte: de piek in het voorjaar wordt duidelijk niet opgelost door het inschakelen van personeel, de piek in het najaar maar voor een klein deel.

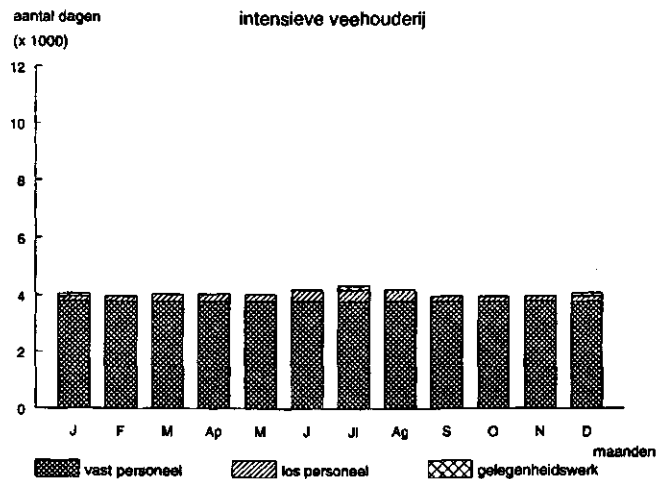
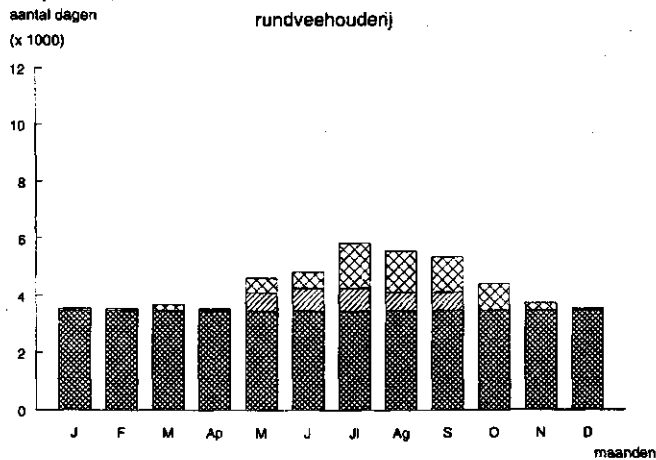
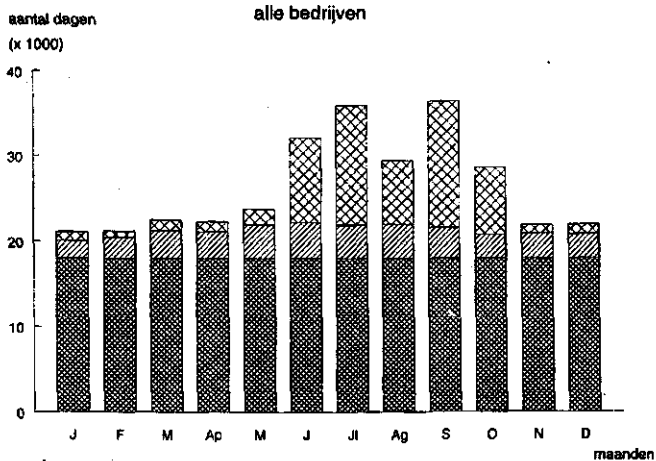
De arbeidsfilm van de opengrondstuintuinbouwbedrijven is het meest opvallend. Met name het volume van Gelegenheidsarbeid springt in het oog. In de maanden september en oktober is dit zelfs enkele malen groter dan van het vast personeel. Dit beeld wordt vooral veroorzaakt door de grote inzet van Gelegenheidswerkers tijdens de fruitoogst. De aangegeven piekmaanden bij dit bedrijfstype (ook september en oktober) worden duidelijk opgelost door de inzet van deze categorie personeel. Verder is te constateren dat in de maanden juni en juli het arbeidsvolume van los personeel iets vermindert (dit geldt ook voor de zomermaanden in de glastuinbouw). Mogelijk speelt hierbij verdringing door Gelegenheidsarbeiders een rol. Het aanbod van Gelegenheidswerkers kan in bepaalde perioden groter zijn (bijvoorbeeld omdat in die periode schoolvakanties zijn), waardoor men de voorkeur geeft aan (goedkopere) Gelegenheidswerkers boven los personeel. Het soort en de omvang van de werkzaamheden waarvoor arbeid wordt gevraagd kan echter ook een verklaring voor de verschuiving zijn.

Buitenlandse personeelsleden

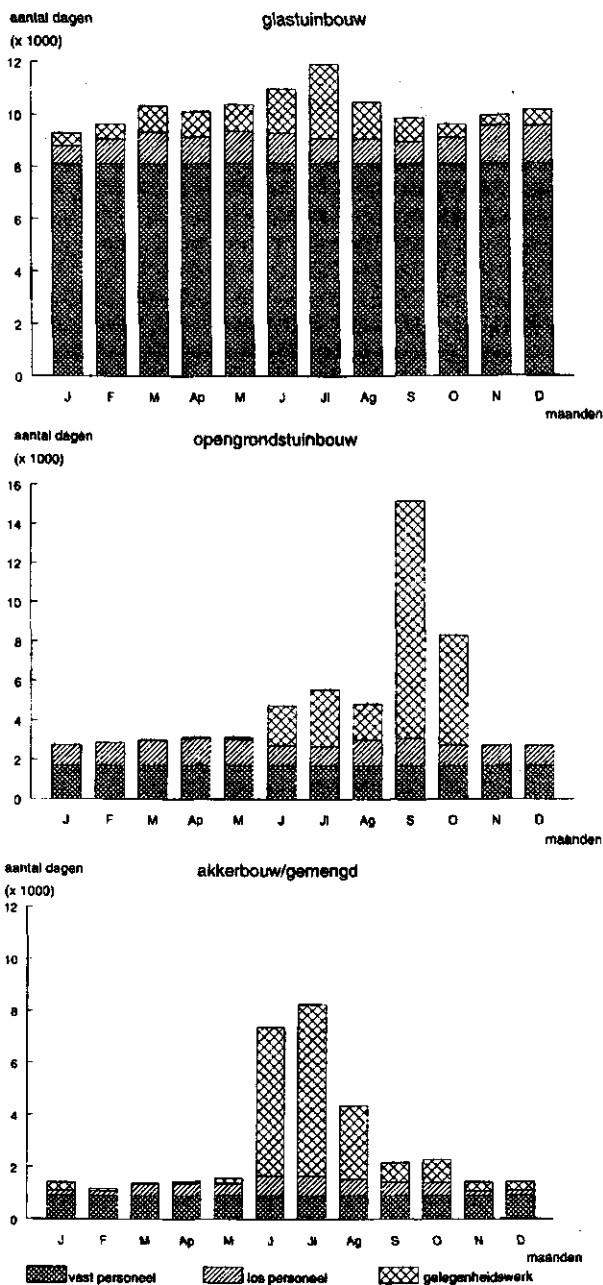
Een aantal gegevens over het personeelsbestand dat in 1992 op land- en tuinbouwbedrijven in RBA-gebied Arnhem is ingezet is in het voorgaande al aan de orde geweest. In de enquête is ook gevraagd of onder het aanwezige personeel buitenlandse werknemers voorkwamen. Het totaal aantal niet in Nederland (binnen en buiten de EG) woonachtige vreemde arbeidskrachten bedroeg volgens de enquête circa 70 personen. Deze zijn allemaal als Gelegenheidswerkers ingeschakeld. Het percentage buitenlandse Gelegenheidswerkers komt daarmee op bijna 2%.

Allochtone personeelsleden

Het aantal allochtone personeelsleden is iets groter dan het aantal buitenlandse en bedraagt volgens de enquête circa 100



vast personeel
 los personeel
 gelegenheidswerk



Figuur 4.2 Film van het arbeidsvolume van het personeel in 1992 in RBA-gebied Arnhem *)

*) Waarschuwing bij het vergelijken van de figuren met elkaar: Niet alle figuren zijn, vanwege de duidelijkheid, getekend op dezelfde schaal!

personen op 40 bedrijven. Op veehouderijbedrijven kwamen geen allochtone personeelsleden voor. Meer dan de helft (driekwart) van het aantal personen is als gelegenhedswerker ingeschakeld, 10% als losse kracht en 15% als vaste kracht. Allochtone werknemers in vaste dienst, waren volgens de enquête alleen werkzaam op grotere tuinbouwbedrijven. Het totaal aantal vaste personeelsleden op deze bedrijven bedroeg in alle gevallen minder dan 10 personen.

WAGW-ers

Verder kunnen in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers gehandicapte personen (zogenaamde WAGW-ers) worden ingeschakeld. In de enquête is gevraagd in hoeverre van deze personen op land- en tuinbouwbedrijven in RBA-gebied Arnhem gebruik wordt gemaakt. Gehandicapte werknemers komen op land- en tuinbouwbedrijven zeer weinig voor: volgens de enquête waren in 1992 circa 10 gehandicapte personen werkzaam op een zelfde aantal bedrijven. Zij kwamen niet voor op veehouderijbedrijven.

Stagiaires

Stagiaires behoren tot het los personeel. Aangezien stagiaires op een aantal punten sterk afwijken van het overig los personeel (geen arbeidscontract, niet of moeilijk in te plannen in dikkere perioden en nog schoolgaand) worden zij hier afzonderlijk besproken.

Op 15% van de bedrijven had men in 1992 stagiaires. In de (glas)tuinbouw was dit percentage het hoogst (ruim 30%) en in de melkveehouderij het laagst (9%). De intensieve veehouderij en de akkerbouw/gemengde bedrijven namen een tussenpositie in. Meestal ging het om 1 persoon, maar ruim 150 bedrijven hadden 2 of meer stagiaires. In totaal waren er op de land- en tuinbouwbedrijven

Tabel 4.18 Bedrijven met stagiaires en aantal stagiaires in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met stagiaires	Aantal bedrijven met stagiaires	Aantal stagiaires
Rundveehouderij (3205)	9	290	355
Intensieve veeh. (780)	22	170	255
Glastuinbouw (360)	32	115	180
Opengrondstuinb (235)	34	80	195
Akkerb./Gemengd (300)	22	65	80
Alle bedr. typen (4880)	15	720	1065

in Arnhem in 1992 circa 1050 stagiaires werkzaam. Samen hebben zij ongeveer 23.250 dagen gewerkt. Het gemiddeld aantal dagen dat iedere stagiaire heeft gewerkt komt daarmee op ruim 20 (tabel 4.18).

Gezien het aantal gewerkte dagen hebben stagiaires een behoorlijke bijdrage geleverd aan het arbeidsvolume (vergelijk met het overig los personeel dat in totaal 39.000 dagen gewerkt heeft). Het aantal door stagiaires gewerkte dagen zal echter over het algemeen minder effectief zijn dan de dagen gewerkt door ander los personeel. Het betreft immers een leerperiode die ook nog nauwelijks valt in te plannen in drukkere maanden.

4.2.3.3 Werk door derden

Loonwerk

Een andere mogelijkheid, behalve het inschakelen van personeel, om in de arbeidsbehoefte te voorzien is (afhankelijk van het soort werkzaamheden) het inschakelen van een loonwerker (machinaal of handmatig) of de bedrijfsverzorgingsdienst. In welke mate hiervan in 1992 door land- en tuinbouwbedrijven in RBA Arnhem gebruik is gemaakt komt in deze paragraaf aan de orde. Eerst wordt de inzet van de loonwerker behandeld, daarna de inzet van de bedrijfsverzorgingsdienst.

Voor machinale werkzaamheden kunnen agrarische bedrijven een loonwerker inschakelen. In Arnhem heeft 90% van de bedrijven in 1992 van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. In de glastuinbouw en de opengrondstuinbouw was dit percentage met 47% respectievelijk 72% duidelijk lager dan bij de andere drie bedrijfstypen (tabel 4.19). Dit komt omdat in de tuinbouw nog steeds veel werkzaamheden handmatig van karakter zijn.

Tabel 4.19 Percentage bedrijfshoofden dat de loonwerker (met machines) inschakelt en aantal omgerekende volledige werkdagen in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype (N)	% Bedrijven met machinaal loonwerk	Aantal bedr. met machinaal loonwerk	Aantal gewerkte dagen
Rundveehouderij (3205)	99	3175	29300
Intensieve veeh (780)	82	635	4300
Glastuinbouw (360)	47	165	400
Opengrondstuinb (235)	72	170	1050
Akkerb./Gemengd (300)	86	255	2200
Alle bedr.typen (4880)	90	4400	37250

Het arbeidsvolume, dat is het totaal aantal gewerkte dagen machinaal loonwerk, bedraagt ruim 37.000. Het merendeel hiervan (bijna 80%) komt voor rekening van de rundveehouderij. Ruim 10% van het aantal dagen wordt gewerkt in de intensieve veehouderij. Op de akkerbouw/gemengde bedrijven wordt ongeveer 6% van de dagen besteed en in de opengrondstuinbouw 3%. In de glastuinbouw is het aantal gewerkte dagen maar gering.

Over het jaar gezien is het aantal door de loonwerker gewerkte dagen het grootst in de maand oktober. Ook mei en juni, en in mindere mate juli tot en met september, springen er uit. Deze "pieken" worden vooral veroorzaakt door de werkzaamheden in de rundveehouderij. De loonwerker wordt hier in belangrijke mate ingezet bij de ruwvoerwinning: het inkuilen van gras, vooral in de maanden mei en juni. De loonwerker lost hiermee in belangrijke mate de grote piek in de arbeidsbehoefte in deze maanden op. In september en oktober wordt de loonwerker ingezet bij de oogst en het inkuilen van mais. Andere werkzaamheden in de rundveehouderij zijn: veldwerkzaamheden in het voorjaar (onder andere zaaiklaar maken en zaaïen van mais) en mest uitrijden of transporteren.

In de intensieve veehouderij is het mestrijden/-transport een belangrijke activiteit waar de loonwerker voor wordt ingeschakeld. Verder wordt de loonwerker ingeschakeld voor veldwerkzaamheden in het voorjaar en oogstwerkzaamheden in zomer en najaar.

Op akkerbouw- en gemengde bedrijven is het aantal door de loonwerker gewerkte dagen hoog in april in verband met het zaaïen, poten of planten. Verder ligt er een piek in de maanden augustus tot en met oktober in verband met oogstwerkzaamheden. Hiermee voorziet de loonwerker voor een belangrijk deel in de grotere arbeidsbehoefte in deze piekmaanden voor dit bedrijfstype.

Wat betreft de opengrondstuinbouw zijn er pieken in de "loonwerkzaamheden" in de maanden april/mei en september/oktober. Het gaat hierbij om grondbewerking, veld- en oogstwerk. Op de hoofdzakelijk op glastuinbouw gerichte bedrijven speelt de loonwerker, zoals gezegd, maar een kleine rol. Zijn belangrijkste taak is grondbewerking.

Behalve van machinaal loonwerk kan men ook gebruik maken van handmatig loonwerk in de vorm van een aanneemploeg (tuinbouw) of vangploeg (pluimvee). Van handmatig loonwerk werd in 1992 gemiddeld op 3% van de bedrijven gebruik gemaakt. Dit percentage varieerde van één op de rundveehouderijbedrijven tot 10 op de opengrondstuinbouwbedrijven. In totaal werden er door de handmatige loonwerkers 2250 dagen arbeid verricht. Bijna de helft van dit aantal werd besteed in de zojuist genoemde tuinbouwsector.

Bedrijfsverzorging

Bedrijfsverzorgingsdiensten in de land- en tuinbouw zijn dienstverlenende bedrijven, die in geval van ziekte of een ongeval van het bedrijfshoofd, bedrijfshulp kunnen bieden. Bij lidmaatschap wordt deze hulp tegen gereduceerd tarief aangeboden. Ook kan een bedrijfsverzorgingsdienst echter uitkomst bieden bij vakanties of piekperiodes op het bedrijf of bij specialistische werkzaamheden: "gezond" werk (tegen normaal tarief).

Een andere mogelijkheid is het inschakelen van een combi-werker via deze dienst. Dit zijn werkers, in dienst van de bedrijfsverzorging, waarvoor verschillende (tijdelijke) part-time banen op land- en tuinbouwbedrijven gecombineerd zijn tot een volledige baan. Het betreft hier een initiatief van werkgevers en werknemers in de agrarische sector om werkzoekenden via een tijdelijke baan werkervaring te laten opdoen. Het combineren van part-time functies tot een volledige baan wordt gedaan door de CVAD onder medeverantwoording van de Stichting Agrarische Projecten (STAP). Volgens een vooraf aangegane verplichting kunnen de leden van de bedrijfsverzorgingsdienst een combi-werker voor één of meer dagen inschakelen.

De bedrijfsverzorgingsdienst in het RBA-gebied Arnhem telde eind 1992 ongeveer 4230 leden. Onder de leden kunnen zich ook bedrijven bevinden kleiner dan 20 nge die bij dit onderzoek buiten beschouwing zijn gelaten. Naar verwachting is dit aantal echter niet groot. Gemiddeld maakte in 1992 een zesde deel van de leden gebruik van de bedrijfsverzorgingsdienst in verband met ziekte of een ongeval. Voor "gezond" werk maakte circa een kwart gebruik van de diensten van de bedrijfsverzorging.

Het aantal in 1992 gewerkte uren op land- en tuinbouwbedrijven door "gewone" bedrijfsverzorgers bedraagt ruim 159.000. Dit komt neer op circa 19.880 volledige dagen. Ruim de helft (58%) van de gewerkte tijd was wegens ziekte of ongeval, het overige deel van de tijd betreft "gezond" werk. Een kleiner aantal uren is gewerkt door combi-werkers: totaal bijna 47.000 uur, circa 5.860 volledige dagen.

Bedrijfsverzorgers worden op diverse bedrijfstypen ingeschakeld. Dit is zeker het geval wanneer het ziekte of een ongeval betreft. Voor deels het "gezond" werk en het werk dat verricht wordt door combi-werkers geldt, dat dit vooral in de veehouderij plaatsvindt (gezien het veel grotere aantal bedrijven). Van het totaal aantal gewerkte dagen van bijna 25.750 door bedrijfsverzorgers en combi-werkers is dus een belangrijk deel voor rekening van de rundveehouderij- en intensieve veehouderijbedrijven.

4.3 Verwachte ontwikkelingen

De behoefte aan arbeidskrachten is afhankelijk van een aantal factoren. De behoefte kan enerzijds toenemen door vergroting

van het bedrijf, waardoor de produktie wordt uitgebreid. Verder kunnen nieuwe teelten/produkten om meer arbeid vragen. De bestaande teelten kunnen tevens arbeidsintensiever worden, bijvoorbeeld door een hogere plantdichtheid of milieu-eisen. Anderzijds kan de arbeidsbehoefte ook afnemen, bijvoorbeeld door verkleining van het bedrijf, een extensievere bedrijfsvoering of een toename in de mechanisatiegraad.

Wat zijn de verwachtingen van agrariërs in het RBA-gebied Arnhem wat betreft de arbeidsbehoefte op het bedrijf voor de komende twee jaar (1993/1994)? Op de meeste bedrijven (circa 75%) verwacht men dat er in de komende twee jaar niets zal veranderen in de totale arbeidsbehoefte op het bedrijf. Circa 9% denkt dat deze toe zal nemen en circa 12% denkt dat deze af zal nemen. Ongeveer 4% verkeert hierover nog in onzekerheid.

Tussen de verschillende bedrijfstypen zijn verschillen waar te nemen wat betreft de verwachtingen. In de rundveehouderij geeft het grootste aandeel bedrijfshoofden duidelijk te kennen dat de arbeidsbehoefte waarschijnlijk onveranderd zal blijven, terwijl dit aandeel in de opengrondstuinbouw het kleinste is. Opvallend is de grote onzekerheid in de laatstgenoemde sector over wat de toekomst zal brengen (tabel 4.20).

Tabel 4.20 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 verandering verwacht in de arbeidsbehoefte per bedrijfstype

Bedrijfstype	Nee	Ja		Weet het niet	Totaal (N)
		meer	minder		
Rundveehouderij	81	7	10	2	100 (3205)
Intensieve veehouderij	61	13	16	10	100 (780)
Glastuinbouw	61	17	20	1	100 (360)
Opengrondstuinbouw	58	10	18	14	100 (235)
Akkerbouw/Gemengd	72	16	6	6	100 (300)
Alle bedrijfstypen	75	9	12	4	100 (4880)

Op de bedrijven waar naast het vaste personeel ook nog ander personeel werkzaam is, neemt de arbeidsbehoefte naar verwachting vaker toe of af dan op de andere bedrijven (tabel 4.21).

In het vervolg zullen de bedrijven in Arnhem worden opgesplitst in drie groepen: bedrijven met een verwachte gelijkblijvende arbeidsbehoefte, bedrijven met een verwachte toenemende en bedrijven met een verwachte afnemende arbeidsbehoefte. Per onderscheiden groep wordt gekeken in hoeverre er verschuivingen plaatsvinden in de arbeidsbezetting. Stagiaires worden daarbij tot het los personeel gerekend.

Tabel 4.21 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 een gelijke of veranderende arbeidsbehoefte verwacht naar type arbeidsbezetting

Type arbeidsbezetting	Gelijke arbeidsbehoefte	Toename arbeidsbehoefte	Afname arbeidsbehoefte	Weet het niet	Totaal (N)
- Gezinsarbeid	78	8	11	4	100 (3110)
- Gezinsarbeid + vast personeel	76	13	3	8	100 (335)
- Gezinsarbeid + vast + tijd. personeel *)	50	18	29	-	100 (400)
- Gezinsarbeid + tijdelijk personeel *)	75	11	10	3	100 (1035)
Alle typen	75	9	12	4	100 (4880)

*) Los personeel (inclusief stagiaires) en/of gelegenheidsarbeid.

Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte

In de periode 1993/1994 blijft op 3640 bedrijven de totale arbeidsbehoefte volgens verwachting constant. Hiertoe behoren 2595 rundveehouderij-, 475 intensieve veehouderij-, 220 glastuinbouw-, 215 akkerbouw/gemengde en 135 opengrondstuinbouwbedrijven. Op het merendeel (66%) van deze bedrijven werken alleen gezinsarbeidskrachten.

Op het grootste deel van de bedrijven treden er de komende twee jaar geen verschuivingen op in de arbeidsbezetting. Op 16% verandert de inzet van de gezinsarbeid. Op 12% van de bedrijven neemt deze af. Het gaat hierbij in een klein aantal gevallen om bedrijven waarvan het hoofd betaald werk buiten het agrarisch bedrijf gaat verrichten. Op 4% van de bedrijven neemt de inzet van gezinsarbeid naar verwachting toe. Dit wordt waarschijnlijk veroorzaakt door het mee gaan werken van de beoogde opvolger, al dan niet in een maatschap of firma.

De categorieën vreemde arbeidskrachten zullen maar op een klein percentage (3% of minder) van de bedrijven met een gelijkblijvende totale arbeidsbehoefte in aantal veranderen. Wat betreft alle categorieën personeel resulteert dit per saldo in een kleine toename van het aantal. De te verwachten netto-groei van het vast personeel bedraagt ongeveer 20 personen, die van los personeel ongeveer 30 personen, en die van het gelegenheidswerk ongeveer 40 personen.

Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte

In de periode 1993/1994 neemt volgens de verwachtingen op 460 bedrijven de arbeidsbehoefte toe. Hiertoe behoren 225 rundveehouderij-, 100 intensieve veehouderij-, 60 glastuinbouw-, 50 akkerbouw/gemengde en 25 opengrondsgroentebedrijven. Op de helft van deze bedrijven werken alleen gezinsarbeidskrachten.

Op de 460 bedrijven met een verwachte toenemende arbeidsbehoefte wordt als reden voor deze toename in de helft van de gevallen bedrijfsvergroting genoemd. Daar is vooral sprake van in de glastuinbouw en de veehouderijsectoren (tabel 4.22).

De inzet van de gezinsarbeid neemt op ruim 20% van deze bedrijven toe. Op 7% van de bedrijven is een afname te constateren.

Tabel 4.22 Percentage bedrijfshoofden naar reden van de toename van de arbeidsbehoefte in 1993/1994 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Vergroting	Intensivering	Anders	Totaal (N)
Rundveehouderij	57	-	43	100 (225)
Intensieve veeh.	50	20	30	100 (100)
Glastuinbouw	69	31	-	100 (60)
Opengrondstuinbouw	21	58	21	100 (25)
Akkerbouw/Gemengd	-	75	25	100 (50)
Alle bedrijfstypen	49	19	31	100 (460)

Ten aanzien van de vreemde arbeid is op de bedrijven met een groeiende arbeidsbehoefte in alle categorieën per saldo een toename van het aantal benodigde personen te verwachten. Vaste personeelsleden zijn er waarschijnlijk ongeveer 70 meer nodig, losse arbeidskrachten 5 en gelegenhedswerkers ruim 200. Bovendien wil men op een kleine 200 bedrijven de komende jaren meer gebruik gaan maken van de (machinale) loonwerker.

Concluderend kan worden gesteld dat in de groeiende arbeidsbehoefte van de hier behandelde bedrijven wordt voorzien zowel door extra inzet van gezinsarbeid als door meer gebruik te maken van vreemde arbeid.

Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte

In de periode 1993/1994 neemt volgens de verwachtingen op 575 bedrijven de arbeidsbehoefte af. Hiertoe behoren 320 rundveehouderij-, 120 intensieve veehouderij-, 70 glastuinbouw-, 20 akkerbouw/gemengde en 45 opengrondstuinbouwbedrijven. Op 60% van deze bedrijven werken alleen gezinsarbeidskrachten.

Op de 575 bedrijven met een verwachte afnemende arbeidsbehoefte wordt als reden voor deze afname in bijna 40% van de gevallen verkleining, opheffing of afbouwen van het bedrijf genoemd. Op een derde van de bedrijven is mechanisatie de oorzaak voor een verminderde vraag naar arbeid. Dit laatste speelt het sterkste in de intensieve veehouderij (tabel 4.23).

Tabel 4.23 *Percentage bedrijfshoofden naar door hen genoemde reden voor afname arbeidsbehoefte in 1993/1994 per bedrijfstype*

Bedrijfstype	Verkleining /opheffing/ afbouwen bedrijf	Extensivering	Mechanisatie	Anders	Totaal (N)
Rundveehouderij	40	10	30	20	100 (320)
Intensieve veeh.	25	-	59	17	100 (120)
Glastuinbouw	40	26	19	14	100 (70)
Opengrondstuinbouw	45	21	-	33	100 (45)
Akkerbouw/Gemengd	100	-	-	-	100 (20)
Alle bedrijfstypen	39	11	32	19	100 (575)

Op ruim de helft van de 575 bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte zal de inzet van gezinsarbeid waarschijnlijk verminderen. Een grotere inzet van gezinsarbeid wordt maar op één procent van de bedrijven verwacht, op de rest van de bedrijven blijft deze gelijk. Van de categorieën vreemde arbeidskrachten nemen vooral de vaste krachten in aantal af. Per saldo gaat het om een vermindering met ongeveer 90 personen. De netto-afname van de losse arbeid bedraagt 15 personen en die van het gelegenheidswerk 40 personen. Het machinaal loonwerk neemt per saldo toe. De algemene conclusie kan derhalve luiden dat de arbeidsinput bij de hier besproken bedrijven vooral verminderd zal worden door het inzetten van minder gezinsarbeid en vast personeel.

Alle bedrijven

Hoe groot is de komende twee jaar de totale extra vraag naar personeel op land- en tuinbouwbedrijven in Arnhem? Per categorie vreemde arbeidskrachten is dit nagegaan voor alle bedrijven.

In zijn totaliteit is de komende twee jaar behoefte aan circa 115 vaste krachten meer op in totaal circa 85 bedrijven. De vraag naar vaste krachten betreft 9% van het huidige vaste personeelsbestand (vergelijk met huidige aantal vaste krachten

van 1295 op 735 bedrijven). Voor een vijfde van dit gevraagde extra aantal wordt geen specifieke opleiding gevraagd. Voor zover wel een bepaalde opleiding nodig wordt geacht, wil men het vaakst een MAO'er (40%) en ook zeer frequent een LAO'er (35%). De meest genoemde wervingskanalen zijn (in afnemende volgorde van belangrijkheid): advertenties en scholen, arbeidsbureau, reeds werkenden, en familie en kennissen (tabel 4.24).

Tabel 4.24 Procentueel aandeel van toekomstige (in 1993/1994) wervingskanalen bij de werving van vast personeel

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	11
- Scholen	28
- Advertenties	28
- Al op het bedrijf werkzamen	16
- Arbeidsbureau	17
- Overig	-

Van de 85 bedrijfshoofden die meer vast personeel willen verwachten er 40 problemen bij de werving. Het punt is vooral dat men denkt geen geschikte mensen te kunnen krijgen. Verder verkeren een klein aantal daarover in onzekerheid.

De behoefte aan los personeel bedraagt in totaliteit de komende twee jaar circa 160 personen op in totaal 140 bedrijven. De vraag naar extra los personeel betreft circa 8% van het huidige "losse" bestand (vergelijk met huidige aantal losse krachten van 1905, inclusief stagiaires). Voor een vijfde van de gevraagde extra losse personeelsleden wordt geen specifieke opleiding gevraagd. Voor ongeveer een derde van het personeel wil men MAO (waarschijnlijk studenten) en voor een kwart LAO. Verreweg de meest genoemde wervingskanalen zijn familie en kennissen en scholen. Het arbeidsbureau wordt voor deze categorie personeel

Tabel 4.25 Procentueel aandeel van toekomstige (in 1993/1994) wervingskanalen bij de werving van los personeel

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	47
- Scholen	38
- Advertenties	11
- Uitzendbureau	5
- Overig	-

in het geheel niet genoemd (tabel 4.25). Problemen bij de werving worden niet verwacht. Op circa 10% van de bedrijven verkeert men hierover in onzekerheid.

Het gevraagde aantal gelegenhedswerkers voor de komende twee jaar bedraagt 330 personen op ruim 90 bedrijven. Deze vraag betreft 8% van het huidige bestand (vergelijk met huidige aantal gelegenhedswerkers van 3960 op 820 bedrijven). Men wil deze vooral gaan werven via familie en kennissen of het plaatsen van advertenties (tabel 4.26).

Tabel 4.26 Procentueel aandeel van toekomstige (in 1993/1994) wervingskanalen bij de werving van gelegenhedswerkers

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	42
- Scholen	6
- Advertenties	40
- Arbeidsbureau	12
- Overig	-

Van de ruim 90 bedrijfshoofden die meer gelegenhedswerkers in dienst willen gaan nemen, verwachten er 35 - vaak grote - problemen bij de werving. Op ongeveer 10 bedrijven verkeert men hierover in onzekerheid.

Behalve een verwachte toename in het aantal personeelsleden wordt op een aantal bedrijven ook een afname verwacht. In zijn totaliteit betreft dit een afname van het aantal vaste met 110, het aantal losse met 130 en het aantal gelegenhedswerkers met 190. Voor alle categorieën, vooral voor gelegenhedswerkers, geldt dat de toename van het aantal personeelsleden wat groter is dan de afname. Per bedrijfstype verschilt dat enigszins (tabel 4.27). Uit de tabel blijkt dat de vraag naar vaste personeelsleden het grootst is in de glastuinbouw, de vraag naar los personeel het grootst in de rundveehouderij en de vraag naar gelegenhedswerkers het grootst in de opengrondstuinbouw en op akkerbouw-/gemengde bedrijven.

Een deel van het aantal personeelsleden dat de komende twee jaar verdwijnt op de land- en tuinbouwbedrijven zal naar verwachting weer als aanbieder op de arbeidsmarkt komen. Hiermee kan wellicht een aantal arbeidsplaatsen worden opgevuld. Gezien de naar verwachting geringe mobiliteit tussen de verschillende bedrijfstypen (personeel afkomstig van een veehouderijbedrijf zal niet zo makkelijk overstappen naar een tuinbouwbedrijf) en tussen de verschillende categorieën personeelsleden ("vrijkomen-

Tabel 4.27 Toename/afname behoefte aan personeel in 1993/1994 in aantallen personen per bedrijfstype (aantallen bedrijven)

	Vast personeel		Los personeel		Gelegenheidswerkers	
	toename	afname	toename	afname	toename	afname
Rundvee	- (-)	30 (30)	95 (95)	30 (30)	- (-)	- (-)
Int.vee	30 (30)	30 (20)	10 (10)	- (-)	30 (30)	- (-)
Glastb.	70 (40)	30 (15)	25 (15)	100 (30)	20 (10)	60 (15)
Opgrtb.	15 (15)	<10 (<10)	- (-)	- (-)	80 (25)	10 (<10)
Akk/gem	- (-)	10 (10)	30 (20)	- (-)	200 (25)	120 (<10)
Alle typen	115 (85)	110 (85)	160(140)	130 (60)	330 (90)	190 (25)

de" gelegenheidswerkers zullen nauwelijks in de behoefte aan vast personeel kunnen voorzien) zal het aanbod maar een beperkt deel van de vraag kunnen oplossen. Bovendien speelt de afstand een belangrijke rol en de reden waarom personeel is afgevoerd: willen en kunnen zij nog wel arbeid verrichten in de land- en tuinbouw?

Verder kan een deel van de vraag naar personeel de komende twee jaar misschien worden opgevuld vanuit aanwezige "overcapaciteit" aan gezinsarbeid op de bedrijven. In de enquête zijn gegevens verzameld over bedrijfshoofden met plannen om betaald werk buiten het eigen agrarisch bedrijf te gaan verrichten. In totaal zijn er 100 bedrijfshoofden met zulke plannen, circa 30 hebben dit nog in overweging. Van de genoemde 100 bedrijfshoofden, die vooral afkomstig zijn van veehouderijbedrijven, geven er ongeveer 40 (42%) aan, dat zij in loondienst op een agrarisch bedrijf willen gaan werken. Dit zijn mogelijk voor een deel degenen die in de vraag naar personeel kunnen voorzien. De overige bedrijfshoofden zeggen in loondienst te willen gaan op een niet-agrarisch bedrijf (10%) of geven te kennen zelfstandig niet-agrariër te willen worden (32%). De rest weet het nog niet (zeker).

De behoefte aan personeel neemt volgens de verwachtingen de komende twee jaar toe. Wat gebeurt er met de inzet van de loonwerker en bedrijfsverzorgingsdienst? In totaliteit verwacht men op ruim 1000 bedrijven (ruim 20%) een toename in het machinaal loonwerk. Op 365 bedrijven (ruim 7%) verwacht men een afname. In het handmatig loonwerk verandert naar men aanneemt nauwelijks iets. Een afname wordt nauwelijks verwacht.

De inzet van de loonwerker op land- en tuinbouwbedrijven zal dus over het algemeen wat toenemen. De inzet van personeel via de bedrijfsverzorgingsdienst zal de komende twee jaar naar verwachting gelijk blijven.

Ontwikkelingen na 1994

Wat de verwachtingen zijn van de agrariërs in RBA Arnhem op langere termijn (na 1994) is in de enquête niet gevraagd. Wel is daar iets over te zeggen via het ruimtelijk beleid (zie ook hoofdstuk 8, de slotbeschouwing). In het kader van de Vierde Nota Ruimtelijke Ordening is Arnhem-Nijmegen aangewezen als stedelijk knooppunt. Op de noordelijke Waaloever tegenover Nijmegen moet een nieuw stadsdeel worden ontwikkeld. Als gevolg hiervan zal een gedeelte van de glastuinbouw mogelijk verplaatst moeten worden. Enkele bedrijven zullen hierdoor mogelijk verdwijnen. De meeste glastuinbouwbedrijven zullen echter naar verwachting verplaatst worden, zodat dit geen verlies aan werkgelegenheid op zal leveren. Bovendien wordt mogelijk 700 ha "nieuwe" tuinbouwlocatie gecreëerd. Wanneer dit plan doorgang vindt, zal de arbeidsbehoefte daardoor waarschijnlijk toenemen wat vooral voor dit RBA zal gelden.

Verder speelt voor een klein deel van het RBA-gebied Arnhem het ruimtelijk beleid ten aanzien van de Gelderse Vallei een rol. In het ROM-gebied de Gelderse Vallei moeten natuur en landbouw gescheiden worden en moet er bovendien grond worden vrijgemaakt voor natuurontwikkeling. Het gaat hierbij om circa 1000 ha die door landbouwers moet worden "geleverd". Dit betekent dat een aantal agrariërs het bedrijf moet beëindigen of voortzetten als nevenberoepsbedrijf. Het aantal bedrijfshoofden dat op zoek zal gaan naar aanvullende inkomsten buiten het bedrijf zal toenemen. Dit geldt vooral voor RBA de Veluwe, maar het kan mogelijk ook invloed hebben op de overcapaciteit aan gezinsarbeid in dit RBA.

4.4 Conclusies

A. Verschillen in arbeidsbehoefte en -voorziening in RBA-gebied Arnhem per bedrijfstype

Rundveehouderij

De rundveehouderijbedrijven (66% van alle bedrijven) zijn over het algemeen vrij klein van omvang (in nge) in vergelijking tot de andere bedrijven in RBA-gebied Arnhem. Vaak kan hier worden volstaan met de inzet van gezinsarbeidskrachten (op 72% van de bedrijven). Personeel wordt weinig ingeschakeld: het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 5%.

Op 10% van de rundveebedrijven wordt vast personeel ingezet om in de jaarrond arbeidsbehoefte (vooral op grotere bedrijven) te voorzien. Behalve een jaarrond arbeidsbehoefte zijn er ook piekmaanden in de arbeidsbehoefte. Op dit type bedrijven zijn dit vooral de maanden mei en juni in verband met de ruwvoerwinning. Voor de grotere drukte in deze maanden wordt deels tijdelijk personeel aangetrokken. De drukte wordt verder vooral opgelost door de aanwezige gezinsarbeidskrachten en vaste personeelsleden. Daarnaast wordt de loonwerker in deze periode veelvuldig ingeschakeld. Het tijdelijk personeel werkt vooral in de zomermaanden en het najaar. Gelegenheidswerkers worden op 14% van de bedrijven ingezet, los personeel op slechts 2%. Verder leveren met name bedrijfsverzorgers en in mindere mate stagiaires een aandeel in het benodigde arbeidsvolume.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 81% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit wat vaker een af- dan een toename.

Intensieve veehouderij

De intensieve veehouderijbedrijven (16% van alle bedrijven) zijn over het algemeen ook vrij klein qua omvang. Net als bij de rundveehouderijbedrijven kan hier vaak worden volstaan met de inzet van gezinsarbeidskrachten (64%) en hoeft geen personeel te worden ingeschakeld. Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 15%.

Op de grotere bedrijven wordt vooral vast personeel ingezet (21%) om in de jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien. De meeste intensieve veehouderijbedrijven kennen geen piekmaanden in de arbeidsbehoefte. Tijdelijk personeel komt daarom weinig voor. Op 5% van de bedrijven werken losse personeelsleden en op 3% gelegenheidswerkers. Verder leveren de loonwerker, de bedrijfsverzorging en eventueel stagiaires een aandeel in het benodigde arbeidsvolume.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 61% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit wat vaker een toe- dan een afname.

Glastuinbouw

In de glastuinbouw (7% van alle bedrijven) komen, vergeleken met de andere typen, de meeste grote bedrijven voor. Gezinsarbeid is daar vaak niet voldoende om in de arbeidsbehoefte te voorzien. Daarom worden op veel bedrijven (65%) ook vreemde arbeidskrachten ingeschakeld. Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 45%.

Op 39% van de glastuinbouwbedrijven wordt vast personeel ingezet om in de grote jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien. Verder zijn er enkele piekmaanden in de arbeidsbehoefte te onderscheiden: vooral in de maanden april, mei en juni met een topdrukke in de maand mei. Deze drukke wordt vooral opgelost met de aanwezige jaarrond arbeid zowel vanuit het gezin als vanuit het vaste personeelsbestand. Tijdelijk personeel wordt in deze drukke periode nauwelijks extra ingezet. Gelegenheidswerkers (op 35% van de bedrijven) en los personeel (21%) werken gedurende het hele jaar op deze bedrijven. De loonwerker speelt op dit type nauwelijks een rol in de arbeidsvoorziening. Aanwezige stagiaires leveren verder ook een kleine bijdrage aan het benodigde arbeidsvolume.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 61% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit wat vaker een af- dan een toename.

Opengrondstuinbouw

Ook op de opengrondstuinbouwbedrijven (5% van alle bedrijven) is gezinsarbeid alleen vaak niet voldoende om in de benodigde arbeid op de bedrijven te voorzien. Op 80% van de bedrijven worden vreemde arbeidskrachten ingezet. Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 40%.

Vast personeel, om in de jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien, komt op 26% van de bedrijven voor. In de arbeidsbehoefte komen verder ook piekmaanden voor: vooral in het najaar in de maanden september en oktober. Deze worden vooral veroorzaakt door de oogst van het fruit. Voor de drukke in de piekmaanden is tijdelijk personeel van groot belang. Vooral gelegenheidswerkers worden dan op grote schaal ingezet (op 52% van de bedrijven). Verder wordt op 32% van de bedrijven los personeel ingeschakeld. De loonwerker speelt maar een kleine rol in het benodigde arbeidsvolume. Hetzelfde geldt voor stagiaires.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 58% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit vaker een af- dan een toename.

Akkerbouw- en gemengde bedrijven

Het laatste bedrijfstype betreft de akkerbouw- en de gemengde bedrijven (6% van alle bedrijven). Hier worden op 56% van de bedrijven vreemde arbeidskrachten ingeschakeld. Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 25%.

Vast personeel komt op 18% van de bedrijven voor om in de jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien. In de arbeidsbehoefte zijn verder enkele piekmaanden te onderscheiden: in het voorjaar in april (zaai- en plantperiode) en in het najaar vooral in september en oktober (oogstperiode). De loonwerker levert een belangrijk aandeel in het verrichten van de benodigde werkzaamheden in deze drukke periode. Het aanwezige tijdelijke personeel is vooral 's zomers werkzaam op deze bedrijven en levert maar deels, alleen in het najaar, een kleine bijdrage aan het werk in de "echte" piekmaanden. Gelegenheidsarbeid komt van het tijdelijk personeel het meest voor (op 34% van de bedrijven), los personeel wat minder (14%). Verder leveren op deze bedrijven stagiaires een klein aandeel in het benodigde arbeidsvolume.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 72% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit vaker een toe- dan een afname.

B. Aandachtspunten 1992

- Bijna vier van de tien land- en tuinbouwbedrijven hebben personeel en zijn dus voor een deel van de arbeidsvoorziening afhankelijk van de arbeidsmarkt. Dit cijfer is het hoogst in de tuinbouw: in de glastuinbouw is dit 65%, in de opengrondstuinbouw 80%.
- De verhouding tussen vast en tijdelijk personeel verschilt per bedrijfstype en per periode (zie figuur 4.2 arbeidsfilm personeel). Veranderingen in het arbeidsvolume gedurende het jaar worden grotendeels veroorzaakt door een gewijzigde inzet van gelegheidswerkers.
- In 1992 hebben zich enige problemen voorgedaan bij de personeelsvoorziening. De problemen hadden betrekking op: het slechts met (veel) moeite kunnen krijgen van het betreffende personeel en het niet kunnen krijgen van het gewenste aantal personeelsleden. Deze problemen hebben zich vooral voorgedaan bij vast personeel en gelegheidsarbeid.

Vast personeel

- 50 bedrijven (7% van de bedrijven met vast personeel) hadden problemen bij de arbeidsvoorziening. Dit waren vooral intensieve veehouderij- en tuinbouwbedrijven. De problemen varieerden van meerdere keren moeten werven tot het niet kunnen krijgen van geschikt personeel.

- De meest gewenste opleiding voor deze categorie personeel is MAO (vooral op veehouderijbedrijven). Soms vindt men ook LAO voldoende (vooral op tuinbouwbedrijven). In de praktijk is een eventueel verschil tussen gewenste en werkelijke opleiding geen groot knelpunt: bij een goede motivatie zijn de meeste werkzaamheden aan te leren.

- Circa 70% van het vast personeel is jonger dan 30 jaar. Er werken dus relatief weinig ouderen, mogelijk vanwege een hoge uitstroom van werknemers op wat oudere leeftijd of vanwege een hoge instroom in de afgelopen tien jaar.

- Opvallend is dat bij de werving van vast personeel maar weinig van het arbeidsbureau gebruik gemaakt wordt. Vaak worden informele wervingskanalen gehanteerd.

Los personeel

- Betrekkelijk weinig bedrijven (circa 20) hadden problemen op dit gebied (= 7% van de bedrijven met los personeel).

- Ook hier geldt dat het arbeidsbureau maar weinig wordt ingeschakeld en dat vaker informele kanalen worden gehanteerd.

- Een agrarische opleiding wordt voor het los personeel maar weinig gewenst. De leeftijd ligt net als bij vast personeel laag.

- Het arbeidsvolume van los personeel is vrij klein en redelijk constant gedurende het jaar.

Gelegenheidsarbeid

- circa 65 bedrijven hadden problemen op dit gebied (8% van de bedrijven met gelegenhedswerkers): meest opengrondstuinbouwbedrijven (onder andere fruitteelt). De ondervonden problemen hadden met name betrekking op het met veel moeite kunnen krijgen van de "geschikte" gelegenhedswerkers.

- Als wervingskanalen zijn het meest de familie- en kennisgeving gebruikt.

C. Aandachtspunten 1993/1994

Toename vraag naar personeel

- De behoefte aan nieuw of extra personeel in de komende twee jaar is voor alle categorieën (vooral voor gelegenheidsarbeid) groter dan de afname.
- 85 bedrijven willen extra vast personeel. Het gaat om in totaal 115 personen (waarvan het grootste aantal op glastuinbouwbedrijven).
- 140 bedrijven willen extra los personeel (incl. stagiaires). In totaal gaat het om 160 personen: waarvan de meeste in de rundveehouderij.
- 90 bedrijven willen extra gelegenheidswerkers. Het gaat om in totaal 330 personen: waarvan de meeste op akkerbouw-/gemengde bedrijven en opengrondstuinbouwbedrijven.
- De problemen die verwacht worden bij de werving van dit extra personeel zijn naar soort arbeid ongeveer hetzelfde als in 1992 (problemen met vast personeel en gelegenheidsarbeid, nauwelijks problemen met los personeel).

Afname vraag naar personeel/gezinsarbeid

- Er zijn ook bedrijven waar personeel verdwijnt. In totaal gaat het om 110 vaste arbeidskrachten, 130 losse en 190 gelegenheidswerkers.
- De afvloeiers kunnen misschien ingezet worden - als zij dat willen en voor zover het om een "actieve" leeftijdsgroep gaat - om te voldoen aan een deel van de extra vraag naar personeel. In ieder geval zullen zij zeer waarschijnlijk graag hulp willen bij het zoeken van een nieuwe baan.
- Datzelfde geldt voor de bedrijfshoofden die werk buiten het eigen bedrijf willen gaan zoeken. Het gaat om 100 personen (2% van de bedrijfshoofden), vooral op veehouderijbedrijven. Daarnaast zijn er nog eens 30 die over deze kwestie dubben.
- De bedrijfshoofden met plannen om buiten het eigen bedrijf te gaan werken willen niet allemaal in loondienst op een agrarisch bedrijf; in totaal zijn er ongeveer 40 die dit willen.
- Alles overziend geldt dat in de vraag naar extra personeel maar voor een deel kan worden voorzien vanuit vrijkomend personeel (op bedrijven met afname personeel) en overcapaciteit aan gezinsarbeid (bedrijfshoofden die buiten bedrijf willen gaan werken).

5. ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN RBA-GEBIED NIJMEGEN/RIVIERENLAND

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de gegevens gepresenteerd over de werkgelegenheidssituatie op de (primaire) land- en tuinbouwbedrijven in het RBA-gebied Nijmegen/Rivierenland 1) (zie ook figuur 1.1). Het gaat hierbij alleen om het werk dat plaatsvindt in het kader van de agrarische produktie op het eigen bedrijf (inclusief de verkoop van eigen produkten aan huis). Alle andere activiteiten zijn buiten beschouwing gelaten; onder andere de handel in produkten (geen eigen produkten) en diensten zoals bijvoorbeeld tuinaanleg of loonwerk.

In paragraaf 5.2 wordt de huidige (1992) situatie besproken wat de arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening betreft. Eerst wordt ingegaan op enkele kenmerken van de agrarische bedrijven in Nijmegen (5.2.1), vervolgens komt de aard van de arbeidsbehoefte aan de orde (5.2.2). Op de manier waarop in de behoefte wordt voorzien (met name de inzet van gezins- en verschillende categorieën vreemde arbeidskrachten) en eventueel daarbij optredende knelpunten, wordt in 5.2.3 uitgebreid ingegaan. De voor de komende twee jaar (1993 en 1994) te verwachten ontwikkelingen volgens de respondenten, komen in paragraaf 5.3 aan bod. Afgesloten wordt met de conclusies (5.4).

5.2 Huidige situatie

5.2.1 Kenmerken van de bedrijven

In het RBA-gebied Nijmegen komen volgens de landbouwtelling van 1991 in totaal 2605 land- en tuinbouwbedrijven 2) voor - op een totaal van 4690 - met een minimale bedrijfsgrootte van 20 nge (circa 70 sbe). De rundveehouderij is in dit gebied het meest voorkomende bedrijfstype met een aandeel van bijna de helft (49%) van alle bedrijven. Van de runderen is het melkvee veruit de belangrijkste produktietak. Naast de rundveehouderij komen in het gebied 200 (8%) intensieve veehouderijbedrijven

-
- 1) In het vervolg zal dit gebied met Nijmegen worden aangeduid.
 - 2) Dit betreft persoonlijke ondernemingen, exclusief rustende agrariërs. In Nijmegen komen volgens de landbouwtelling circa 70 niet-persoonlijke ondernemingen met een minimale bedrijfsgrootte van 20 nge voor.

voor waaronder hoofdzakelijk varkenshouderijen (zowel mest- als fokvarkens) en leghennenbedrijven.

De tuinbouwsector in Nijmegen is verdeeld in glastuinbouw en opengrondstuinbouw. De 300 glastuinbouwbedrijven (11%) bestaan voor het merendeel uit glasbloemenbedrijven. Bij dit bedrijfstype komen de meeste grote bedrijven voor (tabel 5.1). Van de 600 opengrondstuinbouwbedrijven (24%) is fruitteelt de belangrijkste produktietak. Verder komen een aantal boomkwekerijen, vollegrondsgroente- en -bloemen en champignonteeltbedrijven voor bij dit bedrijfstype. Het totaal aantal akkerbouw- en gemengde bedrijven in Nijmegen bedraagt ruim 200 (8%).

Op zeven van de tien bedrijven is één bedrijfshoofd aanwezig. Op de rest van de bedrijven is er een meerhoofdige bedrijfsleiding. Bij een meerhoofdige bedrijfsleiding is praktisch altijd sprake van een maatschap of firma. In de meeste gevallen betreft dit een vader-zoonsamenwerking of een overeenkomst tussen echtgenoten.

Op ruim vier van de vijf (83%) bedrijven is het bedrijfshoofd agrariër zonder nevenberoep. Op nog geen vijfde deel van de bedrijven heeft het bedrijfshoofd betaald werk buiten het agrarisch bedrijf. Het merendeel van deze bedrijfshoofden is overwegend agrariër met een nevenberoep, de rest is niet-agrariër en heeft enige agrarische activiteiten. Zoals al eerder aangegeven wordt de werkgelegenheid die te maken heeft met activiteiten buiten het agrarisch bedrijf buiten beschouwing gelaten.

Tabel 5.1 Percentage bedrijven naar bedrijfsgrootte per bedrijfstype

Bedrijfstype	20-40 nge	40-70 nge	70-100 nge	100 nge en meer	Totaal (N)
Rundveehouderij	31	41	20	8	100 (1275)
Intensieve veehouderij	40	36	16	8	100 (205)
Glastuinbouw	25	29	18	28	100 (290)
Opengrondstuinbouw	38	34	16	12	100 (220)
Akkerbouw/Gemengde bedr.	44	32	12	12	100 (90)
Alle bedrijfstypen	34	37	18	11	100 (2605)

Bron: CBS-landbouwtelling 1991, LEI-DLO-bewerking.

5.2.2 Aard van de arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte kan worden onderscheiden in een jaarrond arbeidsbehoefte en een tijdelijke meer seizoenmatige behoefte gedurende één of meer betrekkelijk korte perioden per jaar. Of er gedurende het jaar "pieken" voorkomen in de arbeidsbehoefte

en in welke periode hangt sterk af van het bedrijfstype (figuur 5.1).

Op bijna negen van de tien bedrijven is sprake van dergelijke pieken gedurende één of meerdere maanden. Op ruim een tiende deel van de bedrijven kwamen in 1992 geen uitgesproken piekmaanden voor. Dit waren hoofdzakelijk intensieve veehouderijbedrijven. Deze bedrijven kennen een vrij gelijkmatige arbeidsbehoefte. Bij dit bedrijfstype kwamen op meer dan de helft van het aantal bedrijven geen piekmaanden voor, terwijl dit percentage bij de overige bedrijfstypen om en nabij het gemiddelde van 10% lag.

In de rundveehouderij lagen de piekmaanden vooral in de maanden mei en juni, wat verband houdt met de ruwvoederwinning. Op de akkerbouw/gemengde bedrijven lag de piek vooral in september en oktober in verband met het oogsten. In de glastuinbouw lag de drukke tijd vooral in de periode april tot en met september met een grote piek in de maand mei. Voor opengrondstuinbouwbedrijven ligt de drukke periode later in het jaar: vooral in de maanden september en oktober in verband met de fruitoogst.

Over het totaal gezien, is er in het RBA-gebied Nijmegen sprake van twee pieken in de arbeidsbehoefte. De grootste piek ligt in het voorjaar in de maanden mei en juni, die vooral wordt veroorzaakt door rundveehouderij- en glastuinbouwbedrijven. Een tweede, kleinere piek, ligt in de maanden september en oktober, vooral veroorzaakt door drukte in de opengrondstuinbouw (fruit) en de akkerbouw.

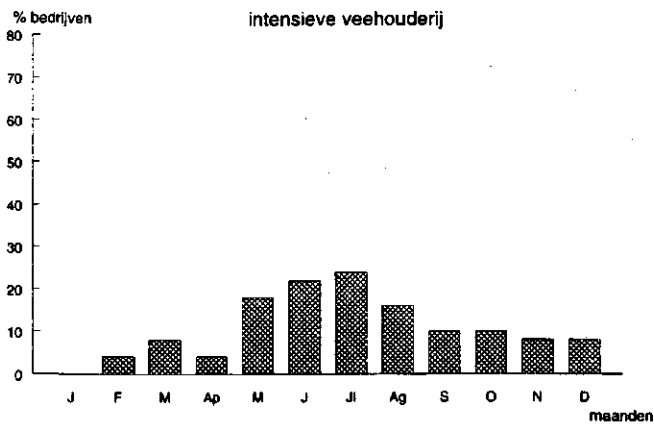
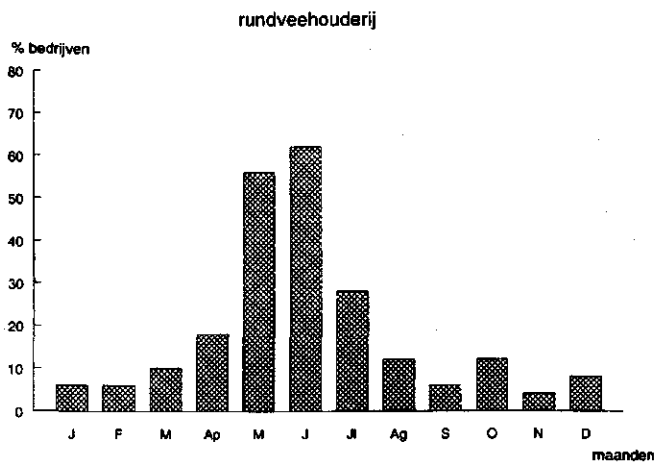
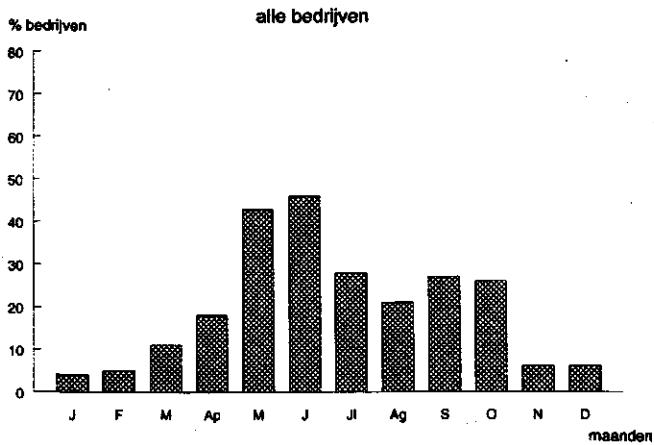
Op welke manier wordt nu in de jaarrond arbeidsbehoefte en de behoefte aan arbeid in "piekmaanden" op land- en tuinbouwbedrijven voorzien en welke problemen doen zich daarbij voor? Deze vragen komen in de volgende paragraaf aan de orde.

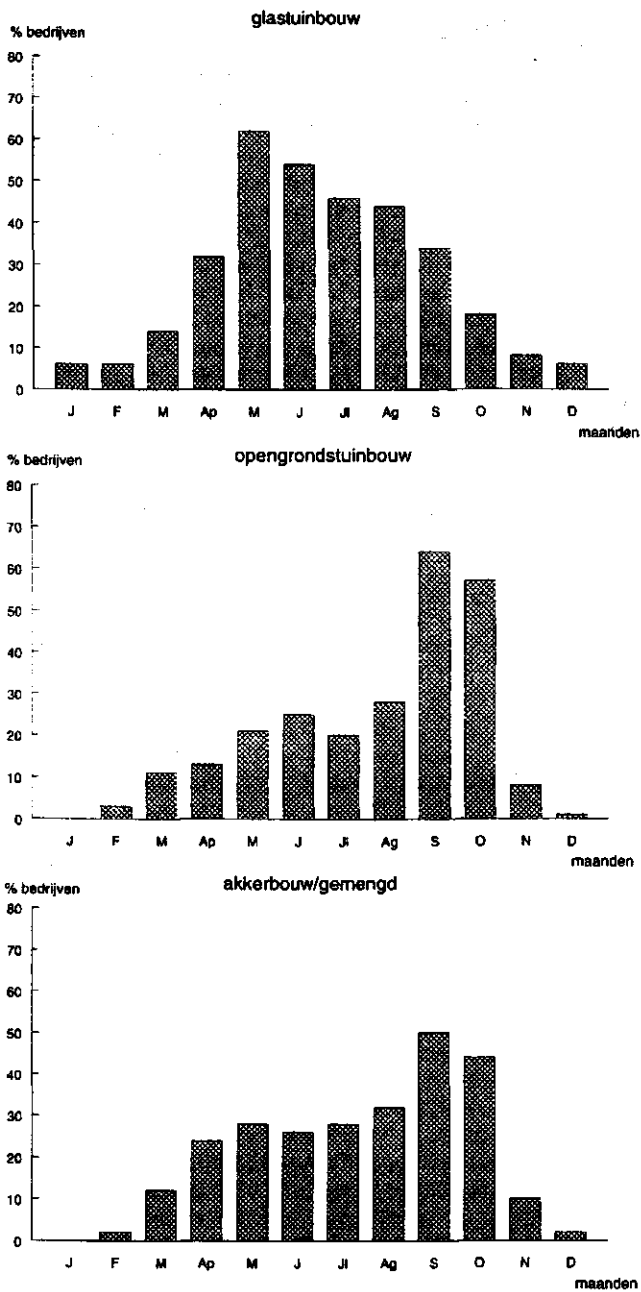
5.2.3 Arbeidsvoorziening en knelpunten

5.2.3.1 Gezinsarbeid

De arbeidsbezetting bestaat op minder dan de helft (44%) van de land- en tuinbouwbedrijven enkel uit gezinsarbeid. Op meer dan de helft van de bedrijven zijn vreemde arbeidskrachten werkzaam. Dit heeft onder andere te maken met het voorkomen van een flink aantal tuinbouwbedrijven in dit gebied. Tijdelijk werkzaam personeel (los personeel of gelegenheidsarbeid) naast gezinsarbeid is hierbij de meest voorkomende combinatie: op vier van de tien bedrijven (tabel 5.2).

In de tuinbouwsector, zowel in de glastuinbouw als opengrondstuinbouw, komt het vaakst vreemde arbeid voor. Het percentage bedrijven waar alleen gezinsarbeid wordt ingezet bedraagt daar slechts een kwart.





Figuur 5.1 Percentage bedrijven met piekmaanden in de arbeidsbehoefte in 1992 in RBA-gebied Nijmegen

Tabel 5.2 Percentage bedrijven naar arbeidsbezetting in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Gezins- arbeid + vast perso- neel	Gezins- arbeid + vast + tijd. perso- neel *)	Gezins- arbeid + tijd. perso- neel *)	Gezins- arbeid	Totaal (N)
Rundveehouderij	54	2	4	40	100 (1275)
Intensieve veeh.	68	4	10	17	100 (205)
Glastuinbouw	26	4	30	40	100 (290)
Opengrondstuinbouw	27	4	25	44	100 (615)
Akkerbouw/Gemengd	40	2	12	46	100 (220)
Alle bedrijfstypen	44	3	13	40	100 (2605)

*) Los personeel (inclusief stagiaires) en/of gelegenheidsarbeid.

Wat is nu de relatieve zwaarte van de inzet van de gezinsarbeid? Hiervoor is een berekening 1) gemaakt van het aandeel dat de gezinsarbeid inneemt in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en personeel (inclusief stagiaires). Dit aandeel bedraagt volgens deze berekening circa 90%. Per bedrijfstype verschilt dit echter. In de veehouderij is het aandeel gezinsarbeid in het arbeidsvolume hoger dan in de tuinbouw en op akkerbouw-/gemengde bedrijven. Zo bedraagt het aandeel in de glastuinbouw, opengrondstuinbouw en op akkerbouw-/gemengde bedrijven respectievelijk ongeveer 70%, 65% en 70% en in de rundvee- en intensieve veehouderij respectievelijk 90% en 85%.

De belangrijkste bron van arbeid op de land- en tuinbouwbedrijven zijn de gezinsarbeidskrachten. Op ruim vier van de tien bedrijven komen, zoals reeds gezegd, enkel gezinsarbeidskrachten voor. De bedrijfshoofden zijn de meest voorkomende gezinsarbeidskrachten. Zij verrichten over het algemeen van alle gezinsarbeidskrachten de meeste arbeid (werken meestal full-

- 1) Deze berekening sluit aan bij de berekening van de arbeidsfilm van personeel verderop in dit hoofdstuk. Uitgangspunt hierbij is dat voor een full-time werkende arbeidskracht 200 volledige werkdagen in een jaar gelden en voor een part-time werkende 100 dagen. Dit geldt voor de gezinsarbeidskrachten en het vast personeel. Het volume van het los personeel, de gelegenheidswerkers en de stagiaires is berekend op basis van het aantal opgegeven (volledige) werkdagen in de enquête.

time). Zij voeren meestal alle voorkomende werkzaamheden op het bedrijf uit gedurende het hele jaar.

Behalve de bedrijfshoofden zelf werken ook vaak echtgenotes mee: op bijna driekwart van alle bedrijven. In de glastuinbouw werken het vaakst echtgenotes mee, op akkerbouw- en gemengde bedrijven het minst. Hun werkzaamheden zijn vooral: dierverzorging, administratie en oogstwerkzaamheden. Zij doen dit werk meestal part-time (minder dan 40 uur per week) gedurende het hele jaar. In drukkere perioden (piekmaanden) werken zij vaak wat langer mee.

Verder leveren kinderen vaak een aandeel in het werk: op een derde deel van de bedrijven werken één of meerdere kinderen mee. Op opengrondstuinbouwbedrijven werken het vaakst kinderen mee, op glastuinbouwbedrijven het minst. Meestal doen zij dit part-time bijvoorbeeld in de weekenden en/of in hun vrije uren of vakanties. Zij werken vaak het hele jaar door mee of springen alleen in drukke perioden (gedurende de piekmaanden) in. Overige inwonende familieleden spelen een betrekkelijk kleine rol. Zij maken maar 3% uit van het totaal aantal gezinsarbeidskrachten (tabel 5.3).

Tabel 5.3 Procentuele verdeling van aantal meewerkende gezins- en familieleden in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Bedrijfs- hoofden *)	Echt- genotes	Kinderen	Inw. fam leden	Totaal (N)
Rundveehouderij	48	30	19	2	100 (3310)
Intensieve veeh.	47	31	20	2	100 (490)
Glastuinbouw	45	33	19	4	100 (830)
Opengrondstuinb.	43	25	28	5	100 (1960)
Akkerb./Gemengd	47	25	20	8	100 (535)
Alle bedrijfstypen	46	29	22	3	100 (7125)

*) Meewerkende vrouwen in een manvrouw-maatschap of -firma zijn gerekend bij echtgenotes.

Gemiddeld werken tussen de twee en drie gezinsarbeidskrachten op het bedrijf mee. Dit geldt vrijwel voor alle bedrijfstypen. Van het totaal aantal meewerkende gezinsleden werkt bijna de helft (47%) full-time, dat is 40 uur of meer per week. Dit zijn vooral bedrijfshoofden. Zij leveren dus een belangrijk aandeel in de jaarrond arbeidsbehoefte op de bedrijven.

Naar bedrijfs grootte vertoont de inzet van gezinsarbeid maar een beperkte variatie. Dit blijkt uit een nadere analyse van het verband tussen de meewerkende gezins- en familieleden en de bedrijfs grootte. Voor zover er enige variatie aanwezig is, wordt die veroorzaakt door extra inzet van echtgenotes en kinde-

ren. In drukkere perioden kunnen zij bijspringen. Dit bijspringen is echter vaak maar beperkt, gezien het gegeven dat boerinnen en tuindersvrouwen over het algemeen de zorg voor het huishouden en kleine kinderen hebben en ook steeds vaker buitenshuis werken (Blom en Hillebrand, 1992). Verder zitten kinderen over het algemeen langer op school, waardoor de mogelijkheid om mee te werken ook kleiner wordt.

Een kleine toename van de gezinsarbeid bij een toenemende bedrijfs grootte wordt ook veroorzaakt, door het voorkomen van maatschappen en firma's. Deze komen vooral op de middelgrote en grote bedrijven voor (Van den Hoek en Spierings, 1992). Bij deze rechtsvorm is sprake van meerdere bedrijfshoofden en over het algemeen dus ook meerdere gezinsleden.

Op de kleinere bedrijven kan het inspringen van de (aanwezige) echtgenote of kinderen ook een belangrijke bijdrage leveren in de benodigde arbeid. Op de grote bedrijven, voor de werkgelegenheid het belangrijkste, is vaak zoveel arbeid nodig dat het meewerken van gezins- en familieleden op het totaal benodigde arbeidsvolume maar een kleine bijdrage levert. Op de kleinere bedrijven kan het al dan niet meewerken van gezinsleden juist een heel verschil maken.

Wanneer de aanwezige gezinsarbeid al ten volle wordt benut en er toch nog behoefte is aan meer arbeid, moet naar andere wegen worden gezocht. Op de grotere bedrijven is hiervan het meest sprake. Het inschakelen van vast of tijdelijk personeel is dan een oplossing, afhankelijk van welke arbeidsbehoefte bestaat. In de volgende paragraaf wordt een uitgebreid overzicht gegeven van de mate waarin vreemde arbeid in 1992 op de land- en tuinbouwbedrijven in RBA-gebied Nijmegen is ingezet.

5.2.3.2 Vreemde arbeid

Vast personeel

Wanneer het hele jaar door een redelijk constante arbeidsbehoefte bestaat, biedt vast personeel uitkomst om in die behoefte te voorzien. Op 16% van alle land- en tuinbouwbedrijven had men in 1992 vast personeel in dienst. Dit verschilt sterk per bedrijfstype. In de tuinbouw, waar de meest arbeidsintensieve en grootste bedrijven voorkomen, is dit percentage hoger: van de glastuinbouwbedrijven had 34% en van de opengrondstuinbouwbedrijven had 29% vaste krachten in dienst. Bij de overige bedrijfstypen lag het percentage lager dan het gemiddelde cijfer (tabel 5.4).

In totaal gaat het bij het vast personeel om ruim 1.000 personen 1) waarvan twee derde full-time werkt en de rest part-

1) Op niet-persoonlijke ondernemingen werken volgens een globale schatting op basis van de bedrijfs grootte en het bedrijfstype 65 vaste krachten.

Tabel 5.4 Bedrijven met vast personeel en aantal vaste arbeidskrachten in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met vast personeel	Aantal bedrijven met vast personeel	Aantal vaste arbeidskrachten
Rundveehouderij (1275)	6	75	155
Intensieve veeh. (205)	14	30	45
Glastuinbouw (290)	34	100	205
Opengrondstuinb. (615)	29	180	510
Akkerb./Gemengd (220)	14	30	100
Alle bedr. typen (2605)	16	415	1015

time. Onder part-time wordt in dit geval minder dan 36 uur per week verstaan. De meeste vaste personeelsleden werken in de opengrondstuinbouw: de helft van het totaal aantal personen. Daarna volgt de glastuinbouw waar een vijfde deel van het totaal aantal werkt. Het kleinste aantal vaste krachten werkt op intensieve veehouderijbedrijven.

Het gemiddeld aantal personeelsleden per bedrijf is in de opengrondstuinbouw en op akkerbouw- en gemengde bedrijven het grootst. Van de bedrijven met vast personeel werken daar gemiddeld drie personen. In de personeelsomvang zit echter enige spreiding. Het aantal varieert van 1 persoon tot 10 personen en meer. Een aantal van 10 personen of meer komt alleen voor in de opengrondstuinbouw en op akkerbouw-/gemengde bedrijven (tabel 5.5).

Tabel 5.5 Procentuele verdeling bedrijven met vast personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992, per bedrijfstype

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	>=10	Totaal (N)
Rundveehouderij	67	33	-	-	100 (75)
Intensieve veeh.	57	43	-	-	100 (30)
Glastuinbouw	47	46	6	-	100 (100)
Opengrondstuinbouw	50	37	9	4	100 (180)
Akkerb./Gemengd	60	13	13	13	100 (30)
Alle bedrijfstypen	54	37	6	3	100(415)

Is er in het vaste personeelsbestand ten opzichte van het voorgaande jaar veel veranderd? Op het merendeel van de bedrijven met vast personeel is het aantal vaste krachten ten opzichte van 1991 niet gewijzigd. De veranderingen die zich hebben voorgedaan (toename, afname en eventueel vervanging) speelden zich vooral af op tuinbouwbedrijven.

Op circa 13% van de bedrijven met vast personeel is het aantal in 1992 verminderd (totaal 75 personen). In de opengrondstuinbouw was de afname het sterkst met 50 personen. In de glastuinbouw waren dat 20 personen. Meestal bedroeg de afname 1 persoon per bedrijf, maar 2 of 3 personen per bedrijf kwam ook regelmatig voor. Op een klein aantal bedrijven (3%) is alleen personeel vervangen. Dit betreft 20 personen, die in de meeste gevallen gestopt zijn omdat zij een andere werkkring hebben aanvaard. Verder betreft dit een klein aantal vrouwen die vanwege zwangerschap opgehouden zijn met werken.

Op een vijfde deel is het aantal toegenomen (én eventueel vervangen). De uitbreiding van personeelsleden in 1992 betrof in verreweg de meeste gevallen 1 persoon per bedrijf. In totaal ging het om 90 personen waarvan het grootste aantal terecht kwam in de glastuinbouw (40) en de opengrondstuinbouw (35). Per saldo is het aantal vaste personeelsleden ten opzichte van 1991 toegenomen met ongeveer 15 personen.

Op welke manier heeft men in 1992 "nieuw" personeel ter vervanging of uitbreiding geworven? Het meest genoemde wervingskanaal betreft het informele circuit oftewel de familie en kennissenkring (44%). Verder is de werving nogal eens via scholen verlopen of via het plaatsen van advertenties. Enkele vaste krachten zijn aangenomen die al eerder op tijdelijke basis op het bedrijf hadden gewerkt (tabel 5.6). Het arbeidsbureau wordt niet genoemd als wervingskanaal. Gezien de kleine aantallen is het niet mogelijk een uitspraak te doen over eventuele verschillen in gehanteerde wervingskanalen per bedrijfstype.

Van de in totaal 100 bedrijven waar het vast personeel is vervangen c.q. uitgebreid heeft maar een klein aantal (minder dan 10 bedrijven) problemen bij de werving ondervonden, doordat geen geschikt personeel te krijgen was.

Tabel 5.6 Procentueel aandeel van wervingskanalen bij de werving van vast personeel in 1992

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	44
- Scholen	22
- Advertenties	19
- Al op het bedrijf werkzamen	15
- Overig	-

Wat zijn de kenmerken van het vast personeel? Meer dan de helft (ruim 60%) van het aantal vaste personeelsleden bestaat uit mannen. De leeftijd is over het algemeen vrij jong: driekwart is jonger dan 30 jaar (44% jonger dan 23 en 33% tussen de 23 en 30). Dit zal onder andere te maken hebben met het feit dat jonge arbeidskrachten relatief het goedkoopst zijn. Verder is voor jongeren de salariëring in de land- en tuinbouw relatief gunstig ten opzichte van andere sectoren. De jonge leeftijd van het vast personeel heeft mogelijk ook te maken met de sterke uitbreiding van het personeelsbestand in de afgelopen jaren 1). Het vast personeel verricht over het algemeen alle voorkomende werkzaamheden en heeft dus geen specifieke taken. De functieklasse van het personeel, welke samenhangt met de beloning, bleek tijdens de telefonische enquête voor de meeste respondenten niet uit het hoofd te noemen. Aangezien het opzoeken van dit gegeven in de personeelsadministratie te veel tijd zou vergen is hier niet verder op ingegaan. Voor zover dit gegeven wel uit het hoofd bekend was, bleek functieklasse twee het meest genoemd. Dit hangt samen met de jonge leeftijd van het vast personeel. De functieklassen 6, 7 en 8 komen nauwelijks voor.

De hoogst genoten opleiding is voor ruim een kwart van het aantal vaste krachten een middelbaar agrarische opleiding (MAO). Een vijfde heeft lager agrarisch onderwijs (LAO) gehad. Ruim de helft heeft geen agrarische, maar een meer algemene opleiding gevolgd, zoals bijvoorbeeld Mavo of Havo (=overig), of een technische opleiding of alleen lagere school. Het vast personeel op veehouderijbedrijven (rundvee- en intensieve veehouderij) heeft vaker een agrarische opleiding genoten dan op andere bedrijfstypen (tabel 5.7).

Vier van de tien respondenten met vast personeel vindt een bepaalde opleiding noodzakelijk voor de werkzaamheden die het personeel moet verrichten. In de rundveehouderij is dat iets hoger en op akkerbouw- en gemengde bedrijven iets lager. Als gewenste opleiding noemt men daarbij vooral MAO en in wat mindere mate LAO. Soms ook noemt men cursusonderwijs of een overige opleiding. Deze gewenste opleiding sluit niet helemaal aan bij de opleiding die de vaste krachten hebben gevolgd. Het personeel heeft minder vaak een MAO dan men zou wensen en te vaak een overige of technische opleiding waar in de praktijk nauwelijks om wordt gevraagd. Voor het huidige personeel levert dit echter geen grote problemen op, aangezien veel respondenten aangeven dat bij een goede motivatie praktisch alle werkzaamheden in de praktijk zijn aan te leren.

-
- 1) De landbouwteiling laat een ruime verdrievoudiging zien van het aantal regelmatig werkzame vreemde arbeidskrachten in de afgelopen tien jaar (zie bijlage 2). Deze groep personen geeft een indicatie van het aantal vaste personeelsleden.

Tabel 5.7 Procentuele verdeling van het vast personeel in 1992 naar het hoogste opleidingsniveau per bedrijfstype

Bedrijfstype	Lagere school	LAO	MAO	Techn. onderwijs	Overig **)	Totaal (N) *)
Rundveehouderij	-	34	34	16	16	100 (155)
Intensieve veeh.	-	9	56	9	27	100 (45)
Glastuinbouw	11	17	23	11	37	100 (205)
Opengrondstuinbouw	-	18	24	4	54	100 (510)
Akkerbouw/Gemengd	-	22	20	-	58	100 (100)
Alle bedrijfstypen	3	20	27	8	43	100(1015)

*) Aantal vaste personeelsleden; **) Meestal Mavo, Havo, LHNO, LEAO.

Aan alle bedrijfshoofden, dus ook de bedrijfshoofden zonder vast personeel in dienst, is gevraagd of zij in 1992 alsnog of meer vast personeel in dienst hadden willen hebben. Maar op enkele bedrijven (minder dan 10) bleek dit het geval én heeft men ook geprobeerd om personeel te werven. Er mag daarom van worden uitgegaan dat praktisch alle respondenten het gewenste aantal vaste krachten hebben gehad in 1992.

Los personeel

Een mogelijkheid om in een meer tijdelijke arbeidsbehoefte te voorzien is het inschakelen van los personeel. Circa 14% van de bedrijven heeft in 1992 los personeel (exclusief stagiaires) 1) in dienst gehad. Dit verschilt per bedrijfstype. Van de glastuinbouwbedrijven in het RBA-gebied Nijmegen had 46% los personeel in dienst en van de akkerbouw- en gemengde bedrijven een vijfde, terwijl dit bij de overige bedrijfstypen op het gemiddelde percentage (opengrondstuinbouw) of lager lag (tabel 5.8).

In totaal bestaat het los personeel uit ongeveer 1300 personen 2). Dit aantal moet met enige voorzichtigheid worden gehanteerd omdat sprake kan zijn van dubbeltellingen: los personeel kan door het jaar heen op meerdere bedrijven werkzaam zijn. Bij de berekening van het arbeidsvolume is geen sprake van dubbeltellingen (zie verderop in deze paragraaf).

- 1) Deze horen wel tot de categorie los personeel, maar worden apart besproken.
- 2) Op niet-persoonlijke ondernemingen werken volgens een globale schatting op basis van de bedrijfs grootte en het bedrijfstype 55 losse krachten.

Tabel 5.8 Bedrijven met los personeel en aantal losse arbeidskrachten in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met los personeel	Aantal bedrijven met los personeel	Aantal losse arbeidskrachten
Rundveehouderij (1275)	8	100	100
Intensieve veeh. (205)	2	5	60
Glastuinbouw (290)	46	135	420
Opengrondstuinb. (615)	13	80	395
Akkerb./Gemengd (220)	20	45	330
Alle bedr. typen (2605)	14	365	1305

Het grootste aantal genoemde losse personeelsleden is werkzaam in de tuinbouw: 32% in de glastuinbouw en 30% in de opengrondstuinbouw. Ongeveer een kwart werkt op akkerbouw- en gemengde bedrijven. Op de veehouderijbedrijven zijn de aantallen los personeel veel lager.

Het gemiddeld aantal losse krachten per bedrijf is het hoogst op akkerbouw- en gemengde bedrijven en in de opengrondstuinbouw. Daar werken respectievelijk gemiddeld 7 en 5 personen op de bedrijven met los personeel. In de intensieve veehouderij lijkt het aantal personen per bedrijf zeer hoog: het gaat hier echter om enkele bedrijven waardoor deze uitkomst met enige voorzichtigheid moet worden geïnterpreteerd. In het gemiddelde zit enige spreiding. De mate van spreiding in het aantal losse krachten verschilt per bedrijfstype. Op rundveehouderijbedrijven komt alleen een aantal van 1 losse kracht per bedrijf voor, bij de overige typen is vaker sprake van meerdere personen (tabel 5.9).

Tabel 5.9 Procentuele verdeling bedrijven met los personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992, per bedrijfstype

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	>=10	Totaal (N)
Rundveehouderij	100	-	-	-	100 (100)
Intensieve veeh.	-	-	-	100	100 (5)
Glastuinbouw	47	35	9	9	100 (135)
Opengrondstuinbouw	40	40	-	20	100 (80)
Akkerb./Gemengd	9	61	20	9	100 (45)
Alle bedrijfstypen	55	29	6	10	100(365)

Wat zijn de kenmerken van het los personeel? Het percentage mannen is lager dan bij het vaste personeel: circa 55%. Verreweg de meeste vrouwen werken in de tuinbouw en op akkerbouw-/gemengde bedrijven. Driekwart van het los personeel is jonger dan 30 jaar (de helft jonger dan 23 en een kwart tussen 23 en 30 jaar). Dit zal onder andere te maken hebben met het feit dat jonge arbeidskrachten relatief het goedkoopst zijn. Verder is voor jongeren de salariering in de land- en tuinbouw relatief gunstiger opzichte van andere sectoren.

Bij het los personeel valt op dat slechts 14% agrarisch onderwijs heeft genoten, waarvan meer dan de helft op lager niveau. Het overgrote deel (driekwart) heeft geen agrarische, maar een meer algemene opleiding gehad, zoals Mavo of Havo (=overig). Enkelingen hebben verder alleen lagere school of een technische richting gevolgd. In de rundveehouderij is het percentage los personeel met een agrarische opleiding het hoogst (tabel 5.10).

Tabel 5.10 Procentuele verdeling van het los personeel in 1992 naar het hoogste opleidingsniveau per bedrijfstype

Bedrijfstype	Lagere school	LAO	MAO	Techn. onderwijs	Overig **)	Totaal (N) *)
Rundveehouderij	-	25	50	-	25	100 (100)
Intensieve veeh.	-	-	-	-	100	100 (60)
Glastuinbouw	16	12	-	4	67	100 (420)
Opengrondstuinbouw	-	2	-	-	98	100 (395)
Akkerbouw/Gemengd	10	8	8	-	74	100 (330)
Alle bedrijfstypen	8	9	5	2	76	100 (1305)

*) Aantal losse personeelsleden; **) Meestal Mavo, Havo, LENO, LEAO.

Het kleine aantal losse krachten met een agrarische opleiding sluit aan bij het feit dat slechts 14% van de respondenten met los personeel vindt, dat een bepaalde opleiding nodig is voor de werkzaamheden die de losse krachten op het agrarisch bedrijf verrichten. Het lage percentage komt mede doordat los personeel veel op tuinbouwbedrijven wordt ingeschakeld, waar de eisen ten aanzien van opleiding over het algemeen lager zijn (meer routine-matig produktiewerk). De respondenten die wel een bepaalde opleiding wensen zijn alle afkomstig uit de rundveehouderij. Voor zover men een bepaalde opleiding wenst, noemt men LAO of MAO. Dit komt vrijwel overeen met de opleiding die het aanwezige los personeel heeft gevolgd. Overigens zijn veel respondenten van mening dat een goede motivatie belangrijker is dan een bepaalde opleiding.

De meeste losse arbeidskrachten hebben in 1992 een dienstverband gehad van 1, 2 of 3 maanden lang (62%). Bij een vijfde deel duurde het dienstverband 3 tot 6 maanden en eenzelfde aantal heeft 6 maanden of langer op hetzelfde bedrijf gewerkt. In de glastuinbouw kwam een langer dienstverband vaker voor dan bij de andere bedrijfstypen (tabel 5.11). De losse krachten hebben wat vaker dan het vaste personeel specifieke werkzaamheden verricht, maar vaak deden zij ook allerlei voorkomende werkzaamheden (vooral bij een langer dienstverband). Voor zover wel specifieke werkzaamheden zijn genoemd betreft dit: melken op veehouderijbedrijven en gewasverzorging en oogstwerkzaamheden op tuinbouw- en akkerbouw-/gemengde bedrijven.

Tabel 5.11 Percentage losse arbeidskrachten naar duur van het dienstverband in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Tot 1 mnd	1-2 mnd	2-3 mnd	3-6 mnd	6 en meer	Totaal (N) *)
Rundveehouderij	25	25	25	-	25	100 (100)
Intensieve veehouderij	100	-	-	-	-	100 (60)
Glastuinbouw	12	9	28	8	43	100 (420)
Opengrondstuinbouw	53	25	12	2	8	100 (395)
Akkerbouw/Gemengd	5	25	1	68	-	100 (330)
Alle bedrijfstypen	28	19	15	20	18	100(1305)

*) Aantal losse personeelsleden.

De in totaal 1300 losse krachten op 365 bedrijven hebben samen in 1992 ruim 33.000 dagen gewerkt (omgerekende volledige werkdagen). In tegenstelling tot het aantal personen is bij het aantal gewerkte dagen geen sprake van mogelijke dubbelstellingen. Het gemiddeld aantal dagen per bedrijf bedraagt circa 90. De spreiding is erg groot: het aantal dagen per bedrijf varieert van 7 tot ruim 500. Van het totaal aantal dagen neemt de glastuinbouw circa 45% in beslag. Ruim een vijfde deel van het aantal dagen is gewerkt in de opengrondstuinbouw en eenzelfde deel op akkerbouw- en gemengde bedrijven.

Op de helft van de bedrijven met los personeel is het totaal aantal door de losse krachten gewerkte dagen in 1992 minder dan 50. Op een derde is dit 50 tot 150. Op nog geen vijfde is het aantal dagen 150 of meer (tabel 5.12).

Het totaal aantal gewerkte dagen vertoont door het jaar heen wisselingen. Het kleinst aantal dagen is gewerkt in de maanden november en december. Vanaf januari stijgt het aantal tot een maximum in juli, augustus en september en zakt daarna langzaam terug. Dit totaalbeeld wordt vooral bepaald door de

tuinbouw en akkerbouw-/gemengde bedrijven. In de veehouderij is het aantal gewerkte dagen door los personeel veel lager en oefent weinig invloed uit op het totaalbeeld. Verderop in deze paragraaf komt aan bod in welke verhouding dit aantal dagen staat ten opzichte van het totale arbeidsvolume van vreemde arbeidskrachten. Dan komen tevens de verschillen per bedrijfstype ter sprake.

Tabel 5.12 Procentuele verdeling bedrijven met los personeel naar totaal aantal door los personeel op bedrijf gewerkte dagen in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	tot 50 dagen	50 tot 150 dagen	150 dagen en meer	Totaal (N)
Rundveehouderij	75	25	-	100 (100)
Intensieve veeh.	-	-	100	100 (5)
Glastuinbouw	36	41	23	100 (135)
Opengrondstuinbouw	50	30	20	100 (80)
Akkerbouw/Gemengd	29	42	29	100 (45)
Alle bedrijfstypen	50	33	17	100 (365)

Op 85% van de bedrijven waren de in 1992 werkzame losse arbeidskrachten dezelfde als eerdere jaren. Op ruim een tiende kwam een soort vaste kern voor. Er is dus sprake van weinig wisseling in losse krachten. In de meeste gevallen is daarom volgens de respondenten vooraf geen planning gemaakt voor het benodigde los personeel in 1992. Dit was niet nodig, omdat het personeel al langer komt, waardoor al een soort vaste afspraken bestaan over de periode dat gewerkt kan/moet worden.

Aan alle bedrijfshoofden, dus ook degenen zonder los personeel in dienst, is gevraagd of zij in 1992 actief geprobeerd hebben om los personeel te werven. Op circa 80 bedrijven bleek dit het geval. Dit aantal is vergeleken met het aantal bedrijven met los personeel (365) tamelijk laag. Voor veel bedrijven met los personeel was actieve werving echter niet nodig, omdat immers vaak dezelfde losse krachten terug komen.

Van de 80 bedrijven waar men actief heeft geworven, is het meest genoemde wervingskanaal het informele circuit (familie en kennissenkring). 45% van de genoemde kanalen had hierop betrekking. Verder hebben een aantal advertenties geplaatst, via een uitzendbureau geworven of via het aanwezige personeelsbestand. Werving via het arbeidsbureau kwam weinig voor (tabel 5.13). Per bedrijfstype zijn, gezien de kleine aantallen, geen uitspraken te doen over eventuele verschillen met betrekking tot de gehanteerde wervingskanalen.

Tabel 5.13 Procentueel aandeel van wervingskanalen bij de werving van los personeel in 1992

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	45
- Scholen	-
- Advertenties	26
- Al op het bedrijf werkzaam	11
- Arbeidsbureau	5
- Uitzendbureau	13
- Overig	-

Problemen met betrekking tot de arbeidsvoorziening door los personeel hebben zich op circa 40 bedrijven voorgedaan (verschillende bedrijfstypen behalve rundveehouderij). Op een 30-tal bedrijven heeft men niet het gewenste aantal losse krachten kunnen krijgen, op 10 bedrijven pas na veel moeite. Een tekort is op de meeste bedrijven opgelost door een grotere inzet van de gezinsarbeid en spreiding van de werkzaamheden.

Gelegenheidsarbeid

Een andere mogelijkheid om in een tijdelijke arbeidsbehoefte te voorzien is de inzet van gelegenheidswerkers. Meestal worden deze voor een kortere piekperiode ingezet. Circa 28% van de bedrijven in Nijmegen heeft in 1992 gelegenheidswerkers ingeschakeld. In de opengrondstuinbouw was dit veel hoger: daar zijn op zes van de tien bedrijven gelegenheidswerkers ingeschakeld. Dit komt vooral door de fruitteeltbedrijven binnen dit type. Op akkerbouw- en gemengde bedrijven bedroeg het percentage bedrijven dat in 1992 gelegenheidswerkers heeft ingezet 36%. Bij de andere bedrijfstypen lagen deze percentages lager (tabel 5.14).

Tabel 5.14 Bedrijven met gelegenheidswerkers en aantal gelegenheidswerkers in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met gelegen- heidswerkers	Aantal bedrijven met gelegen- heidswerkers	Aantal gelegen- heidswerkers
Rundveehouderij (1275)	14	180	485
Intensieve veeh. (205)	16	35	220
Glastuinbouw (290)	22	65	210
Opengrondstuinb. (615)	60	370	3250
Akkerb./Gemengd (220)	36	80	640
Alle bedr. typen (2605)	28	730	4805

In totaal gaat het hierbij om 4800 personen 1). Dit aantal moet met enige voorzichtigheid worden gehanteerd omdat sprake kan zijn van dubbeltellingen: gelegenhedswerkers kunnen door het jaar heen op meerdere bedrijven werkzaam zijn. Bij de berekening van het arbeidsvolume is geen sprake van dubbeltellingen (zie verderop in deze paragraaf).

De meeste van de genoemde gelegenhedswerkers werken in de opengrondstuinbouw (68%). Circa 13% werkt op akkerbouw-/gemengde bedrijven. Meestal hebben er meerdere personen per bedrijf gewerkt: in de opengrondstuinbouw is het gemiddeld aantal gelegenhedswerkers per bedrijf met gelegenhedsarbeid het hoogst. Daar komt ook het vaakst een aantal voor van tien of meer gelegenhedswerkers per bedrijf (tabel 5.15).

Tabel 5.15 Procentuele verdeling bedrijven met gelegenhedswerkers naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992, per bedrijfstype

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	>=10	Totaal (N)
Rundveehouderij	58	28	-	14	100 (180)
Intensieve veeh.	25	38	13	25	100 (35)
Glastuinbouw	28	45	28	-	100 (65)
Opengrondstuinbouw	18	24	20	38	100 (370)
Akkerb./Gemengd	5	34	33	28	100 (80)
Alle bedrijfstypen	27	29	17	27	100(730)

De meeste gelegenhedsarbeiders zijn scholieren of studenten. Verder vallen huisvrouwen, VUT-ers, AOW-ers en dergelijke onder deze categorie. Het werk dat de gelegenhedswerkers uitvoeren is meestal handmatig en betreft vooral de oogst van gewassen en oogstverwerking (sorteren en verpakken en dergelijke) en ook wel de verzorging van gewassen en dieren. Voor dit werk is volgens ruim negen van de tien respondenten geen bepaalde opleiding nodig. Voor zover men wel een bepaalde opleiding wenst, noemt men MAO. Men doelt hiermee vooral op studenten die met deze opleiding bezig zijn.

De gelegenhedswerkers hebben samen in 1992 ruim 71.000 dagen gewerkt (omgerekende volledige werkdagen). In tegenstelling tot het aantal personen is bij het aantal gewerkte dagen geen sprake van mogelijke dubbeltellingen. Het gemiddeld aantal dagen per bedrijf bedraagt circa 95, dit is iets hoger dan het

1) Op niet-persoonlijke ondernemingen werken volgens een globale schatting op basis van de bedrijfsgrootte en het bedrijfstype 185 gelegenhedswerkers.

gemiddelde aantal door los personeel (exclusief stagiaires) gewerkte dagen per bedrijf. De spreiding in het aantal dagen is groot: van enkele dagen tot meer dan 500 per bedrijf. Op ruim de helft van de bedrijven met gelegenhedswerkers is het totaal aantal gewerkte dagen minder dan 50 per bedrijf. Op veehouderijbedrijven komt een aantal dagen van minder dan 50 vaker voor dan bij de andere bedrijfstypen (tabel 5.16).

Van het totaal aantal dagen neemt de opengrondstuinbouw verreweg het grootste deel in beslag (driekwart). Ruim een tiende van het aantal dagen is gewerkt op akkerbouw- en gemengde bedrijven.

Tabel 5.16 Procentuele verdeling bedrijven met gelegenhedswerkers naar totaal aantal door gelegenhedswerkers op bedrijf gewerkte dagen in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Tot 25 dagen	25 tot 50 dagen	50 dagen en meer	Totaal (N)
Rundveehouderij	57	29	14	100 (180)
Intensieve veeh.	75	-	25	100 (35)
Glastuinbouw	18	18	64	100 (65)
Opengrondstuinbouw	21	19	59	100 (370)
Akkerbouw/Gemengd	28	23	49	100 (80)
Alle bedrijfstypen	34	21	45	100 (730)

Van het totaal aantal dagen dat door gelegenhedswerkers is gewerkt ligt het grootste aantal in de maanden september en oktober. Dit houdt verband met de grootschalige inzet van gelegenhedswerkers in de fruitteelt voor oogstwerkzaamheden. Andere maanden met een groot aantal gewerkte dagen zijn de maanden juni, juli en augustus. Dat zijn dan ook de vakantiemaanden voor scholieren en studenten. In de overige maanden van het jaar is het aantal dagen lager. Verderop in deze paragraaf komt aan bod in welke verhouding dit aantal dagen staat ten opzichte van het totale arbeidsvolume van vreemde arbeidskrachten. Dan komen tevens de verschillen per bedrijfstype ter sprake.

Aan alle bedrijfshoofden, dus ook degenen die geen gelegenhedswerkers hebben ingeschakeld, is gevraagd of zij in 1992 actief geprobeerd hebben om gelegenhedswerkers te werven. Op in totaal 250 bedrijven bleek dit het geval. Dit aantal is, vergeleken met het aantal bedrijven met gelegenhedswerkers (730) tamelijk laag. Bij veel bedrijven met gelegenhedswerkers was actieve werving niet nodig, omdat men zichzelf heeft aangeboden of omdat er bijvoorbeeld al langer afspraken liepen.

Van de 250 bedrijven waar men actief heeft geworven is het meest genoemde wervingskanaal het informele circuit (via familie en kennissen). 58% van de genoemde wervingskanalen had hierop betrekking. In mindere mate werd genoemd het plaatsen van advertenties. Verder is enkele keren genoemd werving via personen die al op het bedrijf werkten (tabel 5.17). Per bedrijfstype, verschilt de manier van werving weinig.

Tabel 5.17 Procentueel aandeel van wervingskanalen bij de werving van gelegenheidswerkers in 1992

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	58
- Scholen	3
- Advertenties	29
- Al op het bedrijf werkzaam	8
- Overig	2

Circa 130 bedrijven (meest opengrondstuinbouwbedrijven) hebben problemen ondervonden bij de werving van gelegenheidswerkers. Hiervan hebben 15 bedrijven met (veel) moeite en 115 niet het gewenste aantal gelegenheidswerkers in 1992 kunnen krijgen. De ondervonden problemen bij de werving waren ondermeer dat geen geschikte gelegenheidswerkers te krijgen waren of niet op het gewenste moment (bijvoorbeeld geen scholieren of studenten tijdens de fruitoogst). Iets meer dan de helft van deze bedrijven heeft dit tekort op kunnen/moeten lossen door een grotere inzet van gezinsarbeid.

Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening

In het voorgaande zijn de verschillende categorieën personeelsleden aan de orde geweest. Dit betreft het vast en los personeel (exclusief stagiaires) en gelegenheidswerkers. Om meer te kunnen zeggen over welke bijdrage elke categorie levert aan het arbeidsvolume is een arbeidsfilm gemaakt. Hierin is per maand weergegeven het arbeidsvolume van respectievelijk het vast personeel, het los personeel (exclusief stagiaires) en gelegenheidsarbeid (figuur 5.2). Het volume van het los personeel en de gelegenheidswerkers is berekend op basis van het aantal opgegeven gewerkte dagen per maand (omgerekende volledige werkdagen). Bij het vast personeel is niet naar het aantal gewerkte dagen gevraagd. Wel is onderscheid gemaakt tussen full-time en part-time (minder dan 36 uur per week) werkenden. Voor de full-timers is uitgegaan van 200 gewerkte dagen per jaar en voor part-timers

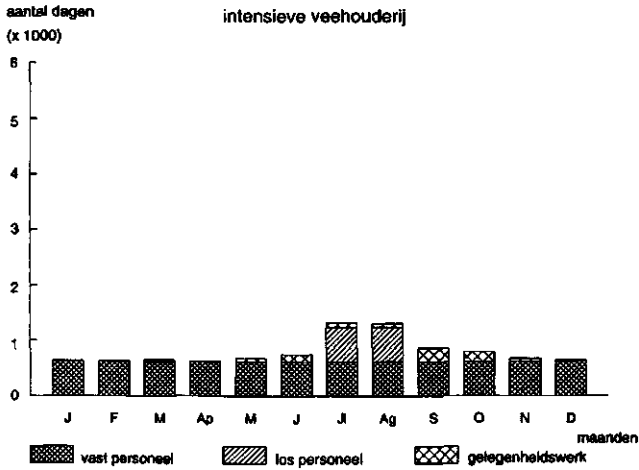
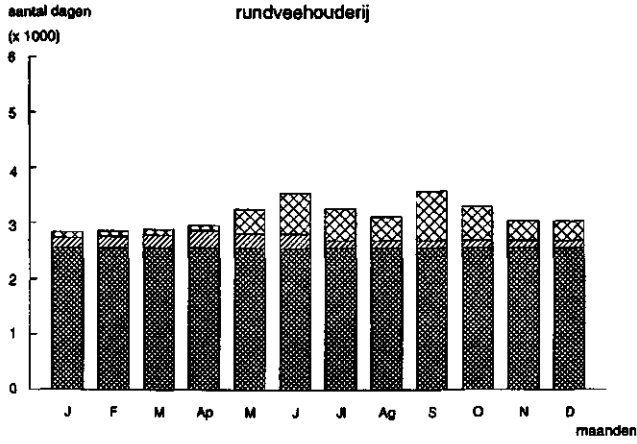
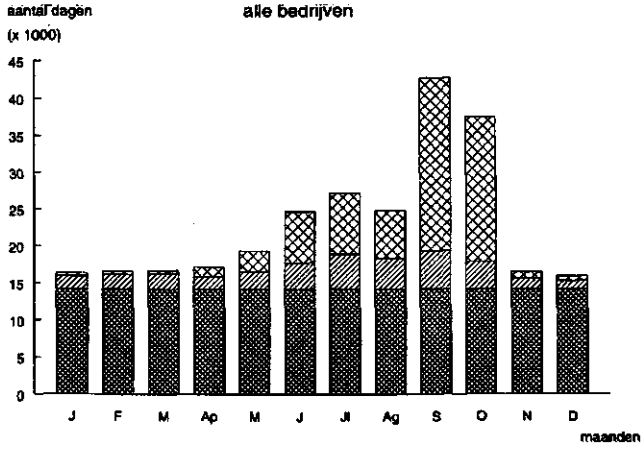
van 100 dagen. Deze dagen zijn gelijk verdeeld over alle maanden 1).

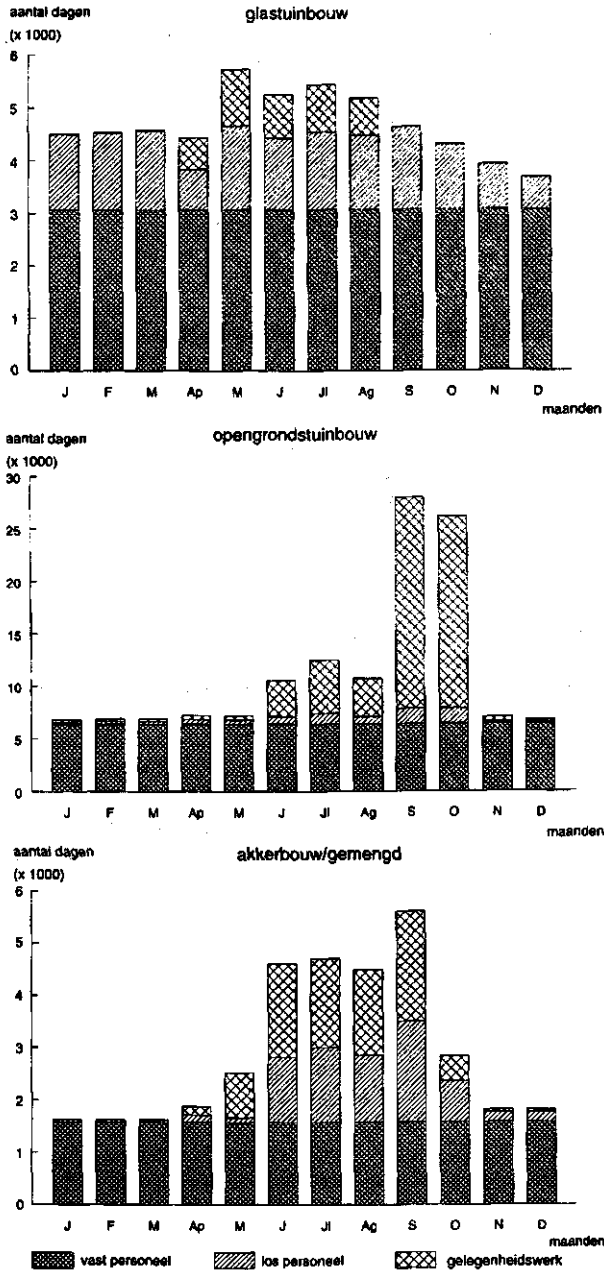
Uit de figuur blijkt dat de film van het arbeidsvolume van het personeel aan het begin en eind van het jaar redelijk constant is. Vanaf mei stijgt het arbeidsvolume om pas in november weer op "normaal" niveau te komen. De veranderingen in het arbeidsvolume worden grotendeels veroorzaakt door de inzet van gelegenhedswerkers. Hun inzet is hoog in de zomermaanden en ook met name in september en oktober. Het volume van het los personeel verandert gedurende het jaar niet zo veel: vanaf juni tot en met september is het volume iets hoger dan in de andere maanden. Ten opzichte van het vast personeel neemt het tijdelijk personeel in het totale arbeidsvolume een vrij belangrijke plaats in. In de maand september bedraagt het arbeidsvolume van tijdelijk personeel zelfs twee maal zoveel als dat van vast personeel. De totale arbeidsfilm van het personeel loopt niet parallel met de piekmaanden in de arbeidsbehoefte (zie figuur 5.1). De drukte in het voorjaar (mei en juni) wordt blijkbaar niet geheel opgelost door de inzet van (tijdelijk) personeel. Verderop in dit hoofdstuk zal blijken dat onder andere de loonwerker in deze periode een belangrijk deel van de werkzaamheden verricht.

De arbeidsfilm van het personeel verschilt per bedrijfstype (zie ook bijlage 3). Over het jaar heen gezien is deze het meest gelijkmatig in de intensieve veehouderij. Daar was ook het minst sprake van piekmaanden in de arbeidsbehoefte. In de rundveehouderij vertoont de arbeidsfilm ook een redelijk gelijkmatig beeld. Dit komt niet overeen met de aangegeven piekmaanden in de arbeidsbehoefte. De drukte in het voorjaar (vooral in mei en juni), wordt blijkbaar nog op andere manieren dan door de inzet van (tijdelijk) personeel opgelost. In de volgende paragraaf komt dit verder ter sprake.

Het volume op glastuinbouwbedrijven is in de maanden mei tot en met augustus het hoogst. Dit komt overeen met de aangegeven piekmaanden in de arbeidsbehoefte. De grotere arbeidsbehoefte in deze periode wordt dus voor een deel ingevuld door de inzet van tijdelijk personeel. Verder is te constateren dat in de glastuinbouw in de maand april het arbeidsvolume van los personeel vermindert. Mogelijk speelt hierbij verdringing door gelegenhedswerkers een rol. Het aanbod van gelegenhedswerkers kan in bepaalde perioden groter zijn (bijvoorbeeld omdat in die periode schoolvakanties zijn), waardoor men de voorkeur geeft aan (goedkopere) gelegenhedswerkers boven los personeel. Het soort en de omvang van de werkzaamheden waarvoor arbeid wordt gevraagd kan echter ook een verklaring voor de verschuiving zijn.

1) In werkelijkheid kan het arbeidsvolume van het vast personeel per maand iets verschillen, bijvoorbeeld een wat lager volume in vakantieperioden.





Figuur 5.2 Film van het arbeidsvolume van het personeel in 1992 in RBA-gebied Nijmegen *)

*) Waarschuwing bij het vergelijken van de figuren met elkaar: Niet alle figuren zijn, vanwege de duidelijkheid, getekend op dezelfde schaal!

De bedrijven van het type akkerbouw/gemengd en opengrondstuintuinbouw vertonen een veel ongelijkmatiger beeld. Op akkerbouw- en gemengde bedrijven is vanaf juni een sterke stijging in het arbeidsvolume waar te nemen, veroorzaakt door een grotere inzet van gelegenhidsarbeid en los personeel. Gedurende de maanden juni tot en met oktober is het arbeidsvolume van het tijdelijk personeel groter dan van het vast personeel. De film komt redelijk overeen met de piekmaanden in de arbeidsbehoefte: alleen de drukte in het voorjaar (onder andere mei) wordt duidelijk niet opgelost door het inschakelen van personeel, de (grotere) piek in het najaar grotendeels wel (vooral in september).

De arbeidsfilm van de opengrondstuintuinbouwbedrijven is het meest opvallend. Met name het volume van gelegenhidsarbeid springt in het oog. In de maanden september en oktober is dit zelfs enkele malen groter dan van het vast personeel. Dit beeld wordt vooral veroorzaakt door de grote inzet van gelegenhids- werkers tijdens de fruitoogst. De aangegeven piekmaanden bij dit bedrijfstype (ook september en oktober) worden duidelijk opgelost door de inzet van deze categorie personeel.

Buitenlandse personeelsleden

Een aantal gegevens over het personeelsbestand dat in 1992 op land- en tuinbouwbedrijven in RBA-gebied Nijmegen is ingezet is in het voorgaande al aan de orde geweest. In de enquête is ook gevraagd of onder het aanwezige personeel buitenlandse werknemers voorkwamen. Het totaal aantal niet in Nederland (binnen en buiten de EG) woonachtige vreemde arbeidskrachten bedroeg volgens de enquête circa 100 personen. Deze zijn vrijwel allemaal als gelegenhidswerkers ingeschakeld. Het percentage buitenlandse gelegenhidswerkers komt daarmee op ongeveer 2%

Allochtone personeelsleden

Het aantal allochtone personeelsleden is iets groter dan het aantal buitenlandse en bedraagt volgens de enquête circa 135 personen op 45 bedrijven. Op veehouderijbedrijven kwamen geen allochtone personeelsleden voor. Meer dan de helft (53%) van het aantal personen is als gelegenhidswerker ingeschakeld, 35% als losse kracht en ruim een tiende als vaste kracht. Allochtone werknemers in vaste dienst, waren volgens de enquête alleen werkzaam op grotere tuinbouwbedrijven. Het totaal aantal vaste personeelsleden op deze bedrijven bedroeg in alle gevallen minder dan 10 personen.

WAGW-ers

Verder kunnen in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers gehandicapte personen (zogenaamde WAGW-ers) worden ingeschakeld. In de enquête is gevraagd in hoeverre van deze personen op land- en tuinbouwbedrijven in RBA-gebied Nijmegen

gebruik wordt gemaakt. Gehandicapte werknemers komen op land- en tuinbouwbedrijven zeer weinig voor: volgens de enquête waren in 1992 circa 20 gehandicapte personen werkzaam op een zelfde aantal bedrijven. Zij kwamen niet voor op veehouderijbedrijven.

Stagiaires

Stagiaires behoren tot het los personeel. Aangezien stagiaires op een aantal punten sterk afwijken van het overig los personeel (geen arbeidscontract, niet of moeilijk in te plannen in drukkerie perioden en nog schoolgaand) worden zij hier afzonderlijk besproken.

Op ruim een vijfde deel van de bedrijven heeft men in 1992 stagiaires gehad. In de glastuinbouw en rundveehouderij lag dit percentage hoger dan bij de andere bedrijfstypen. Meestal gaat het om 1 persoon, maar 2 of 3 en in enkele gevallen 4 stagiaires per bedrijf kwamen ook voor. In totaal zijn er circa 865 stagiaires werkzaam geweest die in 1992 samen ongeveer 28.000 dagen gewerkt hebben op in totaal 580 bedrijven (tabel 5.18). Het gemiddeld aantal dagen per stagiaire komt daarmee op ruim 30 dagen. Gezien het aantal gewerkte dagen hebben stagiaires een behoorlijke bijdrage geleverd aan het totaal benodigde arbeidsvolume (vergelijk met overig los personeel dat in totaal ongeveer 33.000 dagen gewerkt heeft). Het aantal door stagiaires gewerkte dagen zal echter over het algemeen minder effectief zijn dan de dagen gewerkt door ander los personeel. Het betreft immers een leerperiode die ook nog nauwelijks valt in te plannen in drukkerie maanden.

Tabel 5.18 *Bedrijven met stagiaires en aantal stagiaires in 1992 per bedrijfstype*

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met stagiaires	Aantal bedrijven met stagiaires	Aantal stagiaires
Rundveehouderij (1275)	28	355	510
Intensieve veeh. (205)	16	35	40
Glastuinbouw (290)	28	80	150
Opengrondstuinb. (615)	11	65	100
Akkerb./Gemengd (220)	20	45	65
Alle bedr.typen (2605)	22	580	865

5.2.3.3 Werk door derden

Loonwerk

Een andere mogelijkheid, behalve het inschakelen van personeel, om in de arbeidsbehoefte te voorzien is (afhankelijk van het soort werkzaamheden) het inschakelen van een loonwerker (machinaal of handmatig) of de bedrijfsverzorgingsdienst. In welke mate hiervan in 1992 door land- en tuinbouwbedrijven in RBA Nijmegen gebruik is gemaakt komt in deze paragraaf aan de orde. Eerst wordt de inzet van de loonwerker behandeld, daarna de inzet van de bedrijfsverzorgingsdienst.

Voor machinale werkzaamheden kunnen agrarische bedrijven een loonwerker inschakelen. In Nijmegen heeft bijna negen van de tien bedrijven hier in 1992 gebruik van gemaakt. In de glastuinbouw ligt dit percentage met 40% duidelijk lager dan bij de andere vier bedrijfstypen. Dit komt omdat in eerstgenoemd type nog steeds veel werkzaamheden handmatig van karakter zijn. In de rundveehouderij hebben alle bedrijven in 1992 de loonwerker ingeschakeld voor machinale werkzaamheden (tabel 5.19).

Tabel 5.19 Percentage bedrijfshoofden dat de loonwerker (met machines) inschakelt en aantal omgerekende volledige werkdagen in 1992 per bedrijfstype

Bedrijfstype (N)	% Bedrijven met machinaal loonwerk	Aantal bedr. met machinaal loonwerk	Aantal gewerkte dagen
Rundveehouderij (1275)	100	1275	8700
Intensieve veeh. (205)	80	165	800
Glastuinbouw (290)	40	115	700
Opengrondstuinb. (615)	79	485	3500
Akkerb./Gemengd (220)	90	195	4400
Alle bedr.typen (2605)	86	2235	18100

Het arbeidsvolume, dat is het totaal aantal gewerkte dagen door de loonwerker met inzet van machines, bedraagt ruim 18.000 (omgerekende volledige werkdagen). Het grootste aantal (ruim de helft) is voor rekening van de rundveehouderij. Op akkerbouw- en gemengde bedrijven bedraagt het aantal gewerkte dagen een kwart van het totaal en in de opengrondstuinbouw een vijfde deel. In de glastuinbouw en de intensieve veehouderij is het aantal gewerkte dagen veel lager dan bij de andere typen.

Over het jaar gezien is het aantal door de loonwerker gewerkte dagen gedurende de periode april tot en met oktober het hoogst en vrij constant. Alleen in de maand september is het

aantal dagen wat lager. In januari en februari is het minste aantal dagen gewerkt. De drukke periode van april tot en met oktober wordt vooral veroorzaakt door de werkzaamheden in de rundveehouderij, de opengrondstuinbouw en de akkerbouw-/gemengde bedrijven. In de intensieve veehouderij en de glastuinbouw is het aantal dagen vrij laag en constant.

Op rundveehouderijbedrijven wordt de loonwerker in belangrijke mate ingezet bij de ruwvoerwinning: het inkuilen van gras, vooral in de maanden mei, juni. De loonwerker lost hiermee in belangrijke mate de grote piek in de arbeidsbehoefte in deze maanden op. In september en oktober wordt de loonwerker ingezet bij de oogst en het inkuilen van mais. Andere werkzaamheden in de rundveehouderij zijn: veldwerkzaamheden in het voorjaar (onder andere zaaiklaar maken en zaaien van mais) en mest uitrijden of transporteren.

In de intensieve veehouderij is het mestrijden/-transport een belangrijke activiteit waar de loonwerker voor wordt ingeschakeld. Dit gebeurt in verschillende maanden van het jaar. Verder wordt de loonwerker ingeschakeld voor veldwerkzaamheden in het voorjaar en oogstwerkzaamheden in zomer en najaar.

In de glastuinbouw speelt de loonwerker hoofdzakelijk een rol bij de grondbewerking (onder andere frezen) en wat veldwerkzaamheden (zaaien, poten, planten). Op opengrondstuinbouwbedrijven zijn de werkzaamheden uitgebreider: vooral grondbewerking, veldwerk en gewasverzorging. Oogstwerkzaamheden komen minder voor.

Op akkerbouw- en gemengde bedrijven wordt de loonwerker vooral ingeschakeld voor oogstwerkzaamheden, vooral in de maanden juli tot en met oktober (graan, aardappelen, bieten). Hiermee voorziet de loonwerker voor een belangrijk deel in de grotere arbeidsbehoefte in deze piekmaanden voor dit bedrijfstype. Andere werkzaamheden zijn veldwerkzaamheden (zaaien, poten of planten) en gewasverzorging (spuiten).

Behalve van machinaal loonwerk kan men ook gebruik maken van handmatig loonwerk in de vorm van een aanneemploeg (tuinbouw) of vangploeg (pluimvee). Van handmatig loonwerk wordt gemiddeld op 4% van de bedrijven gebruik gemaakt. Dit komt relatief het meest voor op gemengde bedrijven. Hier wordt op 20% van de bedrijven gebruik gemaakt van handmatig loonwerk. De werkzaamheden hebben betrekking op gewasverzorging, oogstwerkzaamheden en het laden en lossen van vee. Verder wordt in de intensieve veehouderij betrekkelijk veel gebruik gemaakt van handmatig loonwerk. Dit betreft vooral pluimveebedrijven bij het inladen van "oude" en lossen van "nieuwe" dieren door zogenaamde vangploegen. Op rundveehouderijbedrijven is in 1992 in het geheel geen gebruik gemaakt van handmatig loonwerk.

De grootte van de "ploegen" die worden ingezet is het hoogst in de intensieve veehouderij: daar bestaan ze gemiddeld uit vijf tot vijftien personen. In de tuinbouw en op gemengde bedrijven komen vaker ploegen voor van hooguit 5 personen.

Het totaal aantal gewerkte dagen door deze "ploegen" bedraagt ruim 10.000 op in totaal circa 100 bedrijven. Van het totaal aantal dagen is 62% voor rekening van gemengde bedrijven, een vijfde deel voor glastuinbouwbedrijven en ruim een tiende deel voor intensieve veehouderijbedrijven.

Bedrijfsverzorging

Bedrijfsverzorgingsdiensten in de land- en tuinbouw zijn dienstverlenende bedrijven, die in geval van ziekte of een ongeval van het bedrijfshoofd, bedrijfshulp kunnen bieden. Bij lidmaatschap wordt deze hulp tegen gereduceerd tarief aangeboden. Ook kan een bedrijfsverzorgingsdienst echter uitkomst bieden bij vakanties of piekperioden op het bedrijf of bij specialistische werkzaamheden: "gezond" werk (tegen normaal tarief).

Een andere mogelijkheid is het inschakelen van een combi-werker via deze dienst. Dit zijn werkers, in dienst van de bedrijfsverzorging, waarvoor verschillende (tijdelijke) part-time banen op land- en tuinbouwbedrijven gecombineerd zijn tot een volledige baan. Het betreft hier een initiatief van werkgevers en werknemers in de agrarische sector om werkzoekenden via een tijdelijke baan werkervaring te laten opdoen. Het combineren van part-time functies tot een volledige baan wordt gedaan door de CVAD onder medeverantwoording van de Stichting Agrarische Projecten (STAP). Volgens een vooraf aangegane verplichting kunnen de leden van de bedrijfsverzorgingsdienst een combi-werker voor één of meer dagen inschakelen.

De bedrijfsverzorgingsdienst in het RBA-gebied Nijmegen telde eind 1992 ongeveer 1210 leden. Onder de leden kunnen zich ook bedrijven bevinden kleiner dan 20 nge die bij dit onderzoek buiten beschouwing zijn gelaten. Naar verwachting is dit aantal echter niet groot. Gemiddeld maakte in 1992 een zesde deel van de leden gebruik van de bedrijfsverzorgingsdienst in verband met ziekte of een ongeval. Voor "gezond" werk maakte circa een kwart gebruik van de diensten van de bedrijfsverzorging.

Het aantal in 1992 gewerkte uren op land- en tuinbouwbedrijven door "gewone" bedrijfsverzorgers bedraagt circa 99.900. Dit komt neer op circa 12.490 volledige dagen. Ongeveer de helft (48%) van de gewerkte tijd was wegens ziekte of ongeval, het overige deel van de tijd betreft "gezond" werk. Een kleiner aantal uren is gewerkt door combi-werkers: totaal ruim 31.600 uur, circa 3960 volledige dagen.

Bedrijfsverzorgers worden op diverse bedrijfstypen ingeschakeld. Dit is zeker het geval wanneer het ziekte of een ongeval betreft. Voor deels het "gezond" werk en het werk dat gericht wordt door combi-werkers geldt, dat dit deels in de tuinbouw, deels in de veehouderij plaatsvindt. Van het totaal aantal gewerkte dagen van ruim 16.400 door bedrijfsverzorgers en combi-werkers is dus een deel voor rekening van de tuinbouw (vooral glastuinbouw), naast de veehouderij. Het werk op glastuinbouwbedrijven gebeurt voor een deel gedurende de piekmaanden voor dit

type. Hiermee voorziet de bedrijfsverzorgingsdienst dus deels in de grotere arbeidsbehoefte in deze periode.

5.3 Verwachte ontwikkelingen

De behoefte aan arbeidskrachten is in sterke mate afhankelijk van een aantal factoren. De behoefte kan enerzijds toenemen door vergroting van het bedrijf, waardoor de produktie wordt uitgebreid. Verder kunnen nieuwe teelten/produkten om meer arbeid vragen. De bestaande teelten kunnen tevens arbeidsintensiever worden, bijvoorbeeld door een hogere plantdichtheid of milieueisen. Een afname in de arbeidsbehoefte kan aan de andere kant worden veroorzaakt door verkleining van het bedrijf, een extensievere bedrijfsvoering of een toename in de mechanisatiegraad.

Wat zijn de verwachtingen van agrariërs in Nijmegen wat betreft de arbeidsbehoefte op het bedrijf voor de komende twee jaar (1993/1994)? Op de meeste bedrijven (70%) verwacht men dat er in de komende twee jaar niets zal veranderen in de totale arbeidsbehoefte op het bedrijf. Circa 11% denkt dat deze toe zal nemen en circa 13% denkt dat deze af zal nemen. Ongeveer 6% verkeert hierover nog in onzekerheid.

Tussen de verschillende bedrijfstypen zijn verschillen waar te nemen wat betreft de verwachtingen. De meeste veranderingen in de arbeidsbehoefte lijken zich in de tuinbouw voor te gaan doen en de intensieve veehouderij: het percentage bedrijven dat een toename of afname verwacht in de arbeidsbehoefte is daar het hoogst. In de opengrondstuinbouw is het percentage bedrijven dat een toename verwacht het hoogst evenals het percentage wat daarover nog in onzekerheid verkeert. Op akkerbouw- en gemengde bedrijven verandert volgens de verwachtingen het minst (tabel 5.20).

Tabel 5.20 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 verandering verwacht in de arbeidsbehoefte per bedrijfstype

Bedrijfstype	Nee	Ja		Weet het niet	Totaal (N)
		meer	minder		
Rundveehouderij	80	6	12	2	100 (1275)
Intensieve veehouderij	68	12	18	2	100 (205)
Glastuinbouw	62	14	20	4	100 (290)
Opengrondstuinbouw	52	21	11	16	100 (615)
Akkerbouw/Gemengd	74	8	10	8	100 (220)
Alle bedrijfstypen	70	11	13	6	100 (2605)

De bedrijven waar alleen gezinsarbeidskrachten of gezinsarbeidskrachten en vast personeel werken lijken de minste veranderingen in de arbeidsbehoefte te gaan vertonen. Op de bedrijven met zowel tijdelijk werkzaam als vast personeel neemt de arbeidsbehoefte het vaakst toe of af (tabel 5.21).

Tabel 5.21 *Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 een gelijke of veranderende arbeidsbehoefte verwacht naar type arbeidsbezetting*

Type arbeidsbezetting	Gelijke arbeidsbehoefte	Toename arbeidsbehoefte	Afname arbeidsbehoefte	Weet het niet	Totaal (N)
- Gezinsarbeid	76	4	15	5	100 (1155)
- Gezinsarbeid + vast personeel	70	8	-	22	100 (75)
- Gezinsarbeid + vast + tijd. personeel *)	48	23	21	8	100 (340)
- Gezinsarbeid + tijdelijk personeel *)	70	15	9	6	100 (1035)
Alle typen	81	9	8	3	100 (2605)

*) Los personeel (inclusief stagiaires) en/of gelegenheidsarbeid.

In het vervolg zullen de bedrijven in Nijmegen worden opgesplitst in drie groepen: bedrijven met een verwachte gelijkblijvende arbeidsbehoefte, bedrijven met een verwachte toenemende en bedrijven met een verwachte afnemende arbeidsbehoefte. Per onderscheiden groep wordt gekeken in hoeverre er verschuivingen plaatsvinden in de arbeidsbezetting. Stagiaires worden daarbij tot het los personeel gerekend.

Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte

In de periode 1993/1994 blijft op 1820 bedrijven de totale arbeidsbehoefte volgens verwachting constant. Hiertoe behoren 1020 rundveehouderij-, 140 intensieve veehouderij-, 180 glastuinbouw-, 320 opengrondstuinbouw- en 160 akkerbouw- en gemengde bedrijven. Op bijna de helft (48%) van deze bedrijven werken alleen gezinsarbeidskrachten.

Op het grootste deel (80%) van deze bedrijven verandert de komende twee jaar niets in de arbeidsbezetting. Op een vijfde deel verandert de inzet van de gezinsarbeid. Voor het merendeel neemt deze toe. Dit wordt meestal veroorzaakt doordat een of

meerdere kinderen op het bedrijf mee gaan werken, al of niet door oprichting van een maatschap of firma. Op een kleiner deel neemt de gezinsarbeid af, bijvoorbeeld doordat een of beide ouders minder mee gaan werken of de echtgenote minder gaat werken door de komst van kinderen. Het komt praktisch niet voor dat het bedrijfshefplannen heeft om betaald werk buiten het agrarisch bedrijf te gaan verrichten in de komende twee jaar.

De categorieën vreemde arbeidskrachten veranderen op een klein percentage (4% of minder) van de bedrijven met een gelijkblijvende totale arbeidsbehoefte. Het aantal vaste krachten neemt daarbij per saldo toe met circa 75 personen. Het los personeel neemt per saldo toe met circa 40 personen en het aantal gelegenheidswerkers neemt per saldo af met circa 120 personen. Verder neemt per saldo het machinaal loonwerk toe.

Hoewel de totale arbeidsbehoefte op deze bedrijven volgens de uitgesproken verwachtingen gelijk blijft zijn er wel enkele kleine verschuivingen in de arbeidsbezetting waar te nemen. De gezinsarbeid neemt per saldo iets toe evenals het aantal vaste en losse personeelsleden. In het machinaal loonwerk is ook per saldo een stijging te verwachten. Daartegenover staat een daling van het aantal gelegenheidswerkers.

Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte

In de periode 1993/1994 neemt volgens de verwachtingen op 290 bedrijven de arbeidsbehoefte toe. Hiertoe behoren 75 rundveehouderij-, 25 intensieve veehouderij-, 40 glastuinbouw-, 130 opengrondstuinbouw- en 20 akkerbouw- en gemengde bedrijven. Maar een klein deel van deze bedrijven zijn pure gezinsbedrijven (16%). Op veruit de meeste bedrijven is ook personeel werkzaam.

Van de in totaal 290 bedrijven met een verwachte toenemende arbeidsbehoefte geeft men het vaakst als reden hiervoor aan dat men het bedrijf wil vergroten. Daar is vooral sprake van in de veehouderij. Daarnaast speelt in de opengrondstuinbouw een intensievere bedrijfsvoering een rol (tabel 5.22).

Tabel 5.22 Percentage bedrijfshoofden naar reden van de toename van de arbeidsbehoefte in 1993/1994 per bedrijfstype

Bedrijfstype	In- tensi- vering	Vergro- ting bedrijf	Anders	Totaal (N)
Rundveehouderij	-	100	-	100 (75)
Intensieve veeh.	-	100	-	100 (25)
Glastuinbouw	-	71	29	100 (40)
Opengrondstuinbouw	50	19	31	100 (130)
Akkerbouw/Gemengd	-	76	24	100 (20)
Alle bedrijfstypen	23	58	20	100 (290)

De inzet van de gezinsarbeid neemt op bijna een derde deel van deze bedrijven toe. Op 15% van de bedrijven is echter ook een afname te constateren. Deze afname wordt niet veroorzaakt doordat het bedrijfshoofd betaald werk buiten het agrarisch bedrijf gaat verrichten. Per saldo neemt de gezinsarbeid vaker toe dan af.

De categorieën vreemde arbeidskrachten nemen allen hoofdzakelijk in aantal toe, voor vast, los en gelegenheidsarbeid respectievelijk op 27%, 14% en 35% van de bedrijven. Qua aantallen personeelsleden stijgt het aantal vaste krachten met 120 personen, het aantal losse met 80 personen en het aantal gelegenheidswerkers met 340 personen. Verder neemt het machinaal loonwerk per saldo toe.

De totale toename van de arbeidsbehoefte op deze bedrijven wordt dus behalve door meer gezinsarbeid en een toename van het machinaal loonwerk mede ingevuld door een toename van de vreemde arbeid, waarbij in alle categorieën vreemde arbeidskrachten per saldo een toename van het aantal personeelsleden wordt geconstateerd.

Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte

In de periode 1993/1994 neemt volgens de verwachtingen op 335 bedrijven de arbeidsbehoefte af. Hiertoe behoren 155 rundveehouderij-, 35 intensieve veehouderij-, 60 glastuinbouw-, 65 opengrondstuinbouw en 20 akkerbouw- en gemengde bedrijven. Op meer dan de helft (52%) van deze bedrijven werken alleen gezinsarbeidskrachten.

Van de in totaal 335 bedrijven met een verwachte afnemende arbeidsbehoefte geeft men het vaakst als reden dat men het bedrijf wil verkleinen of opheffen. Bij een verkleining van het bedrijf speelt vaak de (oudere) leeftijd van het bedrijfshoofd

Tabel 5.23 Percentage bedrijfshoofden naar door hen genoemde reden voor afname van de arbeidsbehoefte in 1993/1994 per bedrijfstype

Bedrijfstype	Verkleining /opheffing/ afbouwen bedrijf	Exten- si- vering	Mechani- satie	Anders	Totaal (N)
Rundveehouderij	50	16	-	34	100 (155)
Intensieve veeh.	100	-	-	-	100 (35)
Glastuinbouw	60	10	-	30	100 (60)
Opengrondstuinbouw	12	63	-	25	100 (65)
Akkerbouw/Gemengd	19	19	-	62	100 (20)
Alle bedrijfstypen	48	23	-	29	100 (335)

een rol en/of de afwezigheid van opvolger(s). Daarnaast noemt men als redenen voor de afname, dat de bedrijfsvoering extensiever wordt (tabel 5.23).

De inzet van de gezinsarbeid neemt op ruim 40% van deze bedrijven af. Deze afname wordt in praktisch geen van de gevallen veroorzaakt doordat het bedrijfs hoofd betaald werk buiten het bedrijf gaat verrichten. Van de categorieën vreemde arbeidskrachten neemt het aantal vaste krachten in aantal af met 25 personen (op 5% van de bedrijven). Het aantal losse verandert nauwelijks, het aantal gelegenhedswerkers vermindert per saldo met ongeveer 50 personen. Het machinaal loonwerk neemt volgens de verwachtingen iets toe.

De totale afname van de arbeidsbehoefte op deze bedrijven wordt dus vooral veroorzaakt door een afname van de inzet van de gezinsarbeid en een afname van het aantal vaste krachten en gelegenhedswerkers.

Alle bedrijven

Hoe groot is de komende twee jaar de totale extra vraag naar personeel op land- en tuinbouwbedrijven in Nijmegen? Per categorie vreemde arbeidskrachten is dit nagegaan voor alle bedrijven.

In zijn totaliteit is de komende twee jaar behoefte aan 200 vaste krachten meer op in totaal 155 bedrijven. De vraag naar vaste krachten betreft 20% van het huidige personeelsbestand (vergelijk met huidige aantal vaste krachten van 1015 op 415 bedrijven). Voor bijna een derde van dit gevraagde extra aantal wordt geen specifieke opleiding gevraagd. Voor zover wel een bepaalde opleiding nodig wordt geacht, noemt men vooral MAO (ruim 50%) en soms LAO. De werving gaat volgens de verwachtingen van de respondenten vooral verlopen via scholen, het plaatsen van advertenties en via het informele circuit (familie en kennissen). Verder wordt enkele malen genoemd het arbeidsbureau en werving via personen die al op het bedrijf werkzaam waren (op tijdelijke basis) (tabel 5.24). Het merendeel verwacht geen pro-

Tabel 5.24 Procentueel aandeel van toekomstige (in 1993/1994) wervingskanalen bij de werving van vast personeel

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	19
- Scholen	35
- Advertenties	30
- Al op het bedrijf werkzamen	5
- Arbeidsbureau	11
- Overig	-

blemen bij de werving van vast personeel. Op circa 20 van de 155 bedrijven worden wel problemen verwacht.

De behoefte aan extra los personeel bedraagt in totaliteit de komende twee jaar 285 personen op in totaal 110 bedrijven. De vraag naar extra los personeel betreft circa 13% van het huidige "losse" bestand (vergelijk met huidige aantal losse krachten van 2170, inclusief stagiaires). Voor driekwart van het gevraagde aantal extra personen wordt geen specifieke opleiding gevraagd. Voor de rest vraagt men over het algemeen LAO. De werving gaat volgens de verwachtingen van de respondenten vooral verlopen via scholen en het informele circuit (familie en kennissen). Verder wordt enkele malen genoemd het plaatsen van advertenties en werving via een uitzendbureau (tabel 5.25). Het merendeel verwacht geen problemen bij de werving van los personeel. Een klein aantal (circa 10 bedrijven) verwacht deze wel of verkeert daarover in onzekerheid (circa 15 bedrijven).

Tabel 5.25 Procentueel aandeel van toekomstige (in 1993/1994) wervingskanalen bij de werving van los personeel

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	28
- Scholen	46
- Advertenties	19
- Uitzendbureau	7
- Overig	-

Het gevraagde aantal gelegenhedswerkers voor de komende twee jaar bedraagt 520 personen op 190 bedrijven. Deze vraag betreft 11% van het huidige bestand (vergelijk met huidige aantal gelegenhedswerkers van 4805 op 730 bedrijven). Men is in hoofdzaak van plan deze te gaan werven via het informele circuit via familie en kennissen (48%). Verder denkt men aan het plaatsen van advertenties, werven via scholen en via personen die al op het bedrijf werkzaam waren (op tijdelijke basis) (tabel 5.26).

Tabel 5.26 Procentueel aandeel van toekomstige (in 1993/1994) wervingskanalen bij de werving van gelegenhedswerkers

Wervingskanaal	%
- Familie-/kennissenkring	48
- Scholen	16
- Advertenties	15
- Al op het bedrijf werkzamen	12
- Overig	9

Men verwacht hierbij op de meeste bedrijven geen problemen. Op 25 bedrijven worden wel problemen verwacht en op 35 bedrijven verkeert men daarover nog in onzekerheid.

Behalve een verwachte toename in het aantal personeelsleden wordt op een aantal bedrijven ook een afname verwacht. In zijn totaliteit betreft dit een afname van het aantal vaste met 35, het aantal losse met 15 en het aantal gelegenhedswerkers met 340. Voor alle categorieën geldt dat de toename van het aantal personeelsleden groter is dan de afname. Per bedrijfstype verschilt dat enigszins (tabel 5.27). Uit de tabel blijkt dat de vraag naar vaste personeelsleden het grootst is in de rundveehouderij en de tuinbouw, de vraag naar los personeel het grootst in de opengrondstuinbouw en de vraag naar gelegenhedswerkers tevens het grootst in de opengrondstuinbouw.

Tabel 5.27 Toename/afname behoefte aan personeel in 1993/1994 in aantallen personen per bedrijfstype (aantallen bedrijven)

	Vast personeel		Los personeel		Gelegenhedswerkers	
	toename	afname	toename	afname	toename	afname
Rundvee	75 (75)	- (-)	25 (25)	- (-)	100 (75)	- (-)
Int.vee	10 (10)	<10 (<10)	<10 (<10)	- (-)	<10 (<10)	- (-)
Glastb.	55 (25)	30 (25)	55 (25)	- (-)	30 (10)	95 (10)
Opgrtb.	40 (30)	- (-)	160 (35)	15 (15)	340 (80)	175 (35)
Akk/gem	20 (15)	- (-)	40 (20)	- (-)	40 (20)	70 (10)
Alle typ.	200 (155)	35 (25)	285 (110)	15 (15)	520 (190)	340 (55)

Een deel van het aantal personeelsleden dat de komende twee jaar verdwijnt op de land- en tuinbouwbedrijven zal naar verwachting weer als aanbieder op de arbeidsmarkt komen. Hiermee kan wellicht een aantal arbeidsplaatsen worden opgevuld. Gezien de naar verwachting geringe mobiliteit tussen de verschillende bedrijfstypen (personeel afkomstig van een veehouderijbedrijf zal niet zo makkelijk overstappen naar een tuinbouwbedrijf) en tussen de verschillende categorieën personeelsleden ("vrijkomende" gelegenhedswerkers zullen nauwelijks in de behoefte aan vast personeel kunnen voorzien) zal het aanbod maar een beperkt deel van de vraag kunnen oplossen. Bovendien speelt de afstand een belangrijke rol en de reden waarom personeel is afgevoerd: willen en kunnen zij nog wel arbeid verrichten in de land- en tuinbouw?

Verder kan een deel van de vraag naar personeel de komende twee jaar misschien worden opgevuld vanuit aanwezige "overcapa-

citeit" aan gezinsarbeid op de bedrijven. In de enquête zijn gegevens verzameld over bedrijfshoofden met plannen om betaald werk buiten het eigen agrarisch bedrijf te gaan verrichten. In totaal zijn er slechts circa 10 bedrijfshoofden met zulke plannen, ongeveer 50 hebben dit nog in overweging. Deze zullen dus nauwelijks in de vraag naar personeel kunnen voorzien.

De behoefte aan personeel neemt volgens de verwachtingen de komende twee jaar toe. Wat gebeurt er met de inzet van de loonwerker en bedrijfsverzorgingsdienst? In totaliteit verwacht men op 20% (510 bedrijven) een toename in het machinaal loonwerk. Het mest injecteren en mest uitrijden is hier mede een oorzaak van. Op 3% (90 bedrijven) verwacht men een afname. In het handmatig loonwerk verandert niet veel. Op 2% (55 bedrijven) verwacht men een toename. Een afname wordt nauwelijks verwacht. De inzet van de loonwerker op land- en tuinbouwbedrijven zal dus over het algemeen wat toenemen. De inzet van personeel via de bedrijfsverzorgingsdienst zal de komende twee jaar naar verwachting gelijk blijven.

Ontwikkelingen na 1994

Wat de verwachtingen zijn van de agrariërs in RBA Nijmegen op langere termijn (na 1994) is in de enquête niet gevraagd. Wel is daar iets over te zeggen via het ruimtelijk beleid (zie ook hoofdstuk 8, de slotbeschouwing). In het kader van de Vierde Nota Ruimtelijke Ordening is Arnhem-Nijmegen aangewezen als stedelijk knooppunt. Op de noordelijke Waaloever tegenover Nijmegen moet een nieuw stadsdeel worden ontwikkeld. Als gevolg hiervan zal een gedeelte van de glastuinbouw mogelijk verplaatst moeten worden. Enkele bedrijven zullen hierdoor mogelijk verdwijnen. De meeste glastuinbouwbedrijven zullen echter naar verwachting verplaatst worden, zodat dit geen verlies aan werkgelegenheid op zal leveren.

5.4 Conclusies

A. Verschillen in arbeidsbehoefte en -voorziening in RBA-gebied Nijmegen per bedrijfstype

Rundveehouderij

De rundveehouderijbedrijven (49% van alle bedrijven) zijn over het algemeen wat kleiner van omvang (in nge) in vergelijking tot de tuinbouw- en akkerbouw-/gemengde bedrijven in RBA-gebied Nijmegen. Daarom kan vaker worden volstaan met de inzet van gezinsarbeidskrachten (op 54% van de bedrijven). Personeel (inclusief stagiaires) wordt op 46% van de bedrijven ingeschakeld. Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 10%.

Op 6% van de rundveebedrijven wordt vast personeel ingezet om in de jaarrond arbeidsbehoefte (vooral op grotere bedrijven) te voorzien. Behalve een jaarrond arbeidsbehoefte zijn er ook piekmaanden in de arbeidsbehoefte. Op dit type bedrijven zijn dit vooral de maanden mei en juni in verband met de ruwvoerwinning. Voor de grotere drukte in deze maanden wordt nauwelijks tijdelijk personeel aangetrokken. De drukte wordt vooral opgelost door de aanwezige gezinsarbeidskrachten en vaste personeelsleden. Daarnaast wordt de loonwerker in deze periode veelvuldig ingeschakeld. Het tijdelijk personeel werkt vooral in de zomermaanden en het najaar. Gelegenheidswerkers worden op 14% van de bedrijven ingezet, los personeel op 8%. Verder leveren bedrijfsverzorgers en stagiaires een aandeel in het benodigde arbeidsvolume.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 80% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit vaker een af- dan een toename.

Intensieve veehouderij

De intensieve veehouderijbedrijven (8% van alle bedrijven) zijn over het algemeen ook vrij klein qua omvang. Net als bij de rundveehouderijbedrijven kan hier vaak worden volstaan met de inzet van gezinsarbeidskrachten (68%) en hoeft geen personeel te worden ingeschakeld. Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 15%.

Op de grotere bedrijven wordt vooral vast personeel ingezet (14%) om in de jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien. De meeste intensieve veehouderijbedrijven kennen geen piekmaanden in de arbeidsbehoefte. Tijdelijk personeel komt daarom weinig voor. Op 2% van de bedrijven werken losse personeelsleden en op 16% gelegenheidswerkers. Verder leveren de loonwerker, de bedrijfsverzorging en eventueel stagiaires een aandeel in het benodigde arbeidsvolume.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 68% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit wat vaker een af- dan een toename.

Glastuinbouw

In de glastuinbouw (11% van alle bedrijven) komen, vergeleken met de andere typen, de meeste grote bedrijven voor. Gezinsarbeid is daar vaak niet voldoende om in de arbeidsbehoefte te voorzien. Daarom worden op veel bedrijven (74%) ook vreemde arbeidskrachten ingeschakeld. Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 30%.

Op 34% van de glastuinbouwbedrijven wordt vast personeel ingezet om in de grote jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien. Verder zijn er piekmaanden in de arbeidsbehoefte te onderscheiden: vooral in de maanden april tot en met september met een topdrukke in de maand mei. Deze drukke wordt deels opgelost met de aanwezige jaarrond arbeid zowel vanuit het gezin als vanuit het vaste personeelsbestand. Tijdelijk personeel wordt in deze drukke periode ook extra ingezet om de grotere arbeidsbehoefte op te lossen. Gelegenheidswerkers werken op 22% van de bedrijven) en los personeel op 46%. De loonwerker speelt op dit type nauwelijks een rol in de arbeidsvoorziening. Aanwezige stagiaires en bedrijfsverzoorgers leveren verder ook een bijdrage aan het benodigde arbeidsvolume.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 62% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit vaker een af- dan een toename.

Opengrondstuinbouw

Ook op de opengrondstuinbouwbedrijven (24% van alle bedrijven) is gezinsarbeid alleen vaak niet voldoende om in de benodigde arbeid op de bedrijven te voorzien. Op 73% van de bedrijven worden vreemde arbeidskrachten ingezet. Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 35%.

Vast personeel, om in de jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien, komt op 29% van de bedrijven voor. In de arbeidsbehoefte komen verder ook piekmaanden voor: vooral in het najaar in de maanden september en oktober. Deze worden vooral veroorzaakt door de oogst van het fruit. Voor de drukke in de piekmaanden is tijdelijk personeel van groot belang. Vooral gelegenheidswerkers worden dan op grote schaal ingezet (op 60% van de bedrijven). Verder wordt op 13% van de bedrijven los personeel ingeschakeld. De loonwerker speelt maar een kleine rol in het benodigde arbeidsvolume. Hetzelfde geldt voor stagiaires en bedrijfsverzoorgers.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 52% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit wat vaker een toe- dan een afname.

Akkerbouw- en gemengde bedrijven

Het laatste bedrijfstype betreft de akkerbouw- en de gemengde bedrijven (8% van alle bedrijven). Hier worden op 60% van de bedrijven vreemde arbeidskrachten ingeschakeld. Het aandeel van personeel (inclusief stagiaires) in het totale arbeidsvolume van gezinsarbeid en vreemde arbeid bedraagt circa 30%.

Vast personeel komt op 14% van de bedrijven voor om in de jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien. In de arbeidsbehoefte zijn verder enkele piekmaanden te onderscheiden: vooral september en oktober (oogstperiode). De loonwerker levert een aandeel in het verrichten van de benodigde werkzaamheden in deze drukke periode. Het aanwezige tijdelijke personeel is vooral 's zomers en in het najaar werkzaam op deze bedrijven en levert deels, vooral in september, een bijdrage aan het werk in de "echte" piekmaanden. Gelegenheidsarbeid komt van het tijdelijk personeel het meest voor (op 36% van de bedrijven), los personeel wat minder (20%). Verder leveren op deze bedrijven stagiaires en bedrijfsverzorgers een klein aandeel in het benodigde arbeidsvolume.

In de periode 1993/1994 verwacht men op 74% van de bedrijven geen veranderingen in de arbeidsbehoefte. Voor zover men een verandering verwacht betreft dit wat vaker een af- dan een toe- name.

B. Aandachtspunten 1992

- Bijna zes van de tien land- en tuinbouwbedrijven hebben personeel en zijn dus voor een deel van de arbeidsvoorziening afhankelijk van de arbeidsmarkt. Dit cijfer is het hoogst in de tuinbouw: zowel in de glastuinbouw als in de opengrondstuinbouw is op driekwart van de bedrijven personeel aanwezig.
- De verhouding tussen vast en tijdelijk personeel verschilt per bedrijfstype en per periode (zie figuur 5.2 arbeidsfilm personeel). Veranderingen in het arbeidsvolume gedurende het jaar worden grotendeels veroorzaakt door een gewijzigde inzet van gelegheidswerkers.
- In 1992 hebben zich enige problemen voorgedaan bij de personeelsvoorziening. De problemen hadden betrekking op: het slechts met (veel) moeite kunnen krijgen van het betreffende personeel en het niet kunnen krijgen van het gewenste aantal personeelsleden. Deze problemen hebben zich vooral voorgedaan bij los personeel en gelegheidsarbeid.

Vast personeel

- Maar zeer weinig bedrijven hadden problemen bij de arbeidsvoorziening door vast personeel (minder dan 10).
- De meest gewenste opleiding voor deze categorie personeel is MAO (vooral op veehouderijbedrijven). Soms vindt men ook LAO voldoende (vooral op tuinbouwbedrijven). In de praktijk is een eventueel verschil tussen gewenste en werkelijke opleiding geen groot knelpunt: bij een goede motivatie zijn de meeste werkzaamheden aan te leren.
- Circa driekwart van het vast personeel is jonger dan 30 jaar. Er werken dus relatief weinig ouderen, mogelijk vanwege hoge uitstroom van werknemers op wat oudere leeftijd of vanwege een hoge instroom in de afgelopen tien jaar.
- Opvallend is dat bij de werving van vast personeel nauwelijks van het arbeidsbureau gebruik gemaakt wordt. Vaak worden informele wervingskanalen gehanteerd.

Los personeel

- 40 bedrijven (11% van de bedrijven met los personeel) hadden problemen op dit gebied. Dit geldt voor alle voorkomende bedrijfstypen behalve de rundveehouderij. De problemen hadden vooral betrekking op het in het geheel niet beschikbaar zijn van losse krachten of op het wel beschikbaar zijn maar niet op het juiste tijdstip en het niet voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen.
- Ook hier geldt dat het arbeidsbureau maar weinig wordt ingeschakeld en dat vooral informele kanalen worden gehanteerd.
- Een agrarische opleiding wordt voor het los personeel maar weinig gewenst. De leeftijd ligt net als bij vast personeel laag.
- Het arbeidsvolume van los personeel is vrij klein en redelijk constant gedurende het jaar.

Gelegenheidsarbeid

- Problemen op dit gebied kwamen het meest voor: op 130 bedrijven (18% van de bedrijven met gelegenheidswerkers): dit waren vooral opengrondstuinbouwbedrijven (onder andere fruitteelt). De ondervonden problemen hadden met name betrekking op het niet kunnen krijgen van de "geschikte" gelegenheidswerkers of niet op het gewenste moment beschikbaar zijn er van.

- Als wervingskanalen zijn het meest de familie- en kennis-
senkring gebruikt.

C. Aandachtspunten 1993/1994

Toename vraag naar personeel

- De behoefte aan nieuw of extra personeel in de komende twee
jaar is voor alle categorieën groter dan de afname.

- 155 bedrijven willen extra vast personeel. Het gaat om in
totaal 200 personen (waarvan het grootste aantal in de rundvee-
houderij en op glastuinbouwbedrijven).

- 110 bedrijven willen extra los personeel (incl. stagiai-
res). In totaal gaat het om 285 personen: waarvan de meeste in
de opengrondstuinbouw.

- 190 bedrijven willen extra gelegenhedswerkers. Het gaat om
in totaal 520 personen: waarvan de meeste op opengrondstuinbouw-
bedrijven.

- De problemen die verwacht worden bij de werving van dit
extra personeel zijn naar soort arbeid ongeveer hetzelfde als in
1992 (meeste problemen met gelegheidsarbeid, minste problemen
met vast personeel).

Afname vraag naar personeel/gezinsarbeid

- Er zijn ook bedrijven waar personeel verdwijnt. In totaal
gaat het om 35 vaste arbeidskrachten, 15 losse en 340 gelegen-
hedswerkers.

- De afvloeiers kunnen misschien ingezet worden - als zij dat
willen en voor zover het om een "actieve" leeftijdsgroep gaat -
om te voldoen aan een deel van de extra vraag naar personeel. In
ieder geval zullen zij zeer waarschijnlijk graag hulp willen bij
het zoeken van een nieuwe baan.

- Bedrijfshoofden met plannen om buiten het eigen bedrijf te
gaan werken komen zeer weinig voor.

- Alles overziend geldt dat in de vraag naar extra personeel
maar voor een beperkt deel kan worden voorzien vanuit vrijkomend
personeel (op bedrijven met afname personeel). Van een "overca-
paciteit" aan gezinsarbeid (bedrijfshoofden die buiten bedrijf
willen gaan werken) is nauwelijks sprake.

DEEL 3: LOONWERKBEDRIJVEN

6. ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN GELDERLAND

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van de werkgelegenheidssituatie op de loonwerkbedrijven in de RBA-gebieden Veluwe, Arnhem/Oost-Gelderland en Nijmegen/Rivierenland (verder genoemd: de Veluwe, Arnhem en Nijmegen). Het gaat hierbij om de werkgelegenheid op het totale loonwerkbedrijf, dus zowel rekening houdend met agrarische als met niet-agrarische activiteiten. De nadruk ligt echter op agrarische activiteiten omdat alleen bedrijven met een minimale omzet van f 100.000,- en meer aan agrarisch loonwerk in het onderzoek zijn betrokken. Op die manier zijn bedrijven met alleen of vooral niet-agrarisch loonwerk buiten beschouwing gelaten.

Onder agrarisch loonwerk wordt in dit rapport verstaan: 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 landbouwproducten en de bewerking van deze (zie ook Reinhard, 1989).

In paragraaf 6.2 komt de huidige (1992) arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening op de loonwerkbedrijven aan de orde. Ingegaan wordt op enkele kenmerken van de bedrijven, de aard van de arbeidsbehoefte en de manier waarop in de behoefte wordt voorzien. De volgens de respondenten te verwachten ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening tot 1995 komen in paragraaf 6.3 aan bod. Afgesloten wordt met een aantal conclusies (6.4).

In de RBA-gebieden zijn 151 loonwerkbedrijven telefonisch geënquêteerd. De resultaten zijn via weging omgerekend naar de totale populatie. De gepresenteerde gegevens over de totale populatie moeten als een schatting worden beschouwd (zie paragraaf 1.4).

6.2 Huidige situatie

6.2.1 Kenmerken van de bedrijven

In Gelderland komen volgens het basisbestand van het Landbouwschap (zie ook 1.4) in totaal 187 loonwerkbedrijven voor met een minimale omzet van f 100.000,- aan agrarisch loonwerk. In Arnhem is het aantal loonwerkbedrijven het hoogst, in Nijmegen het laagst (tabel 6.1).

Tabel 6.1 Percentage loonwerkbedrijven naar arbeidsbezetting in 1992 per RBA-gebied

RBA-gebied	Gezins- arbeid	Gezins- arbeid + vast perso- neel	Gezins- arbeid + vast + tijd. perso- neel *)	Gezins- arbeid + tijd. perso- neel *)	Overig	Totaal (N)
Veluwe	2	12	47	39	0	100 (68)
Arnhem	3	3	55	36	3**)	100 (88)
Nijmegen	22	4	44	30	0	100 (31)
Alle geb.	6	6	51	36	1	100 (187)

*) Los personeel (inclusief stagiaires en "los-vaste") en gelegenheidsarbeid; **) Uitsluitend vast en tijdelijk personeel, dus geen gezinsarbeid.

Een kwart van de bedrijven houdt zich uitsluitend met agrarisch loonwerk bezig. In het RBA-gebied Nijmegen is het percentage bedrijven dat alleen agrarisch loonwerk verricht lager (15%).

De meeste loonwerkbedrijven (driekwart) doen echter zowel agrarisch als niet-agrarisch loonwerk. Het niet-agrarisch loonwerk bestaat voor het merendeel uit cultuurtechnische werkzaamheden, zoals werkzaamheden in de bouw of voor ruilverkavelingen. Verder verricht een aantal loonwerkbedrijven werkzaamheden voor bijvoorbeeld gemeentes en waterschappen. Daarbij gaat het om slootonderhoud, het inzaaien en onderhouden van sportvelden, en dergelijke. Een vijfde deel van het aantal loonwerkbedrijven heeft verder als nevenactiviteit naast het loonwerkbedrijf een eigen agrarische onderneming 1).

Hoewel driekwart van de loonwerkbedrijven ook niet-agarische activiteiten heeft, vormt het agrarisch loonwerk over het algemeen de belangrijkste bron van inkomsten. Op twee derde van de bedrijven is minimaal driekwart van de omzet voor rekening van het agrarisch loonwerk.

Het agrarisch loonwerk wordt vooral verricht in de weidebouw en de maisteelt. In mindere mate worden werkzaamheden verricht in de akkerbouw. In het RBA-gebied de Veluwe verrichten de loonwerkbedrijven ook werkzaamheden in de intensieve veehouderij.

- 1) Het percentage loonwerkers met een agrarisch bedrijf als nevenberoep blijkt in het RBA-gebied Arnhem (27%) wat hoger te liggen dan in de RBA-gebieden Nijmegen (15%) en de Veluwe (10%).

Ruim acht van de tien (86%) loonwerkbedrijven zijn persoonlijke ondernemingen. Meestal is op deze persoonlijke ondernemingen één bedrijfshoofd aanwezig (in ruim 6 van elke 10 gevallen). Op bijna vier van de tien persoonlijke ondernemingen is er sprake van meerdere bedrijfshoofden. In het RBA-gebied Nijmegen komt een éénhoofdige leiding minder en een meerhoofdige leiding vaker voor.

Op de overige loonwerkbedrijven (14%) is er sprake van een rechtspersoon. Meestal betreft dit een BV of NV, een enkel bedrijf is een coöperatie.

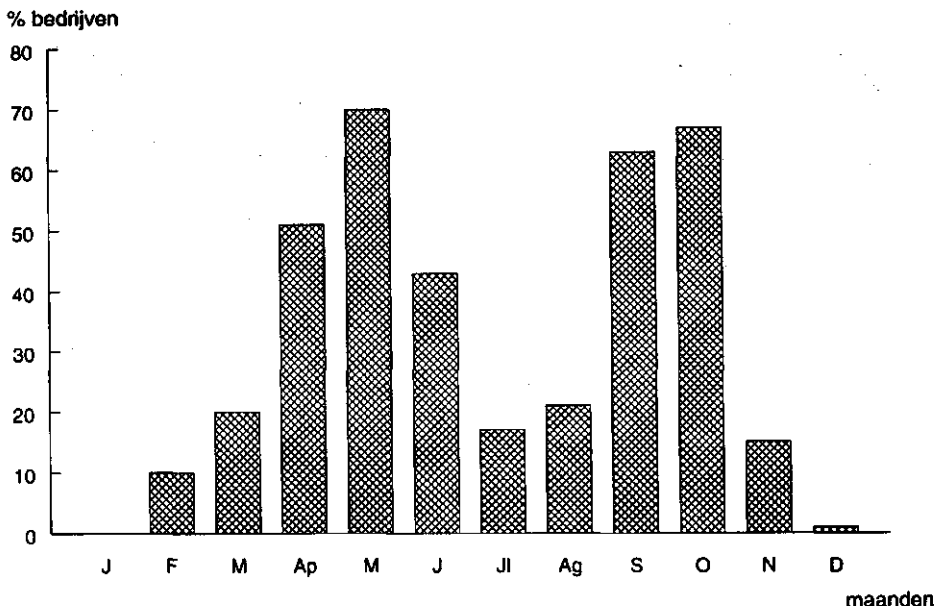
In tegenstelling tot de land- en tuinbouwbedrijven bestaat de arbeidsbezetting op loonwerkbedrijven bijna altijd uit een combinatie van gezinsarbeid en personeel (tabel 6.1). Op slechts een klein deel van de bedrijven wordt gebruik gemaakt van uitsluitend gezinsarbeid of juist helemaal geen gezinsarbeid. Dit laatste komt voor op coöperaties. In het RBA-gebied Nijmegen zijn naar verhouding meer loonwerkbedrijven met uitsluitend gezinsarbeid.

Op de helft van de bedrijven bestaan de vreemde arbeidskrachten zowel uit vast als tijdelijk personeel. Ruim een derde van de bedrijven heeft alleen tijdelijk personeel. Onder tijdelijk werkzaam personeel vallen losse arbeidskrachten (inclusief stagiaires en los-vast personeel: zie 1.2) en gelegenheidswerkers.

6.2.2 Aard van de arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte kan worden onderscheiden in een jaarrond arbeidsbehoefte en een tijdelijke meer seizoenmatige behoefte aan arbeidskrachten gedurende één of meer betrekkelijk korte perioden per jaar. Om te achterhalen of er gedurende het jaar "pieken" voorkomen in de arbeidsbehoefte en zo ja, in welke periode, is in de enquête gevraagd naar de allerdrukste maanden in 1992.

Op slechts 3% van de bedrijven komen geen uitgesproken piekmaanden voor. Op de meeste bedrijven is wel sprake van dergelijke pieken gedurende één of meerdere maanden. De drukke maanden liggen vooral in het voorjaar (april, mei, juni) en het najaar (september en oktober) (figuur 6.1). In het voorjaar gaat het vooral om het kuilen van gras en het zaaien van mais en in het najaar om het hakselen en inkuilen van laatstgenoemd produkt. De overige zomermaanden (juli en augustus) worden door minder loonwerkers als druk beschouwd. De periode van november tot maart is over het algemeen rustig te noemen. Tussen de RBA-gebieden bestaat weinig verschil in drukke c.q. rustige perioden.



Figuur 6.1 Percentage loonwerkbedrijven met piekmaanden in de arbeidsbehoefte in 1992

6.2.3 Arbeidsvoorziening en knelpunten

6.2.3.1 Gezinsarbeid

Eerder is al aangegeven dat op loonwerkbedrijven de inbreng van gezinsarbeidskrachten ten opzichte van personeel kleiner is dan op land- en tuinbouwbedrijven. Dat wil echter niet zeggen dat er op loonwerkbedrijven minder gezinsarbeidskrachten meewerken.

De bedrijfshoofden zijn de meest voorkomende gezinsarbeidskrachten. Op een derde van de bedrijven zijn er meerdere bedrijfshoofden (37%). Zij werken meestal full-time en doen gedurende het hele jaar alle voorkomende werkzaamheden op het bedrijf.

Op ruim driekwart van de bedrijven werken de echtgenotes mee (78%), bij een tiende van de bedrijven zijn het er meerdere. Zij werken meestal part-time op het bedrijf en houden zich gedurende het hele jaar vooral met de administratie, het te woord staan van klanten en personeelszaken bezig. Verder leveren kinderen vaak een aandeel in het werk: op een kwart van de bedrijven werken één of meerdere kinderen mee (23%). Meestal doen zij full-time het hele jaar door alle voorkomende werkzaamheden. Overige familieleden spelen nauwelijks een rol in de gezinsarbeid (tabel 6.2).

Tabel 6.2 Gemiddeld aantal meewerkende gezins- en familieleden per bedrijf in 1992 en per RBA-gebied

RBA-gebied (N)	Bedrijfs- hoofden *)	Echt- genotes	Kinderen	Inw.fam. leden	Totaal
Veluwe (68)	1.67	0.94	0.45	0.04	3.14
Arnhem (86)	1.31	0.85	0.45	0.08	2.69
Nijmegen (31)	1.59	0.96	0.30	0.04	2.89
Alle geb. (185)	1.49	0.90	0.43	0.07	2.89

*) Meewerkende vrouwen in een manvrouw-maatschap of -firma zijn gerekend bij echtgenotes.

Uit tabel 6.2 blijkt dat er gemiddeld bijna drie gezinsarbeidskrachten op het loonbedrijf meewerken. De helft van deze arbeidskrachten is bedrijfshoofd. Dit beeld komt overeen met dat op primaire land- en tuinbouwbedrijven.

Het totaal aantal gezinsarbeidskrachten is ongeveer 540, waarvan 215 in het RBA-gebied de Veluwe, 235 in het RBA-gebied Arnhem en 90 in het RBA-gebied Nijmegen.

6.2.3.2 Vreemde arbeid

Vast personeel

Op ruim de helft van alle loonwerkbedrijven had men in 1992 vast personeel in dienst. In het RBA-gebied Nijmegen kwam dit naar verhouding minder vaak voor (tabel 6.3).

De gemiddelde personeelsomvang op de bedrijven met vast personeel is 3.5 arbeidskracht. In het RBA-gebied Nijmegen is de gemiddelde omvang van het vast personeel kleiner (2.7) en in het RBA-gebied de Veluwe juist groter (4.0). In totaal gaat het bij

Tabel 6.3 Bedrijven met vast personeel en aantal vaste arbeidskrachten in 1992 per RBA-gebied

RBA-gebied (N)	Percentage bedrijven met vast personeel	Aantal bedrijven met vast personeel	Aantal vaste arbeids- krachten
Veluwe (68)	59	40	160
Arnhem (88)	61	55	185
Nijmegen (31)	48	15	40
Alle geb. (187)	58	110	385

het vast personeel om circa 385 personen waarvan verreweg het grootste deel full-time (94%) werkt en de rest part-time.

Op het merendeel van de bedrijven met vast personeel is het aantal vaste krachten in 1992 - ten opzichte van 1991 - niet veranderd. Op circa 6% van de bedrijven met vast personeel is dit aantal verminderd (7 personen) en op 15% is het toegenomen (17 personen) én eventueel vervangen. De verandering in de personeelsomvang betreft in bijna alle gevallen 1 persoon per bedrijf. Op 10% van de bedrijven is alleen personeel vervangen.

Op welke manier heeft men in 1992 "nieuw" personeel ter vervanging of uitbreiding geworven? Als wervingskanalen worden het plaatsen van advertenties en de familie/kennissenkring genoemd. Een deel van het nieuwe vast personeel werkte al op het bedrijf of bood zichzelf aan. Bij de werving zijn geen problemen ondervonden.

Het vast personeel bestaat bijna geheel uit mannen (94%). De leeftijd is over het algemeen hoger dan op de land- en tuinbouwbedrijven: "slechts" de helft is jonger dan 30 jaar. De meeste personeelsleden zijn tussen de 23 en 30 (37%) en tussen de 30 en de 40 jaar (31%) oud.

Het meeste vast personeel (84%) verricht alle voorkomende werkzaamheden en heeft dus geen specifieke taken. Op iets minder dan twee derde van de bedrijven met vast personeel (62%) verricht deze categorie drie kwart of meer van het agrarisch loonwerk.

De functieklassering van het personeel is voor de meeste respondenten onbekend. Voor zover dit wel bekend is, worden de klassen vier en vijf het meest genoemd. Ten opzichte van de land- en tuinbouwbedrijven - waar vooral de laagste functieklassen worden genoemd - geldt dus een hoger niveau.

Iets minder dan een derde van het vaste personeel heeft lager agrarisch onderwijs (LAO) gevolgd en een zelfde aantal een technische school. Een middelbaar agrarische opleiding komt minder vaak voor. Onder "overig" is vooral MAVO en HAVO genoemd (tabel 6.4).

Tabel 6.4 Procentuele verdeling van het vast personeel in 1992 naar het hoogste opleidingsniveau per RBA-gebied (N = aantal personeelsleden)

RBA-gebied (N)	Lagere school	LAO	MAO	Techn. opl. *)	Overig	Totaal
Veluwe (160)	11	35	11	36	7	100
Arnhem (185)	5	24	24	21	26	100
Nijmegen (40)	8	36	-	45	11	100
Alle geb.(385)	8	30	16	30	16	100

*) Inclusief opleiding tot kraanmachinist.

De helft van de respondenten met vast personeel - met name uit het RBA-gebied Arnhem (60%) - vindt een bepaalde opleiding noodzakelijk voor de werkzaamheden die het personeel moet verrichten. Uit de toelichting bij deze vraag blijkt dat respondenten het belang van opgeleid personeel motiveren met het feit dat ook de klanten meer opleiding krijgen en dat het personeel deze goed te woord moet kunnen staan. Verder vraagt ook de automatisering een zekere opleiding van werknemers.

De andere helft van de respondenten - met name uit het RBA-gebied de Veluwe (68%) - vindt een bepaalde opleiding niet nodig. Een veel gehoorde opmerking hierbij is dat vaardigheden, motivatie en agrarische achtergrond belangrijker zijn dan opleiding. Verder wordt gewezen op het huidige personeel dat het werk vaak in de praktijk heeft geleerd.

Ook bij de vraag of de gewenste opleiding aansluit bij de huidige opleiding van het personeel, blijkt dat men in het RBA-gebied Arnhem meer en in het RBA-gebied de Veluwe minder aan scholing hecht. In het RBA-gebied Arnhem wenst men in plaats van LAO vaker een MAO als opleiding. Op de Veluwe zou in plaats van lager beroepsonderwijs vaak alleen basisonderwijs voldoende zijn.

Op een zeer klein aantal bedrijven had men in 1992 alsnog of meer vast personeel in dienst willen hebben. Praktisch allen hebben het gewenste aantal kunnen krijgen.

Los personeel

Tot het los personeel behoort ook personeel in onderbreking. Stagiaires worden apart besproken.

Op ruim drie kwart van de bedrijven was in 1992 los personeel in dienst. In het RBA-gebied Nijmegen was dit percentage lager dan in de andere RBA-gebieden (tabel 6.5). Vijf zesde van het losse personeel is "los-vast". Het gaat hierbij om arbeidskrachten die in de onderbrekingsregeling kunnen. De rest is oproepkracht. In totaal bestaat het los personeel uit circa 555

Tabel 6.5 Bedrijven met los personeel en aantal losse arbeidskrachten in 1992 per RBA-gebied

RBA-gebied (N)	Percentage bedrijven met los personeel	Aantal bedrijven met los personeel	Aantal losse arbeids- krachten
Veluwe (68)	82	55	200
Arnhem (88)	84	75	285
Nijmegen (31)	63	15	70
Alle geb.(187)	78	145	555

personen. Dit aantal moet met enige voorzichtigheid worden gehanteerd omdat sprake kan zijn van dubbeltellingen: los personeel kan door het jaar heen op meerdere bedrijven werkzaam zijn. Bij de berekening van het arbeidsvolume (aantal dagen) is geen sprake van dubbeltellingen (zie verderop in deze paragraaf). De gemiddelde personeelsomvang op de bedrijven met los personeel is ruim 3.5 arbeidskracht per bedrijf.

Ook de losse arbeidskrachten zijn bijna allemaal mannen (98%). Het losse personeel is wat jonger dan het vaste. Twee derde is jonger dan 30 jaar (23% jonger dan 23, 45% tussen 23 en 30 jaar en 22% tussen 30 en 40 jaar).

Het opleidingsniveau van het los personeel vertoont grote overeenkomsten met dat van het vast personeel. Ruim de helft heeft een LAO of technische opleiding. In totaal heeft de helft van het losse personeel een agrarische opleiding op lager of middelbaar niveau. Een vijfde heeft een meer algemene opleiding gehad, zoals MAVO of HAVO (zie overig, tabel 6.6).

Tabel 6.6 Procentuele verdeling van het los personeel in 1992 naar het hoogste opleidingsniveau per RBA-gebied (N = aantal werknemers)

RBA-gebied (N)	Lagere school	LAO	MAO	Techn. opl. *)	Overig	Totaal
Veluwe (200)	8	36	14	27	14	100
Arnhem (285)	5	23	28	23	21	100
Nijmegen (70)	5	30	13	30	29	100
Alle geb.(555)	6	29	20	25	20	100

*) Inclusief opleiding tot kraanmachinist.

Iets minder dan de helft van de respondenten vindt voor het los personeel een bepaalde opleiding noodzakelijk. Deze opleidingsbehoefte verschilt dus nauwelijks van die voor vast personeel. Ook hier is er in het RBA-gebied Arnhem de meeste (51%) en in het RBA-gebied de Veluwe de minste behoefte (33%) aan een bepaalde opleiding. In het RBA-gebied Arnhem zou men vaker personeel met een combinatie van technisch en agrarisch onderwijs wensen in plaats van een LAO. Op de Veluwe zou volgens de bedrijfshoofden - net als bij het vast personeel - in plaats van lager beroepsonderwijs vaak basisonderwijs voldoende zijn.

Vier vijfde van het los personeel heeft in 1992 zes maanden of langer op het loonwerkbedrijf gewerkt. In totaal bedroeg het arbeidsvolume in 1992 ongeveer 87.600 arbeidsdagen (Veluwe: 32.500; Arnhem: 44.100; Nijmegen: 11.000). Gemiddeld komt het

aantal arbeidsdagen per jaar per werknemer op ongeveer 160. De maanden december tot en met februari gelden daarbij als de rustige periode (minder dan de helft van het gemiddeld aantal maandelijkse werkdagen). Het vrij lange dienstverband hangt samen met het feit dat het meeste personeel "los-vast" is en dus alleen in de periode van 15 november tot en met 31 maart recht op onderbreking heeft.

De meeste losse arbeidskrachten verrichten allerlei voorkomende werkzaamheden en werken full-time. Alleen in het RBA-gebied de Veluwe worden voor de maanden mei tot en met oktober de oogstwerkzaamheden als specifieke taak genoemd. Op driekwart van de bedrijven met los personeel verricht deze categorie van werknemers driekwart of meer van de agrarische werkzaamheden. Naar verhouding wordt het los personeel dus wat vaker voor de agrarische werkzaamheden ingezet dan het vast personeel.

Op negen van de tien bedrijven waren de in 1992 werkzame losse arbeidskrachten dezelfde als in eerdere jaren. Op een tiende kwam een soort vaste kern voor. Er is dus sprake van weinig wisseling in losse krachten. Voor de werkgever hebben terugkomende arbeidskrachten als voordeel dat zij de machines, de klanten en de percelen kennen en dus weinig inwerktijd nodig hebben. In de meeste gevallen gaat men uit van dezelfde planning als in voorgaande jaren. Deze is geënt op een vast werkschema en personeel dat al langer komt, waardoor een soort semi-vaste afspraken ontstaan.

Bij een vijfde van de bedrijven heeft men in 1992 actief geprobeerd om los personeel te werven. Men is daar ook groten-deels in geslaagd. De gebruikte wervingskanalen zijn divers, met iets meer nadruk - vergeleken met vast personeel - op de informele kanalen zoals familie en het feit dat iemand al op het bedrijf heeft gewerkt. Op een klein aantal bedrijven had men in 1992 meer los personeel in dienst willen hebben, maar kon men geen geschikte arbeidskrachten vinden.

Stagiaires

Op 30% van de bedrijven heeft men in 1992 stagiaires gehad. In het RBA-gebied Nijmegen kwam dit naar verhouding minder vaak voor (15%). In totaal waren er circa 70 stagiaires die samen ongeveer 2.500 dagen gewerkt hebben. Het gemiddeld aantal dagen per stagiaire komt daarmee op 35.

Tabel 6.7 Bedrijven met stagiaires en aantal stagiaires in 1992 per RBA-gebied

Bedrijfstype (N)	Percentage bedrijven met stagiaires	Aantal bedrijven met stagiaires	Aantal stagiaires
Veluwe (68)	26	20	20
Arnhem (88)	39	35	45
Nijmegen (31)	15	5	5
Alle geb. (187)	30	60	70

Gelegenheidsarbeid

Op het merendeel (driekwart) van de loonwerkbedrijven maakt geen gebruik van gelegenheidswerkers. Vaak wordt daarbij spontaan als reden genoemd, dat machines daar te duur voor zijn, ze direct mee moeten kunnen draaien en dat er geen tijd is om hen te begeleiden. Circa een kwart van de loonwerkbedrijven heeft in 1992 wel gelegenheidswerkers ingeschakeld. In totaal gaat het hierbij om circa 135 personen op 45 bedrijven (tabel 6.8). Dit aantal moet met enige voorzichtigheid worden gehanteerd omdat sprake kan zijn van dubbeltellingen: gelegenheidswerkers kunnen door het jaar heen op meerdere bedrijven werkzaam zijn. Bij de berekening van het arbeidsvolume (aantal dagen) is geen sprake van dubbeltellingen (zie verderop in deze paragraaf). Per bedrijf werken gemiddeld circa 4 gelegenheidswerkers.

Tabel 6.8 Bedrijven met gelegenheidswerkers en aantal gelegenheidswerkers in 1992 per RBA-gebied

RBA-gebied (N)	Percentage bedrijven met gelegenheidswerkers	Aantal bedrijven met gelegenheidswerkers	Aantal gelegenheidswerkers
Veluwe (68)	27	20	40
Arnhem (88)	25	20	70
Nijmegen (31)	19	5	25
Totaal (187)	25	45	135

Ongeveer de helft van de gelegenhedswerkers doet alle voorkomende werkzaamheden en de andere helft wordt specifiek voor oogsttaken ingezet. Voor dit werk is volgens twee derde van de respondenten geen bepaalde opleiding nodig.

De gelegenhedswerkers hebben samen in 1992 circa 2.750 dagen gewerkt. Gemiddeld is dat 60 dagen per bedrijf met deze categorie personeel. Van het totaal aantal dagen dat door gelegenhedswerkers is gewerkt ligt het grootste aantal in de maanden augustus tot en met oktober en in het RBA-gebied Arnhem ook in juli. Drie kwart van de gelegenhedswerkers wordt voor drie vierde of meer voor het agrarisch loonwerk ingezet.

Op zeer weinig bedrijven had men alsnog of meer gelegenhedswerkers willen inschakelen. Degenen die in 1992 gelegenhedswerkers hebben ingeschakeld, hebben de benodigde personen via de familie- en klantenkring geworven.

Buitenlandse personeelsleden

In de enquête is ook gevraagd of onder het aanwezige personeel buitenlandse werknemers voorkwamen. Het totaal aantal niet in Nederland (binnen en buiten de EG) woonachtige vreemde arbeidskrachten is volgens de enquête nihil.

Allochtone personeelsleden

Het aantal allochtone personeelsleden bedraagt volgens de enquête slechts enkele personen.

WAGW-ers

Werknemers in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers (zogenaamde WAGW-ers) komen op loonwerkbedrijven volgens de enquête niet voor.

6.3 Verwachte ontwikkelingen

Slechts op iets meer dan de helft van de bedrijven verwachten dat er in de komende twee jaar niets zal veranderen in de totale arbeidsbehoefte op het bedrijf. De rest denkt dat deze toe of af zal nemen of verkeert daarover in onzekerheid (tabel 6.9).

Een toenemende arbeidsbehoefte speelt alleen op bedrijven met tijdelijk (en vast) personeel. Een afnemende arbeidsbehoefte speelt naar verhouding vooral op bedrijven met alleen gezinsarbeid. In feite duidt dit op het feit dat bedrijven met de grootste arbeidsbezetting groeien en bedrijven met een kleine arbeidsbezetting inkrimpen.

Op de bedrijven met een verwachte toenemende arbeidsbehoefte geeft men als meest voorkomende reden aan dat men meer werk bij de agrarische klant verwacht. Dit komt overeen met de ge-

vens over de primaire bedrijven uit de voorgaande hoofdstukken waar een toename van het loonwerk wordt verwacht. Daarnaast verwacht men in een aantal gevallen een uitbreiding van het aantal agrarische klanten en van het niet-agrarisch loonwerk. In geval van een afnemende arbeidsbehoefte ziet men de verkleining van de agrarische klantenkring als oorzaak.

Tabel 6.9 Procentuele verdeling van bedrijfshoofden en verwachte verandering in de arbeidsbehoefte in 1993/1994 naar RBA-gebied

RBA-gebied (N)	Geen	Wel		Weet het niet	Totaal
		meer	minder		
Veluwe (68)	62	14	12	12	100
Arnhem (88)	55	19	16	10	100
Nijmegen (31)	37	15	33	15	100
Totaal (187)	55	16	17	12	100

De vraag is hoe de veranderingen in de arbeidsbehoefte doorwerken naar de verschillende categorieën arbeidskrachten. De invloed is het grootst ten aanzien van de losse arbeidskrachten (op 19% van de bedrijven neemt hun aantal toe- of af) en het kleinst wat betreft de gelegenhedswerkers (op 4% van de bedrijven verandering). De gezinsarbeidskrachten en het vast personeel zitten hier met 14% respectievelijk 10% veranderende bedrijven tussenin. Bij alle categorieën personeel is vaker sprake van een toe- dan van een afname, terwijl voor de gezinsarbeid het omgekeerde geldt. Dit duidt op een (verdere) verschuiving van gezins- naar vreemde arbeid. In de genoemde veranderingen zitten deels verschuivingen van los naar vast personeel in verband met de onzekerheid bij sommige loonwerkers wat betreft de onderbrekingsregeling. Een aantal verkeerde in de overtuiging dat deze gaat verdwijnen. Daardoor werd aangegeven dat sommige losse personeelsleden in de toekomst "vast" zouden worden.

De toekomstige vraag naar vast personeel, los personeel en gelegenhedswerkers bedraagt respectievelijk 6%, 4% en 5% van het huidige aantal. Deze vraag kan waarschijnlijk grotendeels worden gecompenseerd vanuit "vrijkomend" personeel (mede in verband met de verwachte verschuivingen tussen de verschillende categorieën personeelsleden, vooral van los naar vast). Voor zover er "nieuwe" arbeidskrachten geworven moeten worden, verwacht men hierbij weinig problemen te ondervinden.

6.4 Conclusies

A. Arbeidsbehoefte en -voorziening van het Gelderse loonwerkbedrijf

Het agrarisch loonwerkbedrijf in Gelderland kent relatief een grotere behoefte aan personeel dan het primaire land- en tuinbouwbedrijf in deze provincie. In bijna alle gevallen (94%) is de aanwezige gezinsarbeid niet voldoende om in de totale arbeidsbehoefte te voorzien. Wat betreft de voorziening in de jaarrond arbeidsbehoefte gaat het naast de gezinsarbeid allereerst om vaste personeelsleden. Deze worden op 58% van de loonwerkbedrijven ingezet. In RBA-gebied Nijmegen ligt dit percentage iets lager. Verder wordt ook een groot deel van het los personeel (aanwezig op 78% van de loonwerkbedrijven) ingezet om te voorzien in de jaarrond arbeidsbehoefte. Gedoeld wordt hier op het los personeel dat van de onderbrekingsregeling gebruik maakt.

In de arbeidsbehoefte zijn ook duidelijke piekmaanden te onderscheiden: in het voorjaar in april, mei en juni en in het najaar in de maanden september en oktober. De drukte in het voorjaar heeft vooral te maken met het zaaien van mais en de ruwvoerwinning, de drukte in het najaar in verband met hakselen en inkuilen van de mais en oogstwerkzaamheden in de akkerbouw.

In de arbeidsbehoefte gedurende de piekmaanden wordt voor een groot deel voorzien door de aanwezige gezins- en vaste en losse personeelsleden. In deze maanden worden vaak lange dagen gemaakt. Op een aantal bedrijven (25%) worden gelegenheidswerkers ingezet. Zij werken vooral in het najaar in verband met oogstwerkzaamheden. In het totaal benodigde arbeidsvolume spelen stagiaires nauwelijks een rol.

Ruim de helft (55%) van de geënquêteerden verwacht voor de komende twee jaar geen verandering in de arbeidsbehoefte. Een derde verwacht wel een verandering en de rest weet het nog niet.

B. Aandachtspunten 1992

- 95% van de loonwerkbedrijven heeft personeel en zijn dus voor een groot deel van de arbeidsvoorziening afhankelijk van de arbeidsmarkt. In het RBA Nijmegen is dit cijfer lager: daar hebben acht van de tien loonwerkbedrijven personeel.

- In vergelijking met de vaste en losse personeelsleden op de primaire bedrijven zijn de vaste en losse arbeidskrachten op loonwerkbedrijven wat ouder - meestal tussen 23 en 40 jaar - en hebben zij vaker een beroepsopleiding - meestal lager agrarisch of technisch onderwijs.

- Het losse personeel heeft een enigszins "vast" karakter, dat wil zeggen een lang dienstverband en komt meestal elk jaar weer terug. Los personeel voorziet daarom, veel meer dan op

land- en tuinbouwbedrijven, in een jaarrond in plaats van in een tijdelijke arbeidsbehoefte.

- Voor zover er personeel geworven wordt, gebeurt dit deels via informele en deels via formele kanalen en levert dit nauwelijks problemen op.

C. Aandachtspunten 1993/1994

- Veranderingen in de arbeidsbehoefte betreffen voor de vreemde arbeidskrachten vaker een toename dan een afname. Voor de gezinsarbeid geldt het omgekeerde wat duidt op een verdere verschuiving van gezins- naar vreemde arbeid. De toename van het vast personeel wordt mede veroorzaakt door de huidige discussie omtrent de onderbrekingsregeling waardoor er plannen bestaan een aantal losse krachten een vast dienstverband aan te bieden.

- In de toekomstige extra vraag naar personeel kan naar verwachting zonder problemen worden voorzien.

DEEL 4: BEDRIJFSVERZORGINGSDIENST

7. ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN GELDERLAND

7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de resultaten gepresenteerd van de werkgelegenheidssituatie bij de bedrijfsverzorgingsdienst in de RBA-gebieden Veluwe, Arnhem/Oost-Gelderland en Nijmegen/Rivierenland (verder genoemd: de Veluwe, Arnhem en Nijmegen). Het gaat hierbij alleen om de werkzaamheden die op de (primaire) land- en tuinbouwbedrijven worden uitgevoerd. Werkzaamheden voor andere relaties van de bedrijfsverzorgingsdiensten (onder andere proefbedrijven) zijn buiten beschouwing gelaten.

In paragraaf 7.2 komt de huidige (1992) arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening aan de orde. De te verwachten ontwikkelingen voor 1993/1994 komen in paragraaf 7.3 aan bod. Afgesloten wordt met enige conclusies (7.4).

De gegevens voor dit hoofdstuk zijn niet via een telefonische enquête verkregen, zoals bij voorgaande hoofdstukken. De benodigde informatie is, voor zover mogelijk, vergaard door bewerking van statistisch materiaal van de Coöperatieve Vereniging Agrarische Bedrijfsverzorging (CVAB) en de Coöperatieve Vereniging Agrarische Dienstverlening (CVAD) en een gesprek met de heer Wonnink, secretaris van de CVAB. Het gepresenteerde materiaal is daardoor beperkter, vergeleken met de andere hoofdstukken, en moet als een goede schatting worden beschouwd (zie paragraaf 1.4).

7.2 Huidige situatie

De arbeidsbehoefte van de bedrijfsverzorgingsdienst voor de te verrichten werkzaamheden op land- en tuinbouwbedrijven vertoont gedurende het jaar geen grote pieken. Door spreiding in de werkzaamheden verloopt de arbeidsfilm redelijk gelijkmatig. Zo wordt een behoorlijk deel van de werkzaamheden verricht voor boeren of tuinders die ziek zijn of een ongeval hebben gehad. Dit werk is niet seizoensgebonden. Van het "gezonde" werk is een deel wel seizoensgebonden en een ander deel omvat meer specialistische werkzaamheden, zoals klauwverzorging bij verschillende diersoorten en veescheren. Vooral door de gespecialiseerde werkzaamheden, die minder tijdgebonden zijn, kan de arbeidsfilm redelijk gelijkmatig worden gehouden. De maanden waarin het vanwege het seizoensgebonden werk iets drukker kan zijn, zijn in het voorjaar maart, april en mei en in het najaar september en oktober.

In de arbeidsbehoefte wordt voorzien door het inschakelen van vreemde arbeidskrachten. Het personeelsbestand van de bedrijfsverzorgingsdienst is onder te verdelen in vaste en losse

bedrijfsverzorgeren en combi-werkers. De losse bedrijfsverzorgeren vormen qua aantal de grootste groep: ruim 300 personen. Dit zijn allen oproepkrachten. Daarna volgen de bedrijfsverzorgeren in vaste dienst met 160 personen. De groep combi-werkers bestaat in totaal uit circa 100 personen (tabel 7.1).

Tabel 7.1 Aantal vaste en losse bedrijfsverzorgeren en combi-werkers per RBA-gebied (gegevens 1992)

RBA-gebied	Vaste bedrijfsverzorgeren	Losse bedrijfsverzorgeren	Combi-werkers
Veluwe	36	72	46
Arnhem	75	158	41
Nijmegen	49	77	14
Alle gebieden	160	307	101

Bron: Bewerking statistisch materiaal van CVAB en CVAD.

Vaste bedrijfsverzorgeren

Negen van de tien bedrijfsverzorgeren in vaste dienst werken full-time. Verreweg de meeste bedrijfsverzorgeren zijn mannen. De leeftijd is over het algemeen jonger dan 40 jaar. Dit heeft mede te maken met een flinke uitbreiding van de bedrijfsverzorging in de afgelopen tien jaar en daarmee gepaard gaande personeelsuitbreiding. Voor het "nieuwe" personeel zijn vooral jongeren aangetrokken. De meeste vaste medewerkers hebben een agrarische opleiding op middelbaar niveau. Dit is tevens de gewenste opleiding. Behalve deze basisopleiding worden de vaste krachten verder intern geschoold gedurende een half jaar. Ook vindt regelmatig bijscholing plaats via cursusonderwijs en trainingen.

Tot de werkzaamheden van het vast personeel behoren die taken die over het algemeen wat meer ervaring en specialisme vragen. Hiertoe behoren, wat vaker dan bij los personeel, de specialistische werkzaamheden en het invallen voor het bedrijfsvoorzorgingshoofd in geval van ziekte en dergelijke. Het vast personeel verlicht echter ook produktie-werk op land- en tuinbouwbedrijven.

Het verloop van vast personeel bedroeg in 1992 ten opzichte van 1991 circa 7%. De meeste vaste krachten verlieten de bedrijfsverzorgingsdienst vanwege promotie of een andere werkkring elders of omdat zij zelfstandig ondernemer werden. De werving van vast personeel vindt, indien mogelijk, plaats via doorstroming van oproepkrachten en combi-werkers. Verder geschiedt de werving vooral door middel van het plaatsen van advertenties. Bij de werving zijn in 1992 geen knelpunten opgetreden.

Losse bedrijfsverzorgers

De losse bedrijfsverzorgers (oproepkrachten) bestaan voor het merendeel uit boeren- of tuinderszons, die via de bedrijfsverzorging neveninkomsten kunnen behalen in de wat rustiger periodes op het eigen agrarisch bedrijf. De leeftijd is wat jonger dan van de vaste medewerkers. De opleiding is vaak agrarisch, maar iets minder vaak op middelbaar niveau dan de "vaste". Dit wordt ook in mindere mate geëist van deze groep personeelsleden. De losse krachten worden niet verder intern geschoold, maar worden wel bijgeschoold via cursussen en dergelijke.

De duur van het dienstverband van de losse krachten loopt zeer sterk uiteen van enkele dagen per jaar (bijvoorbeeld een weekend melken) tot enkele dagen per week gedurende een groot deel van het jaar. Het streven is wel om de losse krachten zoveel mogelijk in te zetten en ze mogelijk door te laten stromen naar het vaste personeelsbestand. Het soort werk dat de losse krachten verrichten verschilt eniger mate van de werkzaamheden van de vaste krachten. Over het algemeen geldt dat "losse" iets vaker voor "gezond" seizoensmatig werk worden ingezet (productie-werkzaamheden) en iets minder voor specialistisch werk en bij ziekte of een ongeval. Zij zijn dus van groot belang om de "piekmaanden" in de arbeidsbehoefte van de bedrijfsverzorgingsdienst op te vangen.

De werving van los personeel gebeurt grotendeels op informele wijze via het ledenbestand of via het arbeidsbureau. Er zijn geen knelpunten in de werving te constateren. Het aanbod van agrarische jongeren die op deze manier een aanvulling hebben op hun inkomen is ruim voldoende.

Combi-werkers

De combi-werkers wijken in meerdere opzichten af van de groep vaste en losse bedrijfsverzorgers. Zoals al eerder is aangegeven betreft het hier werkzoekenden die via een combi-baan werkervaring kunnen opdoen. Het arbeidsbureau is daarbij een onmisbare schakel. Zij zijn over het algemeen wel geschoold, maar hebben wat minder vaak een agrarische opleiding dan de vaste en losse bedrijfsverzorgers.

Het aantal vrouwen onder de combi-werkers bedraagt in Gelderland ongeveer een tiende van het totaal. De gemiddelde leeftijd varieert van 21 jaar in RBA de Veluwe tot 30 jaar in RBA Nijmegen. Het verloop is zeer groot. De gemiddelde duur van het dienstverband ligt tussen anderhalf en tweeënhalf jaar. De combi-werkers in Gelderland werken het meest op veehouderijbedrijven.

Naast het combinatiebanenplan is de bedrijfsverzorgingsdienst ook uitvoerder van een aantal arbeidsvoorzieningsprojecten in onder andere de glastuinbouw en champignonteelt in de RBA-gebieden Nijmegen en Arnhem. In het gebied Nijmegen/Arnhem is dat de zogenaamde Minipool Over-Betuwe. Deze minipool is op-

gezet vanuit het STAP-bestuur in nauwe samenwerking met arbeidsvoorzieningsorganisaties. Werkzoekenden krijgen, na een gerichte scholing, een arbeidscontract van minimaal één jaar aangeboden. De ervaring leert dat een aantal mensen na dit jaar instroomt in het combinatiebanenplan. Momenteel worden er voorbereidingen getroffen een dergelijke Minipool op te zetten in de varkenshouderijsector in RBA-gebied Arnhem. In de Bommelerwaard (deels RBA Nijmegen) heeft de bedrijfsverzorgingsdienst een scholingsproject voor plukkers in de champignonteelt ontwikkeld.

Een nieuw initiatief van de bedrijfsverzorgingsdienst is de zogenaamde Agripool. Het soort werk waarvoor medewerkers van de Agripool worden ingezet is met name seizoensmatig produktiewerk in de (glas-)tuinbouw, zoals gewasverzorging en oogstwerkzaamheden. Er geldt een inzet van minimaal 4 weken per ondernemer, waarbij voor de medewerker een aaneenschakeling tot een langduriger dienstverband wordt nagestreefd. Bij een gewenste arbeidsinzet van langer dan 6 maanden kunnen mensen worden geplaatst in het combinatiebanenplan.

7.3 Verwachte ontwikkelingen

Wat zijn de verwachtingen voor de arbeidsbehoefte van de bedrijfsverzorging voor 1993 en 1994? Na een jarenlange groei ziet het er naar uit dat de behoefte zich de komende twee jaar zal stabiliseren. Het ledenaantal in 1992 is voor het eerst sinds enkele jaren licht gedaald. Tegenover deze afname in het ledental staat echter een verwachte toename van het percentage leden dat gebruik maakt van arbeiders via de bedrijfsverzorgingsdienst.

Voor het personeelsbestand betekent dit dat de aantallen naar verwachting ongeveer gelijk zullen blijven. Dit geldt voor alle categorieën. Voor de gewerkte uren betekent dit naar verwachting dat het aantal "ziekte-uren" wellicht iets zal afnemen door de daling van het aantal leden. Het aantal "gezonde" uren neemt waarschijnlijk wat toe. Dat geldt zowel voor specialistische werkzaamheden (vooral op de grotere bedrijven) als voor het seizoensmatig werk in de tuinbouw. Voor de combi-werkers worden daardoor meer mogelijkheden voor langere banen gecreëerd. De urengroei zal vooral plaatsvinden bij de pool-werkzaamheden, vooral in RBA-gebied Nijmegen: meer seizoensmatig produktiewerk in de tuinbouw (met name oogstwerkzaamheden).

7.4 Conclusies

A. Arbeidsbehoefte en -voorziening van de bedrijfsverzorgingsdienst

De arbeidsbehoefte van de bedrijfsverzorgingsdienst vertoont gedurende het jaar geen grote pieken. In het voorjaar zijn de maanden maart, april en mei en in het najaar september en oktober iets drukker dan normaal wegens seizoensgebonden werkzaamheden op land- en tuinbouwbedrijven.

In de arbeidsbehoefte wordt voorzien door het inschakelen van vaste en losse bedrijfsverzorgers en combi-werkers. Vaste bedrijfsverzorgers worden vooral ingeschakeld om in de constante jaarrond arbeidsbehoefte te voorzien. Dit betreft voor een groot deel werkzaamheden op bedrijven waar het bedrijfshoofd ziek is of een ongeval heeft gehad en de meer gespecialiseerde werkzaamheden op bedrijven, zoals klauwverzorging.

Losse bedrijfsverzorgers worden wat vaker in drukkerie perioden ingezet (op oproepbasis). Zij verrichten wat meer seizoensgebonden werkzaamheden dan de "vaste". Hierin zit ook de flexibiliteit van de bedrijfsverzorgingsdienst.

B. Aandachtspunten 1992

- De werving van zowel vaste als losse bedrijfsverzorgers levert geen knelpunten op.
- Combi-werkers worden op een andere basis ingezet. Het belangrijkste doel is om hen ervaring op te laten doen.

B. Aandachtspunten 1993/1994

- De verwachtingen voor de periode tot 1995 zijn dat de arbeidsbehoefte voor de te verrichten werkzaamheden door de bedrijfsverzorgingsdienst redelijk constant blijft. Het meer seizoensmatig werk in de tuinbouw zal zich naar verwachting het meest uitbreiden in vergelijking met andere werkzaamheden.
- Ook de komende twee jaar worden geen knelpunten in de personeelsvoorziening verwacht.

DEEL 5: SLOTBESCHOUWING

8. SLOTBESCHOUWING

8.1 Belangrijke conclusies uit het onderzoek

A. Land- en tuinbouwbedrijven 1992

- Vier van de tien land- en tuinbouwbedrijven hebben personeel en zijn dus voor een deel van de arbeidsvoorziening afhankelijk van de arbeidsmarkt. Dit cijfer is het hoogst in het RBA Nijmegen (56%), in het RBA Arnhem is het 36% en in het RBA de Veluwe 31%. Er zijn ook verschillen per type. Het hoogste cijfer wordt steeds bereikt in de tuinbouw.

- De verhouding tussen vast en tijdelijk personeel verschilt per bedrijfstype en per periode (zie figuren arbeidsfilm personeel). Veranderingen in het arbeidsvolume gedurende het jaar worden grotendeels veroorzaakt door een gewijzigde inzet van gelegenhedswerkers.

- In 1992 hebben zich enige problemen voorgedaan bij de personeelsvoorziening. De problemen hadden betrekking op: het slechts met (veel) moeite kunnen krijgen van het betreffende personeel en het niet kunnen krijgen van het gewenste aantal personeelsleden. Deze problemen hebben zich vooral voorgedaan in de RBA's Arnhem en Nijmegen (nauwelijks in RBA de Veluwe).

- Problemen bij de arbeidsvoorziening door tijdelijk personeel komen vaker voor dan bij vast personeel. In het RBA Nijmegen en Arnhem waren er vooral problemen ten aanzien van gelegenhedsarbeid. In het RBA de Veluwe zijn bij geen enkele categorie personeelsleden knelpunten van enige omvang geconstateerd (tabel 8.1).

Tabel 8.1 Percentage bedrijven met problemen bij de personeelsvoorziening in 1992: per categorie bedrijven met een bepaald type personeel en per RBA-gebied (aantallen bedrijven)

RBA-gebied	Vast personeel	Los personeel	Gelegenhedsarbeid
Veluwe	3 (15)	<3 (<10)	3 (10)
Arnhem	7 (50)	7 (20)	8 (65)
Nijmegen	<2 (<10)	11 (40)	18 (130)
Alle geb.	4 (70)	9 (70)	11 (205)

Vast personeel

- 70 bedrijven (4% van de bedrijven met vast personeel) hadden problemen bij de arbeidsvoorziening, waarvan het merendeel in RBA Arnhem. Dit waren vooral intensieve veehouderij- en tuinbouwbedrijven. De problemen hadden vooral betrekking op het niet kunnen krijgen van geschikt personeel.

- De meest gewenste opleiding voor deze categorie personeel is MAO (vooral op veehouderijbedrijven). Soms vindt men ook LAO voldoende (vooral op tuinbouwbedrijven). In de praktijk is een eventueel verschil tussen gewenste en werkelijke opleiding geen groot knelpunt: bij een goede motivatie zijn de meeste werkzaamheden aan te leren. Dit geldt voor alle RBA's.

- Circa driekwart van het vast personeel is jonger dan 30 jaar (alle RBA's). Er werken dus relatief weinig ouderen, mogelijk vanwege een hoge uitstroom van werknemers op wat oudere leeftijd of vanwege een hoge instroom in de afgelopen tien jaar.

- Opvallend is dat bij de werving van vast personeel maar weinig van het arbeidsbureau gebruik gemaakt wordt. Vaker worden informele wervingskanalen gehanteerd of werving via scholen. Dit geldt voor alle RBA's.

Los personeel

- 70 bedrijven hadden problemen op dit gebied (= 11% van de bedrijven met los personeel). Dit geldt voor alle voorkomende bedrijfstypen behalve de rundveehouderij. De meeste problemen kwamen voor in RBA Nijmegen. De problemen hadden vooral betrekking op het in het geheel niet beschikbaar zijn van losse krachten of op het wel beschikbaar zijn maar niet op het juiste tijdstip en het niet voldoen aan de gestelde eisen en verwachtingen.

- Ook hier geldt dat het arbeidsbureau maar weinig wordt ingeschakeld en vooral informele kanalen worden gehanteerd (alle RBA's).

- Een agrarische opleiding wordt voor het los personeel maar weinig gewenst. De leeftijd ligt net als bij vast personeel laag.

- Het arbeidsvolume van los personeel is vrij klein en redelijk constant gedurende het jaar.

Gelegenheidsarbeid

- Circa 210 bedrijven hadden problemen op dit gebied (11% van de bedrijven met gelegenheidswerkers): de meeste kwamen voor in de opengrondstuinbouw (onder andere fruitteelt) in RBA Nijmegen,

en in mindere mate in RBA Arnhem. De ondervonden problemen hadden met name betrekking op het niet kunnen krijgen van de "geschikte" gelegenhedswerkers of het niet op het gewenste moment beschikbaar zijn er van.

- Als wervingskanalen zijn het meest de familie- en kennisring gebruikt.

B. Land- en tuinbouwbedrijven 1993/1994

Toename vraag naar personeel

- De behoefte aan nieuw of extra personeel in Gelderland in de komende twee jaar is voor alle categorieën en in alle RBA's groter dan de verwachte afname van het aantal personeelsleden. Alleen voor het vast personeel op de Veluwe geldt het omgekeerde. Dit wordt vooral veroorzaakt door vervanging van vaste krachten door gezinsarbeid.

In RBA Nijmegen is de verwachte toename van het personeel het grootst (alle categorieën), op de Veluwe het kleinst (tabel 8.2).

Tabel 8.2 Toename/afname behoefte aan personeel in 1993/1994 in aantallen personen per RBA (aantallen bedrijven)

RBA-gebied	Vast personeel		Los personeel		Gelegenhedswerkers	
	toename	afname	toename	afname	toename	afname
Veluwe	35 (30)	100 (100)	90 (90)	10 (10)	105 (20)	15 (<10)
Arnhem	115 (85)	110 (85)	160 (140)	130 (60)	330 (90)	190 (25)
Nijmegen	200 (155)	35 (25)	285 (110)	15 (15)	520 (190)	340 (55)
Alle geb.	350 (270)	245 (210)	535 (340)	155 (85)	955 (300)	545 (85)

- 270 bedrijven willen extra vast personeel. Het gaat om in totaal 350 personen (waarvan het grootste aantal op glastuinbouwbedrijven). Per RBA is dit: 35 op de Veluwe; 115 in Arnhem; 200 in Nijmegen.

- 340 bedrijven willen extra los personeel (incl. stagiaires). In totaal gaat het om 535 personen: waarvan de meeste in de rundveehouderij en de opengrondstuinbouw. Per RBA is dit: 90 op de Veluwe; 160 in Arnhem; 285 in Nijmegen.

- 300 bedrijven willen extra gelegenhedswerkers. Het gaat om in totaal 955 personen: waarvan de meeste op opengrondstuinbouw-

bedrijven (fruitteelt). Per RBA is dit: 105 op de Veluwe; 330 in Arnhem; 520 in Nijmegen.

- De problemen die verwacht worden bij de werving van dit extra personeel zijn naar RBA en soort arbeid ongeveer hetzelfde als in 1992 (dus nauwelijks problemen in RBA de Veluwe, in Arnhem problemen met vast personeel en Gelegenheidsarbeid en in Nijmegen vooral problemen met Gelegenheidsarbeid.

Afname vraag naar personeel/gezinsarbeid

- Er zijn ook bedrijven waar personeel verdwijnt. In totaal gaat het om 245 vaste arbeidskrachten, 155 losse en 545 Gelegenheidswerkers.

- De afvloeiërs kunnen misschien ingezet worden - als zij dat willen en voor zover het om een "actieve" leeftijdsgroep gaat - om te voldoen aan een deel van de extra vraag naar personeel. In ieder geval zullen zij zeer waarschijnlijk graag hulp willen bij het zoeken van een nieuwe baan.

- Datzelfde geldt voor de bedrijfshoofden die werk buiten het eigen bedrijf willen gaan zoeken. Het gaat om 235 personen (2% van de bedrijfshoofden). Daarnaast zijn er nog eens 150 die over deze kwestie dubben.

- De genoemde 235 bedrijfshoofden zijn niet gelijkelijk over de RBA's verdeeld; op de Veluwe is deze overcapaciteit aan gezinsarbeid het grootst:

- Veluwe 125 personen (3,2% van de bedrijfshoofden): alleen uit de veehouderijsector, vooral rundveehouderij
- Arnhem 100 personen (2,0% van de bedrijfshoofden): meest uit rundveehouderij en intensieve veehouderij
- Nijmegen 10 personen (0,4% van de bedrijfshoofden)

- De bedrijfshoofden met plannen om buiten het eigen bedrijf te gaan werken willen niet allemaal in loondienst op een agrarisch bedrijf; in totaal zijn er ongeveer 80 die dit willen: 40 in RBA de Veluwe; 40 in Arnhem en vrijwel geen in Nijmegen.

- Alles overziend geldt dat in de vraag naar extra personeel maar voor een deel kan worden voorzien vanuit vrijkomend personeel (op bedrijven met afname personeel) en overcapaciteit aan gezinsarbeid (bedrijfshoofden die buiten bedrijf willen gaan werken).

In het onderzoek zijn de land- en tuinbouwbedrijven kleiner dan 20 nge buiten beschouwing gelaten. In totaal gaat het daarbij om circa 8400 bedrijven. In het RBA de Veluwe en RBA Arnhem komen de meeste van deze kleine bedrijven voor (per gebied twee

vijfde deel van het totaal), in het RBA Nijmegen bedraagt dit aandeel een vijfde deel van het totaal.

Het merendeel (ongeveer twee derde deel) van de 8.400 bedrijven kleiner dan 20 nge zijn nevenberoepsbedrijven. Het gaat daarbij enerzijds om bedrijven met oudere bedrijfshoofden die het bedrijf aan het afbouwen zijn, anderzijds om niet-agrariërs die een agrarisch bedrijf slechts als nevenactiviteit hebben. Ongeveer een derde deel van het aantal bedrijven kleiner dan 20 nge is een hoofdberoepsbedrijf. Ook hier komen veel oudere bedrijfshoofden voor (zes van de tien bedrijfshoofden is 55 jaar of ouder). Naar verwachting zullen zich op deze kleine bedrijven nauwelijks problemen in de personeelsvoorziening voordoen, omdat zij geen personeel hoeven aan te trekken, maar over het algemeen kunnen volstaan met de inzet van gezinsarbeid. Wel kan op een aantal van deze bedrijven een overcapaciteit aan gezinsarbeid aanwezig zijn. Dit zullen vooral de (kleine) hoofdberoepsbedrijven zijn met jongere bedrijfshoofden. Het gaat hierbij vooral om veehouderijbedrijven.

In dit onderzoek zijn tevens de rechtspersonen buiten beschouwing gelaten. Mogelijk bestaan op deze bedrijven - gezien hun grotere omvang - grotere knelpunten in de arbeidsvoorziening dan op de onderzochte ondernemingen. Het aantal rechtspersonen is echter dusdanig klein (circa 260 groter dan 20 nge), dat zij niet veel invloed zullen hebben op de problematiek wat betreft arbeidsvoorziening in de sectoren als geheel.

Ten aanzien van de gegevens over Gelegenheidsarbeid in dit onderzoek moet worden benadrukt dat de resultaten niet kunnen worden vergeleken met de geregistreerde aantallen werkenden bij het Gemeenschappelijk Uitvoerend Orgaan (GUO). Door het hanteren van een ruimere definitie van Gelegenheidsarbeid in het onderzoek en door mogelijke dubbeltellingen van personen zijn de aantallen uit de enquête waarschijnlijk hoger. Bovendien is bij de enquête uitgegaan van door de ondernemer zelf opgegeven aantallen werkenden.

8.2 Ontwikkelingen op langere termijn

Dit onderzoek was niet gericht op de vraag hoe de arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw er na 1994 uitziet. Dat hangt van een groot aantal factoren af. Om toch een aanzet te geven over wat op dit punt zou mogen worden verwacht, zullen enkele van de belangrijkste ontwikkelingen hier kort worden aangegeven.

Toekomstige wet- en regelgeving

Op de land- en tuinbouw komen allerlei beleidsmaatregelen af die de uitbreiding en het voortbestaan van bedrijven kunnen beïnvloeden. Dit betreft onder meer maatregelen op milieugebied. De mestwetgeving zal de komende jaren verder verscherpt

worden (strengere normen, minder uitrijmogelijkheden). Dit zal gevolgen hebben voor Gelderland gezien het grote aantal veehouderijbedrijven. Nu is voor Gelderland als geheel sprake van een mestoverschot. Er wordt meer mest geproduceerd dan kan worden aangewend. Het RBA Nijmegen kent geen overschot vanwege het minder voorkomen van intensieve veehouderij en een lagere veebezetting (PLON, 1992). In de RBA's de Veluwe en Arnhem is er wel een overschot. De ammoniakemissie is vooral in deze twee RBA's, met name in de Achterhoek en west-Veluwe (Oudendag, 1993) te hoog vanwege het grote aantal veehouderijbedrijven. Dit vraagt om vergaande investeringen om de emissie terug te dringen, zoals de aanschaf van machines voor het onderwerken van de mest, het bouwen en afdekken van opslagplaatsen en het plaatsen van emissiearme stallen. Die investeringen betekenen een verdere stijging van de kosten en geringere uitbreidingsmogelijkheden voor met name de intensieve veehouderijbedrijven. Dit zal mogelijkwijs tot een versnelde afname van het aantal bedrijven leiden en dus tot extra verlies van werkgelegenheid.

Andere milieu-maatregelen moeten leiden tot een kleiner verbruik van gewasbeschermingsmiddelen en kunstmeststoffen. Ook dit brengt kostenverhoging met zich mee. Te denken valt bijvoorbeeld aan milieu-investeringen in de glastuinbouw onder andere voor gesloten bedrijfssystemen. De verscherping van milieu- en mestwetgeving zullen dus voor alle bedrijfstypen gevolgen hebben, in die zin dat de uitbreidingsmogelijkheden worden geremd en de kosten toenemen. Dit zal over het algemeen een kleinere vraag naar personeel opleveren en een mogelijk grotere "overcapaciteit" aan gezinsarbeid op de bedrijven. Aan de milieuwetgeving zit echter ook een andere kant: een kleiner verbruik van chemische middelen kan meer handmatig werk opleveren en aldus de vraag naar personeel juist doen toenemen. Of deze toename de afname kan compenseren is nog onduidelijk.

Behalve de milieu- en mestwetgeving speelt het toekomstig ruimtelijk beleid een rol. In het ROM-gebied de Gelderse Vallei moeten natuur en landbouw gescheiden worden en moet er bovendien grond worden vrijgemaakt voor natuurontwikkeling. Het gaat hierbij om circa 1000 ha die door landbouwers moet worden "geleverd". Dit betekent dat een aantal agrariërs, vooral in RBA-gebied de Veluwe, het bedrijf moet beëindigen of voortzetten als nevenberoepsbedrijf. De gevolgen voor de werkgelegenheid in de Gelderse Vallei zijn onderzocht op basis van drie toekomstscenario's van het Centraal Planbureau, namelijk het Global Shift scenario, Balanced Growth en European Renaissance (Walsweer, 1993). Uit deze verkenning van de arbeidsmarktperspectieven blijkt, dat de werkgelegenheid in de landbouw in dit gebied bij alle scenario's flink zal afnemen. Als oorzaken worden onder meer genoemd: de milieu- en de overschotproblematiek die zorgt voor een beperkte produktiegroei, de op een aantal plaatsen slechte externe produktie-omstandigheden en het feit dat de bedrijven relatief klein zijn met naar verhouding oude bedrijfs-

hoofden en een laag opvolgingspercentage. Voor het RBA de Veluwe betekent dit dat de problematiek van de "overcapaciteit" aan gezinsarbeid op de bedrijven waarschijnlijk zal toenemen. Meer bedrijfshoofden zullen op zoek gaan naar aanvullende inkomsten buiten het bedrijf of het bedrijf beëindigen. Voor het RBA Arnhem (dat maar voor een deel in de Gelderse Vallei ligt), zullen de gevolgen voor de "overcapaciteit" aan gezinsarbeid geringer zijn.

Verder is in het kader van de Vierde Nota Ruimtelijke Ordening Arnhem-Nijmegen aangewezen als stedelijk knooppunt. Op de noordelijke Waaloever tegenover Nijmegen moet een nieuw stadsdeel worden ontwikkeld. Als gevolg hiervan zal een gedeelte van de glastuinbouw mogelijk verplaatst moeten worden. Enkele bedrijven zullen hierdoor mogelijk verdwijnen. De meeste glastuinbouwbedrijven zullen echter naar verwachting verplaatst worden, zodat dit geen verlies aan werkgelegenheid op zal leveren. Bovendien wordt mogelijk 700 ha "nieuwe" tuinbouwlocatie gecreëerd. Wanneer dit plan doorgang vindt, zal de arbeidsbehoefte daardoor waarschijnlijk toenemen (vooral in RBA Arnhem).

Ook de toekomstige sociaal-economische regelgeving is van belang. Zo spelen allerlei wettelijke regelingen om ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid te verminderen een rol. De maatregelen waar het om gaat liggen onder andere op het gebied van werkhervatting, premiedifferentiatie, invoering van het bonus-malussysteem, en verschillende maatregelen om het ziekteverzuim terug te dringen. Door middel van deze maatregelen worden behalve de werknemers zelf, ook de werkgevers financieel betrokken bij ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Een mogelijk gevolg hiervan op de werkgelegenheidssituatie in de land- en tuinbouw zou kunnen zijn dat hierdoor in de toekomst de vraag naar vast personeel afneemt en meer wordt overgeschakeld naar tijdelijk personeel.

Andere wettelijke regelingen liggen op het terrein van arbeidsomstandigheden (Arbowet). Deze wet heeft sinds 1 januari 1993 een belangrijke nieuwe aanvulling gekregen in verband met de Europese wetgeving op dit terrein. Deze aanvulling houdt in dat alle werkgevers verplicht zijn om de risico's voor gezondheid, veiligheid en welzijn binnen het eigen bedrijf in kaart te brengen en maatregelen te treffen om deze risico's zoveel mogelijk te vermijden. Alle werkgevers moeten hierbij een deskundige dienst inschakelen om hen daarbij te helpen (in de agrarische sector: Stigas). De toenemende verscherping van de eisen aan de omstandigheden waaronder de werknemers werken, zou mogelijk de vraag naar personeel kunnen doen verminderen. Ook zou er een verschuiving op kunnen treden van vast naar tijdelijk personeel.

Verder wordt beleid gevoerd voor bepaalde groepen in onze samenleving. Genoemd kan worden het beleid ten aanzien van allochtonen. Doel van dit beleid is het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van allochtone burgers. Al jaren wordt gesproken over een openbare rapportageverplichting voor arbeidsorganisaties met

meer dan 35 werknemers. In 1990 werd in verband hiermee het zogenoemde STAR-akkoord gesloten (door Stichting van de Arbeid). Hierin werd afgesproken dat tot eind 1994 zestigduizend arbeidsbemiddelingen voor allochtonen via de arbeidsbureaus zouden worden gerealiseerd. Dit aantal is echter niet gehaald. Onlangs is wel een positief besluit genomen over de rapportageplicht. Men verwacht hierdoor een toename van de vraag naar allochtone werknemers. Voor de agrarische sector zal dit besluit nauwelijks van invloed zijn, gezien het gegeven dat praktisch geen bedrijven voorkomen met meer dan 35 werknemers.

Onlangs is als uitvloeisel van het rapport van de Commissie de Boer (1992) een akkoord gesloten tussen landbouworganisaties, de vakbonden en de overheid. In dit akkoord onderschrijven de betrokken partijen de door de Commissie de Boer geformuleerde aanbevelingen voor een oplossing van de personeelsproblematiek in de tuinbouw. Welke implicaties de inhoud van het akkoord op langere termijn zal hebben, is nog onduidelijk. Dat geldt ook voor de huidige regeling ten aanzien van gelegenhidsarbeid. Momenteel staat deze nog steeds ter discussie. Voorgesteld is met ingang van 1 januari 1994 de zogenaamde scholieren- en studentenregeling van start te laten gaan. De verdiensten van studenten of scholieren die onder de kinderbijslag of studiefinanciering vallen, worden daarbij tot een jaarlijks bedrag van 1500 gulden vrijgelaten van premieheffing. De piekperiode in de fruitteelt valt echter niet samen met de vakantie(werk)periode van scholieren en studenten. Wanneer fruitteelers, vooral in het RBA Nijmegen, in de toekomst alleen op deze regeling zijn aangewezen, zullen de huidige problemen bij de personeelsvoorziening wellicht toenemen.

Perspectieven per sector

De bedrijfseconomische perspectieven voor de verschillende bedrijfstypen zijn ook van belang om een uitspraak te kunnen doen over de toekomstige werkgelegenheid. 1992 was voor een flink aantal sectoren geen goed jaar i.v.m. lage prijzen; dit was het geval in vrijwel de gehele tuinbouw (zowel glas- als opengrondstuinbouw), de akkerbouw (aardappelen en uien), en in de biggensector en stierenmesterij. De rundveehouderij deed het in 1992 relatief goed.

Bij aanhoudende slechte bedrijfsresultaten zal de arbeidsbehoefte veranderen. Of de resultaten inderdaad slecht blijven is moeilijk te zeggen. De prijsvorming van vrije produkten, zoals in de tuinbouw en deels in de akkerbouw (aardappelen, uien) hangt samen met fluctuaties in aanbod en vraag en is nauwelijks voorspelbaar. Het herstel op de markten hangt onder andere af van de komende oogsten (waarbij het weer een belangrijke rol speelt), de weerstandskracht van bedrijven in het buitenland, het bank- en financieerbeleid in Nederland en omliggende landen en het succes van een doelgericht afzet- en marketingbeleid ten aanzien van de verschillende produkten. Ook heerst er

nog onzekerheid over hoe de GATT-overeenkomst VS-EG zal gaan uitwerken (onder andere voor de zuivel).

Over het algemeen zijn de perspectieven voor akkerbouwbedrijven het minst gunstig (PLON, 1992). Daar worden de meeste liquiditeitsproblemen verwacht. Dit heeft mede te maken met de Mac Sharry-maatregelen. In Gelderland is het aantal (gespecialiseerde) akkerbouwbedrijven vrij laag, waardoor de gevolgen voor de werkgelegenheid niet groot zullen zijn. Voor de overige bedrijfstypen zijn de perspectieven redelijk tot goed te noemen. De grotere bedrijven bieden daarbij op langere termijn de meeste perspectieven, omdat zij door schaalvergroting de kosten kunnen reduceren. Voor kleinere bedrijven zullen de benodigde investeringen nauwelijks op te brengen zijn. De Gelderse landbouw is relatief kleinschalig. Dit geldt met name voor de veehouderijbedrijven in het RBA-gebied de Veluwe. Het behalen van een voldoende inkomens zal op de kleine bedrijven steeds moeilijker worden. Een gevolg zal zijn dat veel bedrijven zullen verdwijnen of dat een gedeelte van de ondernemers het bedrijf als nevenberoep voort zal gaan zetten. Hoewel het eerste niet is uit te sluiten is het laatste het meest waarschijnlijk. Bewoners van grote delen van Gelderland hebben namelijk een sterke binding met de landbouw en willen deze ook behouden. Het nevenberoepsbedrijf wordt daarbij minder als inkomensbron, maar meer als sociale status gezien (PLON, 1992). Het verdwijnen van de kleinere bedrijven en de toename van het aantal nevenberoepsbedrijven zal de "overcapaciteit" aan gezinsarbeid vergroten. Aan de andere kant zullen de grotere bedrijven, vooral de glastuinbouwbedrijven, verder uitbreiden waardoor de vraag naar personeel wellicht toe zal nemen. Deze ontwikkeling is al langer aan de gang en zal naar verwachting voortduren.

Demografische ontwikkelingen en scholing

Het aanbod van arbeid wordt bepaald door de omvang van de beroepsbevolking, dat is het aantal werkzame personen en het aantal werkzoekenden zonder baan. Naar verwachting van het Centraal Planbureau zal de beroepsbevolking in de periode 1985-1995 groeien van 5,71 naar 6,40 miljoen personen. Het aantal jongeren tot 30 jaar daalt echter van 2,11 naar 1,97 miljoen personen (Landbouwcijfers, 1992). Deze daling zal naar verwachting ook na 1995 doorzetten. Uit het onderzoek is gebleken dat op land- en tuinbouwbedrijven vooral jongeren werken. Het aanbod van deze groep in de beroepsbevolking neemt echter af.

In de land- en tuinbouw werken vrij veel personen met een lage opleiding. Ook in deze groep van de totale beroepsbevolking is een afname te constateren. In de periode 1985-1995 daalt het aantal personen met maximaal een LBO-opleiding of Mavo van 2,52 naar 2,24 miljoen mensen. Ook deze daling zet naar verwachting na 1995 door.

Voor zover in de land- en tuinbouw een bepaalde opleiding wordt gewenst ligt deze meestal op een lager agrarisch of mid-

delbaar agrarisch niveau. De ontwikkeling in de uitstroom van leerlingen op deze niveaus is als volgt. Het aantal leerlingen van het lager agrarisch onderwijs neemt af. De vermindering van het aantal in het schooljaar 1991-1992 ten opzichte van 1990-1991 bedroeg 4,3% en was daarbij iets minder sterk dan in voorgaande jaren. Deze daling zal zich naar verwachting het komende jaar voortzetten (Van Bruchem, 1992). In het middelbaar agrarisch onderwijs was in het schooljaar 1991-1992 na een jarenlange daling weer een lichte stijging te constateren. Dit herstel lijkt zich voort te zetten. Alleen is een verschuiving waarneembaar in afstudeerrichting: het aantal leerlingen in de meer traditionele richtingen in de primaire produktietakken (land- en tuinbouw) neemt af ten opzichte van het aantal leerlingen in richtingen die niet opgezet zijn voor primaire produktietakken (bijvoorbeeld bosbouw, natuur en milieu).

Genoemde ontwikkelingen zullen naar verwachting de problemen in de personeelsvoorziening in de land- en tuinbouw doen toenemen.

Arbeidsmarktontwikkelingen

Het aandeel van de landbouw als bedrijfstak in de totale werkgelegenheid bedraagt minder dan 10%. Dit geldt voor alledrie de RBA-gebieden in Gelderland. Wat de vraag naar personeel betreft, concurreert de land- en tuinbouw met vele andere sectoren. Zo blijkt voor ambachts-, industrie- en transportberoepen en dienstverlenende functies net als voor agrarische functies vaak een opleiding op LBO-niveau of minder gevraagd te worden (Overbeek en Hillebrand, 1993). Het aanbod van arbeidenden in de landbouw is dus afhankelijk van de ontwikkeling in de andere bedrijfstakken. Op dit moment is een afname te constateren in het aantal geregistreerde vacatures bij de arbeidsbureaus. Dit heeft mede te maken met de huidige teruggang in de economie. De vraag naar personeel vanuit de verschillende bedrijfstakken is vrij klein. Op langere termijn wordt echter weer een stijging van de economie verwacht, gepaard gaande met een stijging van het aantal vacatures in de niet-agrarische bedrijfstakken. De concurrentie van de landbouw met overige sectoren zal daardoor toenemen, waardoor de problemen bij de personeelsvoorziening weer meer op de voorgrond zullen treden.

Uit het onderzoek in Gelderland zijn een aantal knelpunten naar voren gekomen. De knelpunten die nu en in de nabije toekomst naar verwachting zullen optreden met betrekking tot de arbeidsvoorziening zullen naar verwachting ook op wat langere termijn blijven bestaan. Dit gezien de tendens van een verschuiving van gezinsarbeid naar vreemde arbeid als gevolg van de structurele ontwikkeling van de bedrijven (schaalvergroting en dergelijke). De vraag naar personeel zal daardoor blijven bestaan, terwijl een kleiner aanbod van jongeren met een lagere opleiding op de arbeidsmarkt verwacht wordt. Het probleem wat

betreft de "overcapaciteit" aan gezinsarbeid blijft waarschijnlijk bestaan, vanwege de toenemende beperkingen onder meer via beleidsmaatregelen die de uitbreiding en het voortbestaan van bedrijven beïnvloeden.

C. Loonwerkbedrijven en bedrijfsverzorgingsdiensten

Gesignaleerde knelpunten

Het onderzoek naar de werkgelegenheidssituatie op agrarische loonwerkbedrijven in Gelderland heeft nauwelijks knelpunten naar boven gebracht. Bij de werving van vast personeel zijn in het geheel geen problemen geconstateerd, bij het los personeel en gelegenheidswerkers hadden in 1992 maar enkele bedrijven problemen bij de werving.

Uit de uitgesproken toekomstverwachtingen blijkt de extra vraag naar personeel in de komende twee jaar voor vast, los personeel en gelegenheidswerkers respectievelijk 6%, 4% en 5% van het huidige aantal. Deze vraag kan waarschijnlijk voor een groot deel worden gecompenseerd vanuit "vrijkomend" personeel. Dit mede in verband met het feit dat een aantal bedrijfshoofden heeft aangegeven dat er verschuivingen gaan plaatsvinden van "los" naar "vast" personeel in verband met de onsekerheid over de onderbrekingeregeling. Voor zover er "nieuwe" arbeidskrachten moeten worden geworven, verwacht men ook praktisch geen problemen. Ook in de nabije toekomst zullen er dus nauwelijks knelpunten zijn.

De werkgelegenheidssituatie bij de bedrijfsverzorgingsdienst heeft ook geen knelpunten naar boven gebracht. De personeelsvoorziening is in 1992 zonder problemen verlopen en ook voor de komende twee jaar worden geen problemen verwacht.

Op langere termijn zijn de loonwerkbedrijven en vooral bedrijfsverzorgingsdiensten afhankelijk van de ontwikkelingen op de primaire land- en tuinbouwbedrijven. Zoals het er nu naar uitziet, neemt vooral het aantal kleine land- en tuinbouwbedrijven af. De grotere bedrijven zullen zich naar verwachting verder uitbreiden. Zij zullen juist meer gebruik gaan maken van de diensten van de loonwerker en bedrijfsverzorger, wat de afname van het werk als gevolg van de afname van het aantal bedrijven deels kan compenseren.

Naar de perspectieven voor het loonwerk op langere termijn is verder specifiek onderzoek verricht (Reinhard, 1993). Hieruit blijkt, dat de hoeveelheid werk in de akkerbouw zeker af zal nemen. Ook in de veldbouw zal minder werk zijn. Werkzaamheden voor de maïsteelt heeft slechts bij één van de scenario's enige perspectieven. Voor het agrarisch loonwerk dat verricht wordt op land- en tuinbouwbedrijven in Gelderland betekent dit dus een afname van de hoeveelheid. Het niet-agrarisch loonwerk biedt nog wel enige perspectieven: de hoeveelheid werk aan landschap- en

natuuraanleg en -onderhoud zal nog kunnen toenemen. Dit zou mogelijk de eerdergenoemde afname kunnen compenseren.

Gezien de verwachtingen omtrent een kleiner aanbod van het "gewenste" personeel op de arbeidsmarkt en de blijvende behoefte aan personeel, zullen op langere termijn wellicht meer knelpunten in de personeelsvoorziening op loonwerkbedrijven en bedrijfsverzorgingsdiensten ontstaan. Het aantal dienstverlenende bedrijven is echter dusdanig klein dat deze knelpunten niet op veel bedrijven op zullen treden. Oplossingen speciaal voor deze sectoren lijken dus niet noodzakelijk. Bovendien kunnen de loonwerkbedrijven en bedrijfsverzorgingsdiensten mogelijk meeprofiteren van maatregelen die voor land- en tuinbouwbedrijven genomen worden om knelpunten in de personeelsvoorziening tegen te gaan.

LITERATUUR

- Blom, U.Ph. en J.H.A. Hillebrand
Jonge vrouwen op agrarische gezinsbedrijven
Den Haag, LEI-DLO, 1992
- Bruchem, C. van et al.
Landbouw-Economisch Bericht (LEB) 1992
Den Haag, LEI-DLO, 1992
- Burgh, Y. van der en P. van Santen
Personeelsvoorziening in de bloembollenteelt
Leiden, Research voor Beleid, 1991
- Centraal Bureau voor de Statistiek
Regionale gegevens over arbeid 1991
Voorburg, 1992
- Commissie Personeelsvoorziening Tuinbouw
De oogst van een gecoördineerde aanpak
Rijswijk, 1992
- Haring, M. en K. van Alphen
Personeel in de tuinbouw
Den Haag, 1993
- Hoek, J.M. van den en C.J.M. Spierings
Van samenwerking naar bedrijfsoverdracht: cijfers en ervaringen
Den Haag, LEI-DLO, 1992
- Landbouw-Economisch Instituut/Centraal Bureau voor de Statistiek
Landbouwcijfers 1992
Den Haag/Voorburg, 1992
- Leeuwen, G.C. van
Tuinarbeid in het Zuidhollands Glasdistrict
Den Haag, LEI-DLO, 1977
- Maas, J.H.M. en G.F.B. Woutersen
Personeelsvoorziening voor de tuinbouw in het Gelderse rivieren-
gebied
Nijmegen, KUN, 1989
- Oudendag, D.A.
Reductie van ammoniakemissie; Mogelijkheden en kosten van beper-
king van ammoniakemissie op nationaal en regionaal niveau
Den Haag, LEI-DLO, 1993

Overbeek, M.M.M.
Man/vrouwmaatschap beslist goed?; Vrouwen in de samenwerking op
het agrarisch bedrijf
Den Haag, LEI-DLO, 1993

Overbeek, M.M.M. en J.H.A. Hillebrand
De agrarische arbeidsmarkt een verhaal apart!
Den Haag, LEI-DLO, 1993

Provinciale landbouw ontwikkelingsnota (PLON) Gelderland
Arnhem, 1992

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

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

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

Spierings, C.J.M. en J.M. van den Hoek
Ontwikkelingen in het personeelsbestand op agrarische bedrijven
Den Haag, LEI-DLO, 1989

Walsweer, M.
Werkgelegenheidsplan Gelderse Vallei
Bureau Economisch Onderzoek, 1993

Wijnands, J.H.M. en H.C. ten Pas
De Gelderse landbouw en agribusiness rond het jaar 2000; een
verkenning
Den Haag, LEI-DLO, 1989

OVERIG

Beleidsplannen RBA's

Jaarverslag CVAB

BIJLAGEN

Bijlage 1 Begrippen 1)

Gezinsarbeidskrachten

Op land- of tuinbouwbedrijven werkzame bedrijfshoofden, echtgenotes, kinderen of overige familieleden.

Standaardbedrijfseenheid (sbe)

Eenheid waarin de economische omvang van een land- of tuinbouwbedrijf en van de afzonderlijke produktierichtingen binnen een bedrijf wordt uitgedrukt. Eén sbe is een gestandaardiseerd bedrag aan toegevoegde waarde, berekend in een basisperiode bij een doelmatige bedrijfsvoering en onder normale omstandigheden.

Nederlandse grootte-eenheid (nge)

Eenheid die evenals de sbe de omvang van een land- of tuinbouwbedrijf en van de afzonderlijke produktierichtingen binnen een bedrijf aangeeft. De nge is echter gebaseerd op de saldi per diersoort en per ha gewas. Deze saldi worden berekend door de opbrengsten te verminderen met bijbehorende specifieke kosten. Een klein bedrijf heeft bijvoorbeeld minder dan 24 nge (90 sbe) en een groot bedrijf meer dan 50 nge (190 sbe).

Enkele voorbeelden van sbe en nge zijn:

	Sbe	Nge		Sbe	Nge
1 ha wintertarwe	2,5	0,95	1 ha aardappelen	8,0	2,52
1 ha suikerbieten	6,8	1,76	1 ha uien	8,0	2,27
1 ha graszaad	3,8	0,91	1 ha bonen	3,3	1,23
1 ha erwten	2,5	1,00	1 ha vlas	3,2	0,91
1 ha witlofwortelen	11,0	3,68	1 ha spruitkool	13,0	3,60
1 ha kleinfruit	60,0	11,01	1 ha appels	22,0	5,77
1 ha peren	23,0	5,77	1 ha pruimen	23,0	5,77
1 ha tuinbouwzaden	10,0	2,28	1 ha tulpen	59,0	13,93
1 ha stooktomaten	400,0	110,93	1 ha chrysanthen	480,0	140,89
1 melkkoe	2,5	0,88	1 fokzeug	0,95	0,26
1 mestvarken	0,14	0,04	100 leghennen	0,45	0,19

Onderbrekingsregeling

Deze regeling geldt voor het zogenaamde "los-vast"-personeel, onder andere op loonwerkbedrijven. De regeling geeft de mogelijkheid de dienstbetrekking tijdelijk (vanaf 15 november tot en met 31 maart uiterlijk) te onderbreken, bij onwerkbaar weer.

1) Zie ook hoofdstuk 1, paragraaf 1.2

Bijlage 2 Ontwikkeling regelmatig werkzaam personeel

Tabel B2.1 Ontwikkeling regelmatig werkzaam personeel *) per RBA-gebied en per bedrijfstype **) (indexcijfers, waarbij 1982 = 100)

Bedrijfstype	Jaar		
	1982	1986	1992
VELUWE			
akkerbouw	100	138	88
glastuinbouw	100	122	124
overige tuinbouw	100	66	145
melkveehouderij	100	103	123
overige graasdieren	100	111	138
intensieve veehouderij	100	135	195
gemengde bedrijven	100	156	411
ALLE BEDRIJFSTYPEN	100	109	167
ARNHEM			
akkerbouw	100	152	261
glastuinbouw	100	111	273
overige tuinbouw	100	132	337
melkveehouderij	100	139	142
overige graasdieren	100	102	144
intensieve veehouderij	100	184	258
gemengde bedrijven	100	174	212
ALLE BEDRIJFSTYPEN	100	134	235
NIJMEGEN			
akkerbouw	100	171	179
glastuinbouw	100	176	505
overige tuinbouw	100	187	442
melkveehouderij	100	134	191
overige graasdieren	100	114	171
intensieve veehouderij	100	80	147
gemengde bedrijven	100	135	176
ALLE BEDRIJFSTYPEN	100	161	362
ALLE GEBIEDEN			
akkerbouw	100	156	204
glastuinbouw	100	127	293
overige tuinbouw	100	131	314
melkveehouderij	100	128	142
overige graasdieren	100	107	146
intensieve veehouderij	100	149	215
gemengde bedrijven	100	160	281
ALLE BEDRIJFSTYPEN	100	132	241

Bron: CBS-landbouwtelling, LEI-DLO-bewerking.

*) Deze groep geeft een indicatie van het aantal vaste personeelsleden;

**) De indeling in bedrijfstypen wijkt af van die in de enquête.

Bijlage 3 Arbeidsfilm door personeel gewerkte dagen

Tabel B3.1 Totaal drie RBA-gebieden

Alle bedrijven			
	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers

Januari	40150	4777	1813
Februari	40150	5377	1633
Maart	40150	6430	2366
April	40150	5941	3492
Mei	40150	7514	5393
Juni	40150	9123	19957
Juli	40150	10104	26719
Augustus	40150	9731	18686
September	40150	10504	40515
Oktober	40150	7964	29756
November	40150	5724	2447
December	40150	5352	2447

Rundveehouderij			
	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers

Januari	9642	612	324
Februari	9642	638	403
Maart	9642	663	484
April	9642	740	718
Mei	9642	1330	1104
Juni	9642	1529	2665
Juli	9642	1402	3932
Augustus	9642	1242	3651
September	9642	1715	2346
Oktober	9642	1035	2488
November	9642	1035	771
December	9642	1035	579

Intensieve Veehouderij

	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	6350	382	391
Februari	6350	392	256
Maart	6350	463	391
April	6350	473	325
Mei	6350	476	415
Juni	6350	648	659
Juli	6350	1256	761
Augustus	6350	1266	631
September	6350	406	528
Oktober	6350	402	428
November	6350	392	332
December	6350	388	497

Akkerbouw/Gemengd

	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	2575	239	330
Februari	2575	239	91
Maart	2575	508	49
April	2575	596	287
Mei	2575	552	1070
Juni	2575	2000	7522
Juli	2575	2245	8338
Augustus	2575	1975	4605
September	2575	2495	3049
Oktober	2575	1310	1505
November	2575	383	386
December	2575	383	392

Glastuinbouw			
	-----	-----	-----
	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers

Januari	12550	2208	494
Februari	12550	2489	580
Maart	12550	2914	1009
April	12550	1987	1609
Mei	12550	3028	2094
Juni	12550	2717	2791
Juli	12550	2575	4215
Augustus	12550	2440	2599
September	12550	2506	904
Oktober	12550	2316	532
November	12550	2409	398
December	12550	2078	703

Opengrondstuinbouw			
	-----	-----	-----
	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers

Januari	9033	1336	282
Februari	9033	1619	293
Maart	9033	1882	432
April	9033	2145	544
Mei	9033	2128	706
Juni	9033	2226	6323
Juli	9033	2624	9473
Augustus	9033	2805	7188
September	9033	3380	33688
Oktober	9033	2901	24803
November	9033	1505	561
December	9033	1468	293

Tabel B3.2 RBA-gebied de VELUWE

Alle bedrijven			
	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	8008	862	466
Februari	8008	895	522
Maart	8008	1166	673
April	8008	1138	1056
Mei	8008	1210	761
Juni	8008	1343	3092
Juli	8008	1466	4384
Augustus	8008	1634	4720
September	8008	1797	2238
Oktober	8008	1582	2300
November	8008	1509	483
December	8008	1440	650

Rundveehouderij			
	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	3617	434	158
Februari	3617	434	237
Maart	3617	434	158
April	3617	434	552
Mei	3617	434	158
Juni	3617	473	1381
Juli	3617	473	1775
Augustus	3617	473	1775
September	3617	947	237
Oktober	3617	907	947
November	3617	907	158
December	3617	907	158

Intensieve Veehouderij

	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	1958	220	282
Februari	1958	220	248
Maart	1958	220	358
April	1958	220	316
Mei	1958	234	358
Juni	1958	234	523
Juli	1958	234	523
Augustus	1958	234	557
September	1958	234	289
Oktober	1958	220	255
November	1958	220	282
December	1958	206	372

Akkerbouw/Gemengd

	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	108	4	7
Februari	108	4	7
Maart	108	4	25
April	108	4	31
Mei	108	4	13
Juni	108	4	15
Juli	108	58	16
Augustus	108	58	122
September	108	31	211
Oktober	108	22	138
November	108	4	7
December	108	4	7

Tuinbouw

	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	2325	204	19
Februari	2325	237	30
Maart	2325	508	132
April	2325	480	157
Mei	2325	538	232
Juni	2325	632	1173
Juli	2325	701	2070
Augustus	2325	869	2266
September	2325	585	1501
Oktober	2325	433	960
November	2325	378	36
December	2325	323	113

Tabel B3.3 RBA-gebied ARNHEM

Alle Bedrijven			
	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	17975	2097	970
Februari	17975	2483	716
Maart	17975	3194	1283
April	17975	3123	1165
Mei	17975	3930	1846
Juni	17975	4195	9959
Juli	17975	3928	14037
Augustus	17975	3952	7515
September	17975	3583	14924
Oktober	17975	2759	7885
November	17975	2885	977
December	17975	2833	1112

Rundveehouderij			
	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	3467	0	64
Februari	3467	0	64
Maart	3467	0	224
April	3467	0	64
Mei	3467	641	513
Juni	3467	801	545
Juli	3467	801	1570
Augustus	3467	641	1442
September	3467	641	1218
Oktober	3467	0	929
November	3467	0	256
December	3467	0	64

Intensieve Veehouderij

	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	3792	162	101
Februari	3792	172	0
Maart	3792	242	0
April	3792	253	0
Mei	3792	242	0
Juni	3792	414	0
Juli	3792	404	152
Augustus	3792	414	0
September	3792	172	0
Oktober	3792	182	0
November	3792	172	0
December	3792	182	101

Akkerbouw/Gemengd

	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	900	191	323
Februari	900	191	84
Maart	900	460	24
April	900	460	90
Mei	900	460	203
Juni	900	759	5711
Juli	900	759	6614
Augustus	900	640	2814
September	900	532	736
Oktober	900	508	885
November	900	191	335
December	900	191	341

Glasiuinbouw			
	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	8108	692	482
Februari	8108	949	568
Maart	8108	1226	983
April	8108	1035	959
Mei	8108	1250	1016
Juni	8108	1183	1679
Juli	8108	973	2829
Augustus	8108	944	1412
September	8108	859	892
Oktober	8108	1002	520
November	8108	1474	386
December	8108	1450	606

Opengrondstuiuinbouw			
	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	1708	1052	0
Februari	1708	1171	0
Maart	1708	1266	52
April	1708	1375	52
Mei	1708	1337	114
Juni	1708	1038	2024
Juli	1708	991	2872
Augustus	1708	1313	1820
September	1708	1379	12078
Oktober	1708	1067	5551
November	1708	1048	0
December	1708	1010	0

Tabel B3.4 RBA-gebied NIJMEGEN

Alle bedrijven			
	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	14192	1817	395
Februari	14192	1998	395
Maart	14192	2070	410
April	14192	1678	1271
Mei	14192	2374	2786
Juni	14192	3585	6906
Juli	14192	4710	8298
Augustus	14192	4145	6451
September	14192	5124	23353
Oktober	14192	3625	19571
November	14192	1332	987
December	14192	1081	701

Rundveehouderij			
	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	2550	178	102
Februari	2550	204	102
Maart	2550	229	102
April	2550	306	102
Mei	2550	255	433
Juni	2550	255	739
Juli	2550	127	586
Augustus	2550	127	433
September	2550	127	892
Oktober	2550	127	612
November	2550	127	357
December	2550	127	357

Intensieve Veehouderij			
	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	617	0	8
Februari	617	0	8
Maart	617	0	33
April	617	0	8
Mei	617	0	58
Juni	617	0	136
Juli	617	618	87
Augustus	617	618	74
September	617	0	239
Oktober	617	0	173
November	617	0	49
December	617	0	25

Akkerbouw/Gemengd			
	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	1575	44	0
Februari	1575	44	0
Maart	1575	44	0
April	1575	131	166
Mei	1575	88	854
Juni	1575	1238	1796
Juli	1575	1426	1708
Augustus	1575	1273	1643
September	1575	1930	2102
Oktober	1575	780	482
November	1575	188	44
December	1575	188	44

Glastuinbouw

	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	3075	1431	12
Februari	3075	1454	12
Maart	3075	1501	12
April	3075	765	607
Mei	3075	1588	1063
Juni	3075	1361	812
Juli	3075	1472	888
Augustus	3075	1413	689
September	3075	1565	12
Oktober	3075	1232	12
November	3075	853	12
December	3075	602	12

Opengrondstuinbouw

	vast personeel	los personeel	gelegenheidswerkers
Januari	6375	164	263
Februari	6375	296	263
Maart	6375	296	263
April	6375	476	378
Mei	6375	443	378
Juni	6375	731	3423
Juli	6375	1067	5029
Augustus	6375	714	3612
September	6375	1502	20108
Oktober	6375	1486	18292
November	6375	164	525
December	6375	164	263
