

ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN DE LAND- EN TUINBOUW IN ZEELAND

September 1992



SIGN: L26-2.198
EX. NO: B
MLV:

Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO)
Afdeling Structuuronderzoek

581521

REFERAAT

ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN DE LAND- EN TUINBOUW IN ZEELAND

Spierings, C.J.M.

Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO), 1992

Publikatie 2.198

ISBN 90-5242-177-3

70 p., tab., fig., bijl.

Onderzoek naar de huidige en in de nabije toekomst te verwachten structurele en seizoenmatige arbeidsbehoefte, de wijze waarop agrariërs in deze behoefte voorzien en de knelpunten die daarbij optreden.

In de structurele of jaarrond arbeidsbehoefte is in 1991 grotendeels voorzien vanuit het gezin en gedeeltelijk door vast personeel. De seizoenmatige arbeidsbehoefte wordt op kleinere bedrijven meestal in gezinsverband opgevangen. Op grotere bedrijven schakelt men daarnaast los personeel en/of gelegenheidswerkers in. Werving vindt vrijwel altijd plaats via informele kanalen.

Op de meeste bedrijven blijft de arbeidsbehoefte in de periode 1992/1993 gelijk. Sommige kleinere bedrijven worden echter vanwege het ontbreken van een opvolger ingekrompen of opgeheven. Daardoor daalt per saldo het aantal meewerkende gezinsleden. Op andere veelal grotere bedrijven neemt de arbeidsbehoefte toe als gevolg van areaalsuitbreiding en omschakeling naar arbeidsintensieve teelten. Een deel van deze bedrijven heeft al problemen ondervonden bij het werven van vooral losse arbeidskrachten of gelegenheidswerkers. Te zamen met de nieuwe vraag naar personeel zijn er op meer bedrijven knelpunten bij de arbeidsvoorziening te verwachten.

Arbeidsbehoefte/Arbeidsvoorziening/Zeeland/Landbouw

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Spierings, C.J.M.

Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Zeeland / C.J.M. Spierings. - Den Haag : Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO). - Fig., tab. - (Publikatie / Landbouw-Economisch Instituut ; no. 2.198)
ISBN 90-5242-177-3

NUGI 835

Trefw.: arbeidsmarkt ; agrariërs ; Zeeland.

Overname van de inhoud toegestaan, mits met duidelijke bronvermelding.

	Blz.
WOORD VOORAF	5
SAMENVATTING	7
1. DOEL EN OPZET VAN HET ONDERZOEK	13
1.1 Aanleiding en doel	13
1.1.1 Aanleiding	13
1.1.2 Doel van het onderzoek	13
1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen	14
1.2.1 Probleemstelling	14
1.2.2 Onderzoeksvragen	15
1.3 Uitvoering van het onderzoek	16
1.4 Indeling van de publikatie	17
2. KENMERKEN VAN DE ONDERZOChte LAND- EN TUINBOUWBEDRIJVEN	18
2.1 Inleiding	18
2.2 Bedrijfstype en bedrijfsomvang	18
2.3 Ondernemingsvorm en arbeidsbezetting	20
2.4 Conclusies	22
3. HUIDIGE ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING	23
3.1 Inleiding	23
3.2 Seizoensfluctuaties in de arbeidsbehoefte	23
3.3 Arbeidsvoorziening en knelpunten	24
3.3.1 Gezinsarbeid	24
3.3.2 Vast personeel	26
3.3.3 Arbeidsvoorziening in piekperioden	28
3.3.3.1 Los personeel	29
3.3.3.2 Gelegenheidsarbeid	39
3.3.3.3 Inschakelen loonwerker en bedrijfsverzorgingsdienst	44
3.4 Conclusies	45
4. VERWAChte ARBEIDSBEHOEFTE EN -VOORZIENING IN 1992 EN 1993	48
4.1 Inleiding	48
4.2 Ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte	49

	Blz.
4.3 Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte	50
4.4 Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte	51
4.5 Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte	57
4.6 Conclusies	60
5. SLOTBESCHOUWING	63
LITERATUUR	65
BIJLAGE 1 Begrippen	68
BIJLAGE 2 Methodische verantwoording	70

WOORD VOORAF

Naar de arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Zeeland is weinig systematisch onderzoek verricht. Tot nog toe bieden alleen de resultaten van de jaarlijkse landbouwtelling enig kwantitatief inzicht in het aantal op de bedrijven werkzame gezins- en regelmatig werkzame niet-gezinsarbeidskrachten. Over seizoens- en gelegenhedswerk is echter weinig bekend. Gegevens over de aard en omvang van de arbeidsbehoefte en eventuele knelpunten in de arbeidsvoorziening ontbreken volledig.

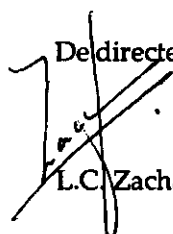
Om meer te weten te komen over de huidige arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening en de in dit opzicht in de nabije toekomst te verwachten ontwikkelingen heeft het Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO) een onderzoek uitgevoerd. De opdracht daartoe is verleend door de in Zeeland werkzame landbouworganisaties (ZLM, CBTB en NCB), de Gewestelijke Raad van het Landbouwschap in Zeeland en het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening Zeeland. In overleg met de opdrachtgevers is het onderzoek opgezet vanuit de bedrijfshoofden in de land- en tuinbouw. Vooral de arbeidsbehoefte en de knelpunten in de arbeidsvoorziening in kwantitatief en kwalitatief opzicht zijn in beeld gebracht.

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

Voor de begeleiding van het onderzoek fungeerde een commissie, die adviseerde bij de opzet, uitwerking en rapportage. De commissie bestond uit de volgende personen: R. Hoiting en drs. T. Elzinga (ZLM), drs. J.W. Straatsma (CBTB West-Nederland), mr.ing. M.C.P.M. de Klein (NCB), A. Verhage en drs. IJ.L. Boom (Gewestelijke Raad Landbouwschap Zeeland), H.F. van Luijk en mr. A. van der Wegen (Arbeidsbureau Terneuzen), K. Verhage (Arbeidsbureau Goes) en drs. A.G. Joosten (CLO-bureau Arbeidsvoorziening). De verantwoordelijkheid voor de inhoud van het rapport berust bij LEI-DLO.

Aan allen die aan het onderzoek hebben meegewerkt is veel dank verschuldigd. Dit geldt ook voor de geënquêteerden, die spontaan hebben gereageerd op het verzoek om aan het onderzoek mee te doen.

Het onderzoek is uitgevoerd door drs. C.J.M. Spierings van de afdeling Structuuronderzoek. De gegevens zijn verzameld door de LEI-DLO enquêteurs P.N. Bouwman, H. Verbeek, A.W. van Vliet en E.A.J. Zwambag.

De directeur,

L.C. Zachariasse

Den Haag, september 1992

SAMENVATTING

Doel van het onderzoek

Doel van het onderzoek is het verkrijgen van inzicht in de structurele en seizoenmatige arbeidsbehoefte, de wijze waarop door de agrarische bedrijfshoofden in deze arbeidsbehoefte wordt voorzien en de knelpunten die daarbij worden gesignaleerd, zowel nu als in de nabije toekomst.

Opzet en uitvoering

Het onderzoek is verricht in opdracht van de in Zeeland werkzame landbouworganisaties (NCB, ZLM en CBTB), het Landbouwschap (Gewestelijke Raad Zeeland) en het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening Zeeland. In overleg met de opdrachtgevers is in februari en maart 1992 een telefonische enquête gehouden onder 300 agrarische bedrijfshoofden.

Als basis diende de landbouwtekening van 1991 voor onder meer het bepalen van de omvang en samenstelling van de steekproef. Er is een onderscheid gemaakt naar gebied (Noord-Zeeland, Midden-Zeeland en Zeeuwsch-Vlaanderen) en binnen elk gebied naar bedrijfstype (akkerbouw en niet-akkerbouw). De steekproef is beperkt tot bedrijfshoofden met een bedrijf van 12 nge (circa 45 sbe) of groter. Beneden deze omvang is vaak sprake van rustende agrariërs en niet-agrariërs met doorgaans slechts enige agrarische activiteiten. De onderzochte groep is representatief voor een vergelijkbare groep van 3.850 Zeeuwse land- en tuinbouwbedrijven.

Fluctuerende arbeidsbehoefte

Onder arbeidsbehoefte wordt verstaan de hoeveelheid arbeid die nodig is om land- en tuinbouwwerkzaamheden te verrichten. Deze behoefte wordt op korte termijn bepaald door een groot aantal directe en indirecte factoren, zoals oppervlakte cultuurgrond, intensiteit van de produktie, bewerkingscapaciteit per arbeidskracht, specialisatie en produktieomstan-

digheden. Op langere termijn wordt de arbeidsbehoefte beïnvloed door veranderingen in de landbouwproductie als gevolg van economische omstandigheden, beleidsmaatregelen en marktontwikkelingen.

Er kan een onderscheid worden gemaakt in een structurele of jaarrond arbeidsbehoefte en een tijdelijke arbeidsbehoefte. Op veel bedrijven fluctueert de arbeidsbehoefte over het jaar heen nogal. Piekmaanden zijn augustus, september en oktober. Er zijn verschillen naar bedrijfstype. In de akkerbouw ligt de piek in juli t/m oktober. In de fruitteelt begint de drukte bij de oogst van klein fruit in juni en bij groot fruit rond half augustus en duurt tot begin november. In de opengrondstuinbouw brengen de maanden juni t/m augustus veel werk met zich mee. In de veehouderij zorgt het voorjaar voor drukte. De behoefte aan aanvullende arbeid loopt per gebied enigszins uiteen.

Arbeidsvoorziening in 1991

Onder arbeidsvoorziening wordt verstaan de wijze waarop agrariërs de arbeidsbehoefte concreet invullen. Op bijna twee derde van de 3.850 Zeeuwse land- en tuinbouwbedrijven werkten in 1991 uitsluitend gezinsarbeidskrachten. Er zijn betrekkelijk weinig bedrijven met vast personeel. Op ruim een derde van de bedrijven werkt in de piekperiodes tijdelijk personeel: in de fruitteelt op Zuid-Beveland meer dan elders in de provincie. De meeste bedrijfshoofden schakelen in de drukke tijd de loonwerker in. Soms doet men een beroep op de bedrijfsverzorgingsdienst.

In de structurele of jaarrond arbeidsbehoefte is in 1991 voorzien door 5.175 gezinsarbeidskrachten. Het zijn vooral bedrijfshoofden (4.170) en voor een deel echtgenotes (700) die het gehele jaar op het bedrijf werken. Verder wordt op 280 bedrijven in deze behoefte voorzien door 450 vaste niet-gezinsarbeidskrachten met een doorgaans specifieke agrarische opleiding. Vooral in de fruitteelt op Zuid-Beveland komt veel vast personeel voor.

Schommelingen in de arbeidsbehoefte (pieken) zijn in 1991 op kleinere bedrijven voor een belangrijk deel opgevangen door 4.330 gezinsarbeidskrachten - meestal echtgenotes en zoons - en 755 familieleden. Verder is in de tijdelijke arbeidsbehoefte in 1991 op 850 veelal grotere bedrijven voorzien door 2.300 losse niet-gezinsarbeidskrachten voor in totaal 52.670 gewerkte dagen. Hoewel ruim 40 procent van hen een agrarische opleiding heeft gevolgd, vinden veel bedrijfshoofden een bepaalde opleiding niet nodig.

Daarnaast hebben 890 bedrijven een beroep gedaan op 4.900 gelegenhedswerkers voor 54.900 dagen. Er is zowel bij losse arbeidskrachten als bij gelegenhedswerkers een grote spreiding in het aantal per bedrijf gewerkte dagen. Arbeidskrachten binnen deze twee categorieën kunnen af-

wisselend op meerdere bedrijven werkzaam zijn. Daardoor zal bij beide categorieën het aantal personen - maar niet het aantal dagen - in de praktijk vanwege mogelijke dubbeltellingen enigszins lager zijn dan hier is aangegeven. De meeste bedrijfshoofden met gelegenhedswerkers vinden dat voor gelegenhedsarbeid geen bepaalde opleiding nodig is.

Het werven van vast personeel is bijna altijd langs informele weg verlopen en weinig via een arbeidsbureau. Los personeel en gelegenhedswerkers trekt men uitsluitend via informele kanalen aan.

In totaal hebben 1.540 bedrijven in 1991 vast personeel, los personeel en/of gelegenhedswerkers ingeschakeld. Op 510 bedrijven had men niet-gezinsarbeidskrachten willen aantrekken. Daarvan heeft men op 310 meestal middelgrote bedrijven nogal eens uit financiële overwegingen afgezien, waarbij men in gezinsverband in het algemeen langere werkdagen is gaan maken. Op 200 grotere bedrijven kon men echter niet voldoende personeel, geen geschikt personeel of geen personeel op het gewenste moment krijgen.

Algemene tendens in 1992 en 1993

Op 2.390 van de 3.850 bedrijven is men van mening dat de arbeidsbehoefte in de komende twee jaar ten opzichte van 1991 niet verandert. Verder verwacht men op 930 bedrijven een toename en op 450 bedrijven een afname van de arbeidsbehoefte. Op 80 bedrijven heeft het bedrijfshoofd gezegd hierover geen idee te hebben.

Per saldo neemt de behoefte aan gezinsarbeid op al deze bedrijven af. Bij de niet-gezinsarbeid is in 1992/1993 echter sprake van een nieuwe behoefte van bedrijven aan 60 vaste arbeidskrachten, 410 losse arbeidskrachten en 980 gelegenhedswerkers. Daar staat een afname bij andere bedrijven tegenover van 60 losse arbeidskrachten en 115 gelegenhedswerkers.

Bedrijven met gelijkblijvende arbeidsbehoefte

Op 2.390 land- en tuinbouwbedrijven blijft de arbeidsbehoefte in 1992 en 1993 gelijk aan die in 1991. Op 1.635 van deze bedrijven werken uitsluitend gezinsarbeidskrachten en op 755 bedrijven zowel gezins- als niet-gezinsarbeidskrachten. Op het merendeel van de bedrijven blijft de arbeidsbezetting ongewijzigd. Op 520 overwegend middelgrote bedrijven treedt echter enige verschuiving op in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling. Dit is bijvoorbeeld het geval als een zoon/opvolger (meer) gaat meewerken en het bedrijfshoofd het kalmer aan doet. Het komt weinig voor dat een gezinslid de plaats gaat innemen van vast personeel, losse arbeidskrachten of gelegenhedswerkers.

Bedrijven met toename van de arbeidsbehoefte in 1992/1993

Op 930 bedrijven verwacht men een toename van de arbeidsbehoefte vanwege intensivering of areaalsuitbreiding (fruitteelt, opengrondstuintbouw), omschakeling naar andere of nieuwe teelten (akkerbouw) en soms door bedrijfsvergroting.

Men denkt de grotere arbeidsbehoefte op 310 middelgrote of kleinere bedrijven geheel in gezinsverband te kunnen en soms uit financiële noodzaak te moeten opvangen. In het algemeen komt op deze bedrijven alleen gezinsarbeid voor.

Op 580 grotere bedrijven wil men in 1992/1993 meer of alsnog vast personeel, los personeel of gelegenheidswerkers inschakelen. Op het merendeel hiervan werkten in 1991 zowel gezins- als niet-gezinsarbeidskrachten. Op 40 bedrijven met overwegend gezinsarbeid wil men een beroep doen op burens of collega's, sterker mechaniseren, een loonwerker of bedrijfsverzorger inschakelen.

Behoeftte aan meer vast personeel

Op 30 overwegend grote bedrijven, die zowel in 1991 als in 1992 en 1993 behoefte hebben aan vast personeel, heeft men in 1991 geen kans gezien personeel aan te trekken. Verder willen 30 andere bedrijfshoofden alsnog vast personeel in dienst nemen. Meestal gaat het om één persoon per bedrijf. Er is dus behoefte aan in totaal 60 extra vaste arbeidskrachten.

Als gewenst opleidingsniveau noemt men voor een deel lager en voor een ander deel middelbaar agrarisch onderwijs. Hoewel er ten aanzien van het nieuw aan te trekken personeel soms sprake is van een knelpunt in de arbeidsvoorziening denkt men vrijwel uitsluitend aan werving via informele kanalen. Geconstateerd is echter dat er volgens een inventarisatie bij de arbeidsbureaus in Zeeland tussen 1 april 1991 en 15 mei 1992 ruim 100 vacatures voor de land- en tuinbouw zijn aangemeld.

Ook meer los personeel nodig

Voor de periode 1992/1993 hebben 205 bedrijfshoofden behoefte aan 410 extra losse arbeidskrachten, waarvan ruim een derde in de fruitteelt op Zuid-Beveland. Op 130 bedrijven is men van plan meer en op 75 bedrijven alsnog los personeel in te schakelen (290 respectievelijk 120 personen). In beide situaties betreft het meestal grote en middelgrote bedrijven. Van deze 130 bedrijfshoofden konden er in 1991 110 geen personeel op het gewenste moment, niet voldoende of geen geschikt personeel krijgen. Hier is blijkbaar sprake van een knelpunt in de arbeidsvoorziening. Het

gaat om in totaal 240 personen, waarvan ongeveer de helft betrekking heeft op de fruitteelt op Zuid-Beveland.

Van de 410 nieuw aan te trekken losse arbeidskrachten dient de helft een lagere of middelbare agrarische opleiding te hebben gevolgd. Dit hangt in de akkerbouw samen met het telen van andere of nieuwe produkten. Soms vindt men lager technisch onderwijs noodzakelijk. Voor bijna een derde benadrukt men meer het goed passen in een team dan het niveau van de opleiding. Ondanks het feit dat een deel van de bedrijfshoofden in 1991 bij de werving problemen heeft ondervonden, denkt men in het algemeen via informele wervingskanalen aan los personeel te kunnen komen.

Meer gelegenheidswerkers gevraagd

Voor de periode 1992/1993 hebben 350 bedrijfshoofden behoefte aan 980 extra gelegenheidswerkers, waarvan bijna de helft betrekking heeft op de fruitteelt op Zuid-Beveland. Op 245 bedrijven wil men meer en op 105 bedrijven alsnog gelegenheidswerkers inschakelen (795 respectievelijk 185 personen). Deze behoefte heeft betrekking op grotere bedrijven. Van genoemde 245 bedrijfshoofden hebben er in 1991 65 problemen ondervonden bij het werven. Het betreft in totaal 225 gelegenheidswerkers, waarvan de helft in de fruitteelt op Zuid-Beveland.

Voor gelegenheidswerkers vindt men meestal dat ze niet hoeven te beschikken over een bepaalde opleiding. Men is van mening dat deze categorie personeel volledig langs informele weg kan worden aangetrokken.

Bedrijven met afname van de arbeidsbehoefte in 1992/1993

De arbeidsbehoefte neemt af door bedrijfsbeëindiging, bedrijfsverkleining of extensivering van het produktieplan. Op 450 overwegend kleine en soms middelgrote bedrijven verwacht men in 1992/1993 een geringere arbeidsbehoefte. Op 120 bedrijven hangt dit samen met bedrijfsverkleining en op 70 met bedrijfsopheffing door oudere bedrijfshoofden zonder opvolger. Het zijn overwegend gezinsbedrijven waarbij de mate van meewerken vermindert en/of het aantal gezinsarbeidskrachten daalt. Verder denkt men op 160 bedrijven aan extensivering van de produktie in verband met milieumaatregelen of produktiebeperkingen, waardoor de arbeidsbehoefte in de vorm van losse arbeidskrachten en/of gelegenheidswerkers met respectievelijk 60 en 115 personen daalt.

Tenslotte verwacht men op 100 bedrijven een enigszins dalende arbeidsbehoefte als gevolg van een sterkere mechanisatie, een overgang op gemakkelijker teelten en het minder of geen vee meer houden. Hierdoor vermindert alleen de mate van meewerken van gezinsarbeidskrachten enigszins.

Sommige agrariërs zoeken aanvullende inkomsten

Economische omstandigheden, beleidsmaatregelen en marktontwikkelingen kunnen voor sommige agrariërs een reden zijn om uit te zien naar aanvullende inkomsten uit een baan of functie elders, waarbij men het bedrijf overigens aanhoudt. Het betreft 90 agrariërs met een overwegend middelbare agrarische opleiding: 20 in Noord-Zeeland, 35 in Midden-Zeeland en 35 in Zeeuwsch-Vlaanderen.

Op langere termijn leiden dergelijke ontwikkelingen vermoedelijk tot een groter aantal deeltijdagrariërs dan nu het geval is. Momenteel hebben in Zeeland 1.090 van de 3.850 agrariërs - met een bedrijf van 12 nge of meer - aanvullende inkomsten uit een andere werkkring.

Gegeven het feit dat men het agrarisch bedrijf wil voortzetten en gelet op de voorkeur voor vast en aan de landbouw verwant werk in de nabije omgeving, staat niet bij voorbaat vast dat men hierin op eigen initiatief slaagt. Tegen deze achtergrond is er behoefte aan vroegtijdige voorlichting aan zich heroriënterende agrariërs, aan bij- of omscholingsmogelijkheden en aan bemiddeling naar aan de opleiding passend ander werk.

Slotbeschouwing

Gelet op de groeiende arbeidsbehoefte waaraan men vanuit het gezin steeds moeilijker kan voldoen, is men in toenemende mate aangewezen op het inschakelen van niet-gezinsarbeidskrachten. Het werven van personeel levert momenteel al problemen op en die zullen de eerstkomende jaren groter worden.

Agrariërs die moeten uitzien naar aanvullende inkomsten uit een baan elders kunnen te maken krijgen met taakverzwaring. Een vroegtijdige en brede oriëntatie omtrent werk dat bij de genoten opleiding past is wenselijk.

Nieuwvestiging van glastuinbouw in een bepaald concentratiegebied in Zeeland leidt tot een grote behoefte aan niet-gezinsarbeid. De arbeidsvoorziening dient daarom een belangrijk onderdeel bij de planvorming te zijn.

1. DOEL EN OPZET VAN HET ONDERZOEK

1.1 Aanleiding en doel

1.1.1 Aanleiding

Per 1 januari 1991 is de Arbeidsvoorzieningswet in werking getreden. In deze wet is de taak van de arbeidsvoorzieningsorganisatie omschreven als "het bevorderen van een doelmatige en rechtvaardige aansluiting van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt" (artikel 3). Arbeidsvoorzieningsactiviteiten vormen een belangrijk onderdeel van het arbeidsmarktbeleid.

In de land- en tuinbouw in Zeeland is weinig systematisch onderzoek verricht naar de arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening. Tot nu toe bieden alleen de resultaten van de jaarlijkse landbouwtelling enig kwantitatief inzicht in het vaste personeelsbestand. De landbouwtelling zegt echter vrijwel niets over seizoens- en gelegenheidswerk. Om hierover meer te weten te komen, hebben de in Zeeland werkzame landbouworganisaties (ZLM, CBTB en NCB), de Gewestelijke Raad van het Landbouwschap en het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening Zeeland om een specifiek onderzoek gevraagd. Uitgangspunt is de landbouwtelling van 1991 welke als basisinformatie dient. Deze telling vormt eveneens de basis voor het trekken van de steekproef in verband met het te verrichten veldwerk.

De werkgelegenheid in de agrarische sector neemt in Zeeland een belangrijke plaats in. Volgens de CBS-landbouwtelling waren er in 1991 10.165 personen regelmatig werkzaam op 4.965 land- en tuinbouwbedrijven. In samenhang hiermee werkten ongeveer 6.000 personen in de toeleverende, verwerkende en dienstverlenende bedrijven. Een en ander komt neer op circa 13 procent van de totale werkgelegenheid in de provincie (Nederland 10%).

1.1.2 Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek naar de arbeidsvoorziening in de Zeeuwse land- en tuinbouw is inzicht te verschaffen in:

- a. de huidige structurele arbeidsbehoefte en de arbeidsbehoefte in piekperiodes;
- b. de wijze waarop agrarische bedrijfshoofden momenteel in hun arbeidsbehoefte voorzien;
- c. de knelpunten die men signaleert zowel wat betreft de kwantiteit als de kwaliteit van de arbeid;
- d. als a t/m c, maar dan voor de komende twee jaar.

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

1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen

1.2.1 Probleemstelling

In het onderzoek staan de begrippen arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening centraal.

Arbeidsbehoefte

Onder arbeidsbehoefte wordt verstaan de hoeveelheid arbeid die nodig is om land- en tuinbouwwerkzaamheden te verrichten. De arbeidsbehoefte kan worden uitgedrukt in aantal arbeidskrachten en in arbeidstijd (arbeidsvolume). Er kan een onderscheid worden gemaakt in een structurele of jaarrond arbeidsbehoefte en een tijdelijke behoefte aan arbeidskrachten gedurende een of meer betrekkelijk korte perioden per jaar (pieken).

De arbeidsbehoefte in de land- en tuinbouw wordt bepaald door een groot aantal directe en indirecte factoren. Deze factoren zijn onder meer de oppervlakte cultuurgrond, de intensiteit van de produktie, de bewerkingscapaciteit per arbeidskracht, het produktiesysteem en de mechanisatie. Van belang zijn verder de bedrijfsgroottestructuur en de produktieomstandigheden (verkaveling, waterhuishouding). Veranderingen in het produktiepakket zoals intensivering of specialisatie kunnen leiden tot wijzigingen in de arbeidsbehoefte. Dit geldt ook voor het uitbesteden van taken bij het oogstwerk, de bewerking en bewaring van agrarische produkten.

De arbeidsbehoefte is geen jaarlijks constant gegeven, maar wordt op langere termijn beïnvloed door veranderingen in de landbouwproduktie als gevolg van economische omstandigheden, beleidsmaatregelen (pro-

dukatiebeperkingen, milieumaatregelen) en marktontwikkelingen (prijzen, kwaliteitseisen).

Arbeidsvoorziening

Onder arbeidsvoorziening wordt verstaan de wijze waarop agrariërs de arbeidsbehoefte concreet invullen. In de arbeidsbehoefte op land- en tuinbouwbedrijven wordt voorzien vanuit het gezin en/of door het inschakelen van niet-gezinsarbeidskrachten.

In de structurele of jaarrond arbeidsbehoefte kan worden voorzien door regelmatig werkzame gezinsarbeidskrachten en/of vast personeel. Regelmatig werkzame gezinsarbeidskrachten zijn bedrijfshoofden, echtgenoten, kinderen en/of familieleden, die iedere week land- of tuinbouwwerkzaamheden verrichten. Onder vast personeel vallen niet-gezinsarbeidskrachten die een arbeidscontract van tenminste twaalf aaneengesloten kalendermaanden hebben. Verder moet er een schriftelijke overeenkomst zijn, waarbij zowel de werkgever als de werknemer/-ster bepaalde rechten en plichten hebben wat betreft vakantie, ziekte, ontslag en dergelijke.

In de tijdelijke arbeidsbehoefte (pieken bij vooral oogstwerk) kan worden voorzien door het inschakelen van niet-regelmatig werkzame gezinsarbeidskrachten, los personeel, gelegenheidswerkers, loonwerkers (arbeid én machines) en bedrijfsverzorger. Niet-regelmatig werkzame gezinsarbeidskrachten zijn personen, die niet iedere week land- of tuinbouwwerkzaamheden verrichten. Tot los personeel worden niet-gezinsarbeidskrachten gerekend die een arbeidscontract hebben dat voor onbepaalde tijd, een bepaalde periode of bepaald werk is aangegaan. Ook hier is een schriftelijke overeenkomst vereist met wederzijdse rechten en plichten. Onder gelegenheidswerkers vallen eveneens niet-gezinsarbeidskrachten. Bij deze categorie is echter geen sprake van een schriftelijke overeenkomst. Over het algemeen zijn het scholieren, studenten of vrouwen.

1.2.2 Onderzoeksvragen

In het onderzoek worden de volgende vragen beantwoord:

- a. Hoe ziet volgens de betrokken agrariërs de huidige arbeidsbehoefte eruit in structureel opzicht en in piekperioden?
- b. Op welke wijze voorziet men in deze arbeidsbehoefte?
 - Omvang en aard van de vaste arbeidskrachten: gezinsarbeid, vast personeel, scholingsniveau.
 - Inschakelen los personeel: aantal, periode, duur, geslacht, opleiding.
 - Inschakelen gelegenheidswerkers: aantal, periode, duur, opleiding.
 - Inschakelen loonwerker of bedrijfsverzorgingsdienst.

- c. Op welke wijze vond het werven van de diverse categorieën personeel plaats? Zijn er knelpunten opgetreden?
- d. Wat zijn de verwachtingen van de betrokken agrariërs ten aanzien van de arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in 1992 en 1993?
 - Verwachte veranderingen in de arbeidsbehoefte door een andere bedrijfsopzet en/of andere teelten of produkten.
 - Verwachte verschuivingen tussen de diverse in te zetten categorieën personeel: gezinsarbeid, vast personeel, los personeel, gelegenheidswerkers.
 - Verwachte knelpunten bij het werven van de diverse categorieën arbeidskrachten.

De vragen a t/m d zijn bestudeerd rekening houdend met verschillen in bedrijfstype en bedrijfsomvang. In overleg met de opdrachtgevers is het onderzoek opgezet vanuit de bedrijfshoofden in de land- en tuinbouw.

1.3 Uitvoering van het onderzoek

Het onderzoek bestaat uit twee onderdelen: desk-research en veldstudie. Desk-research omvat literatuurstudie, gesprekken met deskundigen en analyse van statistisch materiaal (op LEI-DLO aanwezig). Op basis van de landbouwtelling van 1991 is voor een deel een kwantitatief beeld te geven van de arbeidsvoorziening naar kenmerken van bedrijven (type, omvang), de aard en omvang van de regelmatig werkzame gezinsarbeidskrachten en het vast personeel (deel van onderzoeksvraag b).

De veldstudie is gehouden in de vorm van een telefonische enquête. Ook daarvoor heeft de landbouwtelling van 1991 als basis gediend, namelijk voor het bepalen van de omvang en samenstelling van de steekproef. Langs deze weg is de rest van de onderzoeksvragen beantwoord.

De veldstudie is als volgt uitgevoerd:

- a. Mede gelet op de geografische spreiding zijn drie gebieden onderscheiden: Noord-Zeeland (Schouwen en Duiveland, Tholen, St. Philipsland), Midden-Zeeland (Walcheren, Noord- en Zuid-Beveland) en Zeeuwsch-Vlaanderen.
- b. Vanwege het overheersende aantal akkerbouwbedrijven is per gebied een tweedeling gehanteerd naar bedrijfstype: akkerbouw en niet-akkerbouw.
Niet-akkerbouw omvat de typen fruitteelt, opengrondstuinbouw, glastuinbouw en veehouderij (Bijlage 1 Begrippen).
- c. De steekproef is beperkt tot bedrijfshoofden met een agrarisch bedrijf groter dan 12 nge (circa 45 sbe) (Bijlage 1 Begrippen). Beneden deze omvang is voor een deel sprake van zogenaamde rustende 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 met doorgaans slechts enige agrarische activiteiten.

d. Per deelgebied en per bedrijfstype is uit het bestand van alle in 1991 volgens de Landbouwwet geregistreerde agrariërs met een bedrijf van 12 nge of meer een aselechte steekproef getrokken van 50 bedrijfshoofden plus reserve voor non-response (bedrijf inmiddels opgeheven, niet te bereiken, geen interesse en dergelijke). Deze steekproef resulteerde uiteindelijk in een netto-response van $6 \times 50 = 300$ geënquêteerden.

De in het rapport aangegeven aantallen en percentages zijn op basis van de enquête per deelgebied en per bedrijfstype omgerekend en geven het totaalbeeld weer. Op deze manier is nauwkeurig de stand van zaken op de land- en tuinbouwbedrijven weer te geven (Bijlage 2 Methodische verantwoording).

Na een persconferentie en een uitgebreide voorlichtingscampagne in de landbouw- en streekbladen heeft LEI-DLO de betreffende bedrijfshoofden een brief gestuurd, waarin de gesprekspunten zijn aangegeven. Enkele dagen daarna is telefonisch contact met hen opgenomen. Gezien het grote aantal te enquêteren personen is voor de veldstudie uitgegaan van een telefonische enquête. Meestal is met de man gesproken, soms met zijn vrouw of eventueel een zoon. Op deze manier is betrouwbare informatie verkregen, waarbij de geënquêteerden vooraf nog bepaalde zaken konden nagaan of indien nodig enig administratief naslagwerk verrichten.

De opzet en uitvoering van het onderzoek zijn begeleid door vertegenwoordigers van de in Zeeland werkzame landbouworganisaties, de Gewestelijke Raad van het Landbouwschap, het Regionaal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening en de Arbeidsbureaus.

1.4 Indeling van de publikatie

In hoofdstuk twee wordt ingegaan op enkele kenmerken van de onderzochte land- en tuinbouwbedrijven.

In hoofdstuk drie is de huidige structurele arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening weergegeven. Verder is bekeken hoe de arbeidsbehoefte er in piekperioden uitziet, welke categorieën arbeidskrachten daarvoor worden ingeschakeld, wat het scholingsniveau is, hoe de werving is verlopen en welke knelpunten in 1991 zijn opgetreden.

In het vierde hoofdstuk wordt gesproken over de in 1992/1993 te verwachten arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in structureel opzicht en in piekperioden, het gewenste scholingsniveau en de wijze van werven van arbeidskrachten.

Afgesloten wordt met een concluderend hoofdstuk.

2. KENMERKEN VAN DE ONDERZOChte LAND- EN TUINBOUWBEDRIJVEN

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zijn enkele algemene gegevens opgenomen, die vooral als achtergrond dienen. De onderwerpen bedrijfstype en bedrijfsomvang zijn afgeleid uit de landbouwtelling en hebben betrekking op alle bedrijven met 12 of meer nge 1). Verder is ingegaan op de ondernemingsvorm en het type arbeidsbezetting. Beide gegevens zijn gebaseerd op de enquête en vervolgens omgerekend 2) naar gebied en bedrijfstype.

2.2 Bedrijfstype en bedrijfsomvang

Bedrijfstype

De landbouw in Zeeland wordt in alle drie de gebieden vooral gekenmerkt door akkerbouw. Vollegrondsgroenteteelt, fruitteelt en veehouderij komen in geringere mate voor.

Behalve de hoofdgewassen aardappelen, suikerbieten en granen worden er veel andere gewassen geteeld, zoals uien, graszaad, peulvruchten, handelsgewassen (vlas, teunisbloem, blauwmaan-, karwij- en koolzaad) en groenvoedergewassen (luzerne, snijmais). Op sommige bedrijven van het type akkerbouw 1) wordt vollegrondsgroente (spruitkool, winterpeen en dergelijke) geteeld. Op andere akkerbouwbedrijven is sprake van een combinatie met enige veehouderij.

Op gespecialiseerde vollegrondsgroentebedrijven treft men vooral spruitkool, witlofwortelen, knolselderij en winterpeen aan. Andere gewassen zijn: bloemkool, peen, stamslabonen, schorseneren, spinazie en prei. Vollegrondsgroenten komen overwegend voor op Schouwen-Duiveland en in Oost Zeeuwsch-Vlaanderen.

1) Bijlage 1 Begrippen.

2) Bijlage 2 Methodische verantwoording.

Zeeland is een belangrijk fruitteeltgebied (appels en peren) met een sterke concentratie op Zuid-Beveland. Klein fruit (bessen, frambozen en dergelijke) neemt een bescheiden plaats in.

Andere van belang zijnde teelten zijn bloembollen, tuinbouwzaden, glastuinbouw en boomkwekerij.

Van enige omvang is tenslotte de veehouderij (melkvee, vleesvee, schapen, varkens en dergelijke).

Bedrijfsomvang

Van de bedrijven boven 12 nge heeft bijna de helft een omvang beneden 50 nge (190 sbe) 1). Ruim een derde heeft een omvang van 50 tot 100 nge (190 -380 sbe). Ongeveer een achtste is groter dan 100 nge (tabel 2.1).

Tabel 2.1 Percentage bedrijven) naar bedrijfstype en bedrijfsomvang in 1991*

Gebied en bedrijfstype	12-24 nge	24-50 nge	50-100 nge	100 nge en meer	Totaal
Noord-Zeeland:					
Akkerbouw	20	27	35	18	100 (550)
Tuinbouw en veehouderij	19	36	35	10	100 (300)
Totaal	19	31	35	15	100 (850)
Midden-Zeeland:					
Akkerbouw	23	29	37	11	100 (800)
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	20	33	35	12	100 (750)
Totaal	22	31	36	11	100 (1550)
Zeeuwsch-Vlaanderen:					
Akkerbouw	19	34	36	11	100 (1150)
Tuinbouw en veehouderij	23	36	33	8	100 (300)
Totaal	20	34	35	11	100 (1450)
ZEELAND	20	32	36	12	100 (3850)

*) 12 nge en meer.

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

Naar bedrijfstype zijn er nauwelijks en naar gebied enige verschillen. Gemiddeld het grootst zijn de bedrijven op St. Philipsland, Noord-Beveland, een deel van Midden-Schouwen en West Zeeuwsch-Vlaanderen. De akkerbouw, opengrondstuinbouw en veehouderij zijn dooreengenomen kleinschalig. De fruitteelt is in de afgelopen jaren gespecialiseerd en gemoderniseerd.

2.3 Ondernemingsvorm en arbeidsbezetting

Ondernemingsvorm

Vrijwel alle Zeeuwse bedrijven zijn persoonlijke ondernemingen. Dit zijn bedrijven zonder rechtspersoonlijkheid met als bedrijfshoofd een natuurlijk persoon. Tot persoonlijke ondernemingen worden ook maatschappen, firma's en commanditaire vennootschappen gerekend.

Van de in het onderzoek betrokken persoonlijke ondernemingen van 12 nge en meer heeft bijna drie vierde een eenhoofdige leiding en ruim een vierde een meerhoofdige leiding (meestal vader en zoon). Het aantal niet-persoonlijke ondernemingen (BV's, NV's, coöperaties, bedrijven van provincie, gemeente of waterschap) is gering.

Ruim 70 procent van de bedrijfshoofden met een bedrijf van 12 nge of meer kan - na omrekening uit de enquête - worden gerekend tot de full-time agrariërs. De anderen (1.090) zijn deeltijdagrariër 1). Van hen is het merendeel (870) overwegend agrariër met enige niet-agrarische activiteiten en een klein deel (220) overwegend niet-agrariër met enige agrarische activiteiten. Volgens de landbouwtelling van 1991 zijn er 685 deeltijdagrariërs (respectievelijk 380 en 305). Evenals bij eerder verricht onderzoek (Spierings, 1990: 29) blijkt ook hier weer, dat het aantal deeltijd-agrariërs in werkelijkheid groter is dan de landbouwtelling aangeeft. Deze situatie komt het meest voor in Midden-Zeeland en Zeeuwsch-Vlaanderen, waar men op relatief veel kleine en middelgrote bedrijven aanvullende niet-agrarische inkomsten heeft.

Arbeidsbezetting

Uit de enquête blijkt - na omrekening - dat op bijna twee derde van de bedrijven in 1991 in de arbeidsbehoefte is voorzien door uitsluitend gezinsarbeidskrachten: in de akkerbouw in Zeeuwsch-Vlaanderen naar verhouding het meest (tabel 2.2). Binnen de gebieden is er enig verschil tussen de bedrijfstypen. Bij de gezinsarbeidskrachten gaat het meestal om

1) Bijlage 1 Begrippen.

één en soms om twee doorgaans full-time werkende bedrijfshoofden. Op ruim de helft van alle bedrijven werkt ook de echtgenote in het algemeen part-time mee: in de akkerbouw naar verhouding het meest. Op een derde van alle bedrijven zijn een of meer zoons werkzaam: 37 procent full-time en 63 procent part-time. Voor zover er dochters meewerken (7%) is dit vrijwel altijd part-time. Dit geldt ook voor meewerkende familieleden (17%).

Tabel 2.2 laat verder zien dat op 7 procent van de bedrijven behalve gezinsarbeidskrachten ook vast personeel werkt: in de fruitteelt op Zuid-Beveland meer dan elders in de provincie. Op sommige bedrijven met vast personeel schakelde men in 1991 in de drukke maanden tevens losse arbeidskrachten en/of gelegenheidswerkers in. Tenslotte blijkt dat op ruim een derde van de bedrijven met gezinsarbeidskrachten uitsluitend los personeel en/of gelegenheidswerkers voorkwam. Er zijn duidelijke verschil-

Tabel 2.2 Percentage bedrijven a) naar arbeidsbezetting in 1991

Gebied en bedrijfstype	Gezins- arbeid	Gezins- arbeid + vast perso- neel	Gezins- arbeid + vast + tijd. perso- neel b)	Gezins- arbeid + tijd. perso- neel b)	Totaal
Noord-Zeeland:					
Akkerbouw	230 46	2	4	48	100 (550)
Tuinbouw en veehouderij	132 44	2	4	50	100 (300)
Totaal	383 45	2	4	49	100 (850)
Midden-Zeeland:					
Akkerbouw	308 66	4	4	26	100 (800)
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	315 42	2	10	46	100 (750)
Totaal	54	3	7	36	100 (1550)
Zeeuwsch-Vlaanderen:					
Akkerbouw	877 76	2	2	20	100 (1150)
Tuinbouw en veehouderij	192 64	6	6	24	100 (300)
Totaal	73	3	3	21	100 (1450)
ZEELAND	60	2	5	33	100 (3850)

a) 12 nge en meer; b) Los personeel en/of gelegenheidsarbeid.

Bron: Enquête.

len naar gebied en bedrijfstype: vooral in Noord- en Midden-Zeeland maakt men in de opengrondstuinbouw en fruitteelt gebruik van beide categorieën.

2.4 Conclusies

Naar bedrijfstype overheerst in Zeeland de akkerbouw. In mindere mate is sprake van fruitteelt en vollegrondsgroente. De veehouderij heeft een beperkte omvang.

De akkerbouw is in het algemeen kleinschalig evenals de opengrondstuinbouw. De fruitteelt neemt een belangrijke plaats in met een concentratie op Zuid-Beveland.

Op bijna twee derde van de land- en tuinbouwbedrijven werken uitsluitend gezinsarbeidskrachten. Er zijn betrekkelijk weinig bedrijven met vast personeel. Op ruim een derde van de bedrijven schakelt men los personeel en/of gelegenheidswerkers in.

3. HUIDIGE ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt - na omrekening op basis van gegevens uit de enquête - en beeld geschetst van de arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in 1991.

Eerst wordt ingegaan op de arbeidsbehoefte in de piekmaanden (3.2). Daarna komen de arbeidsvoorziening en knelpunten ter sprake in de vorm van gezinsarbeid, vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid (3.3). Ten aanzien van het inschakelen van los personeel en gelegenheidswerkers komen onderwerpen aan de orde als aantal personen, periode, gewerkte dagen, werving en opleiding. Een andere mogelijkheid om mede in de arbeidsbehoefte te voorzien is het inschakelen van de loonwerker of bedrijfsverzorgingsdienst (3.4).

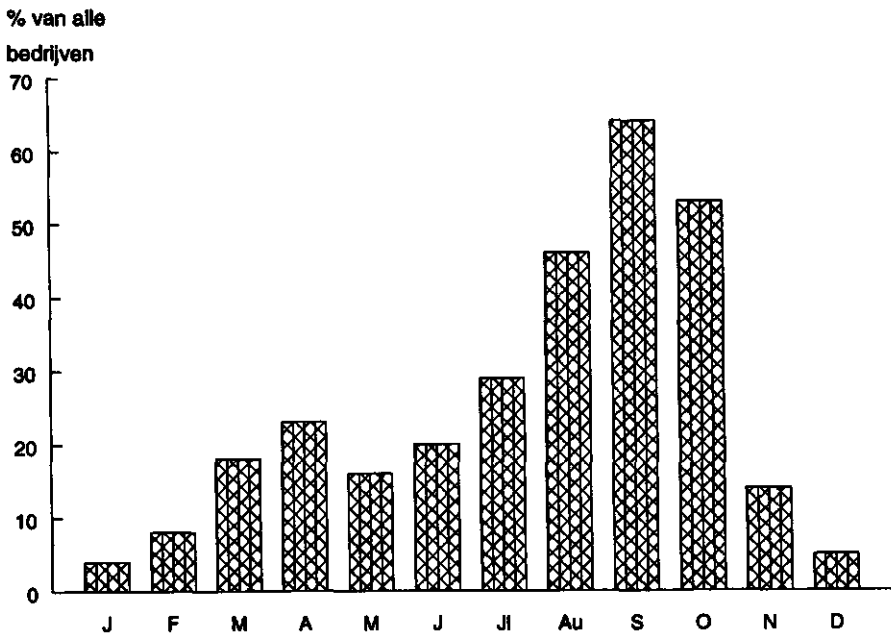
3.2 Seizoensfluctuaties in de arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte schommelt op veel land- en tuinbouwbedrijven over het jaar heen gezien nogal. In de winter is er in het algemeen minder werk dan in de zomermaanden.

De piekperiode valt in de maanden augustus (op 46% van de bedrijven), september (60%) en oktober (53%) bij de oogst van aardappelen, suikerbieten, granen, fruit en dergelijke. Een piek is er ook bij het oogstwerk in juni (22%) en juli (29%) in de opengrondstuinbouw en het klein fruit. En verder bij het veldwerk in maart (18%) en april (23%) bij de verschillende bedrijfstypen. Opgemerkt wordt dat op sommige bedrijven sprake is van twee pieken, namelijk bij het veldwerk en de oogst.

Regionaal bestaan de volgende verschillen:

- In Noord-Zeeland ligt in de akkerbouw bij veel bedrijven de topdrukke in de maanden juli t/m oktober bij de oogst van granen, aardappelen, suikerbieten en andere akkerbouwgewassen. Bij de andere bedrijfstypen springt deze periode er minder uit doordat de piek in de tuinbouw wordt afgevlakt door een meer gelijkmatig arbeidsbehoefte in de veehouderij. In de veehouderij zorgt verder het voorjaar voor drukte.



Figuur 3.1 *Percentage bedrijven met piekmaanden op land- en tuinbouwbedrijven in 1991*

- In de akkerbouw in Midden-Zeeland zijn augustus, september en oktober de drukste maanden. Als redelijk druk wordt ook juli genoemd. In de fruitteelt begint de drukte bij de oogst van kleinfruit in juni en bij groot fruit rond half augustus, en duurt tot begin november.
- De akkerbouw in Zeeuwsch-Vlaanderen vertoont naar drukte ongeveer hetzelfde beeld als Noord-Zeeland. In de tuinbouw ligt de top van de drukte in september en oktober. Doordat er nogal wat veehouderij- en gemengde bedrijven zijn met een tamelijk gelijkmatige arbeidsbehoefte blijft de arbeidspiek overwegend tot deze maanden beperkt.

3.3 Arbeidsvoorziening en knelpunten

3.3.1 Gezinsarbeid

Zoals uit tabel 2.2 is af te leiden, wordt op de land- en tuinbouwbedrijven in Zeeland in belangrijke mate in de arbeidsbehoefte voorzien vanuit het gezin. Voor een deel bestaat deze behoefte uit een structurele of jaar-

rond component. Meestal werken de bedrijfshoofden en in mindere mate de gezinsleden het gehele jaar door op het bedrijf. Een ander deel van de arbeidsbehoefte heeft een tijdelijk karakter, waarbij de gezinsleden eveneens een aanzienlijke bijdrage leveren. Er wordt dan vaak voor korte tijd een beroep gedaan op de andere gezins- en familieleden om pieken in het werk op te vangen.

In de enquête is nagegaan wie er vanuit het gezin/de familie op de land- en tuinbouwbedrijven heeft gewerkt en in welke mate men heeft meegewerkt. In 1991 waren in totaal - na omrekening - 10.260 gezinsarbeidskrachten werkzaam op 3.850 bedrijven. Dit totaal aantal bestaat uit 4.795 bedrijfshoofden, 2.505 echtgenotes, 1.580 zoons, 490 dochters en 890 familieleden (tabel 3.1). Regionaal gezien geldt het volgende beeld:

- Bedrijfshoofden: nauwelijks verschil.
- Echtgenotes: vooral in de opengrondstuinbouw in Noord-Zeeland en Zeeuwsch-Vlaanderen en iets minder in de tuinbouw i.c. fruitteelt in Midden-Zeeland.
- Zoons: naar verhouding het meest in de fruitteelt in Midden-Zeeland.
- Dochters: nauwelijks verschil.
- Familieleden: in de fruitteelt en opengrondstuinbouw in alle drie de gebieden.

De helft van deze 10.260 gezinsarbeidskrachten werkte gedurende het gehele jaar (jaarrond) op het bedrijf. Het betreft meestal bedrijfshoofden (4.170) en verder echtgenotes (700), zoons (160) en familieleden (135). Schommelingen in de arbeidsbehoefte worden vooral op kleine en ook wel middelgrote bedrijven opgevangen door in totaal 5.085 gezinsarbeidskrachten: 625 bedrijfshoofden, 1.805 echtgenotes, 1.420 zoons, 480 dochters en 755 familieleden.

Wat de echtgenotes betreft hebben verschillende onderzoeken aangetoond, dat zij op veel bedrijven een aanzienlijke bijdrage in de werkzaamheden leveren: zowel ten aanzien van de arbeid in het bedrijf (op het land en in de gebouwen) als voor het bedrijf (administratie, telefoon, bedrijfswas en dergelijke) (Loeffen, 1984: 58-63; Blom en Van den Hoek, 1988: 15-18).

In vergelijking met gegevens uit de landbouwtelling blijken er volgens de enquête niet alleen meer echtgenotes mee te werken, maar ze werken voor een deel ook gedurende langere tijd op het bedrijf mee. Voor geheel Zeeland komt dat neer op 340 echtgenotes meer. Het verschil heeft vooral betrekking op het tijdelijk meewerken in de piekperiode.

Beduidend groter is de onderschatting bij de kinderen. Volgens de landbouwtelling in 1991 zouden er 635 zoons en 70 dochters meewerken. Op grond van de enquête zijn deze aantallen respectievelijk 1.580 en 490. Het merendeel werkt alleen in de drukke maanden mee.

Tabel 3.1 Totaal aantal meewerkende gezins- en familieleden in 1991

Gebied en bedrijfstype	Bedrijfs- hoofden	Echt- genotes	Zoons	Dochters	Familie- leden	Totaal
Noord-Zeeland:						
Akkerbouw	688	265	260	39	65	1317
Tuinbouw en veehouderij	382	228	156	42	90	898
Totaal	1070	493	416	81	155	2215
Midden-Zeeland:						
Akkerbouw	999	504	352	18	208	2081
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	929	560	315	240	270	2314
Totaal	1928	1064	667	258	478	4395
Zeeuwsch-Vlaanderen:						
Akkerbouw	1405	690	276	138	230	2739
Tuinbouw en veehouderij	392	258	222	12	30	914
Totaal	1797	948	498	150	260	3653
ZEELAND	4795	2505	1581	489	893	10263
w.v. het gehele jaar	87%	28%	10%	2%	15%	50%

Opgemerkt wordt dat in het grotere aantal familieleden bij de enquête zowel de in- als uitwonenden zijn meegenomen. Dit in tegenstelling tot de landbouwtelling waar alleen de inwonende familieleden (ooms, neven, nichten enz.) die geen eigen huishouding hebben tot de gezinsarbeidskrachten worden gerekend.

3.3.2 Vast personeel

Aantal

Volgens de enquête werken op 280 Zeeuwse land- en tuinbouwbedrijven in totaal 450 vaste arbeidskrachten (grotendeels mannen): in de akkerbouw 195 en in de tuinbouw en veehouderij 255. Vooral in Midden-Zeeland werkt veel vast personeel.

Het vast personeelsbestand is in 1991 op bijna driekwart van de bedrijven onveranderd gebleven. Op 13 procent is het personeelsbestand in 1991 meestal met één persoon per bedrijf uitgebreid en op 12 procent ingekrompen met eveneens één arbeidskracht. Op enkele bedrijven is de

Tabel 3.2 Aantal bedrijven met vast personeel, procentueel aandeel van deze bedrijven per gebied en bedrijfstype, en aantal vaste arbeidskrachten in 1991

Gebied en bedrijfstype	Aantal bedrijven met vast personeel	In % van totaal aantal bedrijven per gebied en bedrijfstype	Aantal vaste arbeids- krachten
Noord-Zeeland:			
Akkerbouw	33	6	39
Tuinbouw en veehouderij	18	6	18
Totaal	51	6	57
Midden-Zeeland:			
Akkerbouw	64	8	112
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	90	12	198
Totaal	154	10	310
Zeeuwsch-Vlaanderen:			
Akkerbouw	46	4	46
Tuinbouw en veehouderij	30	12	36
Totaal	76	6	82
ZEELAND	281	7	449

vaste arbeidskracht vervangen vanwege pensionering of sollicitatie naar een baan buiten de land- en tuinbouw. Per saldo is er dus weinig veranderd.

De werving van nieuw vast personeel 1) is bijna altijd langs informele weg verlopen, namelijk via vrienden, familie of kennissen, en een enkele keer via een arbeidsbureau.

- 1) Volgens de landbouwtelling van 1991 zijn er in Zeeland 990 regelmatig werkzame niet-gezinsarbeidskrachten. Dit aantal is hoger dan uit de enquête naar voren komt. Het verschil hangt samen met de duur van het dienstverband. Personen met een arbeidscontract van minder dan twaalf maanden die bijvoorbeeld in de wintermaanden een WW-uitkering hebben, worden volgens de CAO tot los personeel gerekend. Deze personen behoren zoals uit de enquête blijkt tot de vaste arbeidskern op het bedrijf. Bij de landbouwtelling wordt deze categorie tot de regelmatig werkzamen gerekend.

Leeftijd en opleiding

De meeste vaste arbeidskrachten in Zeeland zijn jonger dan 45 jaar. Niet meer dan zes procent is 55 jaar of ouder.

Het vast personeel heeft lager (33%) of middelbaar (42%) agrarisch onderwijs gevolgd. Sommigen hebben een lagere technische opleiding (14%) en anderen (11%) - meestal ouderen - alleen lager onderwijs, eventueel aangevuld met een technische cursus als lassen, spuiten en dergelijke. Van het merendeel van de vaste arbeidskrachten vindt men dat de gevolgde opleiding geheel (50%) of grotendeels (33%) aansluit bij de te verrichten werkzaamheden. Een op de zes geënquêteerden is echter van mening dat de gevolgde opleiding daar maar ten dele op aansluit. Daarbij geeft men in het algemeen als gewenst scholingsniveau de voorkeur aan middelbaar agrarisch onderwijs. Voor personeel met uitsluitend cursorisch onderwijs ziet men voor ongeveer gelijke delen als gewenst scholingsniveau LAO, MAO of LTS. Voor enkelen met een lagere technische opleiding denkt men aan een MAO-opleiding.

Tabel 3.3 Percentage bedrijven per regio en bedrijfstype dat in 1991 los personeel en/of gelegenhedswerkers inschakelde (horizontaal geperceenteerd)

Gebied en bedrijfstype	Los personeel	Los personeel + gelegenhedsw.	Gelegenhedswerkers	Totaal
Noord-Zeeland:				
Akkerbouw	14	6	32	52
Tuinbouw en veehouderij	30	14	10	54
Totaal	20	9	24	53
Midden-Zeeland:				
Akkerbouw	6	10	14	30
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	16	10	30	56
Totaal	11	10	22	43
Zeeuwsch-Vlaanderen:				
Akkerbouw	16	4	2	22
Tuinbouw en veehouderij	12	8	12	32
Totaal	15	5	4	24
ZEELAND	14	8	16	38

Gewenst vast personeel

Aan bedrijfshoofden zonder vast personeel is de vraag gesteld: "Had U in 1991 personeel willen hebben?" Op 80 bedrijven had men hieraan behoefte, maar zag men geen kans aan vast personeel te komen. Men heeft dit tekort op 50 bedrijven opgelost doordat men soms zelf en/of de echtgenote en/of kinderen langer is gaan werken. Op 30 bedrijven heeft men een loonwerker, bedrijfsverzorger, los personeel en/of gelegenheidswerkers ingeschakeld. Als gewenst scholingsniveau voor het vast personeel dat men heeft willen inschakelen, noemt de helft LAO en de helft MAO.

3.3.3 Arbeidsvoorziening in piekperioden

Zoals uit tabel 3.3 valt af te leiden, is in 1991 op 38 procent van alle bedrijven tijdelijk personeel ingezet. Op 14 procent komen alleen losse arbeidskrachten voor, op 16 procent alleen gelegenheidswerkers en op 8 procent beide categorieën. In de tuinbouw gaat het om zowel relatief meer bedrijven met los personeel als met gelegenheidsarbeid dan in de akkerbouw. Dit speelt het sterkst in Midden-Zeeland en dan overwegend in de fruitteelt op Zuid-Beveland, en het minst in de akkerbouw in Zeeuwsch-Vlaanderen.

3.3.3.1 Los personeel

Aantal

Op 850 Zeeuwse land- en tuinbouwbedrijven heeft men in 1991 los personeel ingeschakeld. Dit is naar verhouding vooral het geval in Noord- en Midden-Zeeland (fruitteelt op Zuid-Beveland) (tabel 3.4).

Het totaal aantal losse arbeidskrachten ligt op ongeveer 2.300 1). Omdat de gegevens steekproefsgewijs zijn verzameld, zal het aantal personen vanwege mogelijke dubbeltellingen in de praktijk enigszins lager zijn. Van de 2.300 losse arbeidskrachten werken er 955 in de akkerbouw en 1.345 in de fruitteelt, groente- en bloementeelt en de veehouderij. Veel los personeel is werkzaam in de fruitteelt in Midden-Zeeland, in de opengrondsgroente- en bloementeelt in Noord-Zeeland en in de akkerbouw in Zeeuwsch-Vlaanderen.

1) Volgens de landbouwtelling van 1991 zijn er in Zeeland 240 niet-regelmatig werkzame niet-gezinsarbeidskrachten. Dit betreft personen die alleen in de week van 25 maart tot 1 april 1991 op een land- of tuinbouwbedrijf hebben gewerkt. Het aantal van 240 is dus een duidelijke onderschatting van het werkelijke aantal, omdat de telperiode buiten de piekmaanden valt.

Tabel 3.4 Aantal bedrijven met los personeel, procentueel aandeel van deze bedrijven per gebied en bedrijfstype, en aantal losse arbeidskrachten

Gebied en bedrijfstype	Aantal bedrijven met los personeel	In % van totaal aantal bedrijven per gebied en bedrijfstype	Aantal losse arbeidskrachten
Noord-Zeeland:			
Akkerbouw	110	20	286
Tuinbouw en veehouderij	126	44	402
Totaal	236	29	668
Midden-Zeeland:			
Akkerbouw	128	16	208
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	195	26	630
Totaal	323	21	838
Zeeuwsch-Vlaanderen:			
Akkerbouw	230	20	460
Tuinbouw en veehouderij	60	20	310
Totaal	290	20	770
ZEELAND	849	22	2296

Van alle land- en tuinbouwbedrijven met los personeel schakelt 97 procent uitsluitend tijdens de piekperiode(n) los personeel in. In totaal betreft het 820 van de 849 bedrijven en 2.050 van de 2.300 personen. Verder blijkt dat vijf procent ook in de rustige maanden (soms is er geen echte arbeidspiek) los personeel heeft met in totaal 250 personen: tuinbouw 150 en akkerbouw 100 personen. Op bijna driekwart van de bedrijven met los personeel is in de rustige maanden één arbeidskracht aanwezig en zelden zijn het er drie of meer.

Op bijna de helft van alle Zeeuwse agrarische bedrijven met los personeel gaat het om één en op een vijfde om twee arbeidskrachten. Drie of vier losse arbeidskrachten komen voor op eveneens een vijfde van de bedrijven en vijf of meer op ruim een tiende. Er zijn enkele gebiedsverschillen die samenhangen met het bedrijfstype. In de akkerbouw ligt de nadruk in elk gebied op één losse arbeidskracht en in de tuinbouw - vooral fruitteelt - vrij vaak op drie of meer.

Gebleken is dat de bedrijven met drie of meer arbeidskrachten twee derde van alle losse arbeidskrachten voor hun rekening nemen (tabel 3.5). Mede in samenhang met het bedrijfstype en het gebied varieert de arbeidsinzet aan los personeel.

Vooraf in de tuinbouw i.c. fruitteelt in Midden-Zeeland wordt veel los personeel ingezet. Ook Noord-Zeeland wordt gekenmerkt door een sterke concentratie in de tuinbouw.

Tabel 3.5 Aantal losse arbeidskrachten op bedrijven met losse arbeidskrachten in 1991

Gebied en bedrijfstype	1	2	3 of 4	5 en meer	Totaal
Noord-Zeeland:					
Akkerbouw	65	52	78	91	286
Tuinbouw en veehouderij	42	60	114	186	402
Totaal	107	112	192	277	688
Midden-Zeeland:					
Akkerbouw	80	64	64	--	208
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	90	72	216	252	630
Totaal	170	126	280	252	838
Zeeuwsch-Vlaanderen:					
Akkerbouw	138	92	115	115	460
Tuinbouw en veehouderij	12	12	90	196	310
Totaal	150	104	205	311	770
ZEELAND	427	353	677	840	2296

Geslacht en leeftijd

Op twee derde van de bedrijven met los personeel gaat het uitsluitend om mannelijke arbeidskrachten: in de akkerbouw relatief sterker dan in de tuinbouw en veehouderij (respectievelijk 80% en 50%). Op één van elke vijf bedrijven werken meer vrouwen dan mannen: naar verhouding het sterkst in de fruitteelt en tuinbouw in alle drie de gebieden.

Op 44 procent van de betreffende bedrijven is het los personeel jonger dan 30 jaar: in de tuinbouw iets sterker dan in de akkerbouw. Gerekend naar het totaal aantal losse arbeidskrachten is ruim een derde nog geen

Tabel 3.6 Aantal losse arbeidskrachten en percentage jonger dan 30 jaar in 1991

Gebied en bedrijfstype	Aantal losse arbeidskrachten	Percentage jonger dan 30 jaar
Noord-Zeeland:		
Akkerbouw	286	36
Tuinbouw en veehouderij	402	30
Totaal	688	33
Midden-Zeeland:		
Akkerbouw	208	31
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	630	49
Totaal	838	44
Zeeuwsch Vlaanderen:		
Akkerbouw	460	35
Tuinbouw en veehouderij	310	18
Totaal	770	28
ZEELAND	2296	35

30 jaar. Dit speelt met 49 procent vooral in de fruitteelt in Midden-Zeeland (tabel 3.6).

Een deel van dit vrij grote aantal jeugdige losse arbeidskrachten bestaat uit scholieren en studenten. Deze arbeidskrachten zijn voor de bedrijfs-
hoofden in het algemeen niet duur. Dit wordt ondersteund door opmer-
kingen uit de telefonische enquête: "Een aantal jonge mensen van rond de
25 jaar is best bereid gedurende een meestal korte periode op een land- of
tuinbouwbedrijf te komen werken."

Arbeidsduur

De 2.300 losse arbeidskrachten op 850 Zeeuwse land- en tuinbouwbe-
drijven hebben in 1991 in totaal 52.760 dagen gewerkt (tabel 3.7) 1). Van
dit totaal neemt de akkerbouw 47 procent voor zijn rekening en de tuin-

- 1) Volgens de landbouwteeling van 1991 bedroeg de arbeidsinzet van niet-regelmatig
werkzame niet-gezinsarbeidskrachten in totaal 54.975 dagen. Het is niet bekend in
hoeverre gelegenheidsarbeid daarvan deel uitmaakt. Vergelijking met gegevens uit
dit onderzoek is derhalve niet mogelijk.

bouw en veehouderij 53 procent. Naar gebied ligt het accent met 40 procent van de gewerkte dagen in Midden-Zeeland.

Het aantal door los personeel gewerkte dagen is met 14.455 het grootst in de tuinbouw (vooral fruitteelt) in Midden-Zeeland. Op de tweede plaats komt de akkerbouw in Zeeuwsch-Vlaanderen met 13.040 dagen. Het laagst is dit aantal in de tuinbouw en veehouderij in Zeeuwsch-Vlaanderen.

Het aantal door los personeel gewerkte dagen varieert van 3 tot 250 dagen per bedrijf. Het zwaartepunt ligt met ruim 40 procent beneden 40 dagen (minder dan 10 dagen: 13%, 10 tot 20 dagen: 10%, 20 tot 30 dagen: 11% en 30 tot 40 dagen: 9%). Er zijn enkele duidelijke verschillen naar bedrijfstype en gebied (tabel 3.7).

Tabel 3.7 Percentage bedrijven met los personeel naar totaal aantal door los personeel gewerkte dagen per bedrijf in 1991

Gebied en bedrijfstype	Tot 40 dagen	40 tot 80 dagen	80 dagen en meer	Totaal *)
Noord-Zeeland:				
Akkerbouw	50	30	20	100 (5187)
Tuinbouw en veehouderij	38	5	57	100 (11670)
Totaal	44	16	40	100 (16857)
Midden-Zeeland:				
Akkerbouw	62	25	13	100 (6464)
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	33	33	34	100 (14454)
Totaal	45	30	25	100 (20918)
Zeeuwsch-Vlaanderen:				
Akkerbouw	40	30	30	100 (13041)
Tuinbouw en veehouderij	45	44	11	100 (1944)
Totaal	41	33	26	100 (14985)
ZEELAND	43	27	30	100 (52760)

*) Aantal gewerkte dagen.

Vaste kern of telkens anderen

De vraag kan gesteld worden of het werken met los personeel een wisselend personeelsbestand met zich meebrengt. Gebleken is dat het op bij-

na twee derde van de bedrijven in 1991 ging om telkens dezelfde arbeidskrachten (tabel 3.8): in de akkerbouw naar verhouding nagenoeg evenveel als in de tuinbouw en veehouderij. Op ruim een op de vijf bedrijven gaat het om gedeeltelijk dezelfde losse arbeidskrachten: in de tuinbouw en veehouderij relatief meer dan in de akkerbouw. Bij een op zes bedrijven zijn het daarentegen telkens andere arbeidskrachten. Een en ander verschilt enigszins naar gebied en bedrijfstype.

Tabel 3.8 Percentage bedrijven met los personeel naar vaste kern of telkens wisselende arbeidskrachten in 1991

Gebied en bedrijfstype	Altijd dezelfden	Soort vaste kern	Telkens anderen	Totaal
Noord-Zeeland:				
Akkerbouw	80	10	10	100 (110)
Tuinbouw en veehouderij	67	19	14	100 (126)
Totaal	73	15	12	100 (236)
Midden Zeeland:				
Akkerbouw	50	38	12	100 (128)
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	69	23	8	100 (195)
Totaal	62	29	9	100 (323)
Zeeuwsch Vlaanderen:				
Akkerbouw	60	10	30	100 (230)
Tuinbouw en veehouderij	30	60	10	100 (60)
Totaal	54	20	26	100 (290)
ZEELAND	62	22	16	100 (849)

Planning

In de drukste maanden werken op de Zeeuwse land- en tuinbouwbedrijven 2.050 losse arbeidskrachten. Op veel bedrijven gaat het om telkens dezelfde personen. In dergelijke situaties spreken beide partijen aan het eind van het seizoen meestal af om het volgende jaar weer op de oude voet verder te gaan. Dit komt in de akkerbouw naar verhouding meer voor dan bijvoorbeeld in de tuinbouw en fruitteelt waar de wisseling van los personeel groter is. Soms wordt in het geheel niet gepland, maar vindt

men het min of meer vanzelfsprekend om in het volgend seizoen in de drukke maanden weer een beroep op deze arbeidskrachten te kunnen doen.

Ongeveer een op de zeven bedrijfshoofden met los personeel heeft voor de drukke maanden in 1991 vooraf een afspraak gemaakt met hen gemaakt. Voor sommigen (6%) was dit een tot vier weken van te voren, voor anderen drie maanden (2%) of een half jaar (7%). Naar bedrijfstype en gebied zijn de verschillen erg klein.

Tabel 3.9 Percentage bedrijven met los personeel dat vooraf afspraak maakt over de te werken periode

Gebied en bedrijfstype	Afspraak		Totaal
	nee	ja	
Noord-Zeeland:			
Akkerbouw	30	70	100 (110)
Tuinbouw en veehouderij	48	52	100 (126)
Totaal	39	61	100 (236)
Midden-Zeeland:			
Akkerbouw	50	50	100 (128)
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	38	62	100 (195)
Totaal	43	57	100 (323)
Zeeuwsch-Vlaanderen:			
Akkerbouw	50	50	100 (230)
Tuinbouw en veehouderij	40	60	100 (60)
Totaal	48	52	100 (290)
ZEELAND	44	56	100 (849)

Houdt het bovenstaande nu ook in, dat de bedrijfshoofden met los personeel in het algemeen vooraf geen afspraak maken over de te werken periode? Gebleken is dat ruim de helft dit vooraf toch wel op een of andere manier vastlegt (tabel 3.9). Voor Zeeland als geheel is er geen verschil tussen de akkerbouw en tuinbouw. Dat is wel het geval tussen en binnen de gebieden en bedrijfstypen. Afhankelijk van het aantal in te zetten personen worden er vooraf afspraken gemaakt, die per bedrijf variëren van enkele weken tot ongeveer zeven maanden.

Werving

In de enquête is de vraag gesteld: "Hoe hebt u de losse arbeidskrachten in 1991 geworven?" Gebleken is dat men alleen informele wervingskanalen noemt (tabel 3.10). In dit opzicht spelen familie, vrienden of kennissen een belangrijke rol. Werving vindt ook plaats door middel van contacten met arbeidskrachten van vorig jaar. Soms bieden losse arbeidskrachten zich spontaan aan. Een rol spelen verder contacten met scholen voor lager en middelbaar agrarisch onderwijs (stagiaires). Aan het einde van de periode van tewerkstelling wordt aan het los personeel nogal eens gevraagd het volgend jaar weer contact op te nemen. Zoals eerder naar voren is gekomen, bestaat een belangrijk deel van het los personeel uit dezelfde personen die elk jaar terugkomen.

In de wijze waarop men in het afgelopen jaar los personeel heeft geworven, zijn kaders als een arbeidsbureau of uitzendbureau niet genoemd. Dit is evenmin het geval ten aanzien van het plaatsen van of reageren op een advertentie.

Tabel 3.10 *Percentage bedrijven *) met los personeel naar genoemd wervingskanaal van los personeel in 1991*

Gebied en bedrijfstype	Familie, vrienden of kennissen	Arbeidskrachten van vorig jaar	Scholen	Totaal
Noord-Zeeland:				
Akkerbouw	80	20	-	100 (110)
Tuinbouw en veehouderij	73	9	18	100 (132)
Totaal	76	14	10	100 (242)
Midden-Zeeland:				
Akkerbouw	37	50	13	100 (128)
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	72	14	14	100 (210)
Totaal	58	28	14	100 (338)
Zeeuwsch-Vlaanderen:				
Akkerbouw	70	-	30	100 (230)
Tuinbouw en veehouderij	39	46	15	100 (78)
Totaal	62	12	26	100 (308)
ZEELAND	65	18	17	100 (888)

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan één wervingskanaal.

Het werven van los personeel verschilt enigszins naar gebied en bedrijfstype. Werving via familie en dergelijke speelt het meest in de akkerbouw in Noord-Zeeland. Beduidend minder is dat het geval in de akkerbouw in Midden-Zeeland en in de tuinbouw en veehouderij in Zeeuwsch-Vlaanderen. De rol van reeds op het bedrijf werkzame arbeidskrachten is verhoudingsgewijs het duidelijkst in de akkerbouw in Midden-Zeeland en in de tuinbouw en veehouderij in Zeeuwsch-Vlaanderen. Werving via contacten met scholen speelt het meest in Zeeuwsch-Vlaanderen.

Ongeveer 100 bedrijfshoofden zeggen bij het werven van los personeel problemen te hebben ondervonden. Als probleem is - in ongeveer gelijke mate - genoemd: "meer keren moeten werven", "los personeel was niet altijd beschikbaar op het gewenste moment", "geen geschikte arbeidskrachten te krijgen" of "niet voldoende los personeel te krijgen". Tussen de gebieden en de bedrijfstypen bestaat nauwelijks verschil in de aard van de vermelde problemen.

Tekort en oplossing

De vraag is of de huidige arbeidsvoorziening ook de arbeidsbehoefte dekt. Het blijkt dat 260 bedrijfshoofden in 1991 los personeel hebben willen inschakelen maar er niet in kon voorzien.

Hoe heeft men in de praktijk toen in het tekort aan los personeel voorzien? Op sommige vooral kleine en deels middelgrote bedrijven heeft men dit probleem opgelost doordat men zelf en/of de echtgenote langer is gaan werken. Ook heeft men wel een beroep gedaan op uitwonende kinderen, familieleden of een buurman. Hierbij werd in de situatie van vooral kleinere bedrijven nogal eens de opmerking gemaakt, dat men uit financiële overwegingen niet in staat was los personeel aan te trekken. Het bedrijfshoofd en/of de echtgenote hebben daarom noodgedwongen in de drukste maanden langere werkdagen gemaakt.

Op andere meestal middelgrote bedrijven was het maken van langere werkdagen niet meer mogelijk. Doordat men er niet in slaagde los personeel in te schakelen, heeft men uiteindelijk een beroep moeten doen op de bedrijfsverzorgingsdienst of arbeidspool. Met deze oplossing was men - volgens de betreffende geënuquêteerden - per saldo "wel wat duurder uit dan met los personeel".

Van de 260 bedrijfshoofden die in 1991 los personeel wilden inschakelen, hebben er 110 geen personeel op het gewenste moment, niet voldoende personeel of geen geschikt personeel kunnen krijgen. Het betreft grotendeels middelgrote bedrijven, waar doorgaans al niet-gezinsarbeidskrachten werkten. In Noord-Zeeland gaat het om 20 bedrijven, in Midden-Zeeland om 65 en in Zeeuwsch-Vlaanderen om 25 bedrijven.

Opleidingsniveau

Van het los personeel heeft - volgens informatie van de bedrijfshoofden - 28 procent lager en 15 procent middelbaar agrarisch onderwijs gevolgd (tabel 3.11). Van de mannen heeft het merendeel een lagere technische opleiding en van de vrouwen huishoudonderwijs gehad. Sommige losse arbeidskrachten hebben een al dan niet voltooide MAVO-opleiding. Bijna een vierde heeft alleen lagere school gevolgd, eventueel aangevuld met een technische cursus als lassen of spuiten.

Tabel 3.11 Procentuele verdeling van het los personeel naar het hoogste opleidingsniveau in 1991

Gebied en bedrijfstype	Lager onderwijs	LAO	MAO	LTS/LHNO	Overig	Totaal
Noord-Zeeland:						
Akkerbouw	7	53	7	33	-	100
Tuinbouw en veehouderij	67	4	7	1	21	100
Totaal	49	18	7	10	16	100
Midden-Zeeland:						
Akkerbouw	-	-	34	8	58	100
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	7	32	14	7	40	100
Totaal	5	23	19	7	46	100
Zeeuwsch-Vlaanderen:						
Akkerbouw	13	60	27	-	-	100
Tuinbouw en veehouderij	-	13	7	-	80	100
Totaal	10	50	23	-	17	100
ZEELAND	23	28	15	6	28	100

Om mogelijke discrepanties in het opleidingsniveau te achterhalen, is bij de enquête geïnformeerd naar de gewenste opleiding voor los personeel. Twee derde van de bedrijfshoofden is van mening dat geen bepaalde opleiding nodig is. Slechts weinigen vinden lager agrarisch onderwijs wenselijk. Meer nadruk legt men op een middelbare agrarische opleiding of op lager technisch onderwijs (tabel 3.12).

Een vrijwel overeenkomstig beeld omtrent de gewenste opleiding van los personeel komt naar voren bij bedrijfshoofden die in 1991 deze catego-

Tabel 3.12 Procentuele verdeling van bedrijfshoofden met los personeel naar hun mening over gewenst opleidingsniveau van los personeel

Gebied en bedrijfstype	Geen bepaalde opleiding vereist	LAO	MAO	LTS	Totaal
Noord-Zeeland:					
Akkerbouw	80	-	10	10	100 (110)
Tuinbouw en veehouderij	67	14	14	5	100 (126)
Totaal	73	8	12	7	100 (236)
Midden-Zeeland:					
Akkerbouw	50	-	37	13	100 (128)
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	92	-	-	8	100 (195)
Totaal	75	-	15	10	100 (323)
Zeeuwsch-Vlaanderen:					
Akkerbouw	50	-	20	30	100 (230)
Tuinbouw en veehouderij	40	10	20	30	100 (60)
Totaal	48	2	20	30	100 (290)
ZEELAND	65	3	16	16	100 (849)

rie arbeidskrachten had willen inschakelen. Ook in deze situatie vindt ruim de helft dat voor het los personeel geen bepaalde opleiding nodig is. De andere bedrijfshoofden noemen meestal lager agrarisch of technisch onderwijs.

3.3.3.2 Gelegenheidsarbeid

Aantal

Op 890 bedrijven heeft men in 1991 in totaal 4.900 gelegenheidswerkers ingeschakeld. Omdat de gegevens steekproefsgewijs zijn verzameld, zal het aantal personen - net als bij het los personeel - vanwege mogelijke dubbeltellingen in de praktijk lager zijn. Het zwaartepunt van bedrijven die gelegenheidswerkers inschakelen, ligt in de tuinbouw (fruitteelt, vollegrondsgroente). Er zijn enkele duidelijke gebiedsverschillen met een concentratie in Midden-Zeeland (tabel 3.13).

Naar aantal gelegenheidswerkers neemt de tuinbouw en dan met name de fruitteelt in Midden-Zeeland met 2.285 personen de belangrijkste plaats in. Ook de akkerbouw in dit gebied wordt gekenmerkt door vrij veel gelegenheidswerkers. Weinig bedrijven met gelegenheidswerkers komen voor in Zeeuwsch-Vlaanderen.

Tabel 3.13 Aantal bedrijven met gelegenheidswerkers, procentueel aandeel van deze bedrijven per gebied en bedrijfstype, en aantal gelegenheidswerkers in 1991

Gebied en bedrijfstype	Aantal bedrijven met gelegenheidswerkers	In % van totaal aantal bedrijven per gebied en bedrijfstype	Aantal gelegenheidswerkers
Noord-Zeeland:			
Akkerbouw	209	38	832
Tuinbouw en veehouderij	66	24	474
Totaal	275	33	1306
Midden-Zeeland:			
Akkerbouw	192	24	624
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	300	40	2286
Totaal	492	32	2910
Zeeuwsch-Vlaanderen:			
Akkerbouw	69	6	230
Tuinbouw en veehouderij	54	20	454
Totaal	123	9	684
ZEELAND	890	24	4900

Op ruim twee derde van de bedrijven met gelegenheidswerkers schakelt men er minder dan vijf in en op bijna een vijfde vijf tot tien. Op deze bedrijven (765) werkten in totaal 2.570 personen. Op 125 andere bedrijven gaat het in totaal om 2.325 personen.

Evenals ten aanzien van het los personeel hangen de verschillen tussen de gebieden samen met het bedrijfstype. In de akkerbouw ligt ongeacht het gebied de nadruk op minder dan vijf gelegenheidswerkers. In de tuinbouw heeft een op de vijf bedrijven met gelegenheidswerkers in 1991 tien

of meer personen ingeschakeld tegenover een op de twaalf in de akkerbouw.

Het blijkt dat bijna de helft van de gelegenheidswerkers wordt aangetroffen op bedrijven met tien of meer personen (tabel 3.14). Mede in samenhang met het bedrijfstype en het gebied varieert de inzet aan gelegenheidsarbeid. Vooral in de fruitteelt in Midden-Zeeland is deze inzet groot. Op 45 bedrijven gaat het om ongeveer 1.190 personen.

Op 165 bedrijven heeft men in 1991 gelegenheidswerkers willen inschakelen. Op 100 bedrijven heeft men uiteindelijk meestal in gezinsverband in de arbeidsbehoefte voorzien. Op 65 bedrijven is men er echter niet in geslaagd gelegenheidswerkers aan te trekken.

Tabel 3.14 Aantal gelegenheidswerkers op bedrijven met ... gelegenheidswerkers in 1991

Gebied en bedrijfstype	1 tot 5	5 tot 10	10 en meer	Totaal
Noord-Zeeland:				
Akkerbouw	325	169	338	832
Tuinbouw en veehouderij	72	36	366	474
Totaal	397	205	704	1306
Midden-Zeeland:				
Akkerbouw	368	160	96	624
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	594	504	1188	2286
Totaal	962	664	1284	2910
Zeeuwsch-Vlaanderen:				
Akkerbouw	92	138	-	230
Tuinbouw en veehouderij	78	36	340	454
Totaal	170	174	340	684
ZEELAND	1529	1043	2328	4900

Arbeidsduur

Gelegenheidsarbeid komt in Zeeland neer op in totaal 54.900 gewerkte dagen (tabel 3.15). De spreiding is groot: van 2 tot 395 dagen per bedrijf. Het zwaartepunt ligt op bijna de helft van de bedrijven beneden 30 dagen: minder dan 10 dagen 19 procent, 10 tot 20 dagen eveneens 19 procent en 20 tot 30 dagen 8 procent.

Van het totaal aantal door gelegenhedswerkers gewerkte dagen neemt de akkerbouw 12.690 dagen (23%) in beslag en de tuinbouw, fruitteelt en veehouderij 42.200 dagen (77%).

De inzet aan gelegenhedsarbeid is het grootst in de fruitteelt in Midden-Zeeland met de helft van het totaal aantal gewerkte dagen. Op de tweede plaats komen de akkerbouw (12%) respectievelijk de tuinbouw en veehouderij (15%) in Noord-Zeeland. Elders in Zeeland is deze inzet beïndrukkend geringer.

Tabel 3.15 Percentage bedrijven met gelegenhedswerkers naar totaal aantal door gelegenhedswerkers gewerkte dagen per bedrijf in 1991

Gebied en bedrijfstype	Tot 30 dagen	30 tot 60 dagen	60 dagen en meer	Totaal*)
Noord-Zeeland:				
Akkerbouw	63	21	16	100 (6409)
Tuinbouw en veehouderij	18	18	64	100 (8418)
Totaal	53	20	27	100 (14827)
Midden-Zeeland:				
Akkerbouw	67	25	8	100 (3520)
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	25	20	55	100 (32067)
Totaal	41	22	37	100 (35596)
Zeeuwsch-Vlaanderen:				
Akkerbouw	34	33	33	100 (2760)
Tuinbouw en veehouderij	78	11	11	100 (1710)
Totaal	53	21	26	100 (4470)
ZEELAND	46	22	32	100 (54893)

*) Aantal gewerkte dagen.

Zowel naar gebied als bedrijfstype is er een grote spreiding van het aantal gewerkte dagen. In Noord- en Midden-Zeeland ligt in de akkerbouw de nadruk op minder dan 30 dagen. Meer dan 60 dagen komt overwegend voor in de opengrondstuinbouw en fruitteelt in Noord- en Midden-Zeeland.

Werving

Evenals ten aanzien van het los personeel spelen alleen informele kanalen een rol bij het werven van gelegenhedswerkers (tabel 3.16). Meestal heeft in 1991 men via familie, vrienden of kennissen gelegenhedswerkers aangetrokken. Soms lopen de contacten via arbeidskrachten van het jaar daarvoor of bieden gelegenhedswerkers zich spontaan aan. Verder fungeren scholen van lager beroeps- of algemeen vormend onderwijs in de omgeving als aanspreekpunt bij de werving. Ook zijn er bedrijfshoofden die een advertentie plaatsen waarop, zoals ze zelf zeggen, wel wordt gereageerd.

Van de 890 vooral grote en ook wel middelgrote bedrijven met gelegenhedswerkers zeggen er 120 in 1991 bij het werven problemen te hebben ondervonden: in Midden-Zeeland wat meer dan elders. De betreffende bedrijfshoofden hebben verschillende over de gebieden verspreid voorkomende problemen genoemd. Sommigen hebben twee problemen opgege-

Tabel 3.16 Percentage bedrijven *) met gelegenhedswerkers naar genoemd wervingskanaal van gelegenhedswerkers in 1991

Gebied en bedrijfstype	Familie, vrienden of kennissen	Arbeidskrachten van vorig jaar	Advertentie geplaatst	Scholen	Totaal
Noord-Zeeland:					
Akkerbouw	52	9	13	26	100 (253)
Tuinbouw en veehouderij	64	18	9	9	100 (66)
Totaal	54	11	14	21	100 (319)
Midden-Zeeland:					
Akkerbouw	77	15	8	-	100 (208)
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	77	14	9	-	100 (330)
Totaal	77	14	9	-	100 (538)
Zeeuwsch-Vlaanderen:					
Akkerbouw	67	-	-	33	100 (69)
Tuinbouw en veehouderij	50	25	17	8	100 (72)
Totaal	58	13	8	21	100 (141)
ZEELAND	67	13	10	10	100 (998)

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan één wervingskanaal.

ven. De ondervonden problemen zijn: "meer keren moeten werven", "gelegenheidswerkers waren niet altijd op het gewenste moment beschikbaar", "het was moeilijk om geschikte arbeidskrachten te krijgen" en "er waren niet voldoende arbeidskrachten te krijgen".

Opleidingsniveau

Het merendeel van de gelegenheidswerkers bestaat uit scholieren of studenten. Verder betreft het vrouwen, VUT-ers, AOW-ers en dergelijke. Het werk dat ze uitvoeren is meestal handmatig en ongeschoold van karakter. Het betreft vooral de oogst en ook wel de verzorging van tuinbouw- en akkerbouwgewassen.

Het merendeel (92%) van de 890 bedrijfshoofden met gelegenheidswerkers heeft aangegeven, dat voor Gelegenheidsarbeid geen bepaalde opleiding nodig is. Voor zover dat wel nodig is, noemt men als opleiding lager technisch onderwijs, lager of middelbaar agrarisch onderwijs.

Eerder is vermeld dat 160 bedrijfshoofden in 1991 gelegenheidswerkers hebben willen inschakelen. Ook hiervan vinden de meesten dat geen bepaalde opleiding nodig is. Sommigen vinden lager of middelbaar agrarisch onderwijs wenselijk.

3.3.3.3 Inschakelen loonwerker en bedrijfsverzorgingsdienst

Loonwerk

In de drukke tijd schakelen veel bedrijfshoofden de loonwerker in. In de akkerbouw valt de drukke periode voor loonwerkers in de maanden augustus, september en oktober; september is de alldrukste maand. De loonbedrijven in de tuinbouw hebben een drukke periode van mei t/m oktober. In deze periode zijn er geen duidelijke pieken te onderscheiden. De weidebouwloonbedrijven hebben mei en juni als drukke maanden (Reinhard, 1989: 55-56).

Uit de enquête valt af te leiden dat negen van de tien bedrijven in 1991 voor land- en tuinbouwwerkzaamheden gebruik heeft gemaakt van de loonwerker: in de akkerbouw beduidend meer dan in de tuinbouw, fruitteelt en veehouderij (tabel 3.17).

Van de akkerbouwprodukten heeft inschakeling van de loonwerker vooral betrekking op de bietenoogst, gevolgd door het maaidorsen en aardappelrooien. In de tuinbouw gaat het afhankelijk van het geteelde gewas om werkzaamheden als grondbewerking, zaaien, poten, spuiten en oogsten. In de fruitteelt komt weinig loonwerk voor. In de veehouderij betreft het de ruwvoeroogst (gras en mais), graslandverbetering of -vernieuwing, uitrijden mengmest, slootreinigen en dergelijke.

Tabel 3.17 *Percentage bedrijfshoofden dat de loonwerker inschakelt*

Gebied en bedrijfstype	Ja	Nee	Totaal
Noord-Zeeland:			
Akkerbouw	96	4	100 (550)
Tuinbouw en veehouderij	88	12	100 (300)
Totaal	93	7	100 (850)
Midden-Zeeland:			
Akkerbouw	93	7	100 (800)
Tuinbouw en veehouderij	73	27	100 (750)
Totaal	84	16	100 (1550)
Zeeuwsch-Vlaanderen:			
Akkerbouw	96	4	100 (1150)
Tuinbouw en veehouderij	84	16	100 (300)
Totaal	94	6	100 (1450)
ZEELAND	90	10	100 (3850)

Bedrijfsverzorgingsdienst

Agrariërs die lid zijn van een bedrijfsverzorgingsdienst kunnen bij calamiteiten (ziekte, ongeval, arbeidsongeschiktheid) een beroep doen op een bedrijfsverzorger. De bedrijfsverzorging kan verder arbeid aan de leden beschikbaar stellen op momenten dat daaraan behoefte bestaat, bijvoorbeeld in piekperioden. Een andere mogelijkheid is inschakeling van een combiwerker. Bij een combinatiebaan wordt het werk op verschillende bedrijven door de bedrijfsverzorgingsdienst samengevoegd tot een volledige baan. Volgens een vooraf aangegane verplichting kan men dan een combiwerker voor één of meer dagen inschakelen.

Gebleken is dat de bedrijfsverzorgingsdienst in Zeeland in 1991 1.115 leden telde (1989 870 leden). Bij deze dienst werkten 36 vaste bedrijfsverzorgers, 115 losse bedrijfsverzorgers en 13 combiwerkers (1989 respectievelijk 20, 9 en 10).

3.4 Conclusies

Hoe ziet volgens de betrokken agrariërs de arbeidsbehoefte eruit in structureel opzicht en in piekperioden?

De arbeidsbehoefte op de Zeeuwse land- en tuinbouwbedrijven bestaat voor een groot deel uit regelmatig door het jaar heen terugkerende werkzaamheden. De arbeidsbehoefte fluctueert op veel bedrijven over het jaar heen nogal. Vooral in piekperioden is er behoefte aan aanvullende arbeid. In de akkerbouw ligt de piek - afhankelijk van het gebied - in de maanden juli t/m oktober. In de fruitteelt begint de drukte bij de oogst van klein fruit in juni en bij groot fruit rond half augustus en duurt tot begin november. In de opengrondstuinbouw brengen de maanden juni t/m augustus veel werk met zich mee. In de veehouderij zorgt het voorjaar voor drukte.

Op welke wijze voorziet men in de huidige structurele en tijdelijke arbeidsbehoefte?

In de structurele of jaarrond arbeidsbehoefte wordt voorzien door in totaal 5.175 gezinsarbeidskrachten. Het betreft vooral bedrijfshoofden (4.170). Verder voorzien 450 vaste niet-gezinsarbeidskrachten op 280 bedrijven in deze behoefte.

Schommelingen in de arbeidsbehoefte tijdens de piekperioden worden vooral op kleine en ook wel middelgrote bedrijven voor een belangrijk deel in gezinsverband opgevangen. Deze flexibele inzet had in 1991 betrekking op 5.085 gezinsarbeidskrachten, waarvan 1.805 echtgenotes en 1.420 zoons.

Daarnaast doen 1.455 bedrijven in de piekperioden een beroep op los personeel en/of gelegenheidswerkers; in Midden-Zeeland in de fruitteelt en in Noord-Zeeland naar verhouding meer dan elders. Op een deel daarvan komt alleen los personeel (540) of gelegenheidsarbeid (580) voor en op een ander deel (310) beide categorieën.

Het aantal losse niet-gezinsarbeidskrachten bedraagt 2.300, waarvan 955 in de akkerbouw en 1.345 in de fruitteelt, tuinbouw en veehouderij. Op de meeste bedrijven betreft het één of twee en dikwijls dezelfde arbeidskrachten. Het totaal aantal door los personeel in 1991 gewerkte dagen bedraagt 52.670, waarvan ruim de helft in de fruitteelt en tuinbouw. Er is een grote spreiding in het aantal per bedrijf gewerkte dagen.

In 1991 zijn in totaal 4.900 gelegenheidswerkers ingeschakeld. Op de meeste bedrijven gaat het om minder dan vijf personen. Op 125 bedrijven heeft men een beroep gedaan op in totaal 2.325 gelegenheidswerkers met een zwaartepunt in de fruitteelt op Zuid-Beveland. Gelegenheidsarbeid komt neer op 54.900 gewerkte dagen met een grote spreiding per bedrijf. Ruim drie vierde heeft betrekking op de tuinbouw, waarvan het grootste deel op de fruitteelt.

Op negen van de tien bedrijven heeft men in 1991 de loonwerker bij vooral het oogstwerk ingeschakeld. Ook de bedrijfsverzorgingsdienst

speelt in piekperioden een rol in de arbeidsvoorziening op land- en tuinbouwbedrijven.

Op welke wijze heeft men tot nog toe personeel geworven? Zijn er knelpunten opgetreden? Hoe heeft men in het tekort aan personeel voorzien?

Werving van vast personeel is in 1991 bijna altijd langs informele weg verlopen en weinig via een arbeidsbureau. Los personeel en gelegenhedswerkers heeft men uitsluitend via informele kanalen aangetrokken. Kaders als een arbeidsbureau of uitzendbureau zijn niet genoemd. Veel bedrijfshoofden zijn van mening dat voor het los personeel maar meer nog voor gelegenhedswerkers geen bepaalde opleiding nodig is.

In totaal hebben 1.540 bedrijven vast dan wel los personeel of gelegenhedswerkers ingeschakeld. Op 310 meestal middelgrote en ook wel kleine bedrijven wilde men in 1991 niet-gezinsarbeidskrachten aantrekken. Op deze bedrijven heeft men - nogal eens uit financiële noodzaak - uiteindelijk in de arbeidsbehoefte in gezinsverband voorzien, waarbij men meestal langere werktijden heeft gemaakt. Soms is een beroep gedaan op een loonwerker of bedrijfsverzorger. Op 200 grote en ook wel middelgrote bedrijven heeft men echter niet-gezinsarbeidskrachten willen inschakelen, maar is daarin niet geslaagd. Als redenen zijn genoemd: geen personeel op het gewenste moment, niet voldoende personeel of geen geschikt personeel kunnen krijgen.

4. VERWACHTE ARBEIDSBEHOEFTE EN -VOORZIENING IN 1992 EN 1993

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de voor de periode 1992-1993 volgens de bedrijfshoofden te verwachten veranderingen in de arbeidsbehoefte besproken. Dit betreft zowel de structurele of jaarrond arbeidsbehoefte als de tijdelijke arbeidsbehoefte. De enquête laat zien dat er uiteenlopende en tegengestelde ontwikkelingen voorkomen. Enerzijds is er sprake van expanderende bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte en anderzijds van inkrimpende bedrijven met een dalende arbeidsbehoefte. Verder zijn er bedrijven waar de arbeidsbehoefte niet verandert. Vervolgens wordt gekeken naar de wijze waarop men denkt in de arbeidsbehoefte te kunnen voorzien.

Eerst worden de verwachte ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte aangegeven (4.2). Daarna wordt ingegaan op bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte (4.3), een toenemende arbeidsbehoefte (4.4) en een afnemende arbeidsbehoefte (4.5).

De wijze waarop Zeeuwse agrariërs in de arbeidsbehoefte in de komende jaren denken te voorzien, kan als volgt worden samengevat:

- a. Gelijkblijvende arbeidsbehoefte op 2.390 bedrijven (62%)
 - geen verandering in de huidige arbeidsbezetting op 1.870 bedrijven (49%);
 - verschuiving in de arbeidsinbreng in gezinsverband op 520 bedrijven (13%).
- b. Grotere arbeidsbehoefte op 930 bedrijven (24%) waarin wordt voorzien door:
 - meer gezinsarbeid op 310 bedrijven (8%);
 - het aantrekken van personeel op 580 bedrijven (15%);
 - op een andere manier op 40 bedrijven (1%).
- c. Afname van de arbeidsbehoefte op 450 bedrijven (12%).
- d. Geen idee over toekomstige ontwikkelingen op 80 bedrijven (2%).

4.2 Ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte wordt in belangrijke mate bepaald door de samenstelling van het produktiepakket in de sectoren akkerbouw, fruitteelt, tuinbouw en veehouderij. Indien daarin veranderingen worden aangebracht, dan kan ook de hoeveelheid werk veranderen. Zo kunnen bedrijfsvergroting, intensivering van de produktie, het telen van andere of nieuwe teelten en produkten de hoeveelheid werk doen toenemen. Daar staat tegenover dat verkleining van het bedrijf, extensivering of een grotere mechanisatie meestal leiden tot een kleinere arbeidsbehoefte.

Bijna twee derde van de Zeeuwse agrariërs met een bedrijf groter dan 12 nge (45 sbe) is van mening, dat er vooralsnog geen verandering in de arbeidsbehoefte zal optreden. Dit betreft in het algemeen bedrijven met uitsluitend gezinsarbeidskrachten en voor een deel ook bedrijven met vast personeel (tabel 4.1). Aanzienlijk minder is dat het geval bij bedrijven met uitsluitend los personeel en/of gelegenheidswerkers.

Een vierde verwacht dat de arbeidsbehoefte in 1992/1993 toeneemt. Deze toename heeft naar verhouding het meest betrekking op gezinsbedrijven, die tevens los personeel en/of gelegenheidswerkers inschakelen. Enkel verkeren hierover in onzekerheid.

Tabel 4.1 *Percentage bedrijfshoofden dat in 1992/1993 een gelijke of veranderende arbeidsbehoefte verwacht naar type arbeidsbezetting*

Type arbeidsbezetting	Gelijke arbeidsbehoefte	Toename arbeidsbehoefte	Afname arbeidsbehoefte	Weet het niet	Totaal
Gezinsarbeid	71	16	11	2	100 (2304)
Gezinsarbeid + vast personeel	75	18	-	7	100 (77)
Gezinsarbeid + vast + tijdelijk personeel *)	72	28	-	-	100 (204)
Gezinsarbeid + tijdelijk personeel *)	46	36	15	3	100 (1265)
Totaal	62	24	12	2	100 (3850)

*) Los personeel en/of gelegenheidsarbeid.

De verandering van de arbeidsbehoefte slaat meer op bedrijven die een toename dan die een afname waarschijnlijk achten. De verschillen naar bedrijfstype en gebied zijn in het algemeen niet groot (tabel 4.2).

Tabel 4.2 Percentage bedrijfshoofden dat in 1992/1993 verandering verwacht in de arbeidsbehoefte

Gebied en bedrijfstype	Nee	Ja		Weet het niet	Totaal
		meer	minder		
Noord-Zeeland:					
Akkerbouw	60	26	12	2	100 (550)
Tuinbouw en veehouderij	50	24	20	6	100 (300)
Totaal	57	25	15	3	100 (850)
Midden-Zeeland:					
Akkerbouw	52	34	12	2	100 (800)
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	64	22	10	4	100 (750)
Totaal	58	28	11	3	100 (1550)
Zeeuwsch-Vlaanderen:					
Akkerbouw	72	20	8	-	100 (1150)
Tuinbouw en veehouderij	66	14	16	4	100 (300)
Totaal	70	19	10	1	100 (1450)
ZEELAND	62	24	12	2	100 (3850)

4.3 Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte

Op 2.390 bedrijven (62%) zal de arbeidsbehoefte naar verwachting niet veranderen (tabel 4.2). Op 1.635 bedrijven werken uitsluitend gezinsarbeidskrachten en op 755 bedrijven zowel gezins- als niet-gezinsarbeidskrachten. Op het merendeel van al deze bedrijven blijft de arbeidsbezetting ongewijzigd. Het komt weinig voor dat een gezinslid de plaats gaat innemen van een of meer niet-gezinsarbeidskrachten.

Op 1.870 bedrijven - verdeeld over de verschillende grootteklassen - verandert er naar alle waarschijnlijkheid niets in de arbeidsbezetting. Op 520 overwegend middelgrote en soms ook grote of kleine bedrijven treedt echter enige verschuiving op in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling. Gegeven de relatief wat oudere leeftijdsopbouw neemt in het algemeen de arbeidsinbreng van de bedrijfshoofden af. Dit gebeurt als de zoon (opvolger) zich in sterkere mate gaat bezighouden met de uitvoering van het werk en de bedrijfsvoering (Van den Hoek en Spierings, 1992: 68-78). Ook komt het voor dat men de loonwerker meer wil inschakelen of gebruik wil maken van een bedrijfsverzorger. Verder kan er een

noodzaak bestaan tot het vinden van vervangende arbeid, namelijk als het bedrijfshoofd te maken krijgt met gezondheidsproblemen. In zo'n situatie gaat meestal de echtgenote (meer) meewerken. Dit gebeurt ook als de man langer/meer elders in een baan in of buiten de land- en tuinbouw werkzaam is. Haar inbreng vermindert echter - zeker als ze al wat ouder is - als een zoon thuis op het bedrijf gaat werken.

4.4 Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte

Op in totaal 930 bedrijven (24%) verwacht men een toename van de arbeidsbehoefte. Deze toename heeft betrekking op 645 akkerbouwbedrijven en 285 bedrijven in de fruitteelt en tuinbouw (in de veehouderij komt dit nauwelijks voor).

Akkerbouwers noemen als belangrijkste reden het omschakelen naar andere teelten of het telen van nieuwe produkten, zoals fruitteelt, vollegrondsgroente, bloemen, grove tuinbouw, herfst- of winterbloemkool, knolselderij, bloemkoolzaad, bloemzaden, teunisbloem, droogbloemen, cichorei en dergelijke. Het telen van andere of nieuwe gewassen zal dikwijls gepaard gaan met intensivering van het bouwplan (tabel 4.3). Omschakeling of vernieuwing leeft onder de druk van de omstandigheden (milieu-maatregelen, produktiebeperkingen, ontwikkeling van de prijzen, bedrijfsgruottestructuur) het sterkst in Midden-Zeeland en Zeeuwsch-Vlaanderen.

In de tuinbouw is meer sprake van uitbreiding van de opengrondsgroenteteelt of bloementeelt, uitbreiding van de fruitteelt door nieuwe aanplant (appels, peren, pruimen, bessen) of het in produktie komen daarvan. Verder denkt men aan vergroting van het bestaande areaal (fruit, groente, bloemzaden, tulpen, bessen, frambozen).

Sommige bedrijfshoofden geven als reden voor de naar verwachting grotere arbeidsbehoefte op, dat men van plan is het bedrijf te vergroten door grond te kopen of te pachten. Dit speelt het meest in de fruitteelt op Zuid-Beveland en in de opengrondstuinbouw in Noord-Zeeland. Anderen verwachten meer werk door toepassing van minder bestrijdingsmiddelen, het meer handmatig uitvoeren van onkruidbestrijding of door zelf te gaan spuiten.

Tabel 4.3 Percentage bedrijfshoofden *) naar reden van de toename van de totale hoeveelheid werk in 1992/1993

Gebied en bedrijfstype	Nieuwe/ andere teelt(en) of pro- dukt(en)	In- tensi- vering	Vergro- ting bedrijf	Anders	Totaal
Noord-Zeeland:					
Akkerbouw	54	16	15	15	100
Tuinbouw en veehouderij	25	25	33	17	100
Totaal	44	19	21	16	100
Midden-Zeeland:					
Akkerbouw	76	12	-	12	100
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	18	46	27	9	100
Totaal	55	25	10	10	100
Zeeuwsch-Vlaanderen:					
Akkerbouw	70	20	-	10	100
Tuinbouw en veehouderij	43	29	14	14	100
Totaal	66	21	2	11	100
ZEELAND	55	22	11	12	100

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan één mogelijkheid.

Arbeidsvoorziening

Op welke wijze denkt men in de grotere arbeidsbehoefte te voorzien?
Op 310 kleine en voor een deel middelgrote bedrijven denkt men deze behoefte in gezinsverband te kunnen opvangen.

Op 580 grote en voor een deel middelgrote bedrijven wil men meer of alsnog vast personeel, losse arbeidskrachten en/of gelegenheidswerkers inschakelen. Op het merendeel van deze bedrijven werken tot nu toe zowel gezins- als niet-gezinsarbeidskrachten.

Op 40 bedrijven overweegt men - soms meer dan voorheen - de loonwerker in te schakelen, gebruik te maken van een werktuigenkring, een bedrijfsverzorger te nemen of samen te werken met burens of collega's.

Gezinsarbeid

Op 310 bedrijven ziet als enige mogelijkheid maar ook wel als noodzaak, dat men zelf en/of de echtgenote meer of langer gaat meewerken ("personeel is te duur"). Dit antwoord is naar verhouding in de akkerbouw meer gegeven dan in de tuinbouw. En naar gebied het meest in Noord-Zeeland en Zeeuwsch-Vlaanderen (tabel 4.4).

De arbeidsvoorziening vanuit het gezin heeft meestal betrekking op het meer meewerken van een deel van de bedrijfshoofden, en tot op zekere hoogte ook op het meer of alsnog meewerken van de zoon(s). Deze toename is vooral een gevolg van intensivering van het teelt- of bouwplan, en ook wel van het omschakelen naar andere of nieuwe teelten en produkten (80 bedrijven). Van betekenis zijn verder plannen tot bedrijfsvergroting (55 bedrijven) of meerwerk dat ontstaat onder invloed van milieumaatregelen in de vorm van meer handmatig werken (45 bedrijven). Deze toena-

Tabel 4.4 *Percentage bedrijfshoofden naar wijze waarop men in 1992/1993 in de grotere arbeidsbehoefte wil voorzien*

Gebied en bedrijfstype	Meer vast perso- neel	Meer los perso- neel	Meer ge- legen- heidsw.	Meer gezins- arbeid	Anders *)	Totaal
Noord-Zeeland						
Akkerbouw	-	8	31	53	8	100 (143)
Tuinbouw en veehou- derij	-	33	25	34	8	100 (72)
Totaal	-	16	29	47	8	100 (215)
Midden-Zeeland:						
Akkerbouw	10	19	39	32	-	100 (165)
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	6	28	49	17	-	100 (272)
Totaal	7	24	46	23	-	100 (437)
Zeeuwsch-Vlaanderen:						
Akkerbouw	-	20	30	40	10	100 (230)
Tuinbouw en veehou- derij	-	38	37	25	-	100 (48)
Totaal	-	23	32	37	8	100 (278)
ZEELAND	3	22	38	33	4	100 (930)

*) Loonwerk, mechanisatie, bedrijfsverzorging en dergelijke.

me van gezinsarbeid betekent dikwijls een gedwongen oplossing, omdat men het aantrekken van tijdelijk personeel financieel niet haalbaar vindt.

Vast personeel

Op 30 overwegend grote bedrijven in Midden-Zeeland wil men in de toename van de arbeidsbehoefte voorzien door vast personeel aan te trekken. Eerder is geconstateerd dat men in 1991 op 30 bedrijven zonder vast personeel dit in dienst had willen nemen. Tot nu toe heeft men volstaan met het inschakelen van los personeel, gelegenheidswerkers, de loonwerker of gedurende enige tijd een bedrijfsverzorger. Meestal gaat het op al deze bedrijven om één persoon per bedrijf. Er is dus behoefte aan 60 vaste arbeidskrachten meer.

Als gewenst opleidingsniveau noemt men voor een deel lager en voor een ander deel middelbaar agrarisch onderwijs. Men denkt deze vaste arbeidskrachten te kunnen werven via familie, vrienden of kennissen. Officiële kaders als een arbeidsbureau of uitzendbureau worden niet genoemd. Opgemerkt wordt dat er volgens een inventarisatie bij de arbeidsbureaus in Zeeland tussen 1 april 1991 en 15 mei 1992 ruim 100 vacatures voor de land- en tuinbouw zijn aangemeld.

Los personeel

Voor 1992/1993 is op 205 grote en deels middelgrote bedrijven behoefte aan 410 losse arbeidskrachten meer. Het betreft 290 personen op 130 bedrijven die het afgelopen jaar ook al los personeel hadden en 120 personen op 75 bedrijven zonder los personeel (grotendeels in Midden-Zeeland). Op een derde van deze bedrijven is sprake van één persoon meer, op de helft van twee en op een vijfde van drie personen meer. De vraag naar los personeel is het grootst in Midden-Zeeland en dan met name in de fruitteelt op Zuid-Beveland (circa 130 personen).

Van deze 130 bedrijven kon men in 1991 op 110 bedrijven geen personeel op het gewenste moment, niet voldoende personeel of geen geschikt personeel krijgen.

Als gewenst opleidingsniveau voor het nieuw aan te trekken los personeel noemt ruim de helft lager of middelbaar agrarisch onderwijs (respectievelijk 19% en 36%): in de akkerbouw meer dan in de fruitteelt. Dit aandeel is hoger dan van het gewenst opleidingsniveau van het reeds aanwezige losse personeel. Dit hangt mede samen met het telen van nieuwe produkten en het omschakelen naar andere teelten, waarbij men blijkbaar behoefte heeft aan in agrarisch opzicht goed opgeleid personeel. Sommige bedrijfshoofden noemen lager technisch onderwijs (15%) als meest gewenst opleidingsniveau. Bijna een derde deel (30%) vindt voor het losse

Tabel 4.5 Aantal bedrijven waarop voor 1992/1993 toename van los personeel wordt verwacht, procentueel aandeel van deze bedrijven per gebied en bedrijfstype, en verwachte toename van losse arbeidskrachten

Gebied en bedrijfstype	Aantal bedrijven	In % van totaal aantal bedrijven per gebied en be- drijfstype	Aantal losse arbeids- krachten
Noord-Zeeland:			
Akkerbouw	11	2	13
Tuinbouw en veehouderij	24	8	48
Totaal	35	4	61
Midden-Zeeland:			
Akkerbouw	32	4	32
Tuinbouw, fruitteelt en vee- houderij	75	10	180
Totaal	107	7	212
Zeeuwsch-Vlaanderen:			
Akkerbouw	46	4	115
Tuinbouw en veehouderij	18	6	24
Totaal	64	4	139
ZEELAND	206	5	412

personeel geen bepaalde opleiding nodig en benadrukt meer "het goed in het bestaande team passen".

Evenals bij het aanwezige los personeel denkt men de nieuwe arbeidskrachten vooral te kunnen werven via de informele kanalen, zoals familie, vrienden of kennissen (40%), arbeidskrachten van vorig jaar (11%) of scholen (24%). De anderen denken los personeel te kunnen inzetten door een of meer advertenties te plaatsen in een plaatselijke krant of streekblad (17%) of door te reageren op daarin verschijnende advertenties (8%). Geen van de geënquêteerden noemt een officieel wervingskanaal.

Gelegenheidsarbeid

Op bijna 350 grote en deels middelgrote bedrijven wil men in de grotere arbeidsbehoefte voorzien door inschakeling van 980 gelegenheidswerkers meer (tabel 4.6). Het gaat om 795 personen op 245 bedrijven waar in

het afgelopen jaar ook al Gelegenheidsarbeid voorkwam (vooral in Midden-Zeeland in de fruitteelt) en om 185 personen op 105 bedrijven zonder Gelegenheidsarbeid (grotendeels in de fruitteelt in Midden-Zeeland). Op 19 procent van deze bedrijven gaat het om één persoon meer, op 37 procent om twee, op 13 procent om drie en op 31 procent om vier of meer personen. De vraag naar Gelegenheidswerkers is het grootst in Midden-Zeeland, en dan met name in de fruitteelt op Zuid-Beveland (circa 400 personen).

De verwachte toename van Gelegenheidswerkers heeft betrekking op 180 bedrijven in de akkerbouw en 170 in de fruitteelt en tuinbouw. Als reden noemt men: intensivering van het bouwplan, het telen van andere of nieuwe arbeidsintensieve gewassen, vergroting van de produktie (fruitteelt) of bedrijfsvergroting. De verwachte toename van Gelegenheidsarbeid speelt - evenals bij het los personeel - in Midden-Zeeland (circa 200 bedrijven) meer dan elders.

Tabel 4.6 Aantal bedrijven waarop voor 1992/1993 toename van Gelegenheidsarbeid wordt verwacht, procentueel aandeel van deze bedrijven per gebied en bedrijfstype, en verwachte toename van Gelegenheidswerkers

Gebied en bedrijfstype	Aantal bedrijven	In % van totaal aantal bedrijven per gebied en be- drijfstype	Aantal gelegen- heids- werkers
Noord-Zeeland:			
Akkerbouw	44	8	90
Tuinbouw en veehouderij	18	6	78
Totaal	62	7	168
Midden-Zeeland:			
Akkerbouw	64	8	96
Tuinbouw en veehouderij	135	19	468
Totaal	199	13	564
Zeeuwsch-Vlaanderen:			
Akkerbouw	69	6	92
Tuinbouw, fruitteelt en vee- houderij	18	6	156
Totaal	87	6	248
ZEELAND	348	9	980

Van deze bijna 350 bedrijven wil men in 1992/1993 op 245 bedrijven meer en op 105 bedrijven alsnog gelegenhedswerkers inschakelen. Het betreft respectievelijk 795 en 185 personen op in het algemeen grote en ten dele middelgrote bedrijven. Op genoemde 245 bedrijven heeft men in 1991 problemen ondervonden bij het werven. Men kon toen geen gelegenhedswerkers op het gewenste moment, niet voldoende of geen geschikte gelegenhedswerkers krijgen.

Het merendeel van de bedrijfshoofden (83%) is ongeacht het gebied en het bedrijfstype van mening, dat voor de aan te trekken gelegenhedswerkers geen bepaalde opleiding nodig is. Sommigen denken aan lager of middelbaar agrarisch onderwijs (respectievelijk 7% en 7%) en anderen aan lager technisch onderwijs (3%). Dit beeld wijkt nauwelijks af van de reeds werkzame gelegenhedswerkers.

Men denkt aan nieuw personeel te komen via familie, vrienden of kennissen (52%) of door het plaatsen van advertenties in een plaatselijk of streekblad (31%). De anderen denken bij de werving van gelegenhedswerkers aan arbeidskrachten van vorig jaar (12%) of scholen (5%). Men noemt geen officiële wervingskanalen.

Inschakelen loonwerker, bedrijfsverzorgingsdienst en dergelijke

Op 40 bedrijven met een verwachte grotere arbeidsbehoefte denkt men aan andere oplossingen. Doorgaans werken op deze bedrijven al losse arbeidskrachten en/of gelegenhedswerkers, waarbij men geen verdere uitbreiding overweegt. Op deze bedrijven leiden specifieke omstandigheden tot bijvoorbeeld meer loonwerk, een sterkere mechanisatie, tijdelijke inschakeling van een bedrijfsverzorger (snoeien) of tot uitbesteding van werk (sorteren van fruit). Soms wil men uit financiële overwegingen een beroep doen op burens of collega's ("werken met gesloten beurzen").

4.5 Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte

Op 450 bedrijven (260 akkerbouwers en 190 bedrijfshoofden in de tuinbouw en veehouderij) denkt men dat de arbeidsbehoefte in 1992/1993 afneemt (tabel 4.7). Voor een deel heeft dat te maken met omstandigheden als verkleining of opheffing van het bedrijf. Deze redenen zijn ongeacht het bedrijfstype vaak genoemd door oudere bedrijfshoofden zonder opvolger op kleine bedrijven. Anderen denken aan extensivering van het teelt- of productieplan (akkerbouw en opengrondstuinbouw) met het oog op milieumaatregelen (gewasbescherming) of vanwege productiebeperkende maatregelen (vermindering van het melkquotum). Sommigen verwachten minder werk door een toename van de mechanisatie. Ook wordt

Tabel 4.7 Percentage bedrijfshoofden *) naar door hen genoemde reden voor afname van de totale hoeveelheid werk in 1992/1993

Gebied en bedrijfstype	Verkleining of opheffing bedrijf	Exten- sivering	Mecha- nisatie	Anders	Totaal
Noord-Zeeland:					
Akkerbouw	39	46	15	-	100 (72)
Tuinbouw en veehouderij	50	-	20	30	100 (60)
Totaal	44	25	17	14	100 (132)
Midden-Zeeland:					
Akkerbouw	33	50	-	17	100 (96)
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	60	40	-	-	100 (75)
Totaal	45	46	-	9	100 (171)
Zeeuwsch-Vlaanderen:					
Akkerbouw	50	25	25	-	100 (92)
Tuinbouw en veehouderij	11	56	11	22	100 (54)
Totaal	36	20	20	24	100 (146)
ZEELAND	41	35	9	15	100 (449)

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan één mogelijkheid.

gedacht aan gemakkelijker teelten zoals graan, verandering van bedrijfstype (naar akkerbouw), minder vee (koeien, schapen) of geen vee meer (mestvee, varkens).

De vermindering van de arbeidsbehoefte op 450 bedrijven heeft betrekking op gezinsarbeidskrachten, los personeel en gelegenhedswerkers. Ten aanzien van vast personeel is geen afname genoemd.

Gezinsarbeid

De meest voorkomende redenen voor de afname van de arbeidsbehoefte zijn opheffing of geleidelijke verkleining van het bedrijf vanwege een vergevorderde leeftijd van het bedrijfshoofd én de afwezigheid van een opvolger om het bedrijf over te nemen. In dergelijke situaties gaat het bedrijfshoofd, en dikwijls ook de meewerkende echtgenote, minder uren maken van bijvoorbeeld 60 à 70 naar 40 à 50 uur per week. Het zoeken van een oplossing om deze vermindering op te vangen is dan niet nodig.

Soms neemt de hoeveelheid werk af doordat men overgaat van handmatig werken naar inzet van machines, of als men met grotere machines gaat werken. Ook extensivering kan de behoefte aan gezinsarbeid doen dalen. In zo'n situatie gaat het bedrijfshoofd meestal minder uren maken. Indien men gaat extensiveren als gevolg van aangescherpte milieumaatregelen, dan neemt de arbeidsbehoefte volgens sommigen juist toe omdat men "schoner en nog nauwkeuriger moet werken".

*Tabel 4.8 Percentage bedrijfshoofden *) die in 1992/1993 een kleinere arbeidsbehoefte verwachten naar wijze waar vermindering plaatsvindt*

Gebied en bedrijfstype	Minder los personeel	Minder gelegenheids-werkers	Minder gezins-arbeid	Weet het niet	Totaal
Noord-Zeeland:					
Akkerbouw	-	50	50	-	100 (72)
Tuinbouw en veehouderij	-	10	70	20	100 (60)
Totaal	-	32	59	9	100 (132)
Midden-Zeeland:					
Akkerbouw	-	33	50	17	100 (96)
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	-	20	80	-	100 (75)
Totaal	-	28	63	9	100 (171)
Zeeuwsch-Vlaanderen:					
Akkerbouw	50	-	50	-	100 (92)
Tuinbouw en veehouderij	11	-	67	22	100 (54)
Totaal	36	-	56	8	100 (146)
ZEELAND	8	20	62	10	100 (449)

**) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan één mogelijkheid.*

Het geheel overziend is het begrijpelijk dat een mogelijk arbeidsaanbod vanuit het gezin ten behoeve van arbeid vragende andere bedrijven slechts in beperkte mate voorkomt (tabel 4.8).

Uit de enquête blijkt verder dat 90 bedrijfshoofden, die zeggen minder te gaan meewerken, op zoek gaan naar aanvullende inkomsten uit ander werk. Men denkt dan aan werk in de sfeer van agrarische dienstverlening, bijvoorbeeld in loondienst bij een ander agrarisch bedrijf of bij een loon-

werker, en soms aan werk in de industrie of bouw nijverheid. De voorkeur gaat bijna altijd uit naar vast werk: iets minder in een volledige baan dan naar een deeltijdbaai. Opgemerkt wordt dat een deeltijdbaai van het bedrijfshoofd van bijvoorbeeld 20 uur per week in het algemeen wel is te combineren met het agrarisch werk. Dat zal temeer het geval zijn als het gaat om ander werk dicht bij huis. Van grotere betekenis is de bereidheid van de echtgenote en/of de kinderen om (meer) mee te werken.

Het merendeel - met een doorgaans middelbare agrarische opleiding - is van mening, dat hun opleiding voldoende aansluit op het werk dat men eventueel zou willen doen.

Los personeel en gelegenheidswerkers

De verwachte afname van los personeel op circa 35 bedrijven betreft in totaal ongeveer 60 personen. In principe komt dit los personeel beschikbaar voor de andere agrarische bedrijven.

De verwachte afname van los personeel komt gelijkkelijk voor bij de verschillende bedrijfstypen. In enkele gevallen is de reden van deze afname dat de zoon (opvolger) gaat meewerken, en soms extensivering of verkleining van het bedrijf vanwege de vergevorderde leeftijd van het bedrijfshoofd (tabel 4.8).

De verwachte afname van gelegenheidsarbeid (90 bedrijven en 115 personen) komt op iets meer bedrijven voor in de akkerbouw dan in de veehouderij en opengrondstuinbouw. De reden van deze afname is extensivering of verkleining van het bedrijf bij oudere bedrijfshoofden, en soms het gaan meewerken van een zoon (opvolger) (tabel 4.8).

4.6 Conclusies

Wat zijn de verwachtingen van de 3.850 Zeeuwse agrariërs over de arbeidsbehoefte in 1992/1993?

Op 2.390 bedrijven is men van mening dat er geen wijzigingen zullen optreden. Een deel verwacht een veranderende arbeidsbehoefte, waarbij men op 930 bedrijven een toename en op 450 bedrijven een afname waarschijnlijk acht. Op 80 bedrijven heeft men geen idee over de toekomstige ontwikkelingen.

De grotere arbeidsbehoefte heeft o.m. te maken met prijsontwikkelingen, milieumaatregelen en produktiebeperingen. Mede als gevolg hiervan denkt een deel van de akkerbouwers aan het telen van andere of nieuwe meer arbeidsintensieve gewassen of produkten. In de fruit- en groenteteelt neemt de arbeidsbehoefte vooral toe door produktie- en areaalsuitbreiding, en soms door bedrijfsvergroting.

De verminderende arbeidsbehoefte hangt samen met extensivering van de produktie, verkleining en soms opheffing van het bedrijf door oudere bedrijfshoofden op meestal kleine bedrijven zonder opvolger.

Op welke wijze denkt men in 1992/1993 in de arbeidsbehoefte te voorzien?

Op een aanzienlijk deel van de bedrijven, waar de arbeidsbehoefte gelijkblijft, treden ook geen veranderingen op in de arbeidsbezetting (42% van alle bedrijven). Op andere bedrijven is sprake van verschuivingen in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling, waarbij de totale hoeveelheid arbeid per saldo echter niet verandert (20%). Onder invloed van een al wat oudere leeftijd, gezondheidsproblemen of een toename van agrarisch verwant of niet-agrarisch werk neemt de arbeidsinbreng van de bedrijfshoofden enigszins af. Daar staat tot op zekere hoogte een toenemende mate van meewerken van de echtgenote en/of zoon tegenover.

Op in totaal 930 bedrijven verwacht men een grotere arbeidsbehoefte. Op 310 meestal middelgrote en ook wel kleine bedrijven denkt men aan een oplossing in gezinsverband. Op 580 grote en deels middelgrote bedrijven wil men vast of tijdelijk werkzame niet-gezinsarbeidskrachten aantrekken. Op 40 bedrijven heeft men een andere oplossing op het oog, zoals inschakeling van een loonwerker of bedrijfsverzorgingsdienst of wil men een beroep doen op burens of collega's.

Het aantrekken van nieuw vast personeel slaat grotendeels op fruitteeltbedrijven op Zuid-Beveland.

Op 205 overwegend grote en middelgrote bedrijven wil men in de grotere arbeidsbehoefte voorzien door het inschakelen van los personeel. Dit komt neer op een toename van de arbeidsbehoefte van 410 losse arbeidskrachten, waarvan 160 in de akkerbouw en 250 in de fruitteelt en tuinbouw. Op 130 bedrijven wil men meer los personeel aantrekken. Daarvan konden er 110 in 1991 geen personeel op het gewenste moment, niet voldoende personeel of geen geschikt personeel krijgen. Hier is dus sprake van een knelpunt in de arbeidsvoorziening. Op 75 bedrijven - meestal in Midden-Zeeland - is de vraag naar in totaal 120 losse arbeidskrachten geheel nieuw.

Op 350 eveneens grote en middelgrote bedrijven denkt men in de grotere arbeidsbehoefte te voorzien door het inschakelen van gelegenhedswerkers: dit betreft 180 akkerbouwbedrijven en 170 fruitteelt- of tuinbouwbedrijven. Er is behoefte aan 980 gelegenhedswerkers meer, waarvan 280 in de akkerbouw en 700 in de fruitteelt en tuinbouw. Deze behoefte was op 245 bedrijven ook al aanwezig in 1991 voor in totaal 795 personen. Op circa 105 bedrijven - vooral in Midden-Zeeland - wil men alsnog 185 gelegenhedswerkers inschakelen.

Op 450 overwegend kleine en soms middelgrote bedrijven verwacht men een geringere arbeidsbehoefte in verband met bedrijfsverkleining of bedrijfsopheffing (respectievelijk 120 en 70 bedrijven). Het betreft overwegend gezinsbedrijven.

Verder denkt men op 160 bedrijven aan extensivering van de productie, waardoor de arbeidsbehoefte daalt met 60 losse arbeidskrachten en 115 gelegenheidswerkers.

Waarschijnlijk zijn 90 agrariërs onder de druk van omstandigheden genoodzaakt uit te zien naar aanvullende inkomsten uit een baan elders.

Wat is het gewenste opleidingsniveau van het nieuw aan te trekken personeel?

Voor het vast personeel noemt men deels lager en deels middelbaar agrarisch onderwijs.

Ten aanzien van het nieuwe los personeel noemt ruim de helft lager of middelbaar agrarisch onderwijs. Dit hangt in de akkerbouw samen met het omschakelen naar andere of het telen van nieuwe produkten. Sommigen vinden lager technisch onderwijs noodzakelijk. Bijna een derde van de bedrijfshoofden benadrukt het goed passen in een team meer dan het niveau van de opleiding.

Voor gelegenheidswerkers vindt men meestal dat ze niet hoeven te beschikken over een bepaalde opleiding. Dit beeld komt sterk overeen met de huidige situatie.

Op welke wijze denkt men in de grotere arbeidsbehoefte te voorzien?

Het nieuw aan te trekken vast personeel en een belangrijk deel van het los personeel en de gelegenheidswerkers denkt men langs informele kanalen te kunnen werven. Soms wil men tijdelijk personeel werven door het plaatsen van advertenties in plaatselijke of streekbladen.

5. SLOTBESCHOUWING

Doel van het onderzoek

Doel van het onderzoek was inzicht te krijgen in de huidige en in de nabije toekomst te verwachten structurele of jaarrond arbeidsbehoefte en de seizoenmatige arbeidsbehoefte. Verder is nagegaan op welke wijze agrariërs in de arbeidsbehoefte voorzien en welke knelpunten daarbij optreden.

Het onderzoek heeft een inventariserend karakter.

Algemene tendens 1992/1993

De Zeeuwse land- en tuinbouw zal onder de druk van economische omstandigheden, beleidsmaatregelen en marktontwikkelingen in de eerstkomende jaren aanzienlijk veranderen. Behalve expanderende bedrijven met een grotere arbeidsbehoefte zijn er bedrijven die worden ingekrompen of opgeheven waarbij de arbeidsbehoefte kleiner wordt. Op de meeste bedrijven blijft de arbeidsbehoefte echter gelijk.

Op 930 grote en voor een deel middelgrote bedrijven is een groeiende of nieuwe behoefte aan niet-gezinsarbeid te verwachten van 60 vaste arbeidskrachten, 350 losse arbeidskrachten en 865 gelegenheidswerkers. Deze toename is een gevolg van areaalsuitbreiding, intensivering, omschakeling naar andere teelten of bedrijfsvergroting.

Op 450 kleine en soms middelgrote bedrijven neemt de arbeidsbehoefte af, omdat bedrijven worden beëindigd, verkleind of geëxtensiveerd. Het gevolg is een daling van het aantal meewerkende gezinsarbeidskrachten. Ook vermindert op deze bedrijven de behoefte aan los personeel en gelegenheidswerkers met respectievelijk 60 en 115 personen.

Knelpunten bij de arbeidsvoorziening

Wat de perspectief biedende sectoren betreft, kan de arbeidsvoorziening een knelpunt zijn, bijvoorbeeld als bedrijven gedurende een langere periode problemen hebben met het werven van personeel. Een knelpunt

in de arbeidsvoorziening kan ook optreden indien men bij intensivering of specialisatie van de bedrijfsopzet aangewezen is op het aantrekken van niet-gezinsarbeidskrachten. Indien de perspectief biedende sectoren niet over de gevraagde arbeidskrachten kunnen beschikken, betekent dit een beperking van de ontwikkelingsmogelijkheden.

Vanuit het oogpunt van de arbeidsvoorziening is over het geheel genomen in principe bemiddeling via formele kanalen mogelijk. De praktijk laat echter zien dat Zeeuwse agrariërs hiervan tot nog toe weinig gebruik maken. De vraag is of men in de toekomst langs deze weg in de toenemende arbeidsbehoefte kan blijven voorzien. In 1991 heeft men al op 200 bedrijven bij het werven problemen ondervonden. Te zamen met de toenemende vraag naar personeel zijn er dus op meer bedrijven knelpunten bij de arbeidsvoorziening te verwachten.

Toenemend aantal deeltijdagrariërs

Vanwege dalende inkomsten zullen sommige agrariërs genoodzaakt zijn uit te zien naar aanvullende inkomsten uit een baan elders. Als men het bedrijf geheel of grotendeels aanhoudt, betekent dit een taakverzwaring voor het bedrijfshoofd en meestal ook voor de echtgenote.

Gezien de voorkeur die men heeft voor vast aan de landbouw verwant werk in de omgeving is het niet bij voorbaat zeker, dat men er op eigen initiatief in slaagt passend werk te vinden dat aansluit bij de veelal gevolgde middelbare agrarische opleiding. Een vroegtijdige en brede oriëntatie is derhalve wenselijk.

Arbeidsvoorziening onmisbaar bij nieuwvestiging

In de glastuinbouwcentra in Nederland is de ruimte voor uitbreiding beperkt vanwege de claims van andere functies op deze ruimte. Om deze reden wordt uitgekeken naar nieuwe lokaties, waarbij ruimte wordt geboden voor glastuinbouw op grotere afstand van de bestaande centra. Uitbreiding en meer nog nieuwvestiging in een bepaald concentratiegebied in Zeeland heeft grote gevolgen voor de lokale werkgelegenheid en arbeidsvoorziening. De arbeidsbehoefte is zowel in structureel opzicht als in piekperioden dermate groot, dat ondernemers een beroep moeten doen op arbeidskrachten van buiten het gezin. In de huidige situatie vraagt één hectare glastuinbouw 1 à 3 vaste niet-gezinsarbeidskrachten. Ongeacht de omvang van het nieuwe glastuinbouwgebied zal de arbeidsvoorziening een belangrijk onderdeel bij de planvorming moeten vormen.

LITERATUUR

Blom, U.Ph. en J.M. van den Hoek

De tijdsbesteding van boerinnen en tuindersvrouwen; Den Haag, LEI, 1988

Consulentschap voor de Landbouw in Zeeland

Landbouw in de branding; Goes, 1992

Grontmij

Glastuinbouw Midden-Zeeland: haalbaarheidsverkenning; Goes, 1991

Kamer van Koophandel en Fabrieken voor Midden- en Noord-Zeeland

Van landbouw naar agribusiness: een verkenning; Middelburg, 1991

Loeffen, G.M.J.

Boerinnen en tuindersvrouwen in Nederland; Den Haag, LEI, 1984

Reinhard, A.J.

Ondernemen in agrarisch loonwerk: een verkenning van de sector; Den Haag, 1989

Spierings, C.J.M. en J.M. van den Hoek

Ontwikkelingen in het personeelsbestand op agrarische bedrijven; Den Haag, LEI, 1989

Spierings, C.J.M.

Deeltijdlandbouw: ontwikkelingen en mogelijke gevolgen; Den Haag, LEI, 1990

Wijnen, C.J.M.

De Zeeuwse landbouw in nieuwe banen; Den Haag, LEI, 1992

BIJLAGEN

Bijlage 1 Begrippen

Arbeidsbehoefte

De hoeveelheid arbeid die nodig is om land- en tuinbouwwerkzaamheden te verrichten.

Arbeidsvoorziening

De wijze waarop agrariërs de arbeidsbehoefte concreet invullen.

Gezinsarbeidskrachten

Op land- of tuinbouwbedrijven werkzame bedrijfshoofden, echtgenotes, kinderen of familieleden.

Vast personeel

Op land- of tuinbouwbedrijven werkzame niet-gezinsarbeidskrachten, die een schriftelijk arbeidscontract van tenminste twaalf aaneengesloten kalendermaanden hebben.

Los personeel

Op land- of tuinbouwbedrijven werkzame niet-gezinsarbeidskrachten, die een schriftelijk arbeidscontract hebben dat voor onbepaalde tijd, een bepaalde periode of een bepaald werk is aangegaan.

Gelegenheidswerkers

Op land- of tuinbouwbedrijven werkzame niet-gezinsarbeidskrachten, die geen schriftelijk arbeidscontract hebben. Over het algemeen zijn het scholieren, studenten of vrouwen.

Deeltijdagrariërs

Personen met zowel agrarische als niet-agrarische activiteiten waaruit inkomsten worden verkregen.

Bedrijfstypering (NEG)

Land- en tuinbouwbedrijven kunnen worden getypeerd met behulp van de verdeling van het aantal nge per bedrijf over de verschillende bedrijfsonderdelen. In de NEG-typologie worden 8 hoofdproduktierichtingen onderscheiden (akkerbouw-, tuinbouw-, blijvende teelt-, graasdier- en hokdierbedrijven en 3 combinaties daarvan).

Een bedrijf behoort tot een bepaald bedrijfstype als 2/3 of meer van het totaal aantal nge afkomstig is van het aangegeven bedrijfs onderdeel. Binnen elk hoofdbedrijfstype kan dus sprake zijn van verschillende gewassen en/of diersoorten.

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:

			1986	
	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 chrysanten	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

Bijlage 2 Methodische verantwoording

De 300 voor de telefonische enquête benaderde bedrijven liggen verspreid over de drie in Zeeland onderscheiden gebieden Noord-Zeeland, Midden-Zeeland en Zeeuwsch-Vlaanderen. Vanwege het overheersende aantal akkerbouwbedrijven is eerst per gebied een tweedeling gemaakt naar bedrijfstype: akkerbouw en niet-akkerbouw. Niet-akkerbouw omvat de typen fruitteelt, opengrondstuinbouw, glastuinbouw en veehouderij. De steekproef is vervolgens beperkt tot bedrijfshoofden met een land- of tuinbouwbedrijf van 12 nge of meer. Beneden deze omvang is voor een deel sprake van rustende agrariërs van wie het bedrijf na verloop van tijd wordt beëindigd. Voor een ander deel betreft het niet-agrariërs met enige agrarische activiteiten.

Voor elk deelgebied is naar beide bedrijfstypen uit bedrijven van 12 nge of meer een aselechte steekproef getrokken van 50 bedrijfshoofden. Als basis diende de landbouwtelling van 1991. Daarnaast is enige reserve voor non-response aangehouden, zoals bedrijf inmiddels opgeheven, niet te bereiken, geen interesse en dergelijke. In geval van non-response - die overigens zeer gering was - zijn "overeenkomstige" respondenten uit hetzelfde gebied benaderd op grond van kenmerken als leeftijd, bedrijfstype en bedrijfsgrootte. De steekproef resulteerde uiteindelijk in een netto-response van 6 x 50 geënquêteerden.

In onderstaande tabel is de verdeling van de bedrijven weergegeven over de drie gebieden en twee typen van zowel de populatie als de enquête. Het beeld van de groep geënquêteerden komt goed overeen met de populatie waaruit deze groep is afgeleid.

De in het rapport weergegeven aantallen en percentages zijn op basis van de enquête per deelgebied en per bedrijfstype omgerekend en geven nauwkeurig het totaalbeeld weer.

Tabel B2.1 Percentage agrariërs in de populatie en de enquête

Gebied en bedrijfstype	Populatie				Enquête			
	12-24 nge	24-50 nge	50-100 nge	100 nge en meer	12-24 nge	24-50 nge	50-100 nge	100 nge en meer
Noord-Zeeland								
Akkerbouw	20	27	35	18	22	29	34	15
Tuinbouw en veeh.	19	36	35	10	16	38	38	8
Totaal	19	31	35	15	20	32	35	13
Midden-Zeeland								
Akkerbouw	23	29	37	11	22	28	38	12
Tuinbouw, fruitteelt en veehouderij	20	33	35	12	22	34	32	12
Totaal	22	31	36	11	22	31	35	12
Zeeuwsch-Vlaanderen								
Akkerbouw	19	34	36	11	20	26	32	12
Tuinbouw en veeh.	23	36	33	8	20	38	34	8
Totaal	20	34	35	11	20	36	33	11

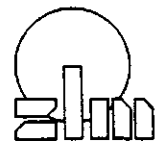
hoe is de verdeling naar regio u populatie? Vast met
 33/33/33 en ook de verdeling
 akkerbouw / niet akkerbouw is vast met 50%/50%.

**Conclusies en aanbevelingen
van de begeleidingscommissie
"Agrarische arbeidsbehoefte
en arbeidsvoorziening
in Zeeland"**

ARBEIDS  *VOORZIENING*



CBTB



1. INLEIDING

Het onderzoek heeft als doel aan te geven op welke wijze agrarische bedrijfs-
hoofden voorzien in de huidige en in de nabije toekomst te verwachten arbeids-
behoefte en de knelpunten die daarbij optreden.

Onder arbeidsbehoefte wordt verstaan de hoeveelheid arbeid die nodig is om
land- en tuinbouwwerkzaamheden te verrichten. Onder arbeidsvoorziening
wordt verstaan de wijze waarop agrariërs de arbeidsbehoefte konkreet in-
vullen.

Er kan een onderscheid worden gemaakt in een structurele of jaarrond arbeids-
behoefte en een seizoenmatige of tijdelijke arbeidsbehoefte.

Op verzoek van de in Zeeland werkzame landbouworganisaties (ZLM, CBTB
en NCB), de Gewestelijke Raad van het Landbouwschap en het Regionaal
Bestuur voor de Arbeidsvoorziening heeft het Landbouw-Economisch Instituut
(LEI-DLO) dit onderzoek uitgevoerd.

Op basis van de onderzoeksresultaten zijn de conclusies geformuleerd die de
begeleidingscommissie onderschrijft. Daarnaast doet de begeleidingscommis-
sie een aantal beleidsaanbevelingen die passen in het sectoraal arbeidsvoor-
zieningsbeleid. De beleidsaanbevelingen zijn dan ook een eerste aanzet tot
een verdere structurering van een sectoroverleg in Zeeland tussen de agrari-
sche sector en Arbeidsvoorziening Zeeland.

Ten tijde van de oplevering van het rapport was de begeleidingscommissie als
volgt samengesteld:

J. Kodde (voorzitter)	Drie Zeeuwse Landbouw Organisaties
drs. T. Elzinga (plv. voorz.)	Zuidelijke Landbouw Maatschappij
drs. J.W. Straatsma	Christelijke Boeren- en Tuindersbond West-Nederland
mr. ing. M.C.P.M. de Klein	Noordbrabantse Christelijke Boerenbond
A. Verhage	Gewestelijke Raad Landbouwschap Zeeland
mw. drs. A.G. Joosten	CLO-bureau Arbeidsvoorziening
H. F. van Luijk	Arbeidsbureau Terneuzen
mw.mr. A. van der Wegen	Arbeidsbureau Terneuzen
K. Verhage	Arbeidsbureau Goes

2. CONCLUSIES

Arbeidsvoorziening in 1991

Op bijna twee derde van de 3.850 Zeeuwse land- en tuinbouwbedrijven (groter dan 12 nge = circa 50 sbe) werkten in 1991 uitsluitend gezinsarbeidskrachten. Er zijn betrekkelijk weinig bedrijven met vast personeel. Op ruim een derde van de bedrijven werkte in de piekperioden tijdelijk personeel: in de fruitteelt op Zuid-Beveland meer dan elders in de provincie. De meeste bedrijfshoofden schakelen in de drukke tijd de loonwerker in. Soms doet men een beroep op de bedrijfsverzorgingsdienst of arbeidspool.

Schommelingen in de arbeidsbehoefte worden op kleinere bedrijven voor een belangrijk deel opgevangen door gezinsarbeidskrachten. Op grotere bedrijven doet men tevens een beroep op los personeel en/of gelegenhedswerkers. Het werven van dit personeel is bijna altijd langs informele weg verlopen en nauwelijks via een arbeidsbureau.

De meeste vaste arbeidskrachten hebben een agrarische opleiding gevolgd. Hoewel een deel van het los personeel agrarisch geschoold is, zijn vrij veel bedrijfshoofden van mening dat voor het veelal handmatige werk geen bepaalde opleiding nodig is. Dit geldt nog meer voor de ingeschakelde gelegenhedswerkers.

Algemene tendens in 1992 en 1993

Onder de druk van economische omstandigheden, beleidsmaatregelen en marktontwikkelingen (prijzen, kwaliteitseisen) zal de Zeeuwse land- en tuinbouw de eerstkomende jaren aanzienlijk veranderen. Tegen deze achtergrond is de hiermee samenhangende arbeidsbehoefte op de Zeeuwse land- en tuinbouwbedrijven in 1992/1993 als volgt te typeren:

- a. Op 2.390 van 3.850 bedrijven is men van mening dat de arbeidsbehoefte ten opzichte van 1991 niet verandert.
- b. Op 930 bedrijven verwacht men in 1992/1993 een groeiende en nieuwe arbeidsbehoefte van 60 vaste arbeidskrachten, 410 losse arbeidskrachten en 980 gelegenhedswerkers.
- c. Op 450 bedrijven denkt men aan een afname van de arbeidsbehoefte van 60 losse arbeidskrachten en 115 gelegenhedswerkers.
- d. Op 80 bedrijven heeft het bedrijfshoofd gezegd geen idee te hebben over de arbeidsbehoefte.

Het werven van personeel verloopt tot nog toe grotendeels langs informele kanalen en weinig via de arbeidsbureaus. In 1991 hebben ongeveer 200 agrariërs tegen voor hen aanvaardbare kosten niet voldoende personeel, geen geschikt personeel of geen personeel op het gewenste moment kunnen krijgen. Tesamen met de toenemende vraag naar personeel zijn er dus knelpunten bij de arbeidsvoorziening.

Gelijkblijvende arbeidsbehoefte

Op 2.390 land- en tuinbouwbedrijven blijft de arbeidsbehoefte in de periode 1992/1993 gelijk aan die in 1991. Daarvan werken op 1.635 bedrijven uitsluitend gezinsarbeidskrachten en op 755 bedrijven zowel gezins- als niet-gezinsarbeidskrachten. Op het merendeel van al deze bedrijven blijft de arbeidsbezetting ongewijzigd. Op 520 overwegend middelgrote bedrijven treedt echter enige verschuiving op in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling. Dit is bijvoorbeeld het geval als een zoon/opvolger (meer) gaat meewerken en het bedrijfshoofd het kalmer aan doet. Het komt weinig voor dat een gezinslid de plaats gaat innemen van vast personeel, losse arbeidskrachten of gelegenheidswerkers.

Grotere arbeidsbehoefte

Op in totaal 930 bedrijven verwacht men in de periode 1992/1993 een toename van de arbeidsbehoefte. Als redenen noemt men: intensivering, omschakeling naar andere teelten (akkerbouw), areaalsuitbreiding (fruitteelt, opengrondstuintbouw) en soms bedrijfsvergroting.

Men denkt de grotere arbeidsbehoefte op 310 meestal middelgrote of kleinere bedrijven geheel in gezinsverband te kunnen en soms uit financiële noodzaak te moeten opvangen. In het algemeen werken op deze bedrijven alleen gezinsarbeidskrachten.

Op 580 grotere bedrijven wil men in 1992/1993 meer of alsnog vast personeel, losse arbeidskrachten of gelegenheidswerkers inschakelen (tabel 1). Op het merendeel hiervan werkten in 1991 zowel gezins- als niet-gezinsarbeidskrachten.

Op 40 bedrijven met overwegend gezinsarbeid wil men een beroep doen op burens of collega's, sterker mechaniseren, een loonwerker of bedrijfsverzorger inschakelen.

Tabel 1 Toename van de vraag naar niet-gezinsarbeidskrachten (in personen) op bedrijven met een groeiende arbeidsbehoefte in de periode 1992/1993 per gebied

Kategorie	Noord-Zeeland	Midden-Zeeland	Zeeuwsch-Vlaanderen	Zeeland
Vast personeel	10	35	15	60
Los personeel	60	210	140	410
Gelegenheidswerkers	165	565	250	980

Behoeftte aan meer vast personeel

In 1991 werkten in totaal 450 vaste personeelsleden met een veelal specifiek

agrarische opleiding op 280 bedrijven. Vooral in de fruitteelt op Zuid-Beveland komt veel vast personeel voor. Over het geheel genomen is er weinig ouder personeel zodat de vervangingsvraag klein is.

Op 30 overwegend grote bedrijven, die zowel in 1991 als in 1992/1993 behoefte hebben aan vast personeel, heeft men in 1991 heeft geen kans gezien personeel aan te trekken. Verder willen 30 andere bedrijfshoofden op eveneens grote bedrijven alsnog vast personeel in dienst nemen. Meestal gaat het om één persoon per bedrijf. Er is dus behoefte aan in totaal 60 vaste arbeidskrachten meer (tabel 1).

Ook meer los personeel nodig

Op 850 bedrijven heeft men in 1991 2.300 losse arbeidskrachten aangetrokken die in totaal 52.800 dagen hebben gewerkt. Los personeel vormt hiermee een onmisbare schakel in de arbeidsvoorziening op de Zeeuwse land- en tuinbouwbedrijven. Omdat los personeel afwisselend op meer bedrijven kan werken, zal het aantal personen - maar niet aantal dagen - in de praktijk enigszins lager zijn.

Voor de periode 1992/1993 hebben 205 bedrijfshoofden op doorgaans grotere bedrijven behoefte aan 410 losse arbeidskrachten meer (tabel 1). In de tuinbouw - vooral de fruitteelt op Zuid-Beveland - houdt deze nieuwe arbeidsbehoefte verband met areaalsuitbreiding, vergroting van de produktie of bedrijfsvergroting. In de akkerbouw speelt daarentegen het willen omschakelen naar meer arbeid vragende en gedeeltelijk andere teelten een rol.

Van genoemde 205 bedrijfshoofden willen er 130 meer en 75 alsnog los personeel inschakelen (290 resp. 120 personen). Van deze 130 bedrijfshoofden konden er in 1991 110 geen personeel op het gewenste moment, niet voldoende of geen geschikt personeel krijgen. Hier was sprake van een knelpunt in de arbeidsvoorziening. Het gaat om in totaal 240 personen, waarvan ongeveer de helft betrekking heeft op de fruitteelt op Zuid-Beveland.

Van de 410 nieuw aan te trekken losse arbeidskrachten dient de helft een agrarische opleiding te hebben gevolgd. Dit hangt in de akkerbouw samen met het telen van andere of nieuwe produkten. In het algemeen denkt men via informele kanalen aan los personeel te kunnen komen.

Meer gelegenhedswerkers gevraagd

In 1991 hebben 890 bedrijven een beroep gedaan 4.900 op gelegenhedswerkers. Omdat gelegenhedswerkers op meer bedrijven werkzaam kunnen zijn, zal het aantal personen - maar niet het aantal dagen - in de praktijk enigszins lager zijn. Gelegenheidsarbeid komt in Zeeland neer op in totaal 54.900 gewerkte dagen en vormt daarmee - net als het los personeel - een onmisbare schakel in de arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw.

Voor de periode 1992/1993 hebben 350 bedrijfshoofden behoefte aan 980 gelegenhedswerkers meer, waarvan bijna de helft betrekking heeft op de fruitteelt op Zuid-Beveland (tabel 1). De nieuwe arbeidsbehoefte hangt samen met

dezelfde factoren als die zijn genoemd ten aanzien van het los personeel. Van deze 350 bedrijfshoofden willen er 245 meer en 105 alsnog gelegenheidswerkers inschakelen (795 resp. 185 personen). Deze behoefte heeft betrekking op grotere bedrijven. Van genoemde 245 bedrijfshoofden hebben er in 1991 65 problemen ondervonden bij het werven. Het betreft in totaal 225 gelegenheidswerkers, waarvan de helft in de fruitteelt op Zuid-Beveland. Van gelegenheidswerkers vindt met meestal dat ze niet hoeven te beschikken over een bepaalde opleiding. Men is van mening dat deze categorie personeel langs informele weg kan worden aangetrokken.

Afname arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte neemt af door bedrijfsbeëindiging, bedrijfsverkleining of extensivering van het productieplan. Op 450 overwegend kleine en soms middelgrote bedrijven verwacht men voor de periode 1992/1993 een geringere arbeidsbehoefte.

Op 120 bedrijven daalt de arbeidsbehoefte door bedrijfsverkleining en op 70 met bedrijfsopheffing door oudere bedrijfshoofden zonder opvolger. Het zijn overwegend gezinsbedrijven waarbij de mate van meewerken vermindert en/of het aantal gezinsarbeidskrachten daalt.

Op 160 bedrijven overweegt men extensivering van de productie in verband met milieumaatregelen of productiebeperkingen, waardoor de arbeidsbehoefte in de vorm van losse arbeidskrachten en/of gelegenheidswerkers met resp. 60 en 115 personen vermindert.

Op 100 bedrijven zal de arbeidsbehoefte enigszins dalen door een sterkere mechanisatie, een overgang op gemakkelijker teelten en het minder of geen vee meer houden. Hierdoor vermindert alleen de mate van meewerken van gezinsarbeidskrachten enigszins.

Tabel 2 Afname van de vraag naar niet-gezinsarbeidskrachten op bedrijven met verminderde arbeidsbehoefte in de periode 1992/1993 per gebied

Categorie	Noord- Zeeland	Midden- Zeeland	Zeeuwsch- Vlaanderen	Zeeland
Minder vast personeel	-	-	-	-
Minder los personeel	20	15	25	60
Minder gelegenheids- werkers	40	30	45	115

Agrariërs op zoek naar ander werk

Economische omstandigheden, beleidsmaatregelen en marktontwikkelingen kunnen voor sommige agrariërs een reden zijn om uit te zien naar aanvullende

inkomsten uit een andere baan of functie, waarbij men het bedrijf overigens aanhoudt. Dit betekent een taakverzwaring voor het bedrijfshoofd en meestal ook voor de echtgenote. Het betreft 90 agrariërs met een overwegend middelbare agrarische opleiding: 20 in Noord-Zeeland, 35 in Midden-Zeeland en 35 in Zeeuwsch-Vlaanderen. Op langere termijn leiden dergelijke ontwikkelingen vermoedelijk tot een verdere toename van het aantal deeltijdagrariërs.

3. BELEIDSAANBEVELINGEN

De land- en tuinbouw in Zeeland bevindt zich in een proces van voortdurende aanpassing aan gewijzigde produktie- en omgevingsfactoren. Dit speelt vooral in de overwegend op de akkerbouw gerichte doorgaans kleinschalige produktie. Ook in andere sectoren zoals fruitteelt, opengrondstuinbouw en veehouderij is aanpassing noodzakelijk vanwege milieu- en natuurbelangen.

Het onderzoek laat zien dat er agrarische ondernemers zijn die:

- a. willen omschakelen naar andere of nieuwe arbeidsintensievere teelten;
- b. teelt- of areaalsuitbreiding nastreven wat leidt tot een grotere arbeidsbehoefte;
- c. door de gewijzigde omstandigheden genoodzaakt zijn uit te zien naar aanvullende inkomsten.

Voor deze drie groepen worden afzonderlijke beleidsaanbevelingen geformuleerd.

1. Agrarische ondernemers die zich aan de zich wijzigende omstandigheden willen aanpassen, dienen een grondig inzicht te hebben in de mogelijkheden van andere produktietypen en wijze van produceren. De sociaal-economische voorlichting van de landbouworganisaties en de Dienst Landbouw Voorlichting kan hen bij deze heroriëntatie behulpzaam zijn.
2. Vanuit het oogpunt van bedrijfsontwikkeling dient het streven gericht te zijn op zo uitgebreid mogelijke voorzieningen en het tijdig tot ontwikkeling brengen van met name cursusonderwijs.
Mede in verband met de hoge eisen die aan de afgeleverde produkten worden gesteld, wordt in de komende jaren de aandacht voor kennisverhoging en scholing steeds belangrijker. Dit betreft zowel de bedrijfshoofden als het vast personeel en ten dele ook het los personeel.
3. Als uit de heroriëntatie blijkt dat agrarische ondernemers in perspectief biedende sectoren een toenemende arbeidsbehoefte hebben, dan zal deze uitkomst een wezenlijk onderdeel van de voorlichting moeten vormen.
Indien men niet over de gevraagde arbeidskrachten kan beschikken, dan betekent dit een beperking van de ontwikkelingsmogelijkheden.
Met het oog hierop is een gezamenlijke en nauw op elkaar aansluitende aanpak vereist tussen het landbouwbedrijfsleven, de agrarische bedrijfsverzorging (inclusief arbeidspool) en de arbeidsvoorzieningsinstanties.
Enerzijds omdat in deze arbeidsbehoefte steeds moeilijker vanuit het gezin kan worden voorzien en anderzijds omdat vooral in piekperioden steeds meer een beroep moet worden gedaan op niet-gezinsarbeidskrachten.

4. Indien de uitkomst van de heroriëntatie is, dat men dient uit te zien naar aanvullende inkomsten uit ander werk naast het agrarisch bedrijf, dan mag van de organisaties worden verwacht dat de drempels naar omschakeling worden verlaagd en adequate ondersteuning wordt gegeven. De begeleidingsscommissie signaleert het probleem van het meestal ontbreken van een tijdelijke financiële tegemoetkoming bij het omschakelen en eventueel beëindigen van het bedrijf op weg naar een ander part- of full-time beroep. In een vroeg stadium is er intensief overleg nodig met de arbeidsvoorzieningsinstanties over bij- of omscholingsmogelijkheden. Bij de bij- en omscholingsmogelijkheden moet bij voorkeur geprobeerd worden om degenen die ander werk gaan doen voor de agrarische sektor te behouden. Hierop aansluitend dient bemiddeling plaats te vinden naar aan de opleiding en met het agrarisch bedrijf te combineren passend ander werk, waarbij persoonlijke interesse en voorkeur uiteraard primair bepalend zijn. Vanuit het oogpunt van arbeidsvoorziening is een actieve opstelling op korte en lange termijn wenselijk. Daarbij is niet alleen de omvang van de betreffende categorie van betekenis, maar zijn ook de kwalitatieve mogelijkheden van belang in de vorm van behoud van know how voor omschakelende agrariërs die hun bedrijf willen aanhouden.
5. Arbeidsvoorzieningsinstanties en landbouworganisaties dienen in onderlinge samenwerking en wisselwerking periodiek de gelegenheid te krijgen om uitgebreid en op ruime schaal bekendheid te geven over hun werkterrein in zake voorlichting, advisering, scholingsmogelijkheden en bemiddeling naar ander werk.
6. De arbeidsbehoefte in de land- en tuinbouw bestaat uit jaarrond vast werk en tijdelijk werk gedurende meestal een of meer korte perioden van het jaar. Voor de landbouworganisaties is het wenselijk om bij de leden draagkracht te krijgen voor arbeidsvoorziening in de vorm van het melden van vakatures. Gelet op de toenemende behoefte aan personeel in vooral de piekperioden dient men aan te dringen op een zo vroeg mogelijke melding van het benodigde aantal tijdelijke arbeidskrachten, de periode of arbeidsduur en het gewenste trainings- of scholingsniveau. Voor de fruitteelt is inmiddels een actie gestart voor het melden van vakatures met een evaluatie eind dit jaar. Het werven van personeel verloopt tot nog toe grotendeels langs informele kanalen en weinig via de arbeidsbureaus. Gelet op de toenemende arbeidsbehoefte op grotere land- en tuinbouwbedrijven is het de vraag of men daarin in de komende jaren nog langs deze weg kan blijven voorzien. Gegeven het feit dat in 1991 200 bedrijven niet voldoende personeel, geen geschikt personeel of geen personeel op het gewenste moment kon krijgen, is er zowel voor de landbouworganisaties als voor de personeelsvoorzieningsinstanties in dit opzicht een belangrijke taak weggelegd.
7. In de glastuinbouwcentra in Nederland is de ruimte voor uitbreiding beperkt vanwege de claims van andere functies op deze ruimte. Om deze reden wordt uitgekeken naar andere lokaties, waarbij ruimte wordt geboden voor glastuinbouw op grotere afstand van de bestaande centra. Uitbreiding en meer nog nieuwvestiging in een bepaald concentratiegebied

in Zeeland heeft grote gevolgen voor de lokale werkgelegenheid en de personeelsvoorziening. De arbeidsbehoefte is zowel in structureel opzicht als in piekperioden dermate groot, dat ondernemers een beroep moeten doen op arbeidskrachten van buiten het gezin. De mate waarin dat gebeurt hangt onder meer af van het geteelde produkt, de produktiewijze en de kostenstructuur. Ongeacht de omvang van het nieuwe glastuinbouwgebied zal de personeelsvoorziening een belangrijk onderdeel bij de planvorming moeten zijn.

Onderzoek naar de huidige en in de nabije toekomst te verwachten structurele en seizoensmatige arbeidsbehoefte, de wijze waarop agrariërs in deze behoefte voorzien en de knelpunten die daarbij optreden.

In de structurele of jaarrond arbeidsbehoefte is in 1991 grotendeels voorzien vanuit het gezin en gedeeltelijk door vast personeel. De seizoensmatige arbeidsbehoefte wordt op kleinere bedrijven meestal in gezinsverband opgevangen. Op grotere bedrijven schakelt men daarnaast los personeel en/of gelegenheidswerkers in. Werving vindt vrijwel altijd plaats via informele kanalen.

Op de meeste bedrijven blijft de arbeidsbehoefte in de periode 1992/1993 gelijk. Sommige kleinere bedrijven worden echter vanwege het ontbreken van een opvolger ingekrompen of opgeheven. Daardoor daalt per saldo het aantal meewerkende gezinsleden. Op andere veelal grotere bedrijven neemt de arbeidsbehoefte toe als gevolg van areaalsuitbreiding en omschakeling naar arbeidsintensieve teelten. Een deel van deze bedrijven heeft al problemen ondervonden bij het werven van vooral losse arbeidskrachten of gelegenheidswerkers. Te zamen met de nieuwe vraag naar personeel zijn er op meer bedrijven knelpunten bij de arbeidsvoorziening te verwachten.

ISBN 90-5242-177-3

Prijs f 16,75

Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO)

Postbus 29703 2502 LS DEN HAAG

Tel. (070)3308330

Postbank 412235

Onderzoek naar de huidige en in de nabije toekomst te verwachten structurele en seizoensmatige arbeidsbehoefte, de wijze waarop agrariërs in deze behoefte voorzien en de knelpunten die daarbij optreden.

In de structurele of jaarrond arbeidsbehoefte is in 1991 grotendeels voorzien vanuit het gezin en gedeeltelijk door vast personeel. De seizoensmatige arbeidsbehoefte wordt op kleinere bedrijven meestal in gezinsverband opgevangen. Op grotere bedrijven schakelt men daarnaast los personeel en/of gelegenhedswerkers in. Werving vindt vrijwel altijd plaats via informele kanalen.

Op de meeste bedrijven blijft de arbeidsbehoefte in de periode 1992/1993 gelijk. Sommige kleinere bedrijven worden echter vanwege het ontbreken van een opvolger ingekrompen of opgeheven. Daardoor daalt per saldo het aantal meewerkende gezinsleden. Op andere veelal grotere bedrijven neemt de arbeidsbehoefte toe als gevolg van areaalsuitbreiding en omschakeling naar arbeidsintensieve teelten. Een deel van deze bedrijven heeft al problemen ondervonden bij het werven van vooral losse arbeidskrachten of gelegenhedswerkers. Te zamen met de nieuwe vraag naar personeel zijn er op meer bedrijven knelpunten bij de arbeidsvoorziening te verwachten.

ISBN 90-5242-177-3

Prijs f 16,75

Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO)

Postbus 29703 2502 LS DEN HAAG

Tel. (070)3308330

Postbank 412235