C.J.M. Spierings

Mededeling 490

ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN DE LAND- EN TUINBOUW IN NOORD-BRABANT

Oktober 1993



SIGN: L27-490
B
MLV:

Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO)
Afdeling Structuuronderzoek

REFERAAT

ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING IN DE LAND- EN TUINBOUW IN NOORD-BRABANT
Spierings, C.J.M.
Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO), 1993
Mededeling 490
ISBN 90-5242-227-3
295 p., tab., fig., bijl.

Onderzoek naar de huidige en op korte termijn te verwachten arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening en daarin optredende knelpunten in de land- en tuinbouw in vijf RBA-gebieden in Noord-Brabant.

In de arbeidsbehoefte wordt vooral voorzien vanuit het gezin en gedeeltelijk door vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid. Ook wordt gebruik gemaakt van de loonwerker of bedrijfsverzorgingsdienst.

Werving van personeel vindt vrijwel altijd plaats via informele kanalen. In 1992 hebben ongeveer 700 Brabantse agrariërs problemen ondervonden bij de personeelsvoorziening. Dit komt neer op 13 procent van de bedrijven met personeel en betreft in belangrijke mate de tuinbouw.

Op de meeste bedrijven wordt tot 1995 geen verandering verwacht in de arbeidsbehoefte. Op sommige veelal kleinere bedrijven neemt de arbeidsbehoefte af vanwege bedrijfsverkleining, opheffing van het bedrijf of extensivering. Op een deel van deze bedrijven ontstaat een arbeidsoverschot, waarbij het bedrijfshoofd naast het agrarisch bedrijf ander werk wil gaan verrichten. Op andere meestal grotere bedrijven neemt de arbeidsbehoefte toe als gevolg van areaalsuitbreiding, bedrijfsvergroting of omschakeling naar andere produkten. In alle RBA-gebieden is de extra vraag naar personeel groter dan de afname. Samen met de eerder gesignaleerde knelpunten betekent dit dat de problemen bij de personeelsvoorziening in de land- en tuinbouw toe zullen nemen.

Arbeidsbehoefte/Arbeidsvoorziening/Landbouw/Tuinbouw/Noord-Brabant

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Spierings, C.J.M.

Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Noord-Brabant / C.J.M. Spierings. - Den Haag: Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO). - Tab., fig. - (Mededeling / Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO); no. 490)
ISBN 90-5242-227-3
NUGI 835
Trefw.: arbeidsmarkt ; agrariërs ; Noord-Brabant

Overname van de inhoud toegestaan, mits met duidelijke bronvermelding.

INHOUD

		Blz.
WOORD VOORAF		7
SAMENVATTING		9
DEEL 1: ALGEMEEN		19
1.	DOEL, OPZET EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK	21
	1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek	21
	1.2 Begrippen	23
	1.3 Probleemstelling en onderzoeksvragen	24
	1.4 Uitvoering van het onderzoek	27
	1.5 Indeling van het rapport	29
2.	ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING NAAR BEDRIJFSTYPE IN NOORD-BRABANT: NU EN IN DE NABIJE TOEKOMST	30
	2.1 Inleiding	30
	2.2 Bedrijfstype en arbeidsbezetting	30
	2.3 Huidige arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten	33
	2.3.1 Aard van de arbeidsbehoefte	33
	2.3.2 Arbeidsvoorziening en knelpunten	33
	2.3.2.1 Gezinsarbeid	33
	2.3.2.2 Vast personeel	36
	2.3.2.3 Los personeel	40
	2.3.2.4 Gelegenheidsarbeid	47
	2.3.2.5 Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening	50
	2.3.2.6 Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers	54
	2.3.2.7 Werk door derden	55
	2.4 Arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten in 1993/1994	58
	2.4.1 Ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte	58
	2.4.2 Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte	60
	2.4.3 Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte	61
	2.4.4 Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte	67
	2.4.5 Totaalbeeld personeelsbehoefte	69
	2.5 Conclusies	69
3.	SLOTBESCHOUWING	74
	3.1 Knelpunten en problemen	74
	3.2 Ontwikkelingen op langere termijn	75

Blz.

DEEL 2: HUIDIGE EN VERWACHTE ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING PER RBA-GEBIED 79

4. RBA-GEBIED WESTELIJK NOORD-BRABANT 81
4.1 Inleiding 81
4.2 Bedrijfstype en arbeidsbezetting 81
4.3 Huidige arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten 83
4.3.1 Aard van de arbeidsbehoefte 83
4.3.2 Arbeidsvoorziening en knelpunten 85
4.3.2.1 Gezinsarbeid 85
4.3.2.2 Vast personeel 86
4.3.2.3 Los personeel 89
4.3.2.4 Gelegenheidsarbeid 95
4.3.2.5 Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening 98
4.3.2.6 Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers 100
4.3.2.7 Werk door derden 101
4.4 Arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten in 1993/1994 104
4.4.1 Ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte 104
4.4.2 Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte 105
4.4.3 Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte 106
4.4.4 Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte 112
4.4.5 Totaalbeeld personeelsbehoefte 114
4.5 Samenvatting 114

5. RBA-GEBIED REGIO BREDA EN OMSTREKEN 119
5.1 Inleiding 119
5.2 Bedrijfstype en arbeidsbezetting 119
5.3 Huidige arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten 121
5.3.1 Aard van de arbeidsbehoefte 121
5.3.2 Arbeidsvoorziening en knelpunten 123
5.3.2.1 Gezinsarbeid 123
5.3.2.2 Vast personeel 124
5.3.2.3 Los personeel 128
5.3.2.4 Gelegenheidsarbeid 133
5.3.2.5 Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening 136
5.3.2.6 Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers 138
5.3.2.7 Werk door derden 139
5.4 Arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten in 1993/1994 142
5.4.1 Ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte 142

Blz.

5.4.2 Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte 144
5.4.3 Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte 144
5.4.4 Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte 150
5.4.5 Totaalbeeld personeelsbehoefte 152
5.5 Samenvatting 153

6. RBA-GEBIED MIDDEN-BRABANT 157
6.1 Inleiding 157
6.2 Bedrijfstype en arbeidsbezetting 157
6.3 Huidige arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten 159
6.3.1 Aard van de arbeidsbehoefte 159
6.3.2 Arbeidsvoorziening en knelpunten 161
6.3.2.1 Gezinsarbeid 161
6.3.2.2 Vast personeel 162
6.3.2.3 Los personeel 165
6.3.2.4 Gelegenheidsarbeid 171
6.3.2.5 Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening 173
6.3.2.6 Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers 176
6.3.2.7 Werk door derden 177
6.4 Arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten in 1993/1994 179
6.4.1 Ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte 179
6.4.2 Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte 181
6.4.3 Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte 181
6.4.4 Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte 187
6.4.5 Totaalbeeld personeelsbehoefte 189
6.5 Samenvatting 189

7. RBA-GEBIED NOORDOOST-BRABANT 193
7.1 Inleiding 193
7.2 Bedrijfstype en arbeidsbezetting 193
7.3 Huidige arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten 195
7.3.1 Aard van de arbeidsbehoefte 195
7.3.2 Arbeidsvoorziening en knelpunten 197
7.3.2.1 Gezinsarbeid 197
7.3.2.2 Vast personeel 198
7.3.2.3 Los personeel 201
7.3.2.4 Gelegenheidsarbeid 207
7.3.2.5 Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening 210

Blz.

7.3.2.6 Buitenlanders, allochtonen en WGAW-ers 212
7.3.2.7 Werk door derden 213
7.4 Arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten in 1993/1994 216
7.4.1 Ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte 216
7.4.2 Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte 218
7.4.3 Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte 218
7.4.4 Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte 224
7.4.5 Totaalbeeld personeelsbehoefte 226
7.5 Samenvatting 226

8. RBA-GEBIED ZUIDOOST-BRABANT 231
8.1 Inleiding 231
8.2 Bedrijfstype en arbeidsbezetting 231
8.3 Huidige arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten 233
8.3.1 Aard van de arbeidsbehoefte 233
8.3.2 Arbeidsvoorziening en knelpunten 235
8.3.2.1 Gezinsarbeid 235
8.3.2.2 Vast personeel 236
8.3.2.3 Los personeel 240
8.3.2.4 Gelegenheidsarbeid 245
8.3.2.5 Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening 248
8.3.2.6 Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers 251
8.3.2.7 Werk door derden 252
8.4 Arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten in 1993/1994 254
8.4.1 Ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte 254
8.4.2 Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte 256
8.4.3 Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte 257
8.4.4 Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte 262
8.4.5 Totaalbeeld personeelsbehoefte 264
8.5 Samenvatting 265

LITERATUUR 269

BIJLAGEN 271
1 Begrippen 271
2 Methodische verantwoording 274
3 t/m 8 Arbeidsfilm gewerkte dagen 277

WOORD VOORAF

Naar de arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Noord-Brabant 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 gelegenheidswerk 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 de Gewestelijke Raad van het Landbouwschap in Noord-Brabant, mede namens de samenwerkende organisaties van ondernemers (NCB, ZLM en CBTB) en werknemers (Voedingsbond FNV, Industrie- en Voedingsbond CNV) alsmede de vijf Regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening in Noord-Brabant aan het Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO) verzocht een onderzoek uit te voeren. 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 Noord-Brabant. Op basis hiervan kan een bijdrage worden verleend aan het reduceren van toekomstige knelpunten, die momenteel op de arbeidsmarkt worden gesignaleerd.

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

Mr.ing. M.C.P.M. de Klein	(voorzitter), namens NCB, ZLM en CBTB;
Ing. J.W.M. Elshof	(secretaris), Gewestelijke Raad van het Landbouwschap;
W. Banning	namens Voedingsbond FNV, Industrie- en Voedingsbond CNV;
Ing. A.J.M. Kemps	Tuinbouwvakorganisatie NCB;
Drs. A.G. Joosten	CLO-bureau Arbeidsvoorziening;
Drs. C. D'havé	projectmedewerkster arbeidsvoorziening Landbouwschap;
Drs. G. van Mil	namens de Arbeidsvoorzieningsorganisaties.

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 met medewerking van ing. J.M. van den Hoek van de afdeling Structuuronderzoek. De gegevens zijn verzameld onder leiding van P.N. Bouwman en E.A.J. Zwambag en verwerkt door O.D. Visser-Kolhoe.

De directeur,

Den Haag, oktober 1993

L.C. Zachariasse

SAMENVATTING

Doel van het onderzoek

Doel van het onderzoek is het verschaffen van informatie over de huidige (1992) en op korte termijn (1993/1994) te verwachten arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw en daarin optredende knelpunten. Deze informatie heeft betrekking op de provincie Noord-Brabant als geheel (hoofdstuk 2) en op de vijf afzonderlijke RBA-gebieden (hoofdstuk 4 t/m 8).

Uitvoering van het onderzoek

Het onderzoek heeft betrekking op land- en tuinbouwbedrijven (exclusief rustende agrariërs) met een minimale bedrijfsgrootte van 20 nge 1) en omvat alle voorkomende bedrijfstypen. Het betreft in totaal 14.690 bedrijven.

De gegevens zijn verzameld door middel van een telefonische enquête in de periode half november 1992 tot half januari 1993. Door het toepassen van weging gelden de resultaten voor de totale populatie land- en tuinbouwbedrijven per RBA-gebied en voor de provincie Noord-Brabant.

Fluctuerende arbeidsbehoefte

Er kan een onderscheid worden gemaakt in een jaarrond arbeidsbehoefte, een seizoenmatige arbeidsbehoefte en een arbeidsbehoefte in piekperioden. Op de meeste bedrijven fluctueert de arbeidsbehoefte over het jaar heen nogal. De piekmaanden in de Brabantse land- en tuinbouw vallen in de periode april t/m oktober. Er bestaan echter grote verschillen tussen de bedrijfstypen. In de rundveehouderij ligt de piek in het voorjaar (zaaien mais, ruwvoerwinning) en najaar (maisoogst). In de intensieve veehouderij en champignonteelt is de drukte door de dagelijkse of regelmatig terugkerende werkzaamheden tamelijk gelijkmatig over het jaar verdeeld. Op de akkerbouw-/gemengde bedrijven zorgt vooral het najaar voor veel drukte (oogst van aardappelen, bieten, graan). In de boomkwekerij komen twee arbeidspieken voor, namelijk in het voorjaar (planten, stokken) en najaar (rooien). In de opengrondstuinbouw valt de topdrukte in mei t/m

---

1) Groter dan 20 nge is circa 70 sbe. Er zijn in totaal 6.880 bedrijven kleiner dan 20 nge. Deze bedrijven zijn - in overleg met de Begeleidingscommissie - niet nader onderzocht. Volgens gegevens van de landbouwtelling zijn het bedrijven met vrijwel alleen gezinsarbeid. Het betreft overwegend bedrijven van deeltijdagrariërs.

augustus (veldwerk, gewasverzorging, oogst). De glastuinbouw geeft veel drukte vanaf april t/m augustus met een top in mei (bloementeelt).

Arbeidsvoorziening

In de jaarrond arbeidsbehoefte in de land- en tuinbouw wordt in sterke mate voorzien vanuit het gezin door full-time werkende bedrijfshoofden en voor een niet onbelangrijk deel door echtgenotes en kinderen. Op een aantal bedrijven werkt tevens vast personeel: vooral op grote bedrijven en naar bedrijfstype het meest in de glastuinbouw en champignonteelt.

Schommelingen in de arbeidsbehoefte in de land- en tuinbouw worden op verschillende manieren opgevangen. Op de meeste bedrijven wordt in eerste instantie een beroep gedaan op het gezin (part-time werkende echtgenotes en kinderen). Op een derde van de bedrijven schakelt men los personeel en/of gelegenheidswerkers in. Verder maakt men op veel bedrijven gebruik van de machinaal loonwerker. Een deel van de seizoenmatige drukte wordt ondervangen door handmatig loonwerk en de bedrijfsverzorgingsdienst.

Arbeidsbezetting in 1992

Op 9.250 van de 14.690 Brabantse land- en tuinbouwbedrijven werkten in 1992 uitsluitend gezinsarbeidskrachten. Op 735 bedrijven schakelde men daarnaast uitsluitend vast personeel in en op 1.135 bedrijven vast en tijdelijk personeel (los personeel, gelegenheidswerkers). Verder hebben 3.565 bedrijven in de drukke perioden (seizoen, pieken) een beroep gedaan op uitsluitend tijdelijk personeel: bij de verschillende typen binnen de tuinbouw meer dan in de akkerbouw, rundvee- en intensieve veehouderij.

De meeste agrariërs (12.540 van de 14.690) schakelen in de drukke tijd en/of voor bepaalde werkzaamheden de loonwerker in. Sommigen (810) maken gebruik van handmatig loonwerk. Ook doet men wel een beroep op de bedrijfsverzorgingsdienst.

Arbeidsvolume in 1992

Het arbeidsvolume voor vast personeel op de Brabantse land- en tuinbouwbedrijven bedroeg in 1992 in totaal 984.000 gewerkte dagen. Voor los personeel en gelegenheidsarbeid was dit respectievelijk 191.590 en 254.470 dagen. Voor machinaal loonwerk gaat het om 87.360 dagen en bij handmatig loonwerk om 49.500 dagen.

Het arbeidsvolume van vast personeel is over het jaar heen gezien gelijkmatig verdeeld. Ten aanzien van alle andere categorieën is echter sprake van een wisselend beeld door het jaar heen. Los personeel wordt vooral ingeschakeld in de periode april t/m november. De top van het arbeidsvolume valt in mei en juni (circa 24.000 dagen per maand). In april en van juli t/m november ligt dit volume op een enigszins lager niveau (tussen

15.370 en 19.270 dagen per maand). In januari is het arbeidsvolume van los personeel het laagst (7.620 dagen).

Het arbeidsvolume van gelegenheidswerkers laat een piek zien in de maanden juni t/m augustus (tussen 46.400 en 61.850 dagen per maand) en is nog vrij aanzienlijk in mei, september en oktober (resp. 32.450, 23.200 en 18.265 dagen per maand). In de overige maanden is gelegenheidswerk beduidend geringer (tussen 1.600 in januari en 8.170 dagen in april).

Machinaal loonwerk ten behoeve van de land- en tuinbouw is het omvangrijkst in de periode april/mei (ruwvoerwinning) en september/oktober (maisoogst) (tussen 10.970 en 13.220 dagen per maand). December t/m februari zijn de rustigste maanden.

Handmatig loonwerk speelt verhoudingsgewijs het meest in de glas- en opengrondstuinbouw (resp. 26.030 en 12.550 dagen) en nauwelijks bij de andere bedrijfstypen. Behalve in de wintermaanden is deze arbeidsinbreng op de land- en tuinbouwbedrijven tamelijk gelijkmatig over het jaar verdeeld.

Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening in 1992

De arbeidsbehoefte wordt naast de ondernemer en zijn gezin ingevuld door vast personeel, los personeel en gelegenheidswerkers. Daarover is voor 1992 een "arbeidsfilm" per maand gemaakt. De film van dit arbeidsvolume is vooral aan het begin van het jaar tamelijk constant. Vanaf mei stijgt het arbeidsvolume tot een top in juli en daalt daarna weer. De veranderingen in de arbeidsfilm worden overwegend veroorzaakt door de inzet van gelegenheidsarbeid. Deze inzet is hoog van juni t/m augustus en nog vrij aanzienlijk in mei, september en oktober.

De arbeidsfilm verschilt per bedrijfstype. Over het jaar heen is deze het meest gelijkmatig verdeeld in de intensieve veehouderij en champignonteelt. Daar is ook het minst sprake van piekmaanden.

De arbeidsfilm in de opengrondstuinbouw lijkt veel op die in de glastuinbouw en is het hoogst in de zomermaanden. In de glastuinbouw is vooral mei als piekmaand getypeerd en wordt behalve door vast personeel in belangrijke mate ingevuld door los personeel en gelegenheidsarbeid. De drukte in juni t/m augustus wordt overwegend opgevangen door het aantrekken van gelegenheidswerkers. Samen met los personeel is het arbeidsvolume in deze maanden ongeveer even groot als van vast personeel. In de opengrondstuinbouw is het arbeidsvolume van tijdelijk personeel (vooral gelegenheidswerkers) van mei t/m augustus daarentegen enkele malen groter dan van vast personeel.

De piekperioden in de rundveehouderij (april en mei) en op de akkerbouw-/gemengde bedrijven (augustus t/m oktober) worden mede opgelost met behulp van machinaal loonwerk.

Kenmerken van vast personeel, los personeel en gelegenheidswerkers

De 5.465 vaste arbeidskrachten zijn als volgt te typeren:
- ruim drie vierde is full-time werkzaam;
- ruim twee derde is jonger dan dertig jaar;
- ongeveer twee derde is man;
- amper de helft heeft agrarisch onderwijs gevolgd.

Van de 5.495 losse arbeidskrachten
- heeft ongeveer twee derde een dienstverband van korter dan drie maanden;
- is bijna zestig procent jonger dan 23 jaar;
- bestaat twee derde uit mannen;
- heeft bijna de helft agrarisch onderwijs gevolgd.

Van de 23.940 gelegenheidswerkers bestaat het merendeel uit scholieren en studenten. Verder gaat het om huisvrouwen en ouderen.

Werven van personeel in 1992

Het werven van vast personeel bij vervanging en uitbreiding is in 1992 in het algemeen langs informele weg verlopen. Soms heeft men het arbeidsbureau ingeschakeld.

Bij het los personeel gaat het vrij vaak om een vaste kern van dezelfde personen. Voor zover men heeft geworven, is dit bijna altijd langs informele weg verlopen.

Veel gelegenheidswerkers hebben zich in 1992 zelf op de land- en tuinbouwbedrijven aangeboden. De werving verliep voor zover nodig uitsluitend via informele weg.

Gevolgd en gewenst opleidingsniveau

Bij het vast personeel is volgens een vierde van de bedrijfshoofden sprake van een discrepantie tussen de gevolgde en gewenste opleiding. In het algemeen vindt men lager of middelbaar agrarisch onderwijs gewenst. In de boomkwekerij pleiten sommigen voor een specifiek op deze bedrijfstak gerichte opleiding.

Ten aanzien van het los personeel is drie vierde van de bedrijfshoofden van mening dat geen bepaalde opleiding nodig is. Veel werk is routinematig en wordt voor een deel part-time uitgevoerd. Er zijn nauwelijks discrepanties tussen het feitelijke en gewenste opleidingsniveau geconstateerd.

Bij gelegenheidsarbeid is het meeste werk handmatig en ongeschoold en betreft overwegend de oogst. Bijna alle bedrijfshoofden hebben aangegeven dat voor gelegenheidsarbeid geen bepaalde opleiding nodig is.

Buitenlanders

In 1992 werkte in de Brabantse land- en tuinbouw een beperkt aantal niet in Nederland, maar binnen of buiten de EG woonachtig personeel. Het betreft 170 losse arbeidskrachten (3% van het totaal) op 95 bedrijven en 960 gelegenheidswerkers (4%) op 225 bedrijven.

Allochtonen

Van allochtone afkomst zijn 205 vaste arbeidskrachten (4% van het totaal) op in totaal 95 Brabantse land- en tuinbouwbedrijven (5% van alle bedrijven met vast personeel). Ongeveer de helft van hen werkt op bedrijven met minder dan 10 vaste personeelsleden en ruim de helft op bedrijven met 10 tot 35 vaste personeelsleden. Een tiende komt voor op - een overigens betrekkelijk gering aantal - bedrijven met 35 of meer personeelsleden.

Bij het los personeel gaat het om 425 allochtonen (10%) op 130 bedrijven (5%). Ten aanzien van gelegenheidsarbeid is sprake van 2.550 allochtonen (11%) op 195 bedrijven (7%). In beide gevallen is mogelijk sprake van dubbeltellingen, omdat men soms maar kort op een bedrijf heeft gewerkt.

Allochtoon vast en los personeel komt vrijwel uitsluitend voor op grote tuinbouwbedrijven. Allochtone gelegenheidswerkers worden ook bij andere bedrijfstypen ingeschakeld.

Gehandicapt personeel

Gehandicapte werknemers (WAGW) komen voor op 115 land- en tuinbouwbedrijven met in totaal 145 personen.

Knelpunten in de personeelsvoorziening in 1992

In 1992 hebben in totaal ongeveer 700 Brabantse agrariërs (13% van de bedrijven met vast en/of tijdelijk personeel) problemen bij de personeelsvoorziening ondervonden. Daarvan hebben er 215 niet of maar ten dele het benodigde vast personeel kunnen krijgen. Dit betrof in belangrijke mate de tuinbouw (120 bedrijven). Met betrekking tot los personeel zijn 250 agrariërs - verdeeld over de verschillende bedrijfstypen - daarin niet geslaagd. Verder kon men op 330 (meestal tuinbouw-) bedrijven niet de gelegenheidswerkers krijgen waaraan men behoefte had.

Tendens arbeidsbehoefte in 1993/1994

Als gevolg van economische omstandigheden, beleidsmaatregelen en marktontwikkelingen zal de Brabantse land- en tuinbouw de eerstkomende jaren aanzienlijk veranderen. Tegen deze achtergrond is de arbeidsbehoefte in 1993/1994 ten opzichte van 1992 als volgt door de bedrijfshoofden getypeerd:

- gelijkblijvende arbeidsbehoefte op 11.090 bedrijven (76%);

- grotere arbeidsbehoefte op 1.375 bedrijven (9%);
- kleinere arbeidsbehoefte op 1.505 bedrijven (10%);
- geen idee over toekomstige ontwikkelingen op 720 bedrijven (5%).

Gelijkblijvende arbeidsbehoefte

Op 11.090 land- en tuinbouwbedrijven (20 nge of groter) blijft de arbeidsbehoefte in de periode 1993/1994 gelijk aan die in 1992. Op bijna twee derde daarvan is alleen sprake van gezinsarbeid en op ruim een derde van zowel gezins- als niet-gezinsarbeid. Op het merendeel van al deze bedrijven blijft de arbeidsbezetting ongewijzigd. Soms treedt enige verschuiving op in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling, namelijk als een opvolger (meer) gaat meewerken en het bedrijfshoofd het kalmer aan doet. Ook komt het voor dat een opvolger de plaats gaat innemen van een vaste of een of meer losse arbeidskrachten.

Grotere arbeidsbehoefte

Op 1.375 Brabantse land- en tuinbouwbedrijven (20 nge of groter) verwacht men in 1993/1994 een grotere arbeidsbehoefte. Als redenen noemt men areaalsuitbreiding of bedrijfsvergroting. Ook geeft men aan te willen intensiveren of om te schakelen naar andere teelten of nieuwe produkten.

Sommigen verwachten meer werk door het toepassen van minder gewasbeschermingsmiddelen, het meer handmatig uitvoeren van onkruidbestrijding of door het spuitwerk niet meer uit te besteden maar zelf te gaan uitvoeren. Van deze 1.375 bedrijven denkt men op 450 meestal kleine en soms middelgrote bedrijven de grotere arbeidsbehoefte in gezinsverband te kunnen en soms uit financiele noodzaak te moeten opvangen. In het algemeen komt op deze bedrijven alleen gezinsarbeid voor. Het bedrijfshoofd en/of de meewerkende echtgenote gaan dan noodgedwongen langere werkdagen maken en men gaat (nog meer) een beroep doen op de kinderen. Op 925 van de 1.375 bedrijven wil men meer vast en/of tijdelijk personeel aantrekken.

Behoefte aan meer vast personeel

In 1993/1994 is er op 430 overwegend grotere bedrijven behoefte aan 645 nieuwe vaste arbeidskrachten als gevolg van areaals- of bedrijfsvergroting, het telen van andere produkten e.d.. Daarvan hebben er 140 betrekking op de glastuinbouw, 175 op de champignonteelt en 100 op de intensieve veehouderij. Als gewenst opleidingsniveau voor deze 645 nieuwe vaste arbeidskrachten noemt ruim twee derde agrarisch onderwijs.

Tabel 1 Extra gevraagd aantal niet-gezinsarbeidskrachten in de periode 1993/1994 op bedrijven met een toenemende vraag naar personeel

Bedrijfstype	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidswerkers
Rundveehouderij	65	185	300
Intensieve veehouderij	100	225	185
Akkerbouw/gem. bedr.	40	155	165
Boomkwekerij/fruit	80	100	175
Opengrondstuinbouw	45	110	180
Glastuinbouw	140	150	185
Champignonteelt	175	50	20
Noord-Brabant	645	975	1210

Sommigen denken aan een technische opleiding of specifiek cursusonderwijs (boomkwekerij). Soms is men van mening dat geen bepaalde opleiding nodig is, maar legt men de nadruk op motivatie en sociale vaardigheden.

Men denkt dit nieuwe vast personeel veelal via informele kanalen te kunnen werven. Ook noemt men wel het plaatsen van advertenties en in mindere mate inschakeling van een arbeidsbureau.

Op 215 van de 430 bedrijven verwacht men echter wervingsproblemen met name in de tuinbouw. Voor een deel zijn het dezelfde bedrijven die ook in 1992 niet aan vast personeel hebben kunnen komen.

Ook meer los personeel nodig

In 1993/1994 is er op 700 grote (vooral in de tuinbouw) en deels middelgrote bedrijven (bij alle bedrijfstypen) behoefte aan 975 extra losse arbeidskrachten (tabel 1). Als gewenst opleidingsniveau voor dit nieuwe los personeel noemt de helft van de bedrijfshoofden lager of middelbaar agrarisch onderwijs. Bijna veertig procent vindt dat er geen bepaalde opleiding voor hen nodig is, maar benadrukt meer het gemotiveerd zijn en het goed in een team passen.

Men is van mening meestal via informele kanalen aan los personeel te kunnen komen. Sommigen denken aan het plaatsen van advertenties en in mindere mate aan het inschakelen van een arbeidsbureau. Op 270 van de 700 bedrijven verwacht men vooral in de glas- en opengrondstuinbouw problemen bij het werven.

Meer gelegenheidswerkers gevraagd

In 1993/1994 is er op 520 bedrijven (bij alle bedrijfstypen) behoefte aan 1.210 gelegenheidswerkers meer (tabel 1). Het werven verloopt geheel via informele kanalen. Op 220 meestal opengronds- en glastuinbouwbedrijven verwacht men wervingsproblemen.

Afname arbeidsbehoefte

Op 1.505 bedrijven (20 nge of groter) verwacht men dat de arbeidsbehoefte in 1993/1994 ten opzichte van 1992 afneemt. Als redenen noemt men bedrijfsverkleining of opheffing van het bedrijf, minder vee of geen vee meer, gemakkelijker teelten, extensivering en grotere mechanisatie. Voor een aantal agrariërs zijn de lage prijzen in 1992 een reden om de behoefte aan niet-gezinsarbeid tijdelijk te verlagen. De verwachte afname heeft betrekking op in totaal 125 vaste personeelsleden, 175 losse arbeidskrachten en 335 gelegenheidswerkers (tabel 2).

Tabel 2 Minder gevraagd aantal niet-gezinsarbeidskrachten in de periode 1993/1994 op bedrijven met een afnemende vraag naar personeel

Bedrijfstype	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidswerkers
Rundveehouderij	15	5	25
Intensieve veehouderij	20	-	10
Akkerbouw/gem. bedr.	15	25	25
Boomkwekerij/fruit	5	-	-
Opengrondstuinbouw	5	60	70
Glastuinbouw	15	45	160
Champignonteelt	50	40	45
Noord-Brabant	125	175	335

Agrariërs op zoek naar aanvullende inkomsten

Om uiteenlopende omstandigheden hebben 120 agrariërs (met een bedrijf van 20 nge of groter) aangegeven in 1993/1994 op zoek te gaan naar aanvullende inkomsten. Men denkt aan werk in de sfeer van agrarische dienstverlening en soms aan werk in de industrie of bouwnijverheid. De voorkeur gaat bijna altijd uit naar een baan in loondienst.

De meesten hebben een agrarische opleiding gevolgd welke volgens henzelf voldoende aansluit op het gewenste nieuwe werk.

Momenteel hebben 2.300 Brabantse bedrijfshoofden (met een bedrijf van 20 nge of groter) aanvullende inkomsten.

Totaalbeeld personeelsbehoefte in 1993/1994

Tegenover een toename van de vraag naar personeel in 1993/1994 staat een kleinere afname van personeel. Een deel van deze laatste groep zal naar verwachting als aanbieder op de arbeidsmarkt komen. Dat is eveneens het geval bij een aantal bedrijfshoofden met plannen voor betaald werk buiten het eigen bedrijf. Maar ook dan blijft de vraag naar personeel nog beduidend groter dan het beschikbaar komende aanbod. Hiermee worden de in 1992 gesignaleerde knelpunten bij de personeelsvoorziening in 1993/1994 groter.

Per RBA-gebied verschillen en overeenkomsten

Voorgaande onderwerpen zijn in alle vijf RBA-gebieden in Noord-Brabant onderzocht 1). Er zijn zowel verschillen als overeenkomsten. De verschillen hangen onder meer samen met de diversiteit aan bedrijfstypen, het aantal bedrijven per bedrijfstype, de uiteenlopende omvang van de bedrijven, het teelt- en produktieplan. Deze factoren leiden er toe dat zowel in 1992 als voor de periode 1993/1994 sprake is van een uiteenlopend beeld van de arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening op de Brabantse land- en tuinbouwbedrijven. Verschillen zijn er ook wat betreft recente en te verwachten knelpunten in de arbeidsvoorziening.

De overeenkomsten hebben onder meer betrekking op kenmerken van de diverse categorieën vreemd personeel zoals leeftijd, geslacht, gevolgde en gewenste opleiding, wervingskanalen, het inschakelen van machinaal of handmatig loonwerk.

---

1) Voor een uitgebreide samenvatting wordt verwezen naar de hoofdstukken 4 t/m 8.

DEEL 1: ALGEMEEN

1. DOEL, OPZET EN UITVOERING VAN HET ONDERZOEK

1.1 Aanleiding en doel van het onderzoek

Binnen het arbeidsmarktbeleid neemt de arbeidsvoorziening een belangrijke plaats in. Doel van het beleid is het bij elkaar brengen van de vraag naar arbeid en het aanbod op de arbeidsmarkt en eventuele problemen op te lossen. Per 1 januari 1991 is de Arbeidsvoorzieningswet in werking getreden. Deze wet kent naast een Centraal Bestuur voor de Arbeidsvoorziening (CBA) 28 Regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening (RBA). De provincie Noord-Brabant heeft vijf RBA's: Westelijk Noord-Brabant, regio Breda en omstreken, Midden-Brabant, Noordoost-Brabant en Zuidoost-Brabant (figuur 1.1).

De werkgelegenheid in de land- en tuinbouw vormt een belangrijk onderdeel van de totale werkgelegenheid in Noord-Brabant. Volgens de CBS-landbouwtelling waren er in 1991 ruim 49.000 gezins- en niet-gezinsarbeidskrachten werkzaam op ruim 21.600 land- en tuinbouwbedrijven. In samenhang hiermee is sprake van een aanzienlijke werkgelegenheid in de sfeer van toelevering, verwerking, afzet en dienstverlening.

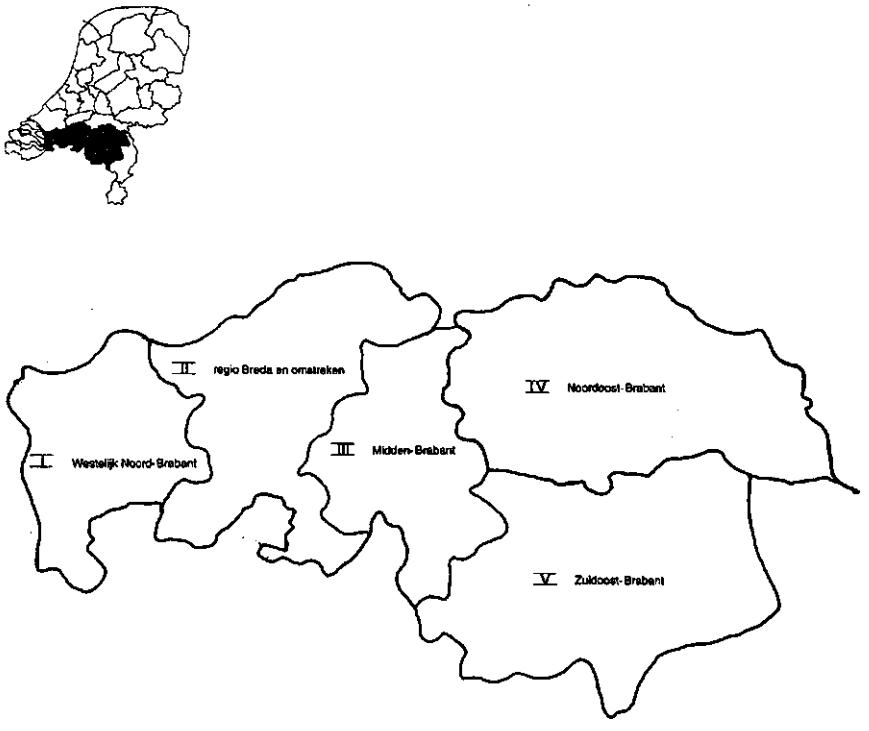
Naar de arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Noord-Brabant is weinig systematisch onderzoek verricht. Tot nu toe bieden alleen de resultaten van de jaarlijkse landbouwtelling enig kwantitatief inzicht in de gezinsarbeid en het vaste personeelsbestand op agrarische bedrijven. De landbouwtelling zegt echter vrijwel niets over seizoens- en gelegenheidswerk op deze bedrijven.

Om meer over de huidige en toekomstige werkgelegenheidssituatie in de land- en tuinbouw in Noord-Brabant te weten te komen, hebben de in Noord-Brabant werkzame landbouworganisaties (NCB, ZLM en CBTB), de werknemersorganisaties (Voedingsbond FNV, Industrie- en Voedingsbond CNV), de Gewestelijke Raad van het Landbouwschap en de vijf Regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening in deze provincie om een specifiek onderzoek gevraagd.

Het doel van dit onderzoek is per RBA-gebied inzicht te verschaffen in de huidige en op korte termijn te verwachten:

a. jaarrond arbeidsbehoefte en de arbeidsbehoefte in piekperioden;
b. wijze waarop agrarische bedrijfshoofden in hun arbeidsbehoefte voorzien;
c. knelpunten die men signaleert zowel wat betreft de kwantiteit als de kwaliteit van de arbeid.

Deze informatie kan worden gebruikt voor het ontwikkelen van een arbeidsvoorzieningsbeleid in de Brabantse land- en tuinbouw en in de verschillende RBA's in deze provincie. De resultaten van het onderzoek zullen er naar verwachting toe bijdragen dat in de toekomst knelpunten, die daar momenteel op de arbeidsmarkt worden gesignaleerd, gereduceerd kunnen worden.



Figuur 1.1 RBA-gebieden

1.2 Begrippen

In dit rapport staan de volgende begrippen 1) centraal:

Arbeidsbehoefte

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

Arbeidsvoorziening

Onder arbeidsvoorziening wordt verstaan de wijze waarop agrariërs de arbeidsbehoefte op hun bedrijf invullen. In de arbeidsbehoefte kan worden voorzien vanuit het gezin en door het inschakelen van vreemde arbeidskrachten, de loonwerker of de bedrijfsverzorger.

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

- *Los personeel*
  Personeel met een los dienstverband dat voor een bepaalde tijd, een bepaalde periode of een bepaald werk is aangegaan, inclusief personen in de "onderbreking". Onder los personeel vallen ook oproepkrachten, uitzendkrachten, "los-vasten" en stagiaires.

- *Gelegenheidswerkers*
  Ten tijde van de enquête zijn hiertoe gerekend niet-premieplichtige personen die korter dan 22 dagen hebben gewerkt. Over het algemeen zijn het scholieren, studenten, huisvrouwen en ouderen.

- *WAGW-ers*
  Personen werkzaam in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers.

- *Allochtonen*
  Personen afkomstig uit Afrika, Azië of Latijns-Amerika die daar zelf zijn geboren of waar hun ouders zijn geboren, bijvoorbeeld Turken, Marokkanen, Antillianen, Surinamers, Molukkers.

---

1) De overige begrippen zijn omschreven in bijlage 1.

- *Buitenlanders*
  Niet in Nederland maar binnen of buiten de EG woonachtige arbeidskrachten, bijvoorbeeld Polen of Ieren.

1.3 Probleemstelling en onderzoeksvragen

Probleemstelling

De arbeidsbehoefte op land- en tuinbouwbedrijven is altijd grotendeels ingevuld door gezinsarbeidskrachten. In toenemende mate vindt echter een verschuiving plaats van gezins- naar vreemde arbeidskrachten. Dit is vooral een gevolg van een toename van het aantal vreemde arbeidskrachten in de tuinbouw (Landbouw-Economisch Bericht, 1992: 66). Deze sector is het meest arbeidsintensief en laat sinds tientallen jaren een snelle stijging van de produktiviteit zien. Sinds 1990 is de tuinbouw wat betreft de produktiewaarde de grootste agrarische sector. Schaalvergroting leidde er toe dat de beschikbare gezinsarbeid niet meer voldoende was. Het aantal vreemde arbeidskrachten neemt daardoor vooral op de grote bedrijven nog steeds toe.

Behalve een toename van het aantal vreemde arbeidskrachten wordt ook meer een beroep gedaan op de loonwerker en bedrijfsverzorger (Spierings en Van den Hoek, 1989: 20). Door het inschakelen van de loonwerker (met machines) kunnen agrariërs de benodigde arbeid op hun bedrijf flexibel uitbreiden en arbeidspieken opvangen. Ook op de loonwerkbedrijven is er een verschuiving geweest van gezins- naar vreemde arbeidskrachten (Reinhard, 1989: 27). De stijging bij de bedrijfsverzorgingsdiensten wordt waarschijnlijk veroorzaakt door het vaker en meer inschakelen om piekperioden in de arbeid op het bedrijf op te vangen (Landelijk Contactorgaan Bedrijfsverzorging, 1992). De bedrijfsverzorging krijgt op deze manier steeds meer de functie van arbeidspool of -reserve voor de land- en tuinbouwbedrijven.

Het groeiende belang van vreemde arbeidskrachten heeft gevolgen voor de arbeidsvoorziening. De problemen zijn het duidelijkst waarneembaar in de glastuinbouw in het westen van het land. Vanuit de binnenlandse arbeidsmarkt kon te weinig personeel worden aangetrokken. In toenemende mate heeft men in de afgelopen decennia een beroep gedaan op buitenlandse arbeidskrachten met als knelpunt het "illegalenprobleem" (Commissie Personeelsvoorziening Tuinbouw, 1992: 18). Het tekort aan personeel speelde overigens al in de jaren zeventig in de Zuidhollandse glastuinbouw (Van Leeuwen, 1977: 21). Ook in de bloembollensector is sprake van een tekort aan arbeidskrachten (Van der Burgh en Van Santen, 1991: 35).

In Noord-Brabant zijn eveneens signalen bekend over problemen bij de arbeidsvoorziening. Uit een peiling onder glastuinders is gebleken dat ruim een derde problemen heeft ondervonden bij het werven van personeel (Gewestelijke Raad van het Landbouwschap, 1991). Voor de komende jaren verwacht men dat de pro-

blematiek rondom de arbeidsvoorziening zal toenemen. Een ander probleem is de relatief grote uitstroom van mannelijk en vrouwelijk personeel (andere sectoren, gezinsomstandigheden, huwelijk). In welke mate deze en andere knelpunten voor Noord-Brabant als geheel een rol spelen, is niet bekend vanwege de beperkte omvang van het onderzoek (tuinbouw rondom Breda en Asten/Someren).

Het onderhavige onderzoek levert per RBA-gebied representatieve gegevens omtrent de huidige en te verwachten arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in de land- en tuinbouw in Noord-Brabant en daarin optredende knelpunten in kwantitatief en kwalitatief opzicht.

De arbeidsbehoefte op land- en tuinbouwbedrijven bestaat uit een jaarrond component, waarin meestal wordt voorzien door gezinsarbeidskrachten en voor een deel door vreemde arbeidskrachten (vast personeel). Daarnaast is er een jaarlijks terugkerende seizoenmatige arbeidsbehoefte en een arbeidsbehoefte in piekperioden bij verzorgings- maar meer nog bij oogstwerkzaamheden. In deze arbeidsbehoefte kan worden voorzien door tijdelijk meewerkende gezinsleden, losse arbeidskrachten en gelegenheidswerkers. Verder zijn loonwerkbedrijven (machines, handmatig) en bedrijfsverzorgingsdiensten van belang.

In de land- en tuinbouw is met betrekking tot de arbeidsvoorziening sprake van twee ontwikkelingslijnen. Enerzijds kunnen er in bepaalde sectoren gedurende korte of langere tijd maar ook voor een deel van het jaar personeelstekorten zijn. Anderzijds kan er overcapaciteit aanwezig zijn. Op een deel van vooral de kleinere bedrijven lijkt op het eerste gezicht een overschot aan arbeid voor te komen. Het is daarbij de vraag of men deze capaciteit in de omgeving kan benutten. Het merendeel van de bedrijfshoofden is op een zodanige leeftijd dat men elders moeilijk ander werk kan vinden. Anderen kunnen in een zodanige situatie verkeren dat ander werk niet zo gemakkelijk is te combineren met werk op het eigen bedrijf.

De arbeidsbehoefte in de land- en tuinbouw wordt bepaald door een groot aantal directe en indirecte factoren. Deze factoren zijn onder meer de klimatologische omstandigheden, 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 (loonwerk), de bewerking en bewaring van agrarische produkten.

De arbeidsbehoefte is geen jaarlijks constant gegeven, maar wordt in het komende decennium mede beïnvloed door veranderingen in de landbouwproduktie als gevolg van beperkingen in de afzetmogelijkheden, voortgaande produktiviteitsontwikkelingen en verscherping van het milieubeleid. De verwachting is dat door intensivering en verdere schaalvergroting de vraag naar vreemde

arbeidskrachten blijft toenemen. Het is niet bekend hoe groot deze verwachte toename is en evenmin op welke categorie vreemde arbeidskrachten dit betrekking heeft, zoals vast personeel, los personeel, gelegenheidsarbeid, loonwerk (machinaal, handmatig) en bedrijfsverzorging. Veranderingen in de landbouwproduktie kunnen aan de andere kant leiden tot een afname van de arbeidsbehoefte bij een overgang van een deel van de agrariërs naar deeltijdlandbouw of bij bedrijfsbeëindiging.

De probleemstelling kan als volgt worden geformuleerd: De toenemende vraag naar vreemde arbeid veroorzaakt problemen bij de personeelsvoorziening. Daarnaast komt vooral op kleinere bedrijven met weinig toekomstperspectief een overschot aan arbeid voor.

Onderzoeksvragen

Het voorgaande leidt tot de volgende onderzoeksvragen, waarbij rekening wordt gehouden met verschillen per RBA-gebied en naar bedrijfstype.

1. Hoe ziet volgens de betrokken agrariërs de huidige jaarrond arbeidsbehoefte en de arbeidsbehoefte in piekperioden eruit?
2. Op welke wijze voorziet men in deze arbeidsbehoefte?
   - Gezinsarbeid: categorie, duur en periode(n) van werken, soort werk;
   - Vast personeel: aantal, geslacht, leeftijd, feitelijke en gewenste opleiding, soort werk, loonklasse, toename/afname/vervanging;
   - Inschakelen los personeel: per maand: aantal personen, aantal gewerkte dagen, soort werk; totaal aantal personen, geslacht, leeftijd, duur dienstverband, feitelijke en gewenste opleiding, planning en afspraken vooraf;
   - Inschakelen gelegenheidswerkers: per maand: aantal personen, aantal gewerkte dagen, soort werk; totaal aantal personen, opleiding;
   - Inschakelen loonwerker (machines, handmatig): periode, totaal aantal dagen, soort werk;
   - Inschakelen bedrijfsverzorger;
   - Inschakelen andere categorieën personeel;
     - Buitenlanders: aantal;
     - Allochtonen: aard dienstverband, aantal personen;
     - Gehandicapt personeel: aantal personen, soort werk, aantal dagen.
3. Op welke wijze heeft het werven van de diverse categorieën personeel plaatsgevonden? Zijn er knelpunten opgetreden?
4. Wat zijn de verwachtingen van de betrokken agrariërs ten aanzien van de arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in 1993/1994?
   - Verwachte veranderingen in de arbeidsbehoefte door een andere bedrijfsopzet en/of andere teelten of produkten.

- Verwachte veranderingen of verschuivingen in de arbeidsvoorziening wat betreft gezinsarbeid en niet-gezinsarbeid.
- Verwachte knelpunten met betrekking tot de arbeidsvoorziening: categorie, aantal personen, werving, gewenst opleidingsniveau.

1.4 Uitvoering van het onderzoek

Het onderzoek bestaat uit twee onderdelen namelijk deskresearch 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 - de meest recent beschikbare gegevens - is een kwantitatief beeld te geven van enkele kenmerken van de land- en tuinbouwbedrijven (bedrijfstype, omvang, arbeidsbezetting).

De overige gegevens zijn verzameld 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.

Het onderzoek omvat alle bedrijfstypen, die in de vijf Noordbrabantse RBA-gebieden voorkomen (Bijlage 2 Methodische verantwoording).

De veldstudie is als volgt uitgevoerd:

1. Er heeft een afzonderlijk onderzoek plaatsgehad in de RBA-gebieden Westelijk Noord-Brabant, regio Breda en omstreken, Midden-Brabant, Noordoost-Brabant en Zuidoost-Brabant.
2. Per RBA-gebied zijn de volgende bedrijfstypen onderscheiden: akkerbouw/gemengde bedrijven, tuinbouw (opengrondstuinbouw, glastuinbouw, champignonteelt), boomkwekerij/fruitteelt, rundveehouderij en intensieve veehouderij.
3. De steekproef is beperkt tot bedrijfshoofden met een agrarisch bedrijf groter dan 20 nge (circa 70 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 agrariërs met enige niet-agrarische activiteiten en niet-agrariërs met doorgaans slechts enige agrarische activiteiten. Gekozen is voor persoonlijke ondernemingen, omdat het aantal niet-persoonlijke ondernemingen (NV's, BV's, coöperaties, bedrijven van provincie, gemeente of waterschap) per RBA-gebied betrekkelijk klein is en op deze bedrijven vaak sprake is van niet-agrarische activiteiten.
4. Per RBA-gebied en per bedrijfstype is uit het bestand van álle in 1991 volgens de Landbouwwet geregistreerde agrariers met een bedrijf van 20 nge of meer een aselecte steekproef getrokken van 50 bedrijfshoofden. Daarnaast is enige reserve voor non-response aangehouden. In geval van non-

response zijn "overeenkomstige" agrariërs uit de directe omgeving benaderd op grond van kenmerken (afgeleid uit gegevens van de landbouwtelling) zoals bedrijfstype, bedrijfsomvang, leeftijd bedrijfshoofd e.d..
De netto-response bedroeg uiteindelijk volgens de planning 1.150 geënquêteerden in de vijf RBA-gebieden (tabel 1.1).

Tabel 1.1 Aantal land- en tuinbouwbedrijven (20 nge of groter) in de steekproef en de populatie per RBA-gebied

RBA-gebied	Aantal bedr.	Netto-steekproef	Bedrijfstypen
Westelijk Noord-Brabant	1400	200	Akkerbouw, tuinbouw, boomkwekerij/fruit, veehouderij
Breda en omstreken	2740	250	Akkerbouw/gemengde bedrijven, tuinbouw, boomkwekerij/fruit, rundveehouderij, intensieve veehouderij
Midden-Brabant	1900	200	Akkerbouw/gemengde bedrijven, tuinbouw, rundveehouderij, intensieve veehouderij
Noordoost-Brabant	4750	250	Akkerbouw/gemengde bedrijven, tuinbouw, boomkwekerij/fruit, rundveehouderij, intensieve veehouderij
Zuidoost-Brabant	3900	250	Akkerbouw/gemengde bedrijven, tuinbouw, boomkwekerij/fruit, rundveehouderij, intensieve veehouderij

Van de netto-response van 1.150 agrariërs is twaalf procent vervangen vanwege non-response. Gebleken is dat zeven procent niet wilde meewerken (weigering, geen interesse, enquêtemoe, zag nut niet in). Dit speelde vooral op kleinere bedrijven. Een andere reden van non-response was dat het bedrijf inmiddels was beëindigd of overgegaan in andere handen (3%). Dit heeft te maken met het feit dat de steekproef is getrokken uit de landbouwtelling van mei 1991. Overige redenen (2%) waren onbereikbaarheid van de betreffende agrariërs (geen of geheim telefoonnummer) of administratieve redenen (verhuisd, bedrijf overgedragen e.d.). Doordat de non-response is vervangen door vergelijkbare bedrijven met dezelfde kenmerken vertoont de uiteindelijke net-

to-response betrekkelijk geringe afwijkingen ten opzichte van de totale populatie. De netto-response is door het toepassen van wegingsfactoren teruggerekend naar de totale populatie (inclusief niet-persoonlijke ondernemingen). Daarbij is per RBA-gebied rekening gehouden met bedrijfstype en bedrijfsgrootte. De in het rapport vermelde aantallen en procenten zijn als representatief te beschouwen voor de totale populatie van land- en tuinbouwbedrijven (20 nge of groter) per RBA-gebied en voor de provincie Noord-Brabant als geheel (Bijlage 2 Methodische verantwoording).

Na een uitgebreide voorlichtingscampagne in de landbouw- en streekbladen in begin november 1992 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 telefonische enquêtes zijn gehouden in de periode half november 1992 tot half januari 1993.

De opzet en uitvoering van het onderzoek zijn begeleid door vertegenwoordigers van de in Noord-Brabant werkzame landbouworganisaties (werkgevers en werknemers), de Gewestelijke Raad van het Landbouwschap en de Regionale Besturen voor de Arbeidsvoorziening.

1.5 Indeling van het rapport

Het rapport bestaat uit twee delen.

In deel 1 zijn de hoofdstukken 1 t/m 3 opgenomen. In hoofdstuk 1 is ingegaan op het doel, de opzet en uitvoering van het onderzoek. In hoofdstuk 2 is een totaalbeeld voor Noord-Brabant weergegeven van de huidige en op korte termijn te verwachten arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten. Hoofdstuk 3 bevat de conclusies en slotbeschouwing.

In deel 2 is de situatie per RBA-gebied beschreven.

2. ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING NAAR BEDRIJFSTYPE IN NOORD-BRABANT: NU EN IN DE NABIJE TOEKOMST

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de gegevens gepresenteerd over de werkgelegenheidssituatie op de land- en tuinbouwbedrijven in de vijf RBA-gebieden in Noord-Brabant samen. Uitgangspunt is de werkgelegenheid op het eigen agrarische bedrijf (inclusief de verkoop van eigen produkten aan huis). Alle andere activiteiten zijn buiten beschouwing gelaten, zoals de handel in produkten (geen eigen produkten bijvoorbeeld bloemenwinkel), dienstverlening (loonwerk, transport, tuinaanleg) e.d..

Er wordt ingegaan op de huidige situatie wat betreft de arbeidsbehoefte, de arbeidsvoorziening en knelpunten in de vorm van gezinsarbeid, vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid (2.3). Tevens is nagegaan in hoeverre er buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers in de Brabantse land- en tuinbouw werken. In de arbeidsbehoefte kan eveneens worden voorzien door het inschakelen van derden, zoals loonwerker (machinaal, handmatig) of bedrijfsverzorgingsdienst. Als achtergrondinformatie dienen de onderwerpen bedrijfstype, bedrijfsomvang, ondernemingsvorm en arbeidsbezetting (2.2).

Vervolgens worden de voor de periode 1993/1994 volgens de bedrijfshoofden te verwachten veranderingen in de arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening en de te verwachten knelpunten besproken (2.4). Dit betreft zowel de jaarrond als de tijdelijke (seizoenmatig, pieken) arbeidsbehoefte.

2.2 Bedrijfstype en arbeidsbezetting

Bedrijfstype en bedrijfsomvang

De agrarische sector in Noord-Brabant telt momenteel ruim 21.000 bedrijven. Daarvan is twee derde groter dan 20 nge (circa 70 sbe) 1). Het onderzoek heeft betrekking op deze laatste groep bedrijven.

Er is een grote verscheidenheid aan bedrijfstypen (tabel 2.1). Het meest voorkomende bedrijfstype is de rundveehouderij (melkvee, jongvee, mestvee e.d.). Een ander deel van de agrariërs heeft zich gespecialiseerd in de intensieve veehouderij (mestvarkens, fokzeugen, pluimvee, kalveren e.d.).

---

1) Bijlage 1. Begrippen.

*Tabel 2.1 Percentage bedrijven *) naar bedrijftype en bedrijfsomvang*

Bedrijfstype	20-40 nge	40-70 nge	70-100 nge	100 nge en meer	Totaal
Rundveehouderij	19	46	24	11	100 (7050)
Intensieve veeh.	27	40	18	15	100 (3450)
Akkerbouw/gem.bedr.	29	35	20	16	100 (1650)
Boomkwekerij/fruit	37	32	14	17	100 (650)
Opengrondstuinbouw	45	36	7	12	100 (760)
Glastuinbouw	9	25	19	47	100 (750)
Champignonteelt	15	44	26	15	100 (380)
Noord-Brabant	24	41	21	15	100 (14690)

*) 20 nge of meer.
Bron: CBS-landbouwtelling, LEI-DLO-bewerking.

In Noord-Brabant neemt dit bedrijfstype twee vijfde van de nationale produktie voor zijn rekening. Rundvee- en intensieve veehouderij komen vooral voor in de Meijerij, de Peel en de Kempen.

Akkerbouwbedrijven (meestal hakvruchten) treft men overwegend aan op de zeeklei in de Noordwesthoek. Gemengde bedrijven komen verspreid over de provincie voor. Andere belangrijke bedrijfstypen zijn - zeker wat de werkgelegenheid betreft - de glastuinbouw en opengrondstuinbouw (omgeving Breda, Oost-Brabant), de boomkwekerij (vooral Zundert) en de champignonteelt (omgeving Boekel; Ammerzoden, Hedel en Maasdriel welke tot het RBA-gebied Noord-Oost Brabant behoren).

Van de onderzochte Brabantse land- en tuinbouwbedrijven heeft 24 procent een omvang van 20 tot 40 nge, 41 procent van 40 tot 70 nge en 36 procent van 70 nge of meer. Grootschalig is naar verhouding vooral de glastuinbouw en kleinschalig de opengrondstuinbouw (tabel 2.1).

Ondernemingsvorm

Vrijwel alle bedrijven zijn persoonlijke ondernemingen (97%). 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 persoonlijke ondernemingen heeft drie vierde een eenhoofdige en 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) bedraagt 480.

Van de persoonlijke ondernemingen kan 84 procent worden gerekend tot de full-time agrariërs. De anderen (2300) zijn deeltijdagrariër 1). Van hen is het merendeel (1375) overwegend agrariër met enige niet-agrarische activiteiten en een kleiner deel (925) overwegend niet-agrariër met enige agrarische activiteiten.

Arbeidsbezetting

Op bijna twee derde van de bedrijven (20 nge of groter) worden de werkzaamheden uitsluitend door gezinsarbeidskrachten 2) uitgevoerd: in de rundveehouderij, intensieve veehouderij en akkerbouw/gemengde bedrijven naar verhouding meer dan bij de andere bedrijfstypen (tabel 2.2). Verder blijkt dat op 13 procent van de bedrijven behalve gezinsarbeidskrachten ook vast personeel werkt: vooral in glastuinbouw, de champignonteelt en ook wel in de boomkwekerij/fruitteelt. Op bijna een derde van de bedrijven schakelde men in 1992 in de drukke maanden tevens of uitsluitend los personeel en/of gelegenheidswerkers in. Deze wijze van arbeidsvoorziening bij seizoens- en piekdrukte heeft in sterke mate betrekking op de verschillende typen binnen de tuinbouw, namelijk op de helft tot drie vierde van de bedrijven.

*Tabel 2.2 Percentage bedrijven *) naar arbeidsbezetting in 1992*

Bedrijfstype	Gezins-arbeid	Gezins-arbeid + vast perso-neel	Gezins-arbeid + vast + tijd. perso-neel**)	Gezins-arbeid + tijd. perso-neel**)	Totaal
Rundveehouderij	73	2	2	23	100 (7050)
Intensieve veeh.	71	10	2	17	100 (3450)
Akkerb./gem. bedr.	62	5	4	29	100 (1650)
Boomkwekerij/fruit	33	8	24	35	100 (650)
Opengrondstuinbouw	28	2	15	54	100 (760)
Glastuinbouw	19	5	47	29	100 (750)
Champignonteelt	9	33	43	15	100 (380)
Noord-Brabant	63	5	8	24	100 (14690)

*) 20 nge en meer; **) Los personeel en/of gelegenheidsarbeid.
Bron: Enquête.

1) Bijlage 1. Begrippen.
2) Op bedrijven beneden deze omvang gaat het - ongeacht het bedrijfstype - vrijwel alleen om gezinsarbeidskrachten.

2.3 Huidige arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten

2.3.1 Aard van de arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte kan worden onderscheiden in een jaarrond arbeidsbehoefte, een tijdelijke meer seizoenmatige behoefte arbeidsbehoefte en een arbeidsbehoefte tijdens piekperioden. Of en in welke mate er gedurende het jaar pieken in de arbeidsbehoefte voorkomen, hangt af van het bedrijfstype (figuur 2.1).

Op veel land- en tuinbouwbedrijven (70%) schommelt de arbeidsbehoefte over het jaar heen gezien nogal. Gedurende een of meer maanden is er sprake van pieken. Bij de meeste bedrijfstypen is er in de winter minder werk dan in de zomer.

Op ruim een op de vier bedrijven heeft men aangegeven dat er geen specifiek drukke maanden (pieken) zijn. Op deze bedrijven is sprake van een tamelijk gelijkmatige arbeidsbehoefte vanwege vaak dagelijks terugkerende werkzaamheden, zoals melken en dierverzorging in de veehouderij, gewasverzorging in de tuinbouw (afhankelijk van de teelt) en de oogst in de champignon- en witlofteelt.

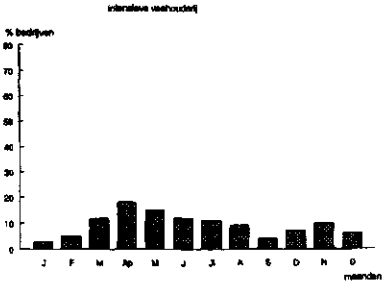
In de rundveehouderij brengt het zaaien van mais en de ruwvoerwinning in april t/m juni nogal wat drukte met zich mee evenals de maisoogst in het najaar. In de intensieve veehouderij is de drukte door de dagelijkse of regelmatig terugkerende werkzaamheden tamelijk gelijkmatig over het jaar verdeeld. Dit geldt ook voor de champignonteelt. In de akkerbouw/gemengde bedrijven zorgt het voorjaar (grondbewerking, veldwerk) maar meer nog het najaar (oogst) voor veel drukte. In de boomkwekerij/fruitteelt komen twee arbeidspieken voor, namelijk in het voorjaar (maart en april) en het najaar (september t/m december). In de opengrondstuinbouw valt de topdrukte in de maanden mei t/m augustus bij het veldwerk, de gewasverzorging en de oogst. De glastuinbouw geeft veel drukte vanaf april t/m augustus met een top in mei (bloementeelt).

Op welke manier in de arbeidsbehoefte wordt voorzien, komt in de volgende paragrafen aan de orde.

2.3.2 Arbeidsvoorziening en knelpunten

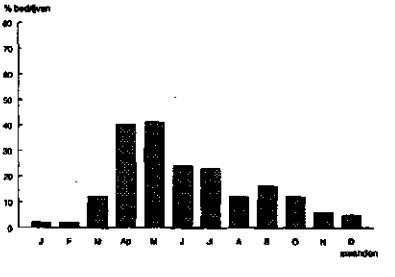
2.3.2.1 Gezinsarbeid

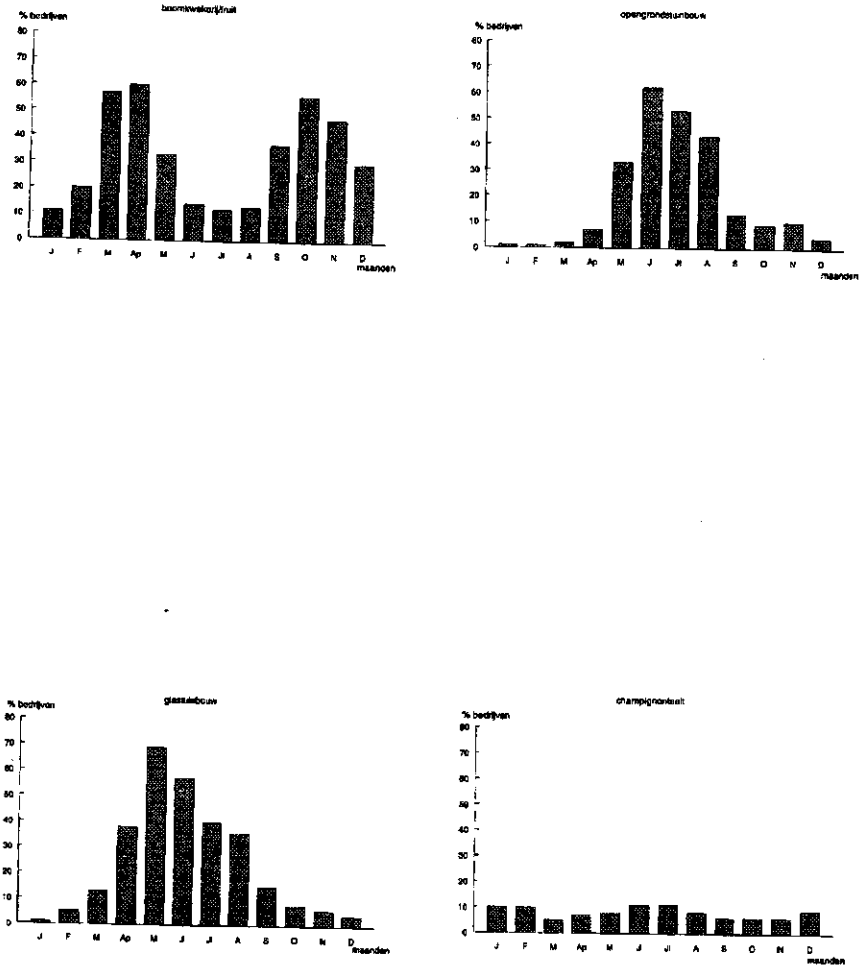
De belangrijkste bron van arbeid op de land- en tuinbouwbedrijven zijn de gezinsarbeidskrachten. Voor een deel bestaat deze behoefte uit een jaarrond component. Meestal werken de bedrijfshoofden en voor een deel ook de gezinsleden het gehele jaar door op het bedrijf. Een ander deel van de arbeidsbehoefte heeft meer een tijdelijk karakter, waarbij veel gezinsleden eveneens een aanzienlijke bijdrage leveren. Vaak wordt dan voor korte tijd een beroep op hen gedaan om de seizoensdrukte en/of pieken in het werk op te vangen.


% bedrijven
J F M Ap M J J A S O N D
maanden


% bedrijven
J F M Ap M J J A S O N D
maanden


% bedrijven
J F M Ap M J J A S O N D
maanden


% bedrijven
J F M Ap M J J A S O N D
maanden



Figuur 2.1 Percentage bedrijven naar piekmaanden in de arbeidsbehoefte in 1992

In de enquête is nagegaan wie er en in welke mate vanuit het gezin op de land- en tuinbouwbedrijven hebben meegewerkt. In 1992 waren in totaal 31.805 gezinsarbeidskrachten werkzaam op 14.690 bedrijven (20 nge of groter). Dit aantal bestaat uit 16.850 bedijfshoofden, 8.215 echtgenotes, 6.050 kinderen (voornamelijk zoons) en 690 inwonende familieleden (tabel 2.3).

Tabel 2.3 Aantal meewerkende gezins- en familieleden naar bedrijfstype

Bedrijfstype	Bedrijfshoofden	Echtgenotes	Kinderen	Inwonende fam.leden	Totaal
Rundveehouderij	8515	3445	3075	355	15390
Intensieve veeh.	3665	1840	960	105	6570
Akkerb./gem.bedr.	1900	905	700	70	3575
Boomkwekerij/fruit	705	505	365	70	1645
Opengrondstuinbouw	825	605	315	40	1785
Glastuinbouw	845	610	420	30	1905
Champignonteelt	395	305	215	20	935
Noord-Brabant	16850	8215	6050	690	31805

Bij de gezinsarbeidskrachten gaat het meestal om één (op 75% van de bedrijven) vaak full-time werkend bedrijfshoofd. Soms is sprake van meerdere bedrijfshoofden: in de rundveehouderij verhoudingsgewijs het meest.

Op bijna twee derde van alle bedrijven werkt ook de echtgenote in het algemeen part-time mee: vooral tijdens de drukke periode (oogst) en bij werkzaamheden als dierverzorging, gewasverzorging en administratie. In de opengronds- en glastuinbouw en ook wel in de intensieve veehouderij is dit op relatief meer bedrijven het geval dan bij de andere bedrijfstypen. Op ongeveer een derde van alle bedrijven zijn een of meer zoons werkzaam: 65 procent full-time en 35 procent part-time. Voor zover er dochters meewerken (op 3% van de bedrijven) is dit meestal part-time in de drukke tijd. Dit geldt ook voor meewerkende inwonende familieleden (4%).

2.3.2.2 Vast personeel

Aantal

Wanneer er het hele jaar door een redelijk constante arbeidsbehoefte bestaat, kan daarin door vast personeel worden voorzien. Op 13 procent van alle land- en tuinbouwbedrijven (20 nge of groter) had men in 1992 in totaal 5.465 personen in vaste

Tabel 2.4 Aantal bedrijven met vast personeel, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal vaste arbeidskrachten in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met vast personeel	Percentage bedrijven met vast personeel	Aantal vaste arbeidskrachten
Rundveehouderij	310	4	495
Intensieve veeh.	395	12	1035
Akkerb./gemengd bedr.	150	9	235
Boomkwekerij/fruit	205	32	635
Opengrondstuinbouw	130	17	435
Glastuinbouw	390	52	1405
Champignonteelt	290	76	1225
Noord-Brabant	1870	13	5465

dienst 1) (tabel 2.4). Een groot deel daarvan zijn mannen (61%).

Veel vrouwelijk personeel komt voor in de champignonteelt (81% zijn vrouwen) en ook in de opengronds- en glastuinbouw (50% en 43% vrouwen). Van al het vast personeel is het merendeel (81%) full-time werkzaam. De meeste vaste personeelsleden werken in de glastuinbouw, champignonteelt en intensieve veehouderij. Bij deze bedrijfstypen zit 20 à 25 procent van het vaste personeelsbestand. Het kleinste aantal vaste arbeidskrachten werkt op de akkerbouw- en gemengde bedrijven. Het gemiddeld aantal personeelsleden per bedrijf is het hoogst in de champignonteelt, gevolgd door de glastuinbouw, boomkwekerij/fruitteelt en intensieve veehouderij (tabel 2.5). Op de bedrijven met vast personeel werken daar gemiddeld ongeveer vier personen. In de personeelsomvang zit echter wel enige spreiding. Op bijna twee derde van de bedrijven met vast personeel gaat het om één persoon en op bijna een vierde om twee tot vijf personen per bedrijf. Er zijn in totaal 185 bedrijven (10%) met vijf of meer vaste personeelsleden. Op sommige bedrijven komen veel meer vaste personeelsleden voor dan het gemiddelde. Dat is met name het geval in de champignonteelt, de glastuinbouw en de opengrondstuinbouw.

---

1) Op sommige bedrijven is sprake van een combinatie van agrarische en semi- of niet-agrarische activiteiten, zoals loonwerk, tuincentrum, bloemenwinkel, handel in agrarische produkten e.d.. Het vast personeel werkzaam in deze branches is hier buiten beschouwing gebleven.

Tabel 2.5 Procentuele verdeling van bedrijven met vast personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	10 e.m.	Totaal
Rundveehouderij	84	16	-	-	100 (310)
Intensieve veeh.	75	25	-	-	100 (395)
Akkerbouw/gem. bedr.	77	23	-	-	100 (150)
Boomkwekerij/fruit	58	36	6	-	100 (205)
Opengrondstuinbouw	49	36	11	4	100 (130)
Glastuinbouw	42	38	14	6	100 (390)
Champignonteelt	47	29	14	10	100 (290)
Noord-Brabant	62	28	7	3	100 (1870)

Wat is er in het vaste personeelsbestand in 1992 ten opzichte van het jaar daarvoor veranderd? Op bijna driekwart van de bedrijven met vast personeel is er niets veranderd. Op 18 procent heeft men het personeel uitgebreid of vervangen (andere baan, pensioen) met meestal één persoon per bedrijf; in de glastuinbouw naar verhouding wat meer dan bij de andere bedrijfstypen. Op negen procent (vooral in de akkerbouw en ook wel op de gemengde bedrijven) vond inkrimping met doorgaans één vaste arbeidskracht plaats.

Op welke manier heeft men in 1992 nieuw vast personeel geworven? Van alle wervingskanalen is het informele circuit het meest genoemd, zoals familie- of vriendenkring, reeds werkenden of eerder werkzaam bijvoorbeeld als los personeel of stagiaire. Soms is men aan vast personeel gekomen via een of meer advertenties in een plaatselijk of streekblad, en ook wel - in laatste instantie - via het arbeidsbureau. De betreffende bedrijfshoofden zeggen bij het werven van dit reeds werkzame personeel geen problemen te hebben ondervonden. Dit betekent echter niet dat men ook het benodigde aantal vaste personeelsleden in dienst heeft (zie Gewenst vast personeel).

Het merendeel van de vaste arbeidskrachten (71%) verricht alle voorkomende werkzaamheden. Gespecialiseerd werk (verzorging, oogst e.d.) komt in het algemeen voor op grote bedrijven met name in de tuinbouw.

Leeftijd, opleiding en functieklasse

Veel vaste personeelsleden in Noord-Brabant zijn jonger dan 30 jaar (27% beneden 23 jaar en 42% tussen 23 en 30 jaar). Ruim een vierde (28%) is tussen de 30 en 50 jaar. Niet meer dan drie procent is vijftig jaar of ouder. Een en ander verschilt nauwelijks naar bedrijfstype.

Minder dan de helft van het vast personeel heeft agrarisch onderwijs gevolgd (lager 17%, middelbaar 26%, hoger 1%) (tabel 2.6). Sommigen hebben een lagere technische opleiding (9%) en anderen (7%) alleen lager onderwijs, eventueel aangevuld met een cursus als lassen, spuiten e.d.. De anderen (40%) van wie een groot deel bestaat uit vrouwelijk personeel (vooral in de tuinbouw) volgden lager beroepsonderwijs, algemeen vormend onderwijs of huishoudonderwijs.

Om mogelijke discrepanties in het opleidingsniveau te achterhalen, is bij de enquête geïnformeerd naar de gewenste opleiding. Volgens het merendeel van de geënquêteerden (76%) sluit de gevolgde opleiding van het vast personeel geheel aan bij de te verrichten werkzaamheden. Een vierde is echter van mening dat dit niet geheel (10%), maar ten dele (5%) of helemaal niet (9%) het geval is. Het "tekort" aan opleiding heeft betrekking op 520 vaste arbeidskrachten. Dit speelt in de boomkwekerij naar verhouding op meer bedrijven (38%) dan bij de andere bedrijfstypen, en wordt door de betreffende bedrijfshoofden als min of meer problematisch ervaren. Men pleit dan voor een op de boomkwekerij aansluitende opleiding.

Tabel 2.6 Procentuele verdeling van het vast personeel naar het hoogste opleidingsniveau

Bedrijfstype	Lager onderwijs	LAO	MAO*)	Lager techn. ond.	Overig**)	Totaal	
Rundveehouderij	-	29	71	-	-	100	(495)
Intensieve veeh.	5	17	61	5	12	100	(1035)
Akkerb.gem/. bedr.	2	30	42	7	16	100	(235)
Boomkwekerij/fruit	8	26	31	10	25	100	(635)
Opengrondstuinbouw	3	17	29	11	40	100	(435)
Glastuinbouw	14	14	19	14	39	100	(1405)
Champignonteelt	6	7	3	3	81	100	(1225)
Noord-Brabant	7	17	27	9	40	100	(5465)

*) Incl. HAO (1%); **) Meestal LHNO, LEAO, Mavo, Havo e.d..

Als gewenst opleidingsniveau voor dit vast personeel noemt men lager (39%), middelbaar (43%) of hoger agrarisch onderwijs (2%). Sommigen (16%) vinden technisch onderwijs wenselijk. Men zegt het tekort meestal te hebben opgevangen door het laten opdoen van praktijkervaring en begeleiding op de bedrijven zelf. Dit speelt het meest in de tuinbouw waar globaal genomen veel werk routinematig is.

Vast personeel kan afhankelijk van vakkennis, ervaring en aard van de werkzaamheden (controle, leiding) worden ingedeeld

in functieklassen, die lopen van 1 (beperkte vakkennis en vaardigheid) t/m 8 (leiding en controle). Gebleken is dat een deel van de bedrijfshoofden op veelal middelgrote bedrijven hiervan niet op de hoogte is. Waarschijnlijk laat men dit soort zaken over aan de boekhouder. Het betreft een vierde van al het vaste personeel: in de rundveehouderij, intensieve veehouderij en op de akkerbouw-/gemengde bedrijven (respectievelijk 49%, 48% en 62%) meer dan bij de andere bedrijfstypen. Voor zover men dat wel heeft aangegeven, blijken de meesten in functieklasse 1 (10%) en 2 (42%) te zitten, met name in de glastuinbouw, opengrondstuinbouw en champignonteelt. Een klein deel zit in functieklasse 3 (11%) en 4 t/m 8 (11%; vooral in de boomkwekerij/fruitteelt).

Gewenst vast personeel

In totaal hebben 215 bedrijfshoofden in 1992 meer of alsnog personeel in dienst willen hebben en probeerden zij dit te werven. Vrij vaak was er echter - zoals men aangaf - in het geheel geen personeel te krijgen (op 125 bedrijven). Soms is men er in het geheel niet (50 bedrijven) of maar ten dele (40 bedrijven) in geslaagd het gewenste vast personeel te krijgen. In alle gevallen betrof dit in belangrijke mate de tuinbouw (120 bedrijven).

Men heeft het tekort aan vast personeel meestal zoveel mogelijk in gezinsverband opgevangen, waarbij men soms zelf en/of de echtgenote en/of de kinderen langer zijn gaan werken. Verder heeft men in de drukke tijd los personeel en/of gelegenheidswerkers ingeschakeld. Ook heeft men wel een beroep gedaan op een aanneemploeg (handmatig loonwerk) of de bedrijfsverzorgingsdienst.

Als gewenst scholingsniveau voor het vast personeel dat men in 1992 had willen inschakelen maar niet heeft kunnen krijgen, noemt bijna de helft (46%) lager en een derde (31%) middelbaar agrarisch onderwijs. Enkelen (4%) geven hoger agrarisch onderwijs als gewenste opleiding aan. Soms geeft men de voorkeur aan een technische opleiding, al dan niet in combinatie met agrarisch onderwijs (10%). Er zijn nauwelijks verschillen naar bedrijfstype.

2.3.2.3 Los personeel

Aantal

De arbeidsbehoefte in de land- en tuinbouw vertoont over het jaar heen een schommelend beeld, zowel wat betreft de seizoens- als de piekarbeid. Er is geen sprake van een algemeen patroon, maar de situatie verschilt per bedrijfstype. In deze seizoens- en piekmatige arbeidsbehoefte leveren de gezinsarbeidskrachten een aanzienlijke bijdrage in de vorm van part-time werk. Daarnaast wordt op een deel van de bedrijven in deze be-

hoefte voorzien door het inschakelen van los personeel en/of gelegenheidswerkers.

Een op de drie land- en tuinbouwbedrijven in Noord-Brabant heeft in 1992 tijdelijk personeel heeft ingeschakeld. Op 12 procent komt alleen los personeel voor, op 15 procent alleen gelegenheidswerkers en op 5 procent beide categorieën. Vooral in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt komt op verhoudingsgewijs veel bedrijven tijdelijk personeel voor (tabel 2.7).

Tabel 2.7 Percentage bedrijven dat in 1992 los personeel en/of gelegenheidswerkers inschakelde per bedrijfstype

Bedrijfstype	Los personeel	Los personeel + gelegenheidsw.	Gelegenheidswerkers	Percentage bedrijven met tijdelijk personeel
Rundveehouderij	12	2	11	25
Intensieve veeh.	9	1	9	19
Akkerb./gemengd bedr.	7	4	22	33
Boomkwekerij/fruit	18	11	30	59
Opengrondstuinbouw	18	10	41	69
Glastuinbouw	20	26	30	76
Champignonteelt	36	7	15	58
Noord-Brabant	12	5	15	32

Op 2.480 bedrijven heeft men in de tijdelijke arbeidsbehoefte voorzien door het inschakelen van bijna 5.500 losse arbeidskrachten. Gelet op het fluctuerend verloop van de arbeidsbehoefte bij de verschillende bedrijfstypen ligt dit aantal in de praktijk lager, omdat dezelfde personen door het jaar heen op meerdere bedrijven kunnen hebben gewerkt. Inschakeling van los personeel komt naar verhouding het meest voor op bedrijven in de glastuinbouw en de champignonteelt (tabel 2.8).

Het gemiddeld aantal losse krachten per bedrijf is het hoogst in de opengrondstuinbouw, boomkwekerij/fruitteelt en glastuinbouw. Daar werken gemiddeld drie à vier personen op bedrijven met los personeel. In deze gemiddelden zit enige spreiding die per bedrijfstype verschilt. De helft van de bedrijven heeft één losse kracht en een derde twee tot vijf losse krachten. Er zijn in totaal 325 bedrijven (10%) met vijf of meer losse personeelsleden (tabel 2.9).

Tabel 2.8 Aantal bedrijven met los personeel, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal losse arbeidskrachten in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met los personeel	Percentage bedrijven met los personeel	Aantal losse arbeidskrachten *)
Rundveehouderij	1020	14	1630
Intensieve veeh.	335	10	535
Akkerb./gem. bedr.	180	11	380
Boomkwekerij/fruit	190	29	655
Opengrondstuinbouw	220	28	795
Glastuinbouw	370	46	1040
Champignonteelt	165	43	460
Noord-Brabant	2480	17	5495

*) Mogelijke dubbeltellingen.

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

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	10 e.m.	Totaal
Rundveehouderij	70	26	4	-	100 (1020)
Intensieve veeh.	51	38	11	-	100 (335)
Akkerbouw/gem. bedr.	50	38	12	-	100 (180)
Boomkwekerij/fruit	33	46	13	8	100 (190)
Opengrondstuinbouw	27	41	17	15	100 (220)
Glastuinbouw	35	40	16	9	100 (370)
Champignonteelt	22	55	17	6	100 (165)
Noord-Brabant	51	34	11	4	100 (2480)

Geslacht en leeftijd

Twee derde van de losse arbeidskrachten zijn mannen. In de rundveehouderij, intensieve veehouderij, boomkwekerij/fruitteelt en op de akkerbouw-/gemengde bedrijven zijn dat er relatief meer dan in de tuinbouwsectoren, waar gemiddeld bijna de helft van het los personeel uit vrouwen bestaat.

Bijna zestig procent (58%) van de losse arbeidskrachten is jonger dan 23 jaar. Een zevende (14%) is tussen de 23 en 30 jaar en een vierde tussen de 30 en 50 jaar (30 tot 40 jaar: 15%, 40 tot 50 jaar: 9%). Er is weinig los personeel dat ouder is dan 50 jaar (4%).

Opleidingsniveau

Van het los personeel heeft - volgens informatie van de bedrijfshoofden - ongeveer de helft een middelbare agrarische opleiding (tabel 2.10). Een aantal losse arbeidskrachten heeft een lagere technische opleiding. Van de anderen (37%) - onder wie een groot aantal vrouwen - (vooral in de champignonteelt en opengrondstuinbouw) hebben de meesten huishoudonderwijs, lager beroepsonderwijs of algemeen vormend onderwijs gehad. In de boomkwekerij betreft dit veelal een hoveniersopleiding. Een en ander loopt per bedrijfstype nogal uiteen.

Tabel 2.10 Procentuele verdeling van het los personeel naar het hoogste opleidingsniveau

Bedrijfstype	Lager onderwijs	LAO	MAO	Lager techn. ond.	Overig *)	Totaal
Rundveehouderij	1	34	58	3	4	100
Intensieve veeh.	5	12	55	3	25	100
Akkerb./gem. bedr.	10	14	28	4	44	100
Boomkwekerij/fruit	14	22	15	9	40	100
Opengrondstuinbouw	9	13	6	5	67	100
Glastuinbouw	12	19	16	13	40	100
Champignonteelt	4	8	-	-	88	100
Noord-Brabant	10	21	26	6	37	100

*) LHNO, LEAO, Mavo, Havo.

Om mogelijke discrepanties in het opleidingsniveau te achterhalen, is bij de enquête geïnformeerd naar de gewenste opleiding voor los personeel. Bijna drie vierde (72%) van de bedrijfshoofden is van mening dat geen bepaalde opleiding nodig is voor het werk dat los personeel verricht. Dit hangt samen met de aard van het werk dat in veel gevallen bestaat uit routinematig produktiewerk. Een vierde vindt lager (6%) of middelbaar (18%) agrarisch onderwijs voor los personeel wenselijk. Beide vormen van onderwijs heeft men in de rundveehouderij en ook wel in de boomkwekerij/fruitteelt naar verhouding wat meer aangegeven dan in de diverse tuinbouwsectoren. Vrijwel al het los personeel heeft de betreffende opleiding gevolgd. Sommigen (3%) noemen lager technisch onderwijs. Van discrepanties tussen het feitelijk aanwezig en nodig geacht opleidingsniveau is bij het los personeel nauwelijks sprake.

Arbeidsvolume

De 5.495 losse arbeidskrachten in Noord-Brabant hebben in 1992 in totaal 191.590 dagen gewerkt (omgerekende volledige werkdagen). Dit komt neer op een gemiddelde van bijna tachtig dagen per bedrijf. In tegenstelling tot het aantal personen is bij het aantal gewerkte dagen geen sprake van mogelijke dubbeltellingen. Van dit totaal aantal dagen neemt de tuinbouw - vooral de glastuinbouw - het grootste deel voor zijn rekening (55%) op flinke afstand gevolgd door de boomkwekerij/fruitteelt (16%) en de rundveehouderij (16%). In de intensieve veehouderij en op de akkerbouw-/gemengde bedrijven is dit het laagst (respectievelijk 7% en 6%).

Het aantal door los personeel gewerkte dagen varieert van 5 tot 1.260 dagen per bedrijf. Op ruim de helft van de bedrijven is het totaal aantal gewerkte dagen minder dan 40 dagen per bedrijf. Op bijna een vierde is dit 40 tot 80 dagen en op eenzelfde deel 80 dagen of meer. Een en ander verschilt per bedrijfstype. Vooral de grotere bedrijven schakelen in de drukke periode(n) los personeel in. Dat gebeurt ook wel door kleinere bedrijven, maar daar is het aantal per bedrijf gewerkte dagen beduidend geringer (tabel 2.11).

Tabel 2.11 Percentage bedrijven met los personeel naar totaal aantal door los personeel gewerkte dagen per bedrijf

Bedrijfstype	tot 40 dagen	40 tot 80 dagen	80 dagen en meer	Totaal
Rundveehouderij	70	20	10	100 (30210) *)
Intensieve veeh.	70	30	-	100 (11380)
Akkerb./gem. bedr.	18	82	-	100 (14250)
Boomkwekerij/fruit	34	14	52	100 (29930)
Opengrondstuinbouw	29	27	44	100 (36420)
Glastuinbouw	29	28	43	100 (50140)
Champignonteelt	17	29	54	100 (19260)
Noord-Brabant	53	23	24	100 (191590)

*) Aantal gewerkte dagen.

Het totaal aantal door los personeel gewerkte dagen is met circa 7.600 het laagst in januari, loopt geleidelijk op tot 24.000 in mei en 23.500 in juni en daalt vervolgens tot ongeveer 10.800 in december (tabel B 3.1 t/m 3.8). Ruim drie vierde van (78%) het totaal aantal dagen valt in de periode april t/m november. In deze periode is het aantal gewerkte dagen minimaal 15.370 per maand (april). Dit verloop wordt in sterke mate bepaald door het grote aandeel van los personeel in de glas- en

opengrondstuinbouw. In de opengrondstuinbouw ligt de top in juni (6.950 dagen), juli (7.280 dagen) en augustus (6.245 dagen). In de glastuinbouw springt mei er uit (8.950 dagen). In de periode maart/april en juni t/m november is het niveau lager (tussen 3.890 en 5.855 dagen).

In de boomkwekerij kent het arbeidsvolume van los personeel twee perioden: in de periode november t/m mei ligt het aantal gewerkte dagen tussen 2.460 en 3.870 en van juni t/m oktober tussen 1.290 en 2.000 dagen.

Op de akkerbouw-/gemengde bedrijven maakt men vooral in april (2.415 dagen), juni (3.620), oktober (1.800) en november (2.985 dagen) gebruik van los personeel. In de overige maanden ligt dit aantal lager.

In de rundveehouderij zijn mei, juni en juli drukke maanden (3.770 en 4.070 en 3.380 dagen) en in de intensieve veehouderij mei (1.425), september (1.325), november (1.315) en december (1.120). In de overige maanden is bij beide bedrijfstypen het aantal door los personeel gewerkte dagen tamelijk gelijkmatig verdeeld.

Duur dienstverband

De duur van het dienstverband van het los personeel loopt nogal uiteen. De verschillen hangen samen met de aard en de omvang van de werkzaamheden, de weersomstandigheden, de beschikbaarheid van personeel e.d.. Circa zestig procent van het los personeel had een dienstverband van maximaal drie maanden en 18 procent drie tot zes maanden. Een vijfde heeft zes maanden of langer op hetzelfde bedrijf gewerkt: in de champignonteelt naar verhouding het meest (tabel 2.12).

Tabel 2.12 Percentage losse arbeidskrachten naar duur van het dienstverband in 1992

Bedrijfstype	Tot 1 mnd	1-2 mnd	2-3 mnd	3-6 mnd	6 en meer	Totaal
Rundveehouderij	30	15	28	17	10	100 (1630)
Intensieve veeh.	42	-	11	39	8	100 (535)
Akkerb./gem. bedr.	18	46	10	5	21	100 (380)
Boomkwekerij/fruit	25	32	10	6	27	100 (655)
Opengrondstuinbouw	24	7	29	20	20	100 (795)
Glastuinbouw	9	22	21	26	22	100 (1040)
Champignonteelt	20	2	8	-	70	100 (460)
Noord-Brabant	24	17	20	18	21	100 (5495)

Planning en werving

Over het geheel genomen is op de meeste bedrijven sprake van weinig wisseling in de losse arbeidskrachten. Op de helft van de bedrijven waren de in 1992 werkzame losse arbeidskrachten dezelfden als eerdere jaren: op de akkerbouw-/gemengde bedrijven en in de intensieve veehouderij (respectievelijk 73% en 66%) naar verhouding op meer bedrijven dan bijvoorbeeld in de boomkwekerij/fruitteelt (34%) en de rundveehouderij (44%). Op een zevende komt een soort vaste kern voor (tuinbouw 28%, intensieve veehouderij (23%). Bij de andere bedrijven (37%) zijn het daarentegen telkens andere arbeidskrachten. Dit speelt het meest in de rundveehouderij (55%) - waar men ook nogal eens stagiaires heeft ingeschakeld - en in de boomkwekerij/fruitteelt (48%). Waar al een soort vaste afspraken bestaan, is in het algemeen geen behoefte aan planning vooraf. Meestal spreken beide partijen aan het eind van het contract/seizoen af om de volgende keer op dezelfde wijze verder te gaan. Sommigen vinden het vanzelfsprekend om het volgend seizoen weer een beroep op hetzelfde los personeel te kunnen doen.

Bijna de helft (45%) van de bedrijfshoofden met los personeel heeft voor de drukke maanden in 1992 een planning gemaakt van het benodigde aantal. Dit verschilt nauwelijks naar bedrijfstype.

Voor veel bedrijven met los personeel was actieve werving niet nodig, omdat vaak dezelfde losse arbeidskrachten terugkomen. Verder gebeurt het nogal eens dat mensen zelf om werk komen vragen. De bedrijfshoofden (990) die wel hebben (moeten) werven, noemen doorgaans informele kanalen. In eerste instantie is in de naaste omgeving (familie, kennissen) naar geschikte kandidaten gekeken (op 10% van de bedrijven met los personeel). Soms komt men aan personeel via arbeidskrachten van vorig jaar (6%). Ook heeft men wel contact opgenomen met scholen voor lager of middelbaar agrarisch onderwijs (10%). Een aantal bedrijfshoofden heeft los personeel kunnen inschakelen via een of meer advertenties in een plaatselijk of streekblad (8%). Sommigen hebben voor los personeel contact opgenomen met een arbeidsbureau (5%) of uitzendbureau (3%).

Er is nauwelijks verschil in het werven van los personeel tussen de verschillende bedrijfstypen. Het merendeel van de bedrijfshoofden noemt niet meer dan één wervingskanaal.

Gewenst los personeel

De vraag kan worden gesteld of men in 1992 de behoefte aan los personeel heeft kunnen afdekken. En verder of men bij de werving problemen heeft ondervonden. In totaal hebben 335 bedrijfshoofden - verdeeld over de verschillende bedrijfstypen - meer of alsnog los personeel willen inschakelen. Een vierde heeft - soms met moeite - los personeel kunnen werven en drie vierde niet of maar ten dele. Als probleem noemde men in onge-

veer gelijke mate dat men geen geschikt, helemaal geen of niet altijd op het gewenste moment los personeel heeft kunnen krijgen.

Hoe heeft men in de praktijk toen in dit tekort aan los personeel voorzien? Op sommige vooral kleine en deels middelgrote bedrijven heeft men het tekort veelal in gezinsverband opgevangen, waarbij men zelf en/of de echtgenote langer is gaan werken. Ook heeft men wel een beroep gedaan op uitwonende kinderen, familieleden en soms op een buurman. Op kleinere bedrijven is in dit opzicht nogal eens de opmerking gemaakt, dat men uit financiële overwegingen niet altijd in staat was het benodigde los personeel aan te trekken. Op middelgrote en vooral grote bedrijven was het maken van langere werkdagen door de gezinsleden dikwijls niet meer mogelijk omdat men vaak al lange werkdagen maakte. Doordat men er niet in slaagde aan los personeel te komen, hebben sommigen een beroep gedaan op het reeds aanwezige personeel dat bereid was overwerk te verrichten. Anderen hebben uiteindelijk gelegenheidswerkers, een bedrijfsverzorger of de loonwerker (machines, aanneemploeg) ingeschakeld. In enkele gevallen heeft men geprobeerd de werkzaamheden te spreiden.

2.3.2.4 Gelegenheidsarbeid

Aantal en opleidingsniveau

Een andere mogelijkheid om in de tijdelijke arbeidsbehoefte te voorzien, is de inzet van gelegenheidswerkers in piekperioden. Op 2.840 Brabantse bedrijven heeft men in 1992 in totaal 23.940 gelegenheidswerkers ingeschakeld. Voor een zevende zijn het dezelfde bedrijven die ook los personeel in dienst hadden (tabel 2.7). Opgemerkt wordt dat vanwege optredende fluctuaties in de arbeidsbehoefte bij de verschillende bedrijfstypen een deel van hen vanwege mogelijke dubbeltellingen in het afgelopen jaar op meerdere bedrijven kan hebben gewerkt. Dit geldt in het algemeen voor degenen die maar kort bijvoorbeeld enkele dagen op een bedrijf hebben gewerkt.

Op veel bedrijven is gelegenheidsarbeid aanvullende arbeid. Het zwaartepunt van bedrijven die gelegenheidswerkers inschakelen, ligt in dit opzicht in de piekperiode bij de arbeidsintensieve tuinbouwteelten (tabel 2.13). Daar heeft ruim de helft van de bedrijven een beroep gedaan op gelegenheidswerkers. In iets mindere mate is dit ook het geval in de boomkwekerij/fruitteelt.

De meeste gelegenheidswerkers zijn scholieren of studenten. Verder gaat het om huisvrouwen, ouderen e.d.. Het werk dat ze uitvoeren is meestal handmatig en betreft vooral de oogst. Andere werkzaamheden zijn veldwerk (planten, poten), oogstverwerking (sorteren, verpakken) en verzorging van gewassen en dieren. Bijna alle bedrijfshoofden met gelegenheidswerkers (95%) hebben aangegeven, dat voor gelegenheidsarbeid geen bepaalde opleiding

nodig is. Voor zover men dat wel nodig vindt, noemt men als opleiding lager agrarisch of eventueel technisch onderwijs.

Tabel 2.13 Aantal bedrijven met gelegenheidswerkers, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal gelegenheidswerkers in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedr. met gelegenheidswerkers	Perc. bedr. met gelegenheidswerkers	Aantal gelegenheidswerkers *)
Rundveehouderij	895	13	2310
Intensieve veeh.	360	10	1040
Akkerb./gem. bedr.	425	26	3810
Boomkwekerij/fruit	265	41	3290
Opengrondstuinbouw	390	51	6600
Glastuinbouw	420	56	6510
Champignonteelt	85	22	380
Noord-Brabant	2840	20	23940

*) Mogelijke dubbeltellingen.

Arbeidsvolume

Op twee derde van alle bedrijven met gelegenheidsarbeid gaat het om minder dan vijf personen per bedrijf (vooral in de rundvee- en intensieve veehouderij) en op een zevende om vijf tot tien personen. Van tien of meer personen (590 bedrijven) is vooral sprake in de tuinbouw. Bijna drie vierde van alle gelegenheidswerkers wordt aangetroffen op bedrijven met tien of meer personen. Dit heeft meestal betrekking op de tuinbouwsectoren. Gelegenheidsarbeid in Noord-Brabant komt in 1992 neer op in totaal 254.470 gewerkte dagen (tabel 2.14). In tegenstelling tot het aantal personen is hier geen sprake van mogelijke dubbeltellingen.

Van het totaal aantal gewerkte dagen neemt de tuinbouw 56 procent in beslag, waarvan 31 procent in de opengrondstuinbouw. Bij de andere bedrijfstypen is dat beduidend minder met name in de rundvee- en intensieve veehouderij.

Het aantal door gelegenheidswerkers gewerkte dagen loopt per bedrijfstype en afhankelijk van de bedrijfsomvang erg uiteen: van vijf dagen op een aantal kleine bedrijven tot 1.520 op sommige grote bedrijven. Het zwaartepunt ligt op 60 procent van de bedrijven beneden 50 dagen per bedrijf. Op een vijfde is dit 50 tot 100 dagen en op eveneens een vijfde meer dan 100 dagen. Het aantal gewerkte dagen verschilt per bedrijfstype.

Tabel 2.14 Percentage bedrijven met gelegenheidswerkers naar totaal aantal gewerkte dagen per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	tot 50 dagen	50 tot 100 dgn	100 dagen en meer	Totaal *)
Rundveehouderij	72	17	11	100 (23880)
Intensieve veeh.	50	19	31	100 (8120)
Akkerb./gem. bedr.	47	47	6	100 (35760)
Boomkwekerij/fruit	75	25	-	100 (43240)
Opengrondstuinbouw	75	25	-	100 (77950)
Glastuinbouw	67	20	13	100 (59630)
Champignonteelt	67	20	13	100 (5890)
Noord-Brabant	60	21	19	100 (254470)

*) Aantal gewerkte dagen.

Van alle door gelegenheidswerkers gewerkte dagen valt ongeveer twee derde (62%) in juni t/m augustus (tabel B3.1 t/m B3.8). De top ligt in juli met 61.855 dagen. Juni komt uit op 46.410 en augustus op 48.600 dagen. Ook buiten deze periode is sprake van een aanzienlijk aantal gewerkte dagen (mei 32.450, september 23.205 en oktober 18.265).

Dit verloop wordt - net als bij het los personeel - in sterke mate bepaald door het grote aandeel van gelegenheidsarbeid in de opengrondstuinbouw (juni 13.535, juli 27.420 en augustus 20.890 dagen) en glastuinbouw (juni 13.225, juli 15.030 en augustus 12.405 dagen).

Op de akkerbouw-/gemengde bedrijven (totaal 35.760 dagen) begint de drukte in mei (6.860 dagen) en duurt in ongeveer gelijke mate t/m augustus (6.450 dagen).

In de boomkwekerij/fruitteelt (totaal 43.240 dagen) brengt vooral het werk in september (14.250 dagen) en oktober (12.140 dagen) veel drukte met zich mee.

In de rundvee- en intensieve veehouderij is het aantal door gelegenheidswerkers gewerkte dagen tamelijk gelijkmatig over het jaar verdeeld, met uitzondering van mei en juni.

Gewenste gelegenheidsarbeid

Nog sterker dan ten aanzien van het los personeel geldt dat gelegenheidswerkers zich - vooral in de tuinbouw en rundveehouderij - in het afgelopen jaar spontaan op de bedrijven hebben aangeboden. Voor zover men gelegenheidswerkers nodig had, heeft men deze meestal via informele kanalen (familie, vrienden, reeds werkenden) kunnen aantrekken. Een beperkt aantal bedrijfshoofden heeft een advertentie geplaatst in een plaatselijk of streekblad. Ook heeft men weleens contact opgenomen met scholen in de omgeving voor lager beroeps- of algemeen vormend onderwijs.

In totaal hadden 535 agrariërs - verspreid over de verschillende bedrijfstypen - in 1992 meer of alsnog gelegenheidswerkers willen hebben. Ruim een derde is er soms met veel moeite in geslaagd aan gelegenheidswerkers te komen en eveneens ruim een derde maar ten dele. Een vierde is daarin helemaal niet geslaagd. De betreffende bedrijfshoofden hebben als problemen genoemd: "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". Op kleinere bedrijven heeft men het tekort meestal in gezinsverband proberen op te vangen door langer te gaan werken. Soms heeft men een beroep gedaan op de kinderen of familieleden. Op grotere bedrijven heeft men dit tekort opgelost via het reeds aanwezige personeel (overwerk), duurder los personeel aangetrokken of ook wel de bedrijfsverzorger ingeschakeld. In een beperkt aantal gevallen is men met het tekort blijven zitten.

2.3.2.5 Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening

Een deel van de arbeidsbehoefte op de Brabantse land- en tuinbouwbedrijven wordt ingevuld door vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid. Om meer te kunnen zeggen over de bijdrage van elke categorie aan het arbeidsvolume is voor 1992 een "arbeidsfilm" per maand gemaakt. Bij het vast personeel is een onderscheid gemaakt tussen full- en part-time werkenden. Voor de full-timers is uitgegaan van 200 gewerkte dagen per jaar en voor de part-time werkenden van 100 dagen. Deze dagen zijn gelijkmatig verdeeld over alle maanden. In werkelijkheid kan het arbeidsvolume per maand iets verschillen, bijvoorbeeld een iets lager volume in de vakantieperiode of de wintermaanden en een iets hoger volume in de piekmaanden. Het volume van het los personeel en de gelegenheidswerkers is berekend op basis van het aantal bij de enquête opgegeven gewerkte dagen per maand (omgerekende volledige werkdagen).

Uit figuur 2.2 blijkt dat de film van het arbeidsvolume van vreemde arbeidskrachten vooral aan het begin van het jaar tamelijk constant is. Vanaf mei stijgt het arbeidsvolume met een top in juli. Daarna daalt dit volume. De veranderingen in het arbeidsvolume worden overwegend veroorzaakt door de inzet van gelegenheidsarbeid. Die inzet is hoog in de maanden juni, juli en augustus en nog vrij aanzienlijk in mei, september en oktober. Het volume van los personeel verandert tussen april t/m november weinig en ligt alleen in de wintermaanden op een enigszins lager niveau.

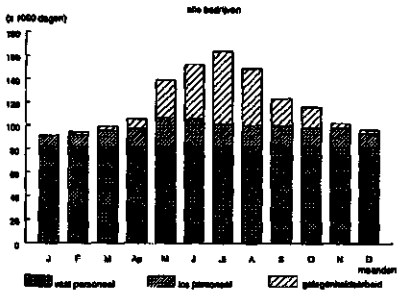
Ten opzichte van het vast personeel neemt het tijdelijk personeel in het arbeidsvolume van mei t/m oktober een vrij belangrijke plaats in. In juli is het arbeidsvolume van tijdelijk personeel bijna even hoog als van het vast personeel. Ook in de wintermaanden is het arbeidsvolume van los personeel nog vrij aanzienlijk.

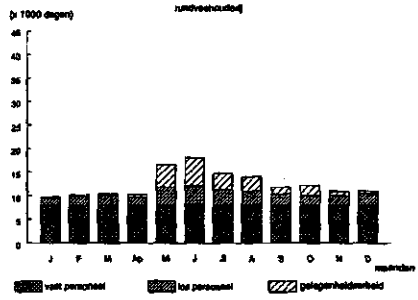
De totale arbeidsfilm van het vast en tijdelijk personeel samen loopt niet parallel met de piekmaanden in de arbeidsbehoefte (zie figuur 2.1). De drukte in het voorjaar wordt niet alleen opgelost door de inzet van tijdelijk personeel, maar ook vanuit het gezin en voor een deel door de inzet de inzet van derden, zoals machinaal loonwerk, handmatig loonwerk en bedrijfsverzorging.

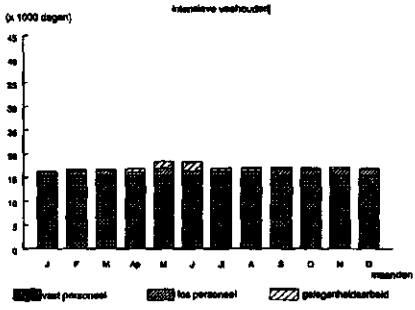
De arbeidsfilm van vreemde arbeidskrachten verschilt per bedrijfstype (figuur 2.2; voor cijfers: zie tabel B3.1 t/m B3.8). Over het jaar heen gezien is deze het meest gelijkmatig in de intensieve veehouderij en de champignonteelt. Bij beide typen is ook het minst sprake van piekmaanden.

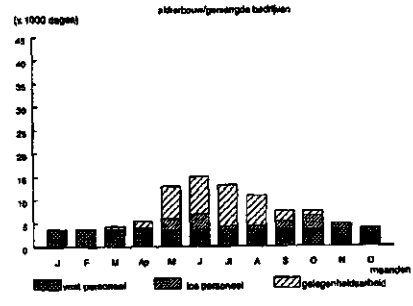
De arbeidsfilm in de opengrondstuinbouw lijkt veel op die in de glastuinbouw. Het volume is bij beide typen het hoogst in de zomermaanden. Dit beeld komt in de opengrondstuinbouw redelijk goed overeen met de aangegeven piekmaanden in de arbeidsbehoefte. In de glastuinbouw is vooral mei (bloementeelt) als piekmaand getypeerd. Gelet op de arbeidsfilm wordt deze piek in belangrijke mate ingevuld door los personeel en gelegenheidsarbeid. De drukte in juni t/m augustus wordt overwegend opgevangen door het aantrekken van gelegenheidswerkers. Het grootste deel van het arbeidsvolume in de glastuinbouw bestaat ook in de zomermaanden uit vast personeel. Dit in tegenstelling tot de opengrondstuinbouw waar van mei t/m augustus de inzet van tijdelijk personeel enkele malen groter is dan van vast personeel. De aangegeven piekmaanden worden met name in de opengrondstuinbouw opgelost door het inschakelen van los personeel.

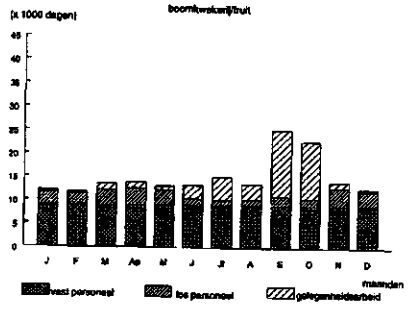
De arbeidsfilm in de rundveehouderij en op de akkerbouw-/gemengde bedrijven vertoont een min of meer overeenkomstig verloop. In de rundveehouderij is het arbeidsvolume het hoogst in mei en juni en op de akkerbouw-/gemengde bedrijven in juni en juli. Voor beide typen komt dit echter niet overeen met de aangegeven piekmaanden. In de rundveehouderij ligt de piek in april en mei (zaaien van mais, ruwvoerwinning), op de akkerbouw-/gemengde bedrijven in augustus t/m oktober (oogst). Beide piekperioden worden duidelijk niet opgelost door het inschakelen van tijdelijk personeel, maar veel meer door het inschakelen van de loonwerker (machines) (zie 2.3.2.7).

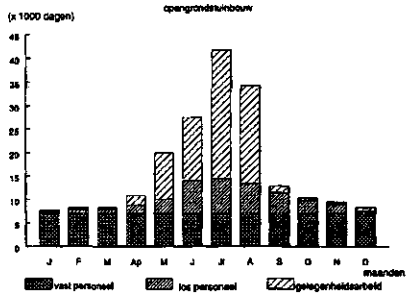

(x 1000 dagen)
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden
vast personeel
los personeel
gelegenheidsarbeid

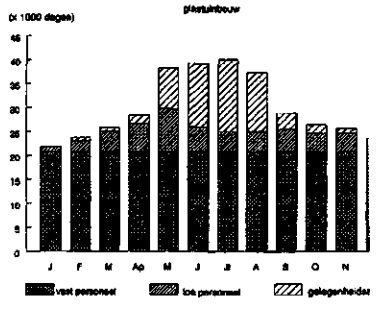

(x 1000 dagen)
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden
vast personeel
los personeel
gelegenheidsarbeid

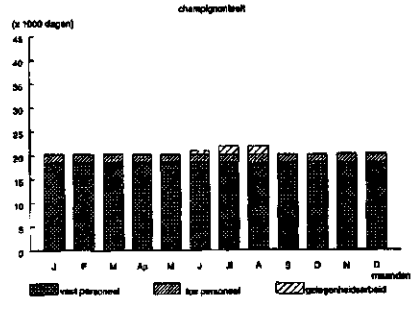

(x 1000 dagen)
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden
vast personeel
los personeel
gelegenheidsarbeid


(x 1000 dagen)
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden
vast personeel
los personeel
gelegenheidsarbeid









Figuur 2.2 Arbeidsfilm van het personeel in 1992

2.3.2.6 Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers

Buitenlanders

In 1992 werkten in de land- en tuinbouw in Noord-Brabant betrekkelijk weinig niet in Nederland, maar binnen en buiten de EG woonachtige arbeidskrachten. Het betreft in totaal 95 bedrijven en 170 losse arbeidskrachten. Ten aanzien van gelegenheidsarbeid gaat het om 225 bedrijven en 960 personen. Voor beide categorieën geldt dat sprake kan zijn van dubbeltellingen, waarbij dezelfde personen veelal voor korte tijd op meerdere bedrijven hebben gewerkt.

Allochtonen

In de arbeidsbehoefte wordt - mede afhankelijk van het bedrijfstype - in toenemende mate voorzien door niet-gezinsarbeid. Niet-gezinsarbeid bestond enkele decennia geleden geheel uit niet-allochtonen. In de loop van de jaren zeventig is daarin verandering gekomen: het eerst in de tuinbouwconcentraties in West-Nederland, later gevolgd door andere gebieden. Door uitbreiding van de produktie, een gedeeltelijke omschakeling van opengrondstuinbouw naar een meer arbeidsintensieve glastuinbouw, krapte op de arbeidsmarkt e.d. is men steeds meer een beroep gaan doen op personeel van niet-Nederlandse afkomst. Personeel van allochtone afkomst (bijvoorbeeld Turken, Marokkanen, Antillianen, Surinamers, Molukkers) heeft in deze provincie betrekking op in totaal 350 bedrijven.

Ten aanzien van het vast personeel betreft het 95 bedrijven (5% van alle bedrijven met vast personeel) en 205 personen (4% van het totaal aantal). Ongeveer de helft van de allochtonen werkt op bedrijven met minder dan 10 personeelsleden en ruim de helft op bedrijven met 10 tot 35 personeelsleden. Er werken weinig allochtonen op bedrijven met 35 of meer personeelsleden, maar er zijn ook weinig bedrijven met zoveel personeel.

Bij het los personeel gaat het om 130 bedrijven (7%) van de bedrijven met 425 personen (8%). Ruim een derde komt voor op bedrijven met minder dan 10 personeelsleden en ruim de helft op bedrijven met 10 tot 35 personeelsleden. Er werken weinig allochtonen op bedrijven met 35 of meer personeelsleden, maar er zijn ook weinig van zo'n grote bedrijven.

Allochtone gelegenheidswerkers komen voor op 195 bedrijven (7%) en 2.550 personen (11%). Allochtoon vast en los personeel komt vrijwel uitsluitend voor op grote tuinbouwbedrijven. Allochtone gelegenheidswerkers worden behalve in deze sector ook wel bij andere bedrijfstypen ingeschakeld.

WAGW-ers

Verder kunnen in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers gehandicapte werknemers (zogenaamde WAGW-ers) worden

ingeschakeld. Gehandicapte werknemers komen betrekkelijk weinig voor op de Brabantse land- en tuinbouwbedrijven. Volgens de enquête hebben in 1992 145 gehandicapte personen gewerkt op 115 bedrijven (vooral rundveehouderij). Het totaal aantal gewerkte dagen bedraagt 6.200, waarvan 1.490 in de rundveehouderij. In dit opzicht zijn ook champignonbedrijven en boomkwekerijen van belang met 1.560 en 1.700 dagen (resp. op 10 en 15 bedrijven).

2.3.2.7 Werk door derden

Machinaal loonwerk

In de arbeidsbehoefte kan - behalve door het inschakelen van personeel - worden voorzien door het inschakelen van een loonwerker (machinaal of handmatig) of de bedrijfsverzorgingsdienst.

Voor machinale werkzaamheden kunnen agrarische bedrijven een loonwerker inschakelen. In Noord-Brabant hebben de meeste bedrijven (85%) daarvan gebruik gemaakt: in de rundveehouderij en op de akkerbouw-/gemengde bedrijven naar verhouding meer dan in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt, waar vrij veel werk handmatig wordt uitgevoerd (tabel 2.15).

Tabel 2.15 Percentage bedrijfshoofden dat de loonwerker (met machines) inschakelt en aantal omgerekende volledige werkdagen in 1992

Bedrijfstype	Percentage bedr. met machinaal loonwerk	Aantal bedr. met machinaal loonwerk	Aantal dagen machinaal loonwerk
Rundveehouderij	94	6640	48340
Intensieve veeh.	79	2720	14560
Akkerb./gem. bedr.	90	1480	13890
Boomkwekerij/fruit	64	420	1360
Opengrondstuinbouw	77	590	2270
Glastuinbouw	53	400	1110
Champignonteelt	74	290	5830
Noord-Brabant	85	12540	87360

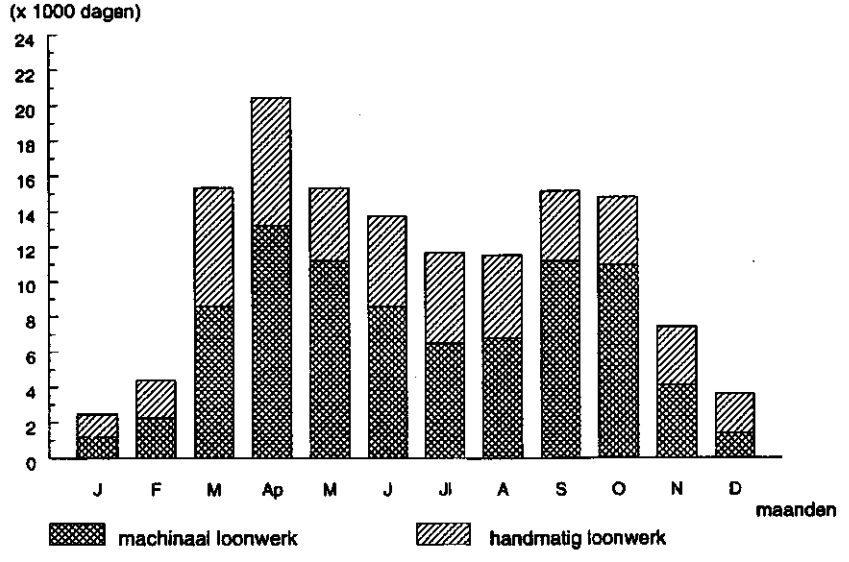
Het totaal aantal (omgerekende volledige) werkdagen door de loonwerker met inzet van machines bedraagt 87.360, waarvan ruim de helft in de rundveehouderij. Ook in de intensieve veehouderij en op akkerbouw-/gemengde bedrijven is de inzet aanzienlijk.

Over het jaar heen gezien zijn er in het aantal door de loonwerker gewerkte dagen twee pieken te onderscheiden. De ene

piek ligt in het voorjaar (april 13.220 en mei 11.190 dagen) en de andere piek in het najaar (september 11.160 en oktober 10.970 dagen). Ook de tussenliggende maanden zorgen nog voor de nodige drukte (tussen 6.500 en 8.600 dagen). December t/m februari zijn de rustigste maanden (figuur 2.3).

In de rundveehouderij (48.340 dagen) wordt een deel van de arbeidspiek in zowel het voor- als najaar opgelost door machinaal loonwerk. De drukte begint in maart (zaaiklaar maken en zaaien van mais) (4.030 dagen), bereikt een top in mei bij de ruwvoerwinning (7.880 dagen) en neemt daarna wat af tot augustus (3.890 dagen). Het najaar is het weer druk bij de oogst en het inkuilen van mais (september 6.830 en oktober 5.350 dagen). Andere werkzaamheden zijn graslandverbetering en vernieuwing, uitrijden van (meng)mest, slootreinigen e.d..

In de intensieve veehouderij (14.560 dagen) wordt de loonwerker vaak slechts enkele uren per dag ingeschakeld, bijvoorbeeld bij het uitrijden van mest. Verder doet men er vooral een beroep op bij de grondbewerking en het veldwerk (zaaien van mais) (april 4.320 dagen) evenals bij de maisoogst (september 1.420 en oktober 2.010 dagen).



Figuur 2.3 Arbeidsvolume van machinaal en handmatig loonwerk in 1992

In de boomkwekerij/fruitteelt schakelen weliswaar relatief veel bedrijven de loonwerker in, maar het aantal per bedrijf gewerkte dagen is tamelijk gering (in totaal 1.360).

Ook op de akkerbouw-/gemengde bedrijven (13.890 dagen) wordt een deel van de arbeidsbehoefte met name in het najaar opgevangen door machinaal loonwerk (september 2.130 en oktober 2.560 dagen). Het betreft vooral de oogst van bieten, aardappelen en mais. Ook het voorjaar (maart en april) zorgt op nogal wat bedrijven voor drukte bij het veldwerk (zaaien, poten of planten) en gewasverzorging (spuiten).

In de tuinbouw (2.270 dagen) heeft het loonwerk grotendeels betrekking op de opengrondsteelten voor werkzaamheden als grondbewerking, zaaien, poten, spuiten en oogsten. In de glastuinbouw (1.110 dagen) wordt de loonwerker veelal aan het eind van het teeltseizoen ingeschakeld (gewas uitrijden, grondontsmetting). In de champignonteelt gaat het om het regelmatig vullen en leeghalen van de cellen (5.830 dagen).

Handmatig loonwerk

Een ander deel van de arbeidsbehoefte op de Brabantse land- en tuinbouwbedrijven wordt opgevangen door de inzet van handmatig loonwerk. Handmatig loonwerk bestaat uit aanneemploegen (tuinbouw), plukploegen (champignons) en vangploegen (pluimvee). Van handmatig loonwerk is in 1992 op gemiddeld zes procent van de bedrijven (in totaal 810) gebruik gemaakt. Het aantal gewerkte (omgerekende) dagen bedraagt 49.500. Ter vergelijking: door los personeel zijn in totaal 191.590 dagen gewerkt (tabel 2.11). Handmatig loonwerk speelt verhoudingsgewijs het meest in de tuinbouw (op 17% van de bedrijven met 44.940 dagen) en nauwelijks bij de andere bedrijfstypen. Binnen de tuinbouw speelt dat het meest in de glastuinbouw (32% en 26.030 dagen) en minder bij de opengrondstuinbouw (7% en 12.550 dagen) en champignonteelt (11% en 6.360 dagen). In de opengrondstuinbouw ligt de piek van deze arbeidsinbreng in maart en april (3.600 en 3.700 dagen) en in de glastuinbouw van mei t/m september (tussen 3.230 en 2.820 dagen). In de wintermaanden komt minder handmatig loonwerk voor (tussen 1.080 en 2.640 dagen).

Bedrijfsverzorging

Bedrijfsverzorgingsdiensten in de land- en tuinbouw zijn dienstverlenende bedrijven, die bij ziekte, ongeval of arbeidsongeschiktheid van het agrarisch bedrijfshoofd bedrijfshulp kunnen bieden. Agrariërs die lid zijn van een bedrijfsverzorgingsdienst kunnen tegen gereduceerd tarief van deze hulp gebruik maken. De bedrijfsverzorging kan verder arbeid aan de leden beschikbaar stellen op momenten dat daaraan behoefte bestaat, bijvoorbeeld in piekperioden op het agrarisch bedrijf of bij specialistische werkzaamheden ("gezond werk" tegen normaal tarief).

Een andere mogelijkheid is inschakeling van een combiwerker via deze dienst. Dit zijn werkers in dienst van de bedrijfsverzorging, waarbij verschillende tijdelijke part-time banen op land- en tuinbouwbedrijven worden gecombineerd tot een volledige baan. Het betreft een initiatief van werkgevers en werknemers in de agrarische sector. Volgens een vooraf aangegane verplichting kunnen agrariërs een combiwerker voor één of meer dagen inschakelen.

De Bond van Verenigingen voor Bedrijfshulp in Noord-Brabant telde in 1992 8.930 leden. Onder de leden kunnen zich ook bedrijven bevinden kleiner dan 20 nge, die bij dit onderzoek buiten beschouwing zijn gelaten. Naar verwachting is dit aantal echter niet groot.

Het aantal bedrijfsverzorgers in volle dienst was in 1992 101 en in deeltijd 25. Verder waren er 4 agrahulpen in volle dienst en 11 in deeltijd. Tevens zijn er in 1992 90 bedrijfsverzorgers en 9 agrahulpen als reservekrachten ingezet. Het aantal combiwerkers tenslotte bedroeg eind 1992 49, die hebben gewerkt op circa 120 agrarische bedrijven.

Bedrijfsverzorgers zijn op diverse bedrijfstypen ingeschakeld, zeker als het om ziekte of arbeidsongeschiktheid gaat. Werk in het kader van aanvraag ("gezond werk") bestaat voor een deel uit gespecialiseerd, zoals in de veehouderij (klauwverzorging) en boomkwekerij (snoeien). Ook bij andere bedrijfstypen wordt werk op aanvraag verricht. Dat geldt ook voor combiwerkers.

Het aantal in 1992 door bedrijfsverzorgers gewerkte uren op land- en tuinbouwbedrijven bedraagt 305.800. Dit komt neer op 38.225 (omgerekende volledige) werkdagen. Bijna twee derde van de gewerkte tijd (62% ofwel ruim 189.000 uren) was wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid. Het overige deel heeft grotendeels betrekking op aanvraag ("gezond werk"; 24% ofwel circa 70.000 uren). In het kader van het combinatiebanenplan zijn circa 50.000 uren gewerkt.

2.4 Arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten in 1993/1994

2.4.1 Ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte wordt in belangrijke mate bepaald door de samenstelling van het produktiepakket. 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 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.

Behalve door veranderingen op korte termijn wordt de arbeidsbehoefte op langere termijn beïnvloed door veranderingen in

de landbouwproduktie als gevolg van beperkingen in de afzetmogelijkheden, voortgaande produktiviteitsontwikkelingen en een verscherping van het milieubeleid.

Tegen deze achtergrond is de hiermee samenhangende arbeidsbehoefte op de Brabantse land- en tuinbouwbedrijven in de periode 1993/1994 ten opzichte van 1992 als volgt te typeren:

a. gelijkblijvende arbeidsbehoefte op 11.090 bedrijven (76%);
b. grotere arbeidsbehoefte op 1.375 bedrijven (9%);
c. afname van de arbeidsbehoefte op 1.505 bedrijven (10%);
d. geen idee over toekomstige ontwikkelingen op 720 bedrijven (5%).

De verwachtingen van de Brabantse agrariërs ten aanzien van de arbeidsbehoefte voor de komende twee jaar (1993/1994) verschillen naar bedrijfstype en type arbeidsbezetting. Vooral in de rundveehouderij, intensieve veehouderij, op de akkerbouw-/gemengde bedrijven en in de glastuinbouw verwacht men vooralsnog geen verandering in de arbeidsbehoefte (tabel 2.16). Duidelijk anders zijn de verwachtingen in de champignonteelt waar bijna veertig procent aan veranderingen denkt. Het accent ligt hierbij vooral op een verwachte toename van de arbeidsbehoefte op 24 procent van de bedrijven. Daar tegenover staat een verwachte afname van de arbeidsbehoefte op vijftien procent van de bedrijven. In de opengrondstuinbouw is dit laatste percentage nog hoger. Dit heeft te maken met het in deze sector relatief veel voorkomen van kleine bedrijven met oudere bedrijfshoofden.

Tabel 2.16 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 verandering verwacht in de arbeidsbehoefte

Bedrijfstype	Nee	Ja		Weet het niet	Totaal
		meer	minder		
Rundveehouderij	78	5	10	7	100 (7050)
Intensieve veeh.	78	13	7	2	100 (3450)
Akkerb./gem. bedr.	74	11	10	5	100 (1650)
Boomkwekerij/fruit	65	16	12	7	100 (650)
Opengrondstuinbouw	67	12	19	2	100 (760)
Glastuinbouw	74	11	11	4	100 (750)
Champignonteelt	54	24	15	7	100 (380)
Noord-Brabant	76	9	10	5	100 (14690)

Ook naar type arbeidsbezetting zijn er uiteenlopende verschillen in de arbeidsbehoefte te verwachten (tabel 2.17). Op agrarische bedrijven waar uitsluitend gezinsarbeidskrachten werken, neemt de arbeidsbehoefte in de periode 1993/1994 per saldo

af. Deze ontwikkeling heeft te maken met het voorkomen van nogal wat kleinere bedrijven met een ouder bedrijfshoofd zonder opvolger.

De meeste veranderingen (op 31% van de bedrijven) zijn te verwachten op bedrijven met gezinsarbeid en vast personeel. Tegenover een toename van de arbeidsbehoefte op een aanzienlijk aantal bedrijven staat een afname op bijna even veel bedrijven. Deze ontwikkelingen hangen nauw samen met het bedrijfstype zoals champignonteelt en boomkwekerij (tabel 2.16).

Op bedrijven waar behalve gezinsarbeidskrachten zowel vast als tijdelijk personeel werkt, verandert er in de periode 1993/1994 per saldo weinig in de arbeidsbehoefte. Dat is wel het geval op bedrijven met gezinsarbeidskrachten en uitsluitend tijdelijk personeel, waar het accent meer ligt op een verwachte grotere arbeidsbehoefte.

Tabel 2.17 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 een gelijke of veranderende arbeidsbehoefte verwacht naar type arbeidsbezetting

Type arbeidsbezetting	Gelijke arbeidsbehoefte	Toename arbeidsbehoefte	Afname arbeidsbehoefte	Weet het niet	Totaal
Gezinsarbeid	76	6	12	6	100 (9285)
Gezinsarbeid + vast personeel	67	17	14	2	100 (780)
Gezinsarbeid vast + tijd. personeel *)	77	10	9	4	100 (1055)
Gezinsarbeid + tijdelijk personeel *)	71	16	6	7	100 (3570)
Noord-Brabant	76	9	10	5	100 (14690)

*) Los personeel en/of gelegenheidsarbeid.

2.4.2 Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte

Op 11.090 land- en tuinbouwbedrijven (76%) zal de arbeidsbehoefte volgens de bedrijfshoofden de eerstkomende twee jaar naar verwachting niet veranderen (tabel 2.17). Op 6.730 bedrijven werken uitsluitend gezinsarbeidskrachten en op 4.360 bedrijven zowel gezins- als vreemde arbeidskrachten. Op het merendeel van al deze bedrijven blijft de arbeidsbezetting per saldo ongewijzigd. Op een deel van de bedrijven treden echter verschuivingen op in de arbeidsbezetting. Dit is het geval als een gezins-

lid i.c. zoon de plaats inneemt van een vast personeelslid of een of meer losse arbeidskrachten.

Van verschuivingen in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling is sprake als de zoon (opvolger) zich in sterkere mate gaat bezighouden met de uitvoering van het werk en de bedrijfsvoering. Een verschuiving kan ook optreden als men voor bepaalde werkzaamheden meer een beroep wil doen op de loonwerker of gebruik wil maken van een bedrijfsverzorger. Een andere verschuiving kan te maken hebben met het feit dat het bedrijfshoofd om gezondheidsredenen minder gaat werken. In zo'n situatie gaat meestal de echtgenote (meer) meewerken. Daarvan is ook sprake 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 meewerken.

Economische ontwikkelingen (prijzen, afzet), de gronddruk (veehouderij) en het milieubeleid brengen voor een aantal agrariërs onzekerheid in de bedrijfsvoering met zich mee. Uit de enquête blijkt dat 720 bedrijfshoofden op kleinere en voor een deel ook op middelgrote bedrijven geen idee heeft over de ontwikkeling van de arbeidsbehoefte in de eerstkomende twee jaar. In het algemeen wordt op deze bedrijven in de arbeidsbehoefte voorzien vanuit het gezin en voor een deel door los personeel en/of gelegenheidsarbeid in de piekperiode aan te trekken. Ook op een aantal grotere bedrijven in de rundveehouderij, de champignonteelt en de boomkwekerij/fruitteelt verkeert men in onzekerheid omtrent de toekomstige arbeidsbehoefte. Op deze bedrijven werken zowel gezins- als vreemde arbeidskrachten.

2.4.3 Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte

Op 1.375 bedrijven (9%) verwacht men in de periode 1993/1994 een toename van de arbeidsbehoefte. Deze toename verschilt enigszins naar bedrijfstype (tabel 2.16).

Ruim een vierde van deze bedrijfshoofden overweegt over te schakelen op een of meer andere teelten of wil nieuwe produkten gaan telen. Dit speelt onder de druk van de omstandigheden (milieumaatregelen, produktiebeperkingen, bedrijfsgroottestructuur) het meest in het westen van Noord-Brabant. Sommigen denken aan intensivering, zoals in de champignonteelt en in de glastuinbouw (tabel 2.18).

De helft van de bedrijfshoofden noemt als reden voor de grotere arbeidsbehoefte, dat men van plan is het bedrijf te vergroten door het bestaande areaal uit te breiden, grond te pachten of te kopen (tabel 2.18). Dit aantal (630) is vrijwel even groot als het aantal bedrijfshoofden dat denkt aan verkleining of opheffing van het bedrijf; tabel 2.24). Anderen (10%) verwachten meer werk door het toepassen van minder gewasbeschermingsmiddelen, het meer handmatig uitvoeren van onkruidbestrijding of door het spuitwerk niet meer uit te besteden maar zelf te gaan uitvoeren.

*Tabel 2.18 Percentage bedrijfshoofden *) naar reden van de toename van de totale hoeveelheid werk in 1993/1994*

Bedrijfstype	Nieuwe/ andere prod.	Intensivering	Vergroting bedrijf	Anders	Totaal
Rundveehouderij	32	12	44	12	100
Intensieve veeh.	23	9	59	9	100
Akkerb./gem. bedr.	60	6	29	5	100
Boomkwekerij/fruit	9	8	74	9	100
Opengrondstuinbouw	34	9	51	6	100
Glastuinbouw	25	13	52	10	100
Champignonteelt	-	30	43	27	100
Noord-Brabant	29	11	50	10	100

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan één mogelijkheid.

Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening

Hoe groot is in de periode 1993/1994 de totale vraag naar personeel op land- en tuinbouwbedrijven in Noord-Brabant? Op 450 bedrijven denkt men deze behoefte geheel in gezinsverband te kunnen opvangen (tabel 2.19). Op 430 bedrijven wil men meer of alsnog vast personeel aantrekken. Op 700 bedrijven overweegt men losse arbeidskrachten en op 520 bedrijven gelegenheidswerkers in te schakelen. Op veel van deze bedrijven werken tot nu toe zowel

*Tabel 2.19 Aantal bedrijven naar wijze waarop men in 1993/1994 in de grotere arbeidsbehoefte wil voorzien *)*

Bedrijfstype	Meer vast personeel	Meer los personeel	Meer gelegenheidswerkers	In gezinsverband	Totaal
Rundveehouderij	65	170	140	140	100 (360)
Intensieve veeh.	90	190	125	120	100 (445)
Akkerb./gem. bedr.	30	95	60	100	100 (195)
Boomkwekerij/fruit	55	55	55	30	100 (105)
Opengrondstuinb.	30	60	45	30	100 (90)
Glastuinbouw	90	95	85	20	100 (90)
Champignonteelt	70	35	10	10	100 (90)
Noord-Brabant	430	700	520	450	100 (1375)

*) Op sommige bedrijven denkt men aan meer dan een mogelijkheid.

gezins- als vreemde arbeidskrachten. Tenslotte overweegt men op 155 bedrijven meestal meer dan voorheen de loonwerker (machinaal, handmatig) in te schakelen, een bedrijfsverzorger te nemen of soms samen te werken met buren of collega's.

Op welke wijze denkt men in de grotere arbeidsbehoefte te voorzien? Op 450 bedrijven probeert men de behoefte in gezinsverband op te lossen. Het grootste deel van de agrariërs wil echter personeel aantrekken in de vorm van 645 vaste arbeidskrachten, 975 losse arbeidskrachten en 1.210 gelegenheidswerkers. Een en ander verschilt naar bedrijfstype (tabel 2.20).

Tabel 2.20 Extra gevraagd aantal niet-gezinsarbeidskrachten in de periode 1993/1994 op bedrijven met een toenemende vraag naar personeel

Bedrijfstype	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidswerkers
Rundveehouderij	65	185	300
Intensieve veeh.	100	225	185
Akkerb./gem. bedr.	40	155	165
Boomkwekerij/fruit	80	100	175
Opengrondstuinbouw	45	110	180
Glastuinbouw	140	150	185
Champignonteelt	175	50	20
Noord-Brabant	645	975	1210

Gezinsarbeid

Op 450 overwegend kleinere en deels middelgrote bedrijven ziet men vaak 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 het meest gegeven op de akkerbouw-/gemengde bedrijven en in de rundveehouderij (op 54% en 42% van de bedrijven met een grotere arbeidsbehoefte) en het minst in de glastuinbouw, champignonteelt en intensieve veehouderij (tabel 2.19).

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. Van betekenis zijn verder plannen tot bedrijfsvergroting of meerwerk dat ontstaat onder invloed van milieumaatregelen in de vorm van meer handmatig werken. Deze toename van gezinsarbeid betekent dikwijls een gedwongen oplossing, omdat men het aantrekken van tijdelijk personeel financieel niet haalbaar vindt.

Vast personeel

Op 430 overwegend grotere bedrijven - verspreid voorkomend over de verschillende bedrijfstypen - wil men in 1993/1994 in de toename van de arbeidsbehoefte voorzien door vast (full- of part-time) personeel aan te trekken. Meestal gaat het op deze bedrijven om één persoon per bedrijf. Er bestaat behoefte aan 645 extra vaste arbeidskrachten (tabel 2.21). In vergelijking met 1992 komt dit neer op een toename van 12 procent.

Tabel 2.21 Aantal bedrijven waarop voor 1993/1994 toename van vast personeel wordt verwacht, aantal bedrijven met vast personeel in 1992 en aantal extra benodigde vaste arbeidskrachten in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedr. met verwachte toename in 1993/1994	Aantal bedr. met vast personeel in in 1992	Aantal extra benodigde vaste arbeidskrachten in 1993/1994
Rundveehouderij	65	310	65
Intensieve veeh.	90	395	100
Akkerb./gem. bedr.	30	150	40
Boomkwekerij/fruit	55	205	80
Opengrondstuinbouw	30	130	45
Glastuinbouw	90	390	140
Champignonteelt	70	290	175
Noord-Brabant	430	1870	645

Voor een deel gaat het om bedrijven (185) die ook al in 1992 behoefte hadden aan meer/alsnog vaste arbeidskrachten, maar er niet in zijn geslaagd deze te werven. Men heeft toen een beroep gedaan op het reeds werkzame vast personeel (overwerk), volstaan met het inschakelen van los personeel, gelegenheidswerkers, de loonwerker of gedurende enige tijd een bedrijfsverzorger.

Men denkt deze 645 vaste arbeidskrachten te kunnen werven uit de naaste omgeving, zoals familie, vrienden of reeds (eerder) op het bedrijf werkzame personen (45%). Sommigen denken via scholen voor lager of middelbaar agrarisch en technisch onderwijs vast personeel te kunnen aantrekken (10%). Anderen hebben hun hoop gevestigd op het plaatsen van een of meer advertenties in plaatselijke bladen (31%). Twaalf procent van de bedrijfshoofden wil het arbeidsbureau inschakelen en twee procent een uitzendbureau.

Op 215 van de 430 bedrijven waar men behoefte heeft aan (meer) vast personeel verwacht men - vooral in de tuinbouw - wervingsproblemen.

Als gewenst opleidingsniveau voor het nieuw aan te trekken personeel noemt men meestal lager (50%) en soms middelbaar agrarisch onderwijs (17%). Sommigen denken aan een technische opleiding (7%) of aan cursusonderwijs (13%). Anderen (13%) geven aan dat voor het vast personeel geen specifieke opleiding nodig is en leggen meer de nadruk op een goede werkhouding en het goed in een team passen.

Los personeel

Voor 1993/1994 is op 700 grotere en deels middelgrote bedrijven behoefte aan 975 extra losse arbeidskrachten (tabel 2.22). In vergelijking met 1992 komt dit neer op een toename van 18 procent. Voor een belangrijk deel gaat het om los personeel op grotere tuinbouwbedrijven.

Voor een deel gaat het om bedrijven (175) die ook in 1992 los personeel wilden inschakelen maar daarin niet zijn geslaagd. In deze behoefte heeft men toen vooral op kleinere bedrijven in gezinsverband voorzien, waarbij het bedrijfshoofd en/of de echtgenote meer of langer zijn gaan meewerken. Soms heeft men een beroep gedaan op uitwonende kinderen of familieleden. Op grotere bedrijven heeft men geprobeerd het werk rond te zetten met het aanwezige personeel (overwerk) of door inschakeling de loonwerker of een bedrijfsverzorger.

Tabel 2.22 Aantal bedrijven waarop voor 1993/1994 toename van los personeel wordt verwacht, aantal bedrijven met los personeel in 1992 en aantal extra benodigde losse arbeidskrachten in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedr. met verwachte toename in 1993/1994	Aantal bedr. met los personeel in in 1992	Aantal extra benodigde losse arbeidskrachten in 1993/1994
Rundveehouderij	170	1020	185
Intensieve veeh.	190	335	225
Akkerb./gem. bedr.	95	180	155
Boomkwekerij/fruit	55	190	100
Opengrondstuinbouw	60	220	110
Glastuinbouw	95	370	150
Champignonteelt	35	165	50
Noord-Brabant	700	2480	975

Evenals bij het aanwezige los personeel denkt men de 700 nieuwe arbeidskrachten vooral te kunnen werven via de informele kanalen, zoals familie, vrienden of kennissen (32%), arbeidskrachten van vorig jaar (14%) of scholen van lager of middelbaar agrarisch onderwijs (28%; onder andere stagiaires). Anderen denken los personeel te kunnen inzetten door een of meer advertenties te plaatsen in een plaatselijke krant of streekblad (19%) of willen het arbeidsbureau inschakelen (7%). Meestal noemt men niet meer dan een wervingskanaal.

Op 270 van de 700 bedrijven waar behoefte bestaat aan (meer) los personeel verwacht men vooral in de glas- en opengrondstuinbouw problemen bij het werven.

Als gewenst opleidingsniveau voor het nieuw aan te trekken los personeel noemt ruim een derde lager agrarisch onderwijs (38%) en een vijfde middelbaar agrarisch onderwijs (19%). Sommige bedrijfshoofden noemen technisch onderwijs (5%) als meest gewenst opleidingsniveau. Bijna veertig procent vindt echter dat voor het losse personeel geen bepaalde opleiding nodig is en benadrukt meer "het goed in het bestaande team passen".

Gelegenheidsarbeid

In 1993/1994 is er op 520 grotere, middelgrote en voor een deel ook op kleinere bedrijven behoefte aan 1.210 gelegenheidswerkers meer (tabel 2.23). In vergelijking met 1992 komt dit neer op een toename van vijf procent.

Voor een deel gaat het om dezelfde bedrijven waar men ook in het afgelopen gelegenheidswerkers heeft willen inschakelen,

Tabel 2.23 Aantal bedrijven waarop voor 1992/1993 toename van gelegenheidsarbeid wordt verwacht, aantal bedrijven met gelegenheidswerkers in 1992 en aantal extra benodigde gelegenheidswerkers in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedr. met verwachte toename in 1993/1994	Aantal bedr. met gelegenheidswerkers in 1992	Aantal extra benodigde gelegenheidswerkers in 1993/1994
Rundveehouderij	140	895	300
Intensieve veeh.	125	360	185
Akkerb./gem. bedr.	60	425	165
Boomkwekerij/fruit	55	265	175
Opengrondstuinbouw	45	390	180
Glastuinbouw	85	420	185
Champignonteelt	10	85	20
Noord-Brabant	520	2840	1210

maar waarin men niet is geslaagd. Men heeft toen vooral op kleinere bedrijven in gezinsverband in de arbeidsbehoefte voorzien. Ook heeft men wel een beroep gedaan op uitwonende kinderen of familieleden.

De meesten denken aan gelegenheidswerkers te komen via familieleden, vrienden of kennissen (60%). Sommigen denken bij de werving aan het plaatsen van een of meer advertenties in een plaatselijk of streekblad (22%) of aan scholen (7%), anderen aan werving van gelegenheidswerkers via arbeidskrachten van vorig jaar (11%).

Op 220 van de 520 bedrijven verwacht men vooral in de opengrondstuinbouw, glastuinbouw en akkerbouw/gemengde bedrijven problemen bij de werving.

Inschakelen loonwerker en bedrijfsverzorgingsdienst

Op 155 bedrijven met een verwachte grotere arbeidsbehoefte denkt men aan andere oplossingen. Doorgaans werken op deze bedrijven al losse arbeidskrachten en/of gelegenheidswerkers, waarbij men niet aan een verdere uitbreiding van het personeelsbestand denkt. Op deze bedrijven denkt men aan meer loonwerk (machinaal, handmatig) en soms aan inschakeling van een bedrijfsverzorger.

2.4.4 Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte

Op 1.505 bedrijven (10%) in Noord-Brabant denkt men dat de arbeidsbehoefte in 1993/1994 ten opzichte van 1992 afneemt. Voor een deel heeft dit te maken met verkleining (26%) of opheffing

*Tabel 2.24 Percentage bedrijfshoofden *) naar door hen genoemde reden voor afname van de totale hoeveelheid werk in 1993/1994*

Bedrijfstype	Verkleining of opheffing bedrijf	Extensivering	Mechanisatie	Anders **)	Totaal
Rundveehouderij	50	25	-	25	100
Intensieve veeh.	25	25	25	25	100
Akkerb./gem. bedr.	50	33	17	-	100
Boomkwekerij/fruit	45	15	30	10	100
Opengrondstuinbouw	50	25	-	25	100
Glastuinbouw	25	25	25	25	100
Champignonteelt	25	25	25	25	100
Noord-Brabant	44	22	19	15	100

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan een mogelijkheid.
**) Loonwerk, bedrijfsverzorging e.d..

van het bedrijf (18%) (tabel 2.24). Sommigen (22%) denken aan extensivering van het teelt- of produktieplan vanwege milieu- of produktiebeperkende maatregelen (akkerbouw, veehouderij). Anderen (19%) zijn van mening dat de totale arbeidsbehoefte vermindert door een grotere mechanisatie. Ook wordt gedacht aan gemakkelijker teelten (opengrondstuinbouw), minder vee (koeien, schapen) of geen vee meer (koeien, mestvee, varkens). Voor een aantal agrariërs zijn vooral de lage prijzen een reden om de behoefte aan niet gezinsarbeid (tijdelijk?) te verlagen.

De vermindering van de arbeidsbehoefte op 1.505 bedrijven heeft betrekking op gezinsarbeidskrachten, vast personeel, los personeel en gelegenheidswerkers.

Gezinsarbeid

De verwachte afname van de arbeidsbehoefte bij de gezinsarbeid heeft meestal te maken met de 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. Opgemerkt wordt dat het hier alleen gaat om bedrijven van 20 nge of groter.

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".

Uit de enquête blijkt verder dat in Noord-Brabant 120 bedrijfshoofden (bedrijf van 20 nge of groter), die zeggen in de eerstkomende jaren minder te gaan meewerken, op zoek gaan naar aanvullende inkomsten uit ander werk. Ten opzichte van 1992 - toen er 2.300 deeltijdagrariërs waren met een vergelijkbaar bedrijf - betekent dit een toename van vijf procent. De betreffende agrariërs denken aan werk in de sfeer van agrarische dienstverlening, bijvoorbeeld bij een loonwerker of in loondienst bij een ander agrarisch bedrijf en soms aan werk in de industrie of bouwnijverheid. De voorkeur gaat bijna altijd uit naar vast werk in loondienst, hetzij in een volledige baan, hetzij in een deeltijdbaan. Opgemerkt wordt dat een deeltijdbaan van het bedrijfshoofd van bijvoorbeeld 20 uur à 25 uur per week in het algemeen wel is te combineren met het werk in het eigen agrarisch bedrijf. Dat zal temeer het geval zijn als het gaat om ander werk dicht bij huis. Van grotere betekenis in zo'n situatie is de bereidheid van de echtgenote en/of de kinderen om (meer) mee te werken.

Van deze 120 bedrijfshoofden hebben er 90 een lagere en 10 een middelbare agrarische opleiding gevolgd. Men is van mening dat de destijds gevolgde opleiding volledig of voldoende aansluit op het werk dat het bedrijfshoofd eventueel wil doen.

Vast personeel, los personeel en gelegenheidswerkers

Voor een aantal agrariërs leiden veranderende omstandigheden er toe om de arbeidsbezetting met niet-gezinsarbeidskrachten vooralsnog te verminderen.

De verwachte afname van vast personeel op 80 bedrijven betreft in totaal 125 personen (tabel 2.25). In principe zou dit vast personeel beschikbaar kunnen komen voor andere agrarische bedrijven, tenzij men er de voorkeur aan geeft elders te gaan werken. De afname heeft betrekking op alle bedrijfstypen, maar het meest op de champignonteelt (30 bedrijven en 65 personen). Als reden van de afname heeft men onder meer de lage prijzen van de afgeleverde produkten genoemd. In enkele gevallen gaat er een zoon (opvolger) meewerken en neemt deze plaats in van de vaste arbeidskracht. Soms komt het voor dat men vanwege de vergevorderde leeftijd het bedrijf afbouwt en er geen behoefte meer is aan vast personeel.

De verwachte afname van los personeel op 95 bedrijven met in totaal 175 personen heeft vrijwel uitsluitend betrekking op de tuinbouw, namelijk de opengrondstuinbouw (20 bedrijven en 60 personen), de glastuinbouw (respectievelijk 20 en 45) en de champignonteelt (respectievelijk 35 en 40).

De afname bij gelegenheidsarbeid op 110 bedrijven en 335 personen betreft voornamelijk de glastuinbouw (respectievelijk 40 en 160), de opengrondstuinbouw (respectievelijk 10 en 70) en de champignonteelt (respectievelijk 20 en 45).

Tabel 2.25 Minder gevraagd aantal niet-gezinsarbeidskrachten in de periode 1993/1994 op bedrijven met een afnemende vraag naar personeel

Bedrijfstype	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidswerkers
Rundveehouderij	15	5	25
Intensieve veeh.	20	-	10
Akkerb./gem. bedr.	15	25	25
Boomkwekerij/fruit	5	-	-
Opengrondstuinbouw	5	60	70
Glastuinbouw	15	45	160
Champignonteelt	50	40	45
Noord-Brabant	125	175	335

Als redenen van de afname van zowel losse arbeidskrachten als gelegenheidswerkers zijn in het algemeen genoemd de lage opbrengstprijzen en in mindere mate extensivering, mechanisatie, verkleining of opheffing van het bedrijf.

2.4.5 Totaalbeeld personeelsbehoefte

Uit de uitgesproken toekomstverwachtingen voor de periode 1993/1994 is een toenemende vraag naar personeel af te leiden. Daar staat een afname van personeel op een aantal bedrijven tegenover. Een deel daarvan zal naar verwachting weer als aanbieder op de arbeidsmarkt komen. Hiermee kan wellicht een deel van de vraag naar personeel in de komende twee jaar worden opgevuld (tabel 2.26). Misschien is dat eveneens het geval met bedrijfshoofden die plannen hebben voor betaald werk buiten het eigen agrarisch bedrijf. Maar ook dan blijft de vraag naar vast en los personeel op de land- en tuinbouwbedrijven nog beduidend groter dan het beschikbaar komende aanbod. Dit speelt het sterkst in Oost-Brabant. Een en ander betekent dat de knelpunten bij de personeelsvoorziening die in 1992 zijn gesignaleerd in de eerstkomende jaren zullen verergeren. Dit geldt niet alleen voor vast personeel, maar ook voor los personeel en gelegenheidsarbeid.

Tabel 2.26 Extra en minder gevraagd aantal niet-gezinsarbeidskrachten in de periode 1993/1994

Bedrijfstype	Vast personeel		Los personeel		Gelegenheidswerkers	
	extra	minder	extra	minder	extra	minder
Rundveehouderij	65	15	185	5	300	25
Intensieve veeh.	100	20	225	-	185	10
Akkerb./gem. bedr.	40	15	155	25	165	25
Boomkwekerij/fruit	80	5	100	-	175	-
Opengrondstuinbouw	45	5	110	60	180	70
Glastuinbouw	140	15	150	45	185	160
Champignonteelt	175	50	50	40	20	45
Noord-Brabant	645	125	975	175	1210	335

2.5 Conclusies

Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening in 1992

De arbeidsbehoedfte op de Brabantse land- en tuinbouwbedrijven en de wijze waarop daarin wordt voorzien, verschilt sterk per bedrijfstype.

In de rundveehouderij is op drie vierde van de bedrijven volstaan met de inzet van uitsluitend gezinsarbeid. Er zijn weinig bedrijven met vast personeel voor de jaarrond arbeidsbehoefte. In de piekmaanden april en mei wordt een belangrijk deel van de drukte (zaaien mais, ruwvoerwinning) opgevangen met behulp van machinaal loonwerk. Los personeel en gelegenheidswerkers worden met name van mei t/m augustus ingeschakeld. Soms doet men een beroep op de bedrijfsverzorger (klauwverzorging).

Ook in de intensieve veehouderij wordt op de meeste bedrijven in de arbeidsbehoefte voorzien vanuit het gezin. Op een deel van de grotere bedrijven heeft men vast personeel in dienst. De meeste bedrijven kennen geen piekmaanden. Er werken dan ook weinig losse arbeidskrachten en gelegenheidswerkers. Wel wordt vrij vaak maar meestal voor korte tijd gebruik gemaakt van machinaal loonwerk.

In de akkerbouw en op de gemengde bedrijven wordt naar verhouding meer dan in de veehouderij een beroep gedaan op personeel. Van mei t/m augustus ligt het zwaartepunt van het arbeidsvolume meer bij het tijdelijk dan het vast personeel. Pieken in de arbeidsbehoefte zijn er in april/mei (zaaien, planten) en augustus t/m oktober. In deze maanden wordt veel werk uitgevoerd door de loonwerker (machines). Los personeel schakelt men met name in juni in en gelegenheidswerkers in mei t/m augustus.

In de tuinbouw wordt op de meeste bedrijven personeel ingezet: niet alleen op grote bedrijven maar ook op middelgrote en soms kleinere bedrijven. Gezinsarbeid is vaak niet voldoende om in de arbeidsbehoefte te voorzien. De wijze waarop personeel wordt ingezet verschilt per bedrijfstype als gevolg van arbeidspieken, weersomstandigheden, geteelde produkten e.d..

De arbeidspieken in de boomkwekerij/fruitteelt worden in het voorjaar vooral opgevangen door gezinsarbeid en vast personeel, en voor een klein deel door los personeel en gelegenheidsarbeid. In de grotere najaarsdrukte wordt in sterke mate voorzien door gelegenheidswerkers. Dit arbeidsvolume is dan groter dan van het vast personeel.

Ook in de opengrondstuinbouw is gezinsarbeid alleen vaak niet voldoende om in de arbeidsbehoefte te voorzien. Dat heeft betrekking op grotere en ook wel op kleinere bedrijven. Het arbeidsvolume van gelegenheidsarbeidsarbeid is twee keer zo groot als van los personeel en even groot als van vast personeel. Het grootste deel van de arbeidspiek wordt opgevangen door de inzet van gelegenheidswerkers. Van betekenis is verder het arbeidsvolume van handmatig loonwerk.

In de glastuinbouw met relatief veel grote bedrijven werken de meeste vaste personeelsleden. Daarmee wordt behalve vanuit het gezin het grootste deel van de arbeidsbehoefte afgedekt. Het arbeidsvolume van zowel los personeel als van gelegenheidsarbeid is in de glastuinbouw nagenoeg even groot als in de opengrondstuinbouw. Piekmaanden zijn mei t/m augustus met een topdrukte in mei. De drukte in mei lost men vooral op vanuit het gezin en met vast personeel, en voor deel door het inschakelen van los perso-

neel en gelegenheidswerkers. In de andere piekmaanden is vooral gelegenheidsarbeid van belang. Van aanzienlijke betekenis in de arbeidsvoorziening is verder de bijdrage van handmatig loonwerk.

Het sterkst is de inzet van personeel in de champignonteelt. Er zijn weinig bedrijven met uitsluitend gezinsarbeidskrachten. Op de meeste bedrijven werkt vast personeel. Ook het zwaartepunt van het arbeidsvolume van vreemde arbeid ligt daar. De inzet van los personeel is door de regelmatig terugkerende werkzaamheden (oogst) gelijkmatig over het jaar verspreid. Van betekenis is verder handmatig loonwerk en ook wel gelegenheidsarbeid.

Knelpunten in 1992

Een op de drie Brabantse land- en tuinbouwbedrijven heeft personeel en is dus voor een deel van de arbeidsvoorziening afhankelijk van de arbeidsmarkt. In de tuinbouw is deze afhankelijkheid groter: twee derde tot drie vierde van de bedrijven heeft daar personeel.

In 1992 hebben zich problemen voorgedaan bij de personeelsvoorziening. De problemen hebben betrekking op het met (veel) moeite personeel kunnen krijgen en het niet kunnen krijgen van het gewenste aantal personen.

In totaal hebben ongeveer 700 agrariërs (13% van de bedrijven met vast en/of tijdelijk personeel) problemen ondervonden bij de personeelsvoorziening: 215 bij vast personeel, 335 bij los personeel en 535 bij gelegenheidswerkers. De problemen bij het aantrekken van vast personeel hebben vooral betrekking op de tuinbouw. Als gewenst scholingsniveau voor dit vast personeel noemt men vooral lager en ook wel middelbaar agrarisch onderwijs. Bij los personeel en gelegenheidswerkers hebben de problemen betrekking op de verschillende bedrijfstypen.

Verwachte arbeidsbehoefte in 1993/1994

Drie vierde van de bedrijfshoofden in Noord-Brabant met een bedrijf van 20 nge of groter heeft aangegeven dat de arbeidsbehoefte in 1993/1994 ten opzichte van 1992 gelijk blijft. Op het merendeel van deze bedrijven verandert er niets in de arbeidsbezetting. Op een deel treden echter verschuivingen op, bijvoorbeeld tussen de gezinsleden onderling als de opvolger gaat meewerken en het bedrijfshoofd het kalmer aan doet. Ook komt het voor dat de opvolger de plaats inneemt van een vaste of een of meer losse arbeidskrachten.

Een tiende van de bedrijfshoofden verwacht op korte termijn een grotere arbeidsbehoefte als gevolg van areaalsuitbreiding, bedrijfsvergroting, intensivering of omschakeling naar andere teelten of nieuwe produkten. Eveneens een tiende denkt dat de arbeidsbehoefte afneemt vanwege bedrijfsverkleining, opheffing van het bedrijf, extensivering of mechanisatie.

Toename vraag naar personeel

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

Op 430 bedrijven wil men 645 extra vaste personeelsleden aantrekken (vooral in de glastuinbouw en de champignonteelt). Als gewenst opleidingsniveau noemt ruim twee derde agrarisch onderwijs.

Op 700 bedrijven (met name rundvee- en intensieve veehouderij) wil men 975 losse arbeidskrachten inschakelen. De helft noemt agrarisch onderwijs als gewenste opleiding. Bijna veertig procent vindt dat er geen bepaalde opleiding nodig is en benadrukt meer het goed gemotiveerd zijn.

Op 520 bedrijven (verspreid over verschillende bedrijfstypen) is er behoefte aan 1.210 gelegenheidswerkers.

Verwachte knelpunten in 1993/1994

Men denkt de extra gevraagde vaste en losse personeelsleden in het algemeen via informele kanalen te kunnen werven. Sommigen denken aan het plaatsen van advertenties en ook hoewel in mindere mate aan inschakeling van een arbeidsbureau.
Problemen bij de werving van personeel worden verwacht:

- op 215 van de 430 bedrijven waar extra vast personeel wordt gevraagd. Voor een deel zijn het dezelfde bedrijven waar men ook in 1992 geen vast personeel kon krijgen;
- op 270 bedrijven van de 700 bedrijven waar behoefte is aan extra los personeel;
- op 220 van de 520 bedrijven waar men vraagt om extra gelegenheidswerkers. Bij alle drie de categorieën verwacht men vooral in de tuinbouw wervingsproblemen.

Afname vraag naar personeel/gezinsarbeid in 1993/1994

Er zijn ook bedrijven waar personeel verdwijnt. In totaal gaat het om 125 vaste arbeidskrachten, 175 losse arbeidskrachten en 335 gelegenheidswerkers. Deze personeelsleden kunnen misschien ingezet worden - afhankelijk van de leeftijd en de afstand (mobiliteit) - op bedrijven die extra personeel vragen. Dat geldt mogelijk ook voor een deel van de 120 bedrijfshoofden, die naast het agrarisch bedrijf aanvullende inkomsten zoeken in de sfeer van de agrarische dienstverlening of bij een ander agrarisch bedrijf.

Voorgaande knelpunten gelden voor alle vijf de RBA-gebieden en hebben vooral betrekking op de personeelsvoorziening en weinig op het overschot van gezinsarbeid. De mate waarin een en ander speelt, komt per RBA-gebied aan de orde (hoofdstuk 4 t/m 8; zie deel 2).

3. SLOTBESCHOUWING

3.1 Knelpunten en problemen

De werkgelegenheidssituatie in de Brabantse land- en tuinbouw in 1992 laat zien dat ongeveer 700 agrariërs problemen bij de arbeidsvoorziening hebben ondervonden. Deze problemen hebben betrekking op het werven van vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid. Ten aanzien van het vast personeel gaf men aan dat er in het geheel geen personeel beschikbaar was, of dat het niet of maar ten dele was te krijgen. Bij het los personeel en gelegenheidsarbeid speelde meer dat men geen geschikt personeel of geen personeel op het juiste moment kon krijgen. Tot nog toe probeert men vrijwel uitsluitend langs informele kanalen te werven. Als men daarin niet slaagt, worden in het algemeen geen pogingen (meer) ondernomen om aan personeel te komen.

Uit de uitgesproken toekomstverwachtingen voor de periode 1993/1994 is voor Noord-Brabant een toenemende vraag naar personeel af te leiden. De vraag naar vast en los personeel is vijf keer zo groot als het in principe beschikbaar komende aanbod van personeel van land- en tuinbouwbedrijven waar de arbeidsbehoefte afneemt. Een en ander speelt het sterkst in de RBA-gebieden Noordoost- en Zuidoost-Brabant. Het is de vraag of dit aanbod zich richt op andere land- en tuinbouwbedrijven dan wel op hieraan verwante of andere sectoren. Hierbij speelt leeftijd een belangrijke rol. Jongeren vinden in het algemeen elders gemakkelijker ander werk dan ouderen. Van betekenis is eveneens de afstand (mobiliteitsprobleem). Zo is het aanbod van personeel in West-Brabant moeilijk in overeenstemming te brengen met de vraag naar personeel in bijvoorbeeld Oost-Brabant. Beide factoren hebben tot gevolg dat maar een deel van het vrijkomende personeel zal kunnen helpen om de groeiende vraag naar arbeid te bevredigen.

Een en ander betekent dat de knelpunten bij de arbeidsvoorziening die in 1992 zijn gesignaleerd in de eerstkomende jaren zullen toenemen. Dit geldt voor vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid.

Op een deel van de bedrijven met uitsluitend gezinsarbeid wordt in 1993/1994 een grotere arbeidsbehoefte verwacht. Op kleine (20 nge of groter) en ook wel middelgrote bedrijven betekent dit dat in toenemende mate een beroep wordt gedaan op het bedrijfshoofd, de echtgenote en de kinderen. Eventueel nu op deze bedrijven aanwezige overcapaciteit aan arbeid kan hierdoor niet of nauwelijks op andere land- en tuinbouwbedrijven worden aangewend.

Op kleine bedrijven waar de arbeidsbehoefte de eerstkomende jaren gelijk blijft, valt te bezien of er overcapaciteit aan arbeid is. En zo ja of deze overcapaciteit op arbeid vragende land- en tuinbouwbedrijven in de omgeving kan worden benut. De eigen bedrijfssituatie kan zodanig zijn dat combinatie met part-time werk elders niet gemakkelijk te realiseren is. Ook de wat oudere leeftijd kan een beperkende factor zijn waardoor men moeilijk aan part-time werk kan komen. Agrariërs op kleinere bedrijven die vanwege de vergevorderde leeftijd denken aan geleidelijke afbouw van het bedrijf, bedrijfsverkleining of opheffing van het bedrijf hebben geen behoefte aan ander werk.

Geheel anders is de situatie van agrariërs die te kennen hebben gegeven op zoek te gaan naar aanvullende inkomsten uit een andere baan of functie. Als men het bedrijf in zijn volledige omvang aanhoudt, betekent dit een taakverzwaring voor het bedrijfshoofd en meestal ook voor de echtgenote. Gelet op de voorkeur die men heeft voor aan de landbouw verwant werk in de omgeving staat niet bij voorbaat vast dat men hierin op eigen initiatief slaagt. Tegen deze achtergrond is een vroegtijdige en brede oriëntatie wenselijk.

3.2 Ontwikkelingen op langere termijn

Hoe de werkgelegenheid in de Brabantse land- en tuinbouw er na 1994 uitziet, hangt af van de vraag naar goederen en diensten, de arbeidsproduktiviteit, de loonkosten en de organisatie van de arbeid. Daarnaast wordt op langere termijn de arbeidsbehoefte ook beïnvloed door de wet- en regelgeving op sociaal-economisch terrein (Arbo-wetgeving), milieugebied en in planologisch opzicht.

Bij de vraag naar goederen en diensten speelt de markt in de tuinbouw een grotere rol dan in de landbouw, waar prijsgaranties en produktiebeperkingen een rol spelen. In dit opzicht is de Brusselse regelgeving ten aanzien van produktie en prijzen erg belangrijk. De vraag naar landbouwprodukten is inelastisch en voor non-food tuinbouwprodukten in mindere mate. De produktiecapaciteit (in nge) in de tuinbouw neemt in tegenstelling tot de landbouw nog steeds toe (Landbouw-Economisch Bericht 1992). Op langere termijn wordt een verdere toename verwacht (Douw, Van der Giessen en Post, 1987).

De arbeidsproduktiviteit is geen op zichzelf staande factor, maar hangt samen met de technologische ontwikkeling en de loonkosten. De verwachting is dat de huidige groei van de produktie per eenheid arbeid voorlopig doorgaat.

De vraag naar arbeid wordt mede beïnvloed door de organisatie van de arbeid. Op langere termijn ziet het er naar uit dat het organisatieontwerp van bedrijven in de richting gaat van flexibilisering van de arbeid in de vorm van los personeel, part-time werk, oproepkrachten, werk door derden zoals machinaal loonwerk, handmatig loonwerk en bedrijfsverzorging.

In april 1993 is het Landelijk Tuinbouwakkoord ondertekend door de landbouworganisaties, de vakbonden en de overheid. Dit akkoord is een uitvloeisel van het rapport van de Commissie Personeelsvoorziening Tuinbouw. In dit akkoord is aangegeven hoe de personeelsproblemen in de tuinbouw kunnen worden aangepakt. Zo wordt het voor bijstandsgerechtigden financieel aantrekkelijker gemaakt in de tuinbouw te gaan werken. De vraag of een financiele prikkel nodig is en de vorm en inhoud daarvan wordt aan de gemeenten overgelaten. Deze maatregel zou in 1994 moeten ingaan.

In het Tuinbouwakkoord is verder aangegeven dat de oude regeling voor gelegenheidsarbeid vooralsnog wordt voortgezet. Het streven is er op gericht om per 1 januari 1994 de nieuwe landelijke Scholieren- en Studentenregeling te laten ingaan. Deze regeling houdt in dat scholieren en studenten tot een bedrag van 1.500 gulden per jaar zijn vrijgesteld van het afdragen van verzekeringspremies en loonbelasting. Uit het onderzoek blijkt echter dat in Noord-Brabant een vrij aanzienlijk deel van de piekarbeid in de opengrondsgroenteteelt, glastuinbouw en boomkwekerij niet samenvalt met de vakantie (werk-)periode van scholieren en studenten.

Milieu en ruimtelijke ordening zijn voor de Brabantse land- en tuinbouw de meest bepalende randvoorwaarden. Het betreft de reductie van de ammoniakemissie, een verscherping van de mestaanwending, het terugdringen van de wateronttrekking, het hergebruik van water en het beperken van het aanbrengen van onder andere plastic tunnels. Om de milieubelasting te verminderen wordt het nodig geacht dat de intensiteit van het grondgebruik afneemt. Daarvan is ook sprake in planologisch opzicht waar landbouw, natuur en recreatie om dezelfde ruimte vragen.
Zoals in de Provinciale Landbouw Ontwikkelings Nota (1992) is aangegeven, dient iedere ondernemer binnen de gestelde randvoorwaarden zelf de richting van de bedrijfsontwikkeling te bepalen. De mogelijkheden spitsen zich toe op zowel extensivering als intensivering van de bedrijfsvoering evenals op vergroting, verplaatsing of beëindiging van het bedrijf. Intensivering van de bedrijfsvoering leidt tot een toename van de arbeidsbehoefte en extensivering tot een afname.

In het hierna volgende zijn voor Noord-Brabant enkele ontwikkelingslijnen op sectorniveau aangegeven (PLON, 1992). Over het geheel genomen leiden deze ontwikkelingen op langere termijn tot een grotere werkgelegenheid.

Voor de tuinbouw worden goede kansen voor een voortgaande groei aanwezig geacht, met name voor de glastuinbouw, opengrondstuinbouw, boomkwekerij en champignonteelt. Deze groei brengt een grotere arbeidsbehoefte met zich mee. Verwacht wordt dat in deze sectoren vooralsnog de vraag naar vast en los personeel blijft bestaan.

In de akkerbouw zijn de ontwikkelingspotenties beperkt. In het bouwplan van akkerbouwbedrijven zullen steeds meer opengrondsgroenten worden opgenomen en zal de teelt van zaaizaad en

pootgoed in betekenis toenemen. In de opengrondsgroenteteelt is intensivering mogelijk door het vervroegen en verlaten van teelten onder andere door toepassing van plastic tunnels. Op deze manier zijn onbenutte uren produktief te maken, is een vlakkere arbeidsfilm met minder of kleinere pieken mogelijk of kan de behoefte aan los en eventueel vast personeel toenemen.

In de intensieve veehouderij wordt een verdere specialisatie van de bedrijven verwacht. Deze ontwikkeling gaat waarschijnlijk gepaard met een toenemende behoefte aan vast en los personeel.

In de rundveehouderij in Midden- en Oost-Brabant speelt vooral extensivering van het grondgebruik. De gevolgen op termijn betreffen schaalvergroting, bedrijfsverplaatsing en bedrijfsbeëindiging. Een toename van de arbeidsbehoefte en van de vraag naar personeel wordt in deze sector niet waarschijnlijk geacht.

In de toenemende vraag naar personeel zal men - zoals dat ook in de afgelopen jaren het geval was - vermoedelijk proberen te voorzien door het aantrekken van jongeren met een lagere of middelbare beroepsopleiding. Het aanbod van deze categorie lager opgeleiden loopt al een aantal jaren terug. Dit geldt ook voor het aantal jongeren in de beroepsbevolking. Verwacht wordt dat deze tendens zich op langere termijn voortzet. Uitgaande van gelijkblijvende concurrentieverhoudingen tussen de verschillende bedrijfstakken (agribusiness, bouw, industrie, transport e.d.) betekent dit dat het aanbod van arbeidskrachten voor arbeid in de land- en tuinbouw zal afnemen. Het punt is dan in hoeverre in de uitbreidingsvraag door de tot nog toe gebruikelijke recruteringsbronnen kan worden afgedekt. Dit zal des te problematischer zijn naarmate ook de vervangingsvraag toeneemt in de vorm van uitstroom van agrarisch personeel. Tegen deze achtergrond zal het voor agrariërs wenselijk zijn zich mede te richten op het aantrekken van potentiële arbeidskrachten, zoals huisvrouwen, ouderen en agrariërs die part-time op een ander agrarisch bedrijf willen werken. Voor de betreffende categorieën arbeidskrachten is het van belang deze bij voortduring te interesseren voor het werk in de land- en tuinbouw.

DEEL 2: HUIDIGE EN VERWACHTE ARBEIDSBEHOEFTE EN ARBEIDSVOORZIENING PER RBA-GEBIED

4. RBA-GEBIED WESTELIJK NOORD-BRABANT

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van de werkgelegenheidssituatie in 1992 op de land- en tuinbouwbedrijven. Uitgangspunt is de werkgelegenheid op het eigen agrarisch bedrijf (inclusief de verkoop van eigen produkten aan huis). Alle andere activiteiten zijn buiten beschouwing gelaten, zoals handel in produkten (afkomstig buiten het eigen bedrijf, bijvoorbeeld bloemenwinkel), dienstverlening (loonwerk, transport, tuinaanleg) e.d.. De gegevens zijn gebaseerd op de enquête en omgerekend voor het RBA-gebied Westelijk Noord-Brabant.

Eerst wordt ingegaan op de arbeidsbehoefte in de piekmaanden. Daarna komen de arbeidsvoorziening en knelpunten ter sprake in de vorm van gezinsarbeid, vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid (4.3). Tevens is nagegaan in hoeverre er buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers in de land- en tuinbouw werken. Een andere mogelijkheid om mede in de arbeidsbehoefte te voorzien, is het inschakelen van de loonwerker of bedrijfsverzorgingsdienst. Als achtergrondinformatie dienen de onderwerpen bedrijfstype, bedrijfsomvang, ondernemingsvorm en arbeidsbezetting (4.2). Vervolgens worden de voor de periode 1993/1994 volgens de bedrijfshoofden te verwachten veranderingen besproken in de arbeidsbehoefte, de arbeidsvoorziening en de knelpunten (4.4). Dit betreft zowel de jaarrond als de seizoen- en piekmatige arbeidsbehoefte.

4.2 Bedrijfstype en arbeidsbezetting

Bedrijfstype en bedrijfsomvang

De land- en tuinbouw in het RBA-gebied Westelijk Noord-Brabant telt momenteel ongeveer 2.100 bedrijven. Daarvan is bijna twee derde 20 nge (circa 70 sbe) of groter. Er is een verscheidenheid aan bedrijfstypen (tabel 4.1). Het meest voorkomende bedrijfstype is de akkerbouw 1) in de Noordwesthoek. Behalve de hoofdgewassen aardappelen en suikerbieten worden er andere gewassen geteeld, zoals handelsgewassen (zaden), vollegrondsgroente (uien, spruitkool, peulvruchten, bonen, winterpeen e.d.).

Op andere bedrijven van het type akkerbouw is sprake van een combinatie met enige veehouderij. Een deel van de agrariërs heeft zich gespecialiseerd in de rundveehouderij (melkvee, jong-

1) Bijlage 1 Begrippen.

vee) of intensieve veehouderij (mestvarkens, fokzeugen, pluimvee e.d.). Beide typen zijn veehouderijbedrijven genoemd. Belangrijk zijn - zeker wat de werkgelegenheid betreft - tuinbouwbedrijven (glas, open grond) en de boomkwekerij/fruitteelt.

Tabel 4.1 Percentage bedrijven naar bedrijfstype en bedrijfsomvang

Bedrijfstype	20-40 nge	40-70 nge	70-100 nge	100 nge en meer	Totaal
Akkerbouw	24	32	26	18	100 (550)
Tuinbouw	30	28	18	24	100 (250)
Boomkwekerij/fruit	30	40	20	10	100 (100)
Veehouderij	28	52	16	4	100 (500)
Totaal	27	39	21	13	100 (1400)

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

Van de land- en tuinbouwbedrijven heeft ruim een vierde een omvang van 20 tot 40 nge en ruim een derde van 40 tot 70 nge. Een derde is groter dan 70 nge. Een en ander verschilt per bedrijfstype (tabel 4.1). Grootschalig zijn naar verhouding vooral de akkerbouw en tuinbouw en kleinschalig de veehouderij en boomkwekerij/fruitteelt.

Ondernemingsvorm

Vrijwel alle bedrijven zijn persoonlijke ondernemingen (97%). 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 persoonlijke ondernemingen heeft ruim drie vierde een eenhoofdige en bijna 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) bedraagt 40.

Van de persoonlijke ondernemingen kan ruim 80 procent worden gerekend tot de full-time agrariërs. De anderen (240) zijn deeltijdagrariër 1). Van hen is een deel (130) overwegend agrariër met enige niet-agrarische activiteiten en een ander deel (110) overwegend niet-agrariër met enige agrarische activiteiten.

1) Bijlage 1. Begrippen.

*Tabel 4.2 Percentage bedrijven *) naar arbeidsbezetting*

Bedrijfstype	Gezins-arbeid	Gezins-arbeid + vast perso-neel	Gezins-arbeid + vast + tijd. perso-neel **)	Gezins-arbeid + tijd. perso-neel **)	Totaal
Akkerbouw	64	4	4	28	100 (550)
Tuinbouw	20	8	28	44	100 (250)
Boomkwekerij/fruit	28	2	16	54	100 (100)
Veehouderij	84	2	-	14	100 (500)
Totaal	62	3	8	27	100 (1400)

*) 20 nge en meer; **) Los personeel en/of gelegenheidsarbeid.
Bron: Enquête.

Arbeidsbezetting

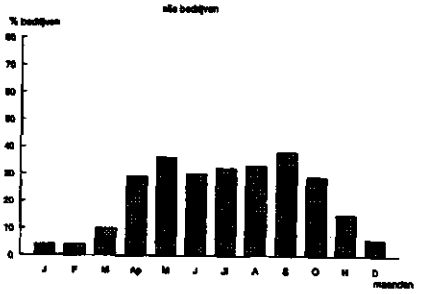
Op bijna twee derde van de bedrijven worden de werkzaamheden uitsluitend door gezinsarbeidskrachten uitgevoerd: in de veehouderij naar verhouding meer dan in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt (tabel 4.2). Verder blijkt dat op elf procent van de bedrijven behalve gezinsarbeidskrachten ook vast personeel werkt: in de tuinbouw op relatief meer bedrijven dan in de akkerbouw en veehouderij. Op ruim een derde van de bedrijven schakelde men in 1992 in de drukke maanden tevens of uitsluitend los personeel en/of gelegenheidswerkers in: in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt op bijna drie vierde van de bedrijven.

4.3 Huidige arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten

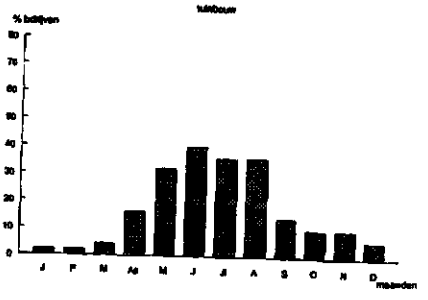
4.3.1 Aard van de arbeidsbehoefte

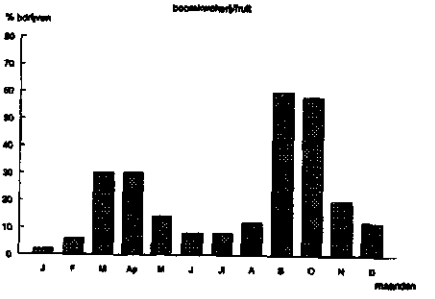
De arbeidsbehoefte kan worden onderscheiden in een jaarrond arbeidsbehoefte, een tijdelijke meer seizoenmatige behoefte en een arbeidsbehoefte in piekperioden. Of en in welke mate er gedurende het jaar pieken in de arbeidsbehoefte voorkomen, hangt af van het bedrijfstype. Op een op de acht bedrijven heeft men aangegeven dat er geen specifiek drukke maanden (pieken) zijn. Op deze bedrijven is sprake van een tamelijk gelijkmatige arbeidsbehoefte vanwege vaak dagelijks terugkerende werkzaamheden, zoals melken en dierverzorging in de veehouderij of gewasverzorging in de tuinbouw (afhankelijk van de teelten).

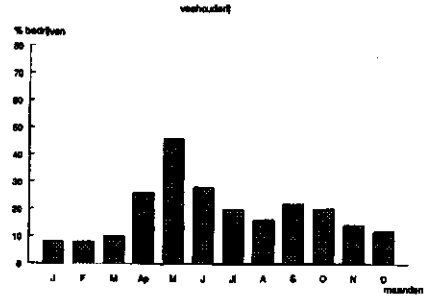
Op veel land- en tuinbouwbedrijven (88%) schommelt de arbeidsbehoefte over het jaar heen gezien nogal (figuur 4.1).


alle bedrijven
% bedrijven
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden


% bedrijven
akkerbouw
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden


% bedrijven
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden


% bedrijven
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden



Figuur 4.1 Percentage land en tuinbouwbedrijven naar piekmaanden in de arbeidsbehoefte

Bij de meeste bedrijfstypen is er in de winter minder werk dan in de zomer.

In de akkerbouw zorgt het najaar op veel bedrijven voor drukte. In de tuinbouw valt de drukte in de maanden mei t/m augustus. In de boomkwekerij/ fruitteelt komt één duidelijke arbeidspiek voor, namelijk in het najaar (september en oktober) en in mindere mate in het voorjaar (maart en april). In de veehouderij brengt de ruwvoeroogst in mei en juni nogal wat drukte met zich mee.

Op welke manier in de arbeidsbehoefte wordt voorzien, komt in de volgende paragrafen aan de orde.

4.3.2 Arbeidsvoorziening en knelpunten

4.3.2.1 Gezinsarbeid

De belangrijkste bron van arbeid op de land- en tuinbouwbedrijven zijn de gezinsarbeidskrachten. Meestal werken de bedrijfshoofden en ten dele ook de gezinsleden het gehele jaar door op het bedrijf. Een ander deel van de arbeidsbehoefte heeft meer een tijdelijk karakter, waarbij veel gezinsleden eveneens een aanzienlijke bijdrage leveren. Er wordt dan vaak voor korte tijd een beroep gedaan op hen gedaan om de seizoendrukte en/of de pieken in het werk op te vangen.

In de enquête is nagegaan wie er en in welke mate vanuit het gezin op de land- en tuinbouwbedrijven heeft meegewerkt. In 1992 waren in totaal 3.480 gezinsarbeidskrachten werkzaam op 1.400 bedrijven. Dit totaal aantal bestaat uit 1.625 bedrijfshoofden, 1.010 echtgenotes, 785 kinderen (voornamelijk zoons) en 60 inwonende familieleden (tabel 4.3).

Bij de gezinsarbeidskrachten gaat het meestal om één (op 73% van de bedrijven) vaak full-time werkend bedrijfshoofd. Soms is sprake van meerdere bedrijfshoofden: in de veehouderij verhoudingsgewijs het meest.

Op ruim twee derde van alle bedrijven werkt ook de echtgenote in het algemeen part-time mee: vooral tijdens de drukke periode (oogst) en bij werkzaamheden als dierverzorging, gewasverzorging en administratie. In de tuinbouw en veehouderij is dit op relatief meer bedrijven het geval dan bij de andere bedrijfstypen.

Op ruim een derde van alle bedrijven zijn een of meer zoons werkzaam: 61 procent full-time en 39 procent part-time. Voor zover er dochters meewerken (4%) is dit meestal part-time in de drukke periode. Dit geldt ook voor meewerkende inwonende familieleden (4%).

Tabel 4.3 Aantal meewerkende gezins- en familieleden naar bedrijfstype

Bedrijfstype	Bedrijfshoofden	Echtgenotes	Kinderen	Inwonende fam.leden	Totaal
Akkerbouw	670	275	275	15	1235
Tuinbouw	300	255	100	10	665
Boomkwekerij/fruit	115	80	80	10	285
Veehouderij	540	400	330	25	1295
Totaal	1625	1010	785	60	3480

4.3.2.2 Vast personeel

Aantal

Wanneer er het hele jaar door een redelijk constante arbeidsbehoefte is, kan daarin door vast personeel worden voorzien. In 1992 werkten op 165 land- en tuinbouwbedrijven (20 nge

of groter) 360 vaste personeelsleden 1). Een groot deel daarvan zijn mannen (71%). De meesten (75%) zijn full-time werkzaam. Veel vast personeel komt voor in de tuinbouw (tabel 4.4).

Tabel 4.4 Aantal bedrijven met vast personeel, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal vaste arbeidskrachten in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met vast personeel	Percentage bedrijven met vast personeel	Aantal vaste arbeids-krachten
Akkerbouw	45	8	90
Tuinbouw	85	36	180
Boomkwekerij/fruit	20	20	60
Veehouderij	15	3	30
Totaal	165	11	360

Het gemiddeld aantal vaste personeelsleden per bedrijf is het hoogst in de boomkwekerij/fruitteelt en tuinbouw. In de personeelsomvang zit weliswaar enige spreiding, maar ligt zelden - alleen in de tuinbouw - boven vijf of meer vaste personeelsleden per bedrijf (tabel 4.5).

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

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	10 e.m.	Totaal
Akkerbouw	75	25	-	-	100 (45)
Tuinbouw	61	33	6	-	100 (85)
Boomkwekerij/fruit	56	44	-	-	100 (20)
Veehouderij	50	50	-	-	100 (15)
Totaal	64	33	3	-	100 (165)

1) Op sommige bedrijven is sprake van een combinatie van agrarische en semi- of niet-agrarische activiteiten, zoals loonwerk, tuincentrum, bloemenwinkel, handel in agrarische produkten e.d.. Het vast personeel werkzaam in deze branches is hier buiten beschouwing gebleven.

Wat is er in het vaste personeelsbestand in 1992 ten opzichte van het jaar daarvoor veranderd? Op ruim driekwart van de bedrijven is er niets veranderd. Op 22 procent heeft men het personeel meestal met één persoon per bedrijf uitgebreid of vervangen (andere baan, pensioen). Op zeven procent vond inkrimping met doorgaans één vaste arbeidskracht plaats.

Op welke manier heeft men in 1992 nieuw vast personeel geworven? Van alle wervingskanalen is het informele circuit het meest genoemd, zoals familie, vrienden, reeds werkenden of eerder werkzaam als bijvoorbeeld los personeel of stagiaire. Soms is men aan vast personeel gekomen via een of meer advertenties in een plaatselijk of streekblad, en ook wel - in laatste instantie - via het arbeidsbureau. Meestal heeft men bij het werven geen problemen ondervonden. Dit betekent echter niet dat men ook het benodigde aantal vaste personeelsleden in dienst heeft (zie Gewenst vast personeel). Het merendeel van de vaste arbeidskrachten (87%) verricht alle voorkomende werkzaamheden. Gespecialiseerd werk (verzorging, oogst e.d.) komt in het algemeen voor op grote bedrijven met name in de tuinbouw.

Leeftijd, opleiding en functieklasse

Veel vaste arbeidskrachten zijn jonger dan 30 jaar (15% beneden 30 jaar en 48% tussen 23 en 30 jaar). Een en ander verschilt nauwelijks naar bedrijfstype. Acht procent is vijftig jaar of ouder.

Ruim een derde van het vast personeel heeft agrarisch onderwijs gevolgd (tabel 4.6). Het aandeel van hoger agrarisch onderwijs is gering (1%). Sommigen hebben een lagere technische opleiding en anderen alleen lager onderwijs, eventueel aangevuld met een technische cursus als lassen, spuiten e.d.. Het vrouwelijk personeel (vooral in de tuinbouw) volgde meestal huishoudend onderwijs, lager beroeps- of algemeen vormend onderwijs.

Tabel 4.6 Procentuele verdeling van vast personeel naar het hoogste opleidingsniveau

Bedrijfstype	Lager onderwijs	LAO	MAO *)	Lager techn. ond.	Overig	Totaal
Akkerbouw	-	20	60	20	-	100
Tuinbouw	34	9	11	23	23	100
Boomkwekerij/fruit	4	18	46	7	25	100
Veehouderij	-	-	100	-	-	100
Totaal	23	12	27	19	19	100

*) Inclusief HAO.

Om mogelijke discrepanties in het opleidingsniveau te achterhalen, is geïnformeerd naar het gewenste opleidingsniveau. Volgens het merendeel van de geënquêteerden (84%) sluit de gevolgde opleiding van de vaste personeelsleden geheel aan bij de te verrichten werkzaamheden. Een op de zes is echter van mening dat dit niet of maar ten dele het geval is. Men zegt dit "tekort" veelal te hebben opgevangen door het laten opdoen van praktijkervaring en interne begeleiding.

Vast personeel kan afhankelijk van vakkennis, ervaring en aard van het werk worden ingedeeld in functieklassen, die lopen van 1 (beperkte vakkennis en vaardigheid) t/m 8 (leiding en centraal). Gebleken is dat een deel van de bedrijfshoofden hiervan niet goed op de hoogte is. Waarschijnlijk laat men dit soort zaken over aan de boekhouder. Het betreft een zesde van al het vaste personeel. Voor zover men dit wel heeft aangegeven, blijken de meesten in functieklasse 1 (15%) en 2 (38%) te zitten. Een kleiner deel zit in klasse 3 (9%), 4 (10%) en 5 t/m 8 (13%).

Gewenst vast personeel

Aan alle bedrijfshoofden is de vraag gesteld of men in 1992 meer of alsnog personeel in dienst wilde hebben. Op 55 bedrijven - vooral in de tuinbouw - was er behoefte aan 70 personen meer: op 15 bedrijven aan 15 full-timers en op 40 bedrijven aan 55 part-timers. Op de meeste bedrijven werkt al vast personeel.

Drie vierde van de bedrijfshoofden heeft geprobeerd vast personeel te werven. Men kon dit vast personeel echter niet krijgen of er was - zoals men aangaf - in het geheel geen personeel beschikbaar (op 25 bedrijven). Soms is men er daarin maar ten dele geslaagd (15 bedrijven).

Men heeft dit tekort aan vast personeel meestal zoveel mogelijk in gezinsverband opgevangen doordat men soms zelf en/of de echtgenote en/of kinderen langer zijn gaan werken. Soms heeft men in de drukke tijd los personeel en/of gelegenheidswerkers ingeschakeld. Een enkele keer heeft men een beroep gedaan op een aanneemploeg (handmatig loonwerk).

Als gewenst scholingsniveau voor het vast personeel dat men in 1992 heeft willen inschakelen, maar niet heeft kunnen krijgen, noemt bijna drie vierde lager en een vijfde middelbaar agrarisch onderwijs. Soms geeft men de voorkeur aan een technische opleiding, al dan niet in combinatie met agrarisch onderwijs.

4.3.2.3 Los personeel

Aantal

De arbeidsbehoefte in de land- en tuinbouw vertoont over het jaar heen een schommelend beeld, zowel wat betreft de seizoens- als de piekarbeid. Er is geen sprake van een algemeen patroon, maar de situatie verschilt per bedrijfstype. In deze sei-

zoen- en piekmatige arbeidsbehoefte leveren de gezinsarbeidskrachten een aanzienlijke bijdrage. Ook wordt op een deel van de bedrijven in deze behoefte voorzien door tijdelijk personeel (los personeel, gelegenheidswerkers).

Ruim één op de drie land- en tuinbouwbedrijven heeft in 1992 tijdelijk personeel ingezet. Op zeven procent komt alleen los personeel voor, op 24 procent alleen gelegenheidswerkers en op vier procent beide categorieën. Vooral in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt werkt op verhoudingsgewijs veel bedrijven tijdelijk personeel (tabel 4.7).

Tabel 4.7 Percentage bedrijven dat in 1992 los personeel en/of gelegenheidswerkers inschakelde per bedrijfstype

Bedrijfstype	Los personeel	Los personeel + gelegenheidsw.	Gelegenheidswerkers	Totaal
Akkerbouw	2	4	26	32
Tuinbouw	18	10	44	72
Boomkwekerij/fruit	12	4	56	72
Veehouderij	6	2	6	14
Totaal	7	4	24	35

Tabel 4.8 Aantal bedrijven met los personeel, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal losse arbeidskrachten in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met los personeel	Percentage bedrijven met los personeel	Aantal losse arbeidskrachten *)
Akkerbouw	35	6	70
Tuinbouw	70	28	290
Boomkwekerij/fruit	15	16	40
Veehouderij	40	8	90
Totaal	160	11	490

*) Mogelijke dubbeltellingen.

Op 160 bedrijven heeft men in 1992 in de tijdelijke arbeidsbehoefte voorzien door het inschakelen van 490 losse ar-

beidskrachten. Dit speelt vooral in de tuinbouw (tabel 4.8). Gelet op het fluctuerende verloop van de arbeidsbehoefte bij de verschillende bedrijfstypen ligt dit aantal in de praktijk lager, omdat dezelfde personen door het jaar heen op meerdere bedrijven kunnen hebben gewerkt.

Het gemiddeld aantal losse arbeidskrachten per bedrijf is in de tuinbouw met ruim vier personen hoger dan bij de andere bedrijfstypen. De spreiding is behalve in de tuinbouw in het algemeen niet zo groot. Er zijn geen bedrijven die tien of meer losse arbeidskrachten hebben ingeschakeld (tabel 4.9).

Tabel 4.9 Procentuele verdeling van bedrijven met vast personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	10 e.m.	Totaal
Akkerbouw	67	33	-	-	100 (35)
Tuinbouw	29	43	28	-	100 (70)
Boomkwekerij/fruit	38	50	12	-	100 (15)
Veehouderij	50	50	-	-	100 (40)
Totaal	43	43	14	-	100 (160)

Geslacht en leeftijd

Bijna de helft van de losse arbeidskrachten zijn mannen: in de akkerbouw en veehouderij zijn dat er naar verhouding meer dan in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt, waar een derde uit vrouwen bestaat.

De helft (51%) van de losse arbeidskrachten is jonger dan 23 jaar. Een zevende (14%) is tussen de 23 en 30 jaar en een vierde tussen de 30 en 50 jaar (30 tot 40 jaar: 16%, 40 tot 50 jaar: 8%). Elf procent van het los personeel is ouder dan 50 jaar.

Opleidingsniveau

Van het los personeel heeft - volgens informatie van de bedrijfshoofden - ruim een derde een agrarische opleiding. Een aantal losse arbeidskrachten heeft een lagere technische opleiding. Van het vrouwelijk los personeel hebben de meesten huishoudonderwijs, algemeen vormend onderwijs of lager beroepsonderwijs gehad (tabel 4.10).

Tabel 4.10 Procentuele verdeling van het los personeel naar het hoogste opleidingsniveau

Bedrijfstype	Lager onderwijs	LAO	MAO	Lager techn. ond.	Overig *)	Totaal
Akkerbouw	-	50	17	17	16	100
Tuinbouw	31	15	2	-	52	100
Boomkwekerij/fruit	11	26	21	5	37	100
Veehouderij	-	22	44	12	22	100
Totaal	19	22	14	5	40	100

*) LHNO, LEAO, Mavo, Havo.

Om mogelijke discrepanties in het opleidingsniveau te achterhalen, is bij de enquête geïnformeerd naar de gewenste opleiding voor los personeel. Drie vierde (74%) van de bedrijfshoofden is van mening dat geen bepaalde opleiding nodig is. Een vijfde vindt lager (4%) of middelbaar agrarisch onderwijs (18%) wenselijk. Deze vormen van onderwijs heeft men vooral aangegeven in de veehouderij en boomkwekerij/fruitteelt. Vrijwel al het los personeel heeft de betreffende opleiding gevolgd. Van discrepanties in het opleidingsniveau bij het los personeel is nauwelijks sprake.

Arbeidsvolume

De 490 losse arbeidskrachten hebben in 1992 in totaal 17.950 dagen gewerkt (tabel 4.11). In tegenstelling tot het aantal personen is bij het aantal gewerkte dagen geen sprake van mogelijke dubbeltellingen. Van dit totaal aantal neemt de tuin-

Tabel 4.11 Percentage bedrijven met los personeel naar totaal aantal door los personeel gewerkte dagen per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	tot 40 dagen	40 tot 80 dagen	80 dagen en meer	Totaal
Akkerbouw	34	33	33	100 (3940) *)
Tuinbouw	22	21	57	100 (10110)
Boomkwekerij/fruit	29	43	28	100 (1150)
Veehouderij	25	50	25	100 (2750)
Totaal	26	33	41	100 (17950)

*) Aantal gewerkte dagen.

bouw ruim de helft voor zijn rekening. Het aantal door los personeel gewerkte dagen varieert van circa 20 tot 470 dagen per bedrijf. Een en ander verschilt per bedrijfstype. Vooral de grotere bedrijven schakelen in de drukke periode(n) los personeel in. Dat gebeurt ook wel door kleinere bedrijven, maar daar is het aantal per bedrijf gewerkte dagen beduidend geringer.

Het totaal aantal gewerkte dagen is met circa 300 á 600 het laagst in januari t/m maart en loopt daarna geleidelijk op tot rond 1.850 in juni. Na enige terugval in juli en augustus volgt een stijging in september (2.400 dagen) met een top in oktober (3.685 dagen) en daalt vervolgens weer. Dit verloop wordt in sterke mate bepaald door het grote aandeel van los personeel dat in de tuinbouw wordt ingeschakeld (tabel B4.1 t/m B4.5). Daar neemt vanaf april het aantal dagen toe, bereikt een top in juni (1.510 dagen), zakt daarna en zit in oktober (1.615 dagen) en november (1.185 dagen) weer op een tamelijk hoog niveau. Betrekkelijk laag is het aantal door los personeel gewerkte dagen in de boomkwekerij/fruitteelt. In de akkerbouw maakt men vrijwel uitsluitend gebruik van los personeel in de maanden september en oktober (respectievelijk 1.200 en 1.740 dagen). In de veehouderij is het aantal door los personeel gewerkte dagen vrij laag en gelijkmatig over het jaar verdeeld.

Duur dienstverband

De duur van het dienstverband van het los personeel is nogal verschillend. De verschillen hangen samen met de aard en de omvang van de werkzaamheden, de weersomstandigheden, de beschikbaarheid van personeel e.d.. Betrekkelijk weinig los personeel heeft een dienstverband van korter dan een maand (tabel 4.12). Van ruim de helft is het dienstverband maximaal drie maanden en van een vierde tussen drie en zes maanden. Bijna een vijfde heeft in 1992 langer dan zes maanden op hetzelfde bedrijf gewerkt.

Tabel 4.12 Percentage losse arbeidskrachten naar duur van het dienstverband in 1992

Bedrijfstype	Tot 1 mnd	1-2 mnd	2-3 mnd	3-6 mnd	6 en meer	Totaal
Akkerbouw	-	67	-	17	16	100 (70)
Tuinbouw	-	12	29	40	19	100 (290)
Boomkwekerij/fruit	35	15	20	5	25	100 (40)
Veehouderij	22	56	11	11	-	100 (90)
Totaal	7	28	19	28	18	100 (490)

Planning en werving

Over het geheel genomen is op de meeste bedrijven sprake van weinig wisseling in de losse arbeidskrachten. Op ruim de helft van de bedrijven waren de in 1992 werkzame personen dezelfden als in eerdere jaren: in de akkerbouw en tuinbouw (respectievelijk 67% en 72%) naar verhouding op meer bedrijven dan bij de andere bedrijfstypen (circa 25%). Op bijna een vijfde komt een soort vaste kern voor. In de veehouderij (onder meer stagiaires) en de boomkwekerij/fruitteelt zijn het vrij vaak telkens wisselende arbeidskrachten.

Waar al een soort vaste afspraken bestaan, is in het algemeen geen planning vooraf nodig. Meestal spreken beide partijen aan het eind van het contract/seizoen af om de volgende keer op dezelfde wijze verder te gaan. Sommigen vinden het vanzelfsprekend om het volgend seizoen weer een beroep op hen te kunnen doen.

Bijna de helft van de bedrijfshoofden met los personeel heeft voor de drukke maanden in 1992 een planning gemaakt van het benodigde aantal. Dit verschilt nauwelijks naar bedrijfstype.

Voor veel bedrijven met los personeel was actieve werving niet nodig, omdat vaak dezelfde arbeidskrachten terugkomen of sprake is van een vast werkschema. Verder gebeurt het nogal eens dat mensen zelf om werk komen vragen. De bedrijfshoofden (60) die wel hebben (moeten) werven, noemen doorgaans informele kanalen. In eerste instantie is in de naaste omgeving (familie, kennissen) naar geschikte kandidaten gekeken (op 18% van de bedrijven met los personeel). Ook heeft men wel contact opgenomen met scholen voor lager of middelbaar agrarisch onderwijs (5%). Soms heeft men los personeel kunnen inschakelen via een of meer advertenties in een plaatselijk of streekblad (8%). Vrijwel niemand heeft voor los personeel contact opgenomen met een arbeidsbureau of uitzendbureau.

Er is nauwelijks verschil in het werven van los personeel tussen de verschillende bedrijfstypen. Het merendeel van de bedrijfshoofden noemt niet meer dan één wervingskanaal.

Gewenst los personeel

De vraag kan worden gesteld of men in 1992 de behoefte aan los personeel heeft kunnen afdekken. En verder of men bij de werving problemen heeft ondervonden. In totaal hebben 85 bedrijfshoofden in de akkerbouw en tuinbouw meer of alsnog los personeel willen inschakelen. Van deze 85 hebben er 45 geprobeerd los personeel te werven. Daar is de helft soms met (veel) moeite in geslaagd en de andere helft niet of maar ten dele. Als probleem noemde men in ongeveer gelijke mate dat men geen geschikt, helemaal geen of niet altijd op het gewenste moment los personeel heeft kunnen krijgen.

Hoe heeft men in de praktijk toen in dit tekort aan los personeel voorzien? Op sommige vooral kleine en deels middelgrote bedrijven heeft men dit tekort meestal vaak in gezinsverband opgelost doordat men zelf en/of de echtgenote langer is gaan werken. Ook heeft men wel een beroep gedaan op uitwonende kinderen, familieleden en een enkele keer op een buurman. Op kleinere bedrijven is in dit opzicht nogal eens de opmerking gemaakt, dat men uit financiële overwegingen niet altijd in staat was het benodigde los personeel aan te trekken. Op middelgrote en vooral grote bedrijven was het maken van langere werkdagen dikwijls niet meer mogelijk. Doordat men er niet in slaagde aan los personeel te komen, heeft men uiteindelijk een beroep moeten doen op gelegenheidswerkers of een bedrijfsverzorger. Waar al personeel was, hebben sommigen een oplossing in de vorm van overwerk gevonden. Anderen hebben een loonwerker (machines, aanneemploeg) ingeschakeld. In enkele gevallen heeft men geprobeerd de werkzaamheden te spreiden.

4.3.2.4 Gelegenheidsarbeid

Aantal en opleidingsniveau

Een andere mogelijkheid om in de tijdelijke arbeidsbehoefte te voorzien, is de inzet van gelegenheidswerkers in piekperioden. Op 400 bedrijven heeft men in 1992 in totaal 3.440 gelegenheidswerkers ingeschakeld. Voor een negende zijn het dezelfde bedrijven die ook los personeel in dienst hadden (tabel 4.7). Opgemerkt wordt dat vanwege optredende fluctuaties in de arbeidsbehoefte bij de verschillende bedrijfstypen een deel van hen vanwege mogelijke dubbeltellingen in het afgelopen jaar op meerdere bedrijven kan hebben gewerkt. Dit geldt in het algemeen

Tabel 4.13 Aantal bedrijven met gelegenheidswerkers, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal gelegenheidswerkers in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met met gelegenheidswerkers	Percentage bedrijven met gelegenheidswerkers	Aantal gelegenheidswerkers *)
Akkerbouw	165	30	615
Tuinbouw	135	54	1615
Boomkwekerij/fruit	60	60	1080
Veehouderij	40	8	130
Totaal	400	28	3440

*) Mogelijke dubbeltellingen.

voor degenen die maar kort bijvoorbeeld enkele dagen op een bedrijf hebben gewerkt.

Het merendeel van de gelegenheidswerkers bestaat uit scholieren of studenten. Verder gaat het om huisvrouwen en ouderen. Het werk dat ze uitvoeren is meestal handmatig en ongeschoold van karakter. Het betreft vooral de oogst en ook wel de verzorging van gewassen en dieren.

Ruim drie vierde van de bedrijfshoofden met gelegenheidswerkers heeft aangegeven, dat voor gelegenheidsarbeid geen bepaalde opleiding nodig is. Voor zover men dat wel nodig vindt, noemt men als opleiding lager (10%) of middelbaar (6%) agrarisch onderwijs of technisch onderwijs (7%).

Arbeidsvolume

Op veel bedrijven is gelegenheidsarbeid aanvullende arbeid. Het zwaartepunt van bedrijven die gelegenheidswerkers inschakelen, ligt in de piekperiode in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt (tabel 4.14). Op bijna twee derde van alle bedrijven met gelegenheidsarbeid heeft men minder dan vijf personen ingeschakeld (vooral in de veehouderij) en op een zevende vijf tot tien personen. Op 100 bedrijven (vooral tuinbouw) werkten tien of meer personen.

Bijna drie vierde van de gelegenheidswerkers wordt aangetroffen op bedrijven met tien of meer personen. Vooral in de tuinbouw is daarvan sprake. Gelegenheidsarbeid komt neer op in totaal 53.120 gewerkte dagen (tabel 4.14). In tegenstelling tot het aantal personen is hier geen sprake van mogelijke dubbeltellingen.

Van het totaal aantal gewerkte dagen neemt de tuinbouw 55 procent in beslag en de boomkwekerij/fruitteelt 35 procent. In de akkerbouw en veehouderij komt weinig gelegenheidswerk voor.

Tabel 4.14 Percentage bedrijven met gelegenheidswerkers naar totaal aantal gewerkte dagen per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	tot 50 dagen	50 tot 100 dagen	100 dagen en meer	Totaal
Akkerbouw	80	20	-	100 (4270) *)
Tuinbouw	37	11	52	100 (29260)
Boomkwekerij/fruit	3	3	94	100 (18370)
Veehouderij	100	-	-	100 (1220)
Totaal	56	13	32	100 (53120)

*) Aantal gewerkte dagen.

Het aantal door gelegenheidswerkers gewerkte dagen geeft per bedrijfstype en afhankelijk van de bedrijfsomvang een grote spreiding te zien: van vijf dagen op een aantal kleine bedrijven tot 1.500 op sommige grote bedrijven. Het zwaartepunt ligt op 56 procent van de bedrijven beneden vijftig dagen per bedrijf. Op een achtste is dit vijftig tot honderd dagen en op een derde meer dan honderd dagen.

De top van het aantal gewerkte dagen ligt in juli en augustus (respectievelijk 11.785 en 11.380 dagen). Juni komt uit op 6.385, september op 10.330 en oktober op 8.240 dagen. Dit verloop wordt in sterke mate bepaald door het grote aandeel van gelegenheidsarbeid in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt (tabel B4.1 t/m B4.5). In de tuinbouw bedraagt het aantal gewerkte dagen in juni 5.375, neemt toe tot 9.945 in juli en ligt in augustus op 10.120. In de boomkwekerij/fruitteelt ligt de top in september (9.585) en oktober (7.770). In de akkerbouw (totaal 4.270 dagen) ligt de drukte tussen mei en oktober. In de veehouderij is het aantal door gelegenheidswerkers gewerkte dagen laag en tamelijk gelijkmatig over het jaar verdeeld.

Gewenste gelegenheidsarbeid

Nog sterker dan ten aanzien van het los personeel geldt dat gelegenheidswerkers zich - vooral in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt - in het afgelopen jaar spontaan op de bedrijven hebben aangeboden. Voor zover men gelegenheidswerkers nodig had, heeft men deze meestal via informele kanalen (familie, vrienden, reeds werkenden) kunnen aantrekken. Een beperkt aantal bedrijfshoofden heeft een advertentie geplaatst in een plaatselijk of streekblad. Ook heeft men daartoe weleens contact opgenomen met scholen in de omgeving voor lager beroeps- of algemeen vormend onderwijs.

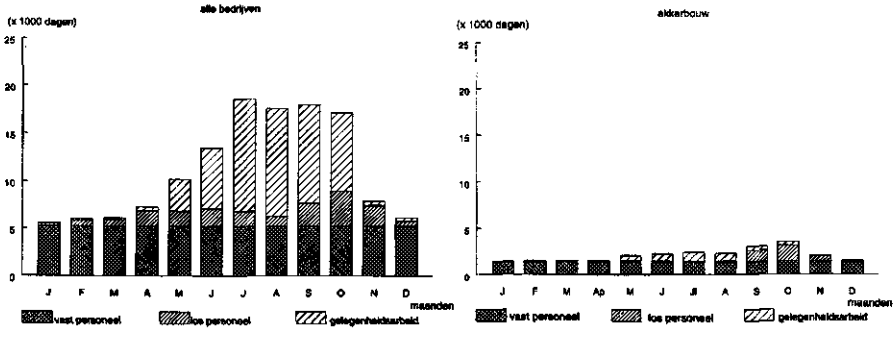
Op 170 bedrijven - in de akkerbouw iets meer dan in de veehouderij - heeft men in 1992 behoefte gehad aan meer of alsnog gelegenheidswerkers. Van deze 170 bedrijfshoofden zeggen er 100 niet actief te hebben geworven, maar heeft men veelal in gezinsverband in deze arbeidsbehoefte voorzien. Van de andere 70 agrariërs is een vierde er soms met veel moeite in geslaagd aan gelegenheidswerkers te komen en drie vierde niet of maar ten dele. De betreffende bedrijfshoofden hebben als problemen genoemd, dat men meer keren moeten werven, gelegenheidswerkers niet altijd op het gewenste moment beschikbaar waren, het moeilijk was om geschikte arbeidskrachten te krijgen en er niet voldoende arbeidskrachten waren te krijgen. In laatstgenoemde situaties heeft men op kleinere bedrijven meestal in gezinsverband in deze arbeidsbehoefte voorzien. Soms heeft men een beroep gedaan op de kinderen of familieleden. Op grotere bedrijven heeft men dit tekort opgelost via het reeds aanwezige personeel (overwerk), los personeel ingeschakeld of een beroep gedaan op de bedrijfsverzorger. In slechts enkele gevallen is men met het tekort blijven zitten.

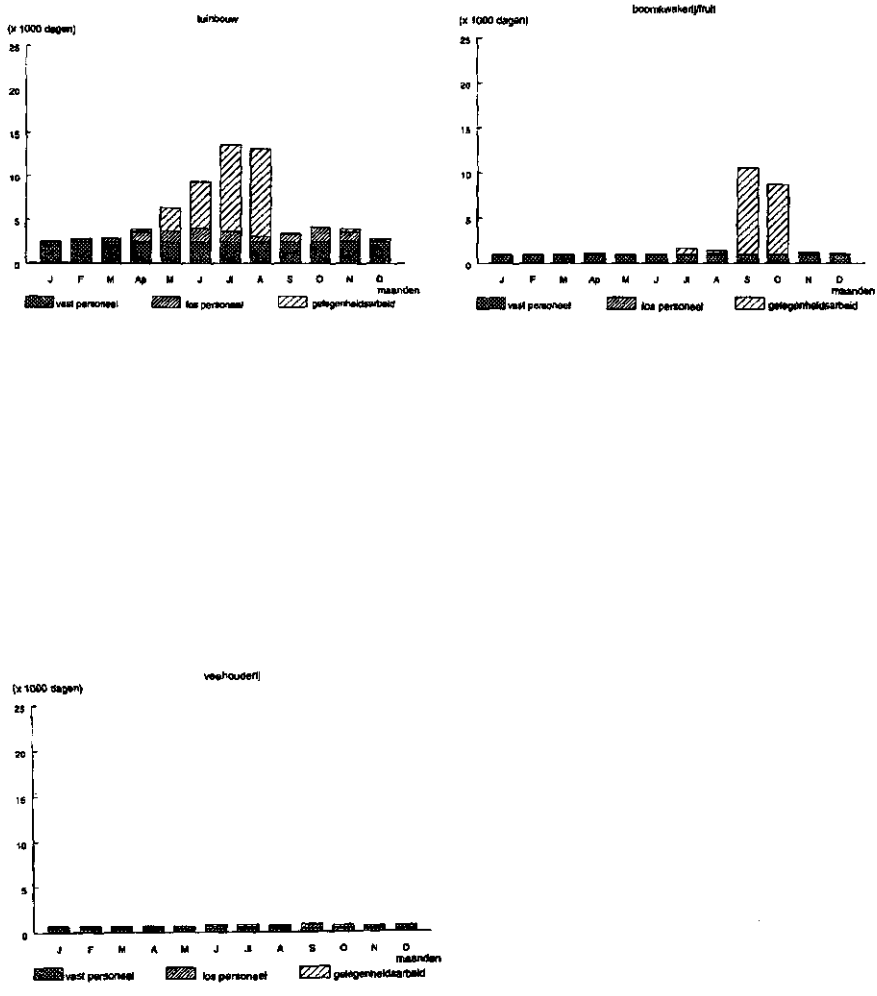
4.2.3.5 Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening

Een deel van de arbeidsbehoefte op de land- en tuinbouwbedrijven wordt ingevuld door vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid. Om meer te kunnen zeggen over de bijdrage van elke categorie aan het arbeidsvolume is voor 1992 een "arbeidsfilm" per maand gemaakt. Bij het vast personeel is een onderscheid gemaakt tussen full- en part-time werkenden.

Voor de full-timers is uitgegaan van 200 gewerkte dagen per jaar en voor de part-time werkenden van 100 dagen. Deze dagen zijn gelijkmatig verdeeld over alle maanden. In werkelijkheid kan het arbeidsvolume per maand iets verschillen, bijvoorbeeld een iets lager volume in de vakantieperiode of de wintermaanden en een iets hoger volume in de piekmaanden. Het volume van het los personeel en de gelegenheidswerkers is berekend op basis van het aantal bij de enquête opgegeven gewerkte dagen per maand (omgerekende volledige werkdagen).

Uit figuur 4.2 blijkt dat de film van het arbeidsvolume van vreemde arbeidskrachten vooral aan het begin van het jaar tamelijk constant is. Vanaf april stijgt het arbeidsvolume met een top in juli en augustus. Daarna daalt dit volume. De veranderingen in het arbeidsvolume worden overwegend veroorzaakt door de inzet van gelegenheidsarbeid. Hun inzet is hoog in de maanden juni t/m oktober. Het volume van los personeel verandert tussen april t/m juli weinig, daalt daarna iets en ligt van september t/m op een enigszins hoger niveau. In de wintermaanden is dit volume laag.





Figuur 4.2 Arbeidsfilm van het personeel in 1992

Ten opzichte van het vast personeel neemt het tijdelijk personeel in het arbeidsvolume van mei t/m oktober een vrij belangrijke plaats in. Van juni t/m oktober is het arbeidsvolume van tijdelijk personeel hoger dan van het vast personeel.

De totale arbeidsfilm van het vast en tijdelijk personeel samen loopt niet parallel met de piekmaanden in de arbeidsbehoefte (zie figuur 4.1). De drukte in het voorjaar wordt niet alleen opgelost door de inzet van tijdelijk personeel, maar ook vanuit het gezin en voor een deel door de inzet de inzet van derden, zoals machinaal loonwerk, handmatig loonwerk en bedrijfsverzorging. In de zomermaanden wordt de arbeidspiek voor een belangrijk deel opgevangen door gelegenheidsarbeid.

De arbeidsfilm van vreemde arbeidskrachten verschilt per bedrijfstype (figuur 4.2; zie ook tabel B4.1 t/m B4.5). Over het jaar heen gezien is deze het meest gelijkmatig in de veehouderij waar ook het minst sprake is van piekmaanden. De arbeidsfilm in de akkerbouw lijkt veel op die in de boomkwekerij/fruitteelt. Het volume is bij beide typen het hoogst in september en oktober. In de akkerbouw wordt een deel van de drukte in deze periode opgevangen door los personeel en in de boomkwekerij/fruitteelt door gelegenheidsarbeid. In de akkerbouw is het arbeidsvolume van los personeel in beide maanden ongeveer even groot als van het vast personeel. In de boomkwekerij/fruitteelt daarentegen is het volume van gelegenheidsarbeid dan vele malen zo groot als van het vast en los personeel samen. Het beeld van de arbeidsfilm bij dit bedrijfstype komt redelijk goed overeen met de aangegeven piekmaanden in de arbeidsbehoefte. In de akkerbouw zijn ook het voorjaar en de zomer als piekperiode getypeerd. Gelet op de arbeidsfilm wordt deze piek mede ingevuld door machinaal loonwerk (zie paragraaf 2.3.2.7).

De drukte in de tuinbouw wordt van juni t/m augustus overwegend opgevangen door het aantrekken van gelegenheidswerkers. Dit arbeidsvolume is dan enkele malen groter dan van het vast en los personeel samen. De arbeidspiek in mei wordt opgevangen vanuit het gezin en door de inzet van vast en tijdelijk personeel.

4.3.2.6 Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers

Buitenlanders

In 1992 werkten in de land- en tuinbouw in Westelijk Noord-Brabant betrekkelijk weinig niet in Nederland, maar binnen en buiten de EG woonachtige arbeidskrachten: zowel bij het los personeel (15 bedrijven en 25 personen) als bij gelegenheidsarbeid (30 bedrijven en 180 personen). Voor beide categorieën geldt dat sprake kan zijn van dubbeltellingen, waarbij dezelfde personen veelal voor korte tijd op meerdere bedrijven hebben gewerkt.

Allochtonen

In de arbeidsbehoefte wordt - mede afhankelijk van het bedrijfstype - in toenemende mate voorzien door niet-gezinsarbeid. Niet-gezinsarbeid bestond enkele decennia geleden geheel uit niet-allochtonen. In de loop van de jaren zeventig is daarin verandering gekomen: het eerst in de tuinbouw-concentraties in West-Nederland, later gevolgd door andere gebieden. Door uitbreiding van de produktie, een gedeeltelijke omschakeling van opengrondstuinbouw naar een meer arbeidsintensieve glastuinbouw, krapte op de arbeidsmarkt e.d. is men steeds meer een beroep gaan doen op personeel van niet-Nederlandse afkomst.

Personeel van allochtone afkomst (bijvoorbeeld Turken, Marokkanen, Antillianen, Surinamers, Molukkers) heeft in deze regio betrekking op in totaal 15 bedrijven met vast personeel (60 personen), 20 bedrijven met los personeel (120 personen) en 40 bedrijven met gelegenheidsarbeid (280 personen). Bijna alle allochtonen werken op bedrijven met minder dan 10 personeelsleden.

Allochtoon vast en los personeel komt vrijwel uitsluitend voor in de tuinbouw. Allochtone gelegenheidswerkers worden behalve in deze sector ook wel ingeschakeld in de boomkwekerij/fruitteelt.

WAGW-ers

Verder kunnen in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers gehandicapte werknemers (zogenaamde WAGW-ers) worden ingeschakeld. Gehandicapte werknemers komen betrekkelijk weinig voor op de land- en tuinbouwbedrijven in Westelijk Noord-Brabant. Volgens de enquête hebben in 1992 60 gehandicapte personen gewerkt op 30 bedrijven (vooral rundveehouderij). Het totaal aantal gewerkte dagen bedraagt 1.690 waarvan 1.000 in de rundveehouderij en 450 in de boomkwekerij/fruitteelt.

4.3.2.7 Werk door derden

Machinaal loonwerk

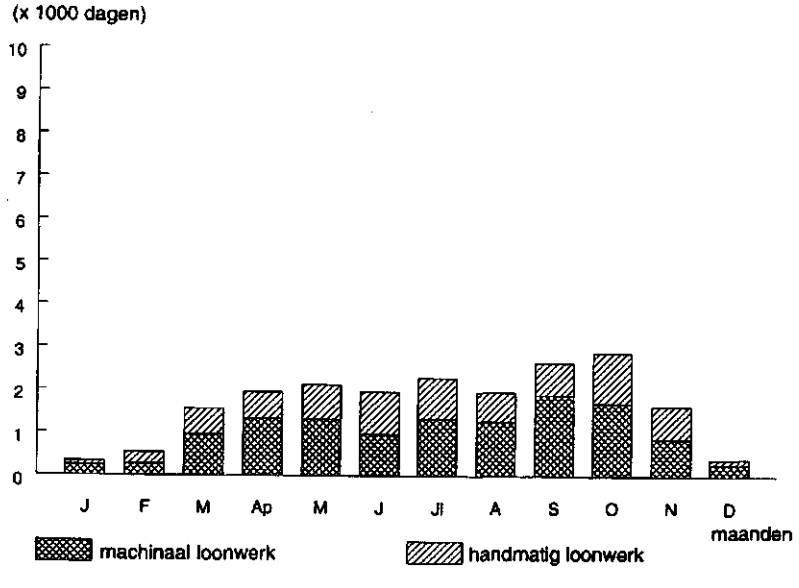
In de arbeidsbehoefte kan - behalve door het inschakelen van personeel - worden voorzien door het inschakelen van een loonwerker (machinaal of handmatig) of de bedrijfsverzorgingsdienst.

Gebleken is 87 procent van de bedrijven in drukke tijden en/of voor bepaalde werkzaamheden gebruik heeft gemaakt van machinaal loonwerk: in de akkerbouw en veehouderij naar verhouding meer dan in de tuinbouw en boomkwekerij/ fruitteelt (tabel 4.15). Een en ander loopt per maand gezien nogal uiteen (figuur 4.3). Het totaal aantal (omgerekende volledige) werkdagen bedraagt 12.360, waarvan ruim 60 procent in de akkerbouw en 29% in de veehouderij. Het aantal door de loonwerker op de land- en tuinbouwbedrijven gewerkte dagen is het grootst in september en

Tabel 4.15 Percentage bedrijfshoofden dat de loonwerker (met machines) inschakelt en aantal omgerekende volledige werkdagen

Bedrijfstype	Percentage bedrijven met machinaal loonwerk	Aantal bedrijven met machinaal loonwerk	Aantal dagen machinaal loonwerk
Akkerbouw	92	505	7440
Tuinbouw	68	170	1100
Boomkwekerij/fruit	56	55	200
Veehouderij	96	480	3620
Totaal	87	1210	12360

oktober (respectievelijk 1.870 en 1.680), gevolgd door de periode maart t/m augustus (tussen de 965 en 1.325). December t/m februari zijn de rustigste maanden. In de akkerbouw valt voor de loonwerker de piek naar aantal gewerkte dagen in augustus t/m oktober. De loonwerker wordt dan vaak ingeschakeld voor de bietenoogst, de aardappeloogst en het maaidorsen. Ook het voorjaar zorgt op nogal wat bedrijven voor drukte bij de grondbewerking en het veldwerk.



Figuur 4.3 Arbeidsvolume van machinaal en handmatig loonwerk in 1992

In de tuinbouw heeft het loonwerk grotendeels betrekking op de opengrondsteelten voor werkzaamheden als grondbewerking, zaaien, poten, spuiten en oogsten. In de glastuinbouw wordt de loonwerker veelal aan het eind van het teeltseizoen ingeschakeld (gewas uitrijden, grond ontsmetten). In de boomkwekerij/fruitteelt is het aantal door de loonwerker gewerkte dagen in het algemeen erg laag.

In de veehouderij is mei de drukste maand bij de ruwvoeroogst (gras). Verder zorgt het voorjaar bij de grondbewerking en het veldwerk (maart/april) voor de nodige drukte, en het najaar bij de oogst van mais (september/oktober). Andere werkzaamheden zijn graslandverbetering en vernieuwing, uitrijden van (meng)mest, slootreinigen e.d..

Handmatig loonwerk

Een ander deel van de arbeidsbehoefte op de land- en tuinbouwbedrijven wordt opgevangen door de inzet van handmatig loonwerk. Handmatig loonwerk bestaat uit aanneemploegen (tuinbouw), plukploegen (champignons) e.d.. Van handmatig loonwerk is in 1992 op 5% van de bedrijven gebruik gemaakt. Het aantal (omgerekende) werkdagen bedraagt 7.420. Ter vergelijking: door los personeel zijn in totaal 17.950 dagen gewerkt (tabel 4.11).

Handmatig loonwerk speelt verhoudingsgewijs het meest in de tuinbouw (op 20% van de bedrijven met 7.170 dagen) en nauwelijks bij de andere bedrijfstypen. In de tuinbouw ligt het aantal gewerkte dagen in de periode maart t/m november tussen de 590 en 990 dagen per maand. In december t/m februari komt weinig handmatig loonwerk voor.

Bedrijfsverzorging

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 in Westelijk Noord-Brabant als bedrijfsverzorgingsdienst de vereniging West-Brabant 1) werkzaam is. Deze vereniging telde in 1992 680 leden. Bij deze vereniging werkten

---

1) In het werkgebied van deze vereniging liggen ook de gemeenten Klundert, Zevenbergen, Prinsenbeek, Etten-Leur, Rijsbergen en Zundert, welke tot het RBA-gebied Breda en omstreken behoren.

zes vaste bedrijfsverzorgers, elf losse bedrijfsverzorgers en vier agrahulpen.

4.4 Arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten in 1993/1994

4.4.1 Ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte wordt in belangrijke mate bepaald door de samenstelling van het produktiepakket in de sectoren akkerbouw, 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 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. Behalve door veranderingen op korte termijn wordt de arbeidsbehoefte op langere termijn beïnvloed door veranderingen in de landbouwproduktie als gevolg van beperkingen in de afzetmogelijkheden, voortgaande produktiviteitsontwikkelingen en een verscherping van het milieubeleid.

Tegen deze achtergrond is de hiermee samenhangende arbeidsbehoefte op de land- en tuinbouwbedrijven in Westelijk Noord-Brabant in de periode 1993/1994 ten opzichte van 1992 als volgt te typeren:

a. Gelijkblijvende arbeidsbehoefte op 985 bedrijven (70%);
b. Grotere arbeidsbehoefte op 125 bedrijven (9%);
c. Afname van de arbeidsbehoefte op 215 bedrijven (16%);
d. Geen idee over toekomstige ontwikkelingen op 75 bedrijven (5%).

De verwachtingen ten aanzien van de arbeidsbehoefte voor 1993/1994 verschillen naar bedrijfstype en type arbeidsbezetting. Veranderingen worden vooral verwacht in de boomkweke-

Tabel 4.16 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 verandering verwacht in de arbeidsbehoefte

Bedrijfstype	Nee	Ja		Weet het niet	Totaal
		meer	minder		
Akkerbouw	76	8	10	6	100 (550)
Tuinbouw	66	10	22	2	100 (250)
Boomkwekerij/fruit	60	26	6	8	100 (100)
Veehouderij	68	6	20	6	100 (500)
Totaal	70	9	16	5	100 (1400)

Tabel 4.17 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 een gelijke of veranderende arbeidsbehoefte verwacht naar type arbeidsbezetting

Type arbeidsbezetting	Gelijke arbeidsbehoefte	Toename arbeidsbehoefte	Afname arbeidsbehoefte	Weet het niet	Totaal
Gezinsarbeid	71	5	18	6	100 (850)
Gezinsarbeid + vast personeel	59	25	16	-	100 (45)
Gezinsarbeid + vast + tijd. personeel *)	82	2	13	3	100 (115)
Gezinsarbeid + tijdelijk personeel *)	67	19	10	14	100 (390)
Totaal	70	9	16	5	100 (1400)

*) Los personeel en/of gelegenheidsarbeid.

rij/fruitteelt met een toename van de arbeidsbehoefte op een vierde van de bedrijven. In de tuinbouw en de veehouderij daarentegen verwacht een vijfde een afname van de arbeidsbehoefte. In de akkerbouw zijn er ongeveer evenveel bedrijven waar een toe- respectievelijk afname wordt verwacht(tabel 4.16).

Ook naar type arbeidsbezetting zijn er uiteenlopende verschillen in de arbeidsbehoefte te verwachten (tabel 4.17). Op bedrijven waar alleen gezinsarbeidskrachten werken, neemt de arbeidsbehoefte per saldo duidelijk af. Deze ontwikkeling heeft te maken met het voorkomen van nogal wat kleinere bedrijven met een ouder bedrijfshoofd. De meeste veranderingen (41%) zijn te verwachten op bedrijven met gezinsarbeid en vast personeel. Het betreft echter betrekkelijk weinig bedrijven. Op bedrijven waar behalve gezinsarbeid ook vast en tijdelijk personeel werkt, is per saldo een afname van de arbeidsbehoefte waarschijnlijk. Van een toename is sprake op bedrijven met gezinsarbeid en uitsluitend tijdelijk personeel.

4.4.2 Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte

Op 985 land- en tuinbouwbedrijven (70%) zal de arbeidsbehoefte de eerstkomende twee jaar naar verwachting niet veranderen (tabel 4.17). Op 605 bedrijven werken uitsluitend gezinsarbeidskrachten en op 380 bedrijven zowel gezinsarbeidskrachten als vast en/of tijdelijk personeel.

Op het merendeel van al deze bedrijven blijft de arbeidsbezetting per saldo ongewijzigd. Soms treden er verschuivingen op in de arbeidsbezetting. Dit is het geval als een gezinslid i.c. zoon de plaats inneemt van enkele losse arbeidskrachten of van een vast personeelslid.

Van verschuivingen in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling is sprake als de zoon (opvolger) zich in sterkere mate gaat bezighouden met de uitvoering van het werk en de bedrijfsvoering. Ook komt het in deze situatie weleens voor dat men voor bepaalde werkzaamheden meer een beroep wil doen op de loonwerker of gebruik wil maken van een bedrijfsverzorger. Verder kan het nodig zijn vervangende arbeid te gaan zoeken, namelijk als het bedrijfshoofd door gezondheidsproblemen minder gaat werken. Meestal gaat dan de echtgenote (meer) meewerken. Dat doet zich ook voor als de man langer/meer in een baan elders in of buiten de land- en tuinbouw werkzaam is. Haar inbreng zal veelal verminderen - zeker als ze al wat ouder is - als een zoon op het bedrijf gaat meewerken.

Economische ontwikkelingen (prijzen, afzet), de gronddruk (veehouderij) en het milieubeleid brengen voor een aantal agrariërs onzekerheid in de bedrijfsvoering met zich mee. Uit de enquête blijkt dat 75 bedrijfshoofden op kleinere en voor een deel op middelgrote bedrijven geen idee hebben over de ontwikkeling van de arbeidsbehoefte in de eerstkomende twee jaar. In het algemeen wordt op deze bedrijven in de arbeidsbehoefte voorzien vanuit het gezin en voor een deel door los personeel en/of gelegenheidsarbeid in de piekperiode aan te trekken. Ook op een aantal grote bedrijven in de akkerbouw, tuinbouw en veehouderij verkeert men in onzekerheid omtrent de toekomstige arbeidsbehoefte. Op deze bedrijven werken zowel gezinsarbeidskrachten als vast en/of tijdelijk personeel.

4.4.3 Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte

Op 125 bedrijven (9%) verwacht men een toename van de arbeidsbehoefte. Deze toename verschilt enigszins naar bedrijfstype (tabel 4.16).

Een derde van deze bedrijfshoofden overweegt over te schakelen op andere teelten of geheel nieuwe produkten te gaan telen, zoals vollegrondsgroente of bloemen. Omschakeling of vernieuwing leeft onder de druk van omstandigheden (milieumaatregelen, produktiebeperkingen, bedrijfsgroottestructuur) het sterkst in de akkerbouw en opengrondstuinbouw (tabel 4.18). Sommigen denken aan intensivering door uitbreiding van de veestapel of het telen van arbeidsintensieve(re) gewassen.

Ruim een derde van de bedrijfshoofden geeft 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 of het bestaande areaal uit te breiden. Dit aantal is bijna even groot als het aantal bedrijfshoofden dat denkt aan verkleining of opheffing van het bedrijf (tabel 4.24). Anderen verwachten

*Tabel 4.18 Percentage bedrijfshoofden *) naar reden van de toename van de totale hoeveelheid werk in 1993/1994*

Bedrijfstype	Nieuwe of andere produkten	Intensivering	Vergroting	Anders	Totaal
Akkerbouw	50	25	25	-	100
Tuinbouw	40	20	20	20	100
Boomkwekerij/fruit	24	-	46	30	100
Veehouderij	16	33	34	17	100
Totaal	34	21	31	14	100

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan één mogelijkheid.

meer werk door het toepassen van minder gewasbeschermingsmiddelen, het meer handmatig uitvoeren van onkruidbestrijding of door zelf te gaan spuiten in plaats van het werk uit te besteden.

Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening

Hoe groot is in de periode 1993/1994 de totale vraag naar personeel op land- en tuinbouwbedrijven in Westelijk Noord-Brabant? Op 45 bedrijven denkt men deze behoefte in gezinsverband te kunnen opvangen (tabel 4.19). Op de andere bedrijven wil men meer of alsnog vast personeel (15 bedrijven), losse arbeidskrachten (70 bedrijven) en/of gelegenheidswerkers (80 bedrijven) inschakelen. Op het merendeel van deze bedrijven werken tot nu toe zowel gezinsarbeidskrachten als personeel.

*Tabel 4.19 Aantal bedrijven *) naar wijze waarop men in 1993/1994 in de grotere arbeidsbehoefte wil voorzien*

Bedrijfstype	Meer vast personeel	Meer los personeel	Meer gelegenheidsw.	Meer gezinsarbeid	Totaal
Akkerbouw	-	35	20	20	100 (45)
Tuinbouw	10	25	10	10	100 (25)
Boomkwekerij/fruit	5	10	20	5	100 (25)
Veehouderij	-	-	30	10	100 (30)
Totaal	15	70	80	45	100 (125)

*) Op sommige bedrijven denkt men aan meer dan een mogelijkheid.

Op 15 bedrijven overweegt men - soms meer dan voorheen - de loonwerker (gemechaniseerd, handmatig) in te schakelen, een bedrijfsverzorger te nemen of eventueel samen te werken met buren of collega's.

Op welke wijze denkt men in de grotere arbeidsbehoefte te voorzien? Op 45 bedrijven probeert men de behoefte in gezinsverband op te lossen. De meeste agrariërs willen echter personeel aantrekken in de vorm van 25 vaste arbeidskrachten, 170 losse arbeidskrachten en 360 gelegenheidswerkers. Een en ander verschilt naar bedrijfstype (tabel 4.20).

Tabel 4.20 Extra gevraagd aantal niet-gezinsarbeidskrachten in de periode 1993/1994 op bedrijven met een toenemende vraag naar personeel

Bedrijfstype	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidswerkers
Akkerbouw	-	90	55
Tuinbouw	15	65	75
Boomkwekerij/fruit	10	15	110
Veehouderij	-	-	120
Totaal	25	170	360

De toename van de arbeidsbehoefte op 125 bedrijven heeft betrekking op 25 vaste arbeidskrachten, 170 losse arbeidskrachten en 360 gelegenheidswerkers. Een en ander verschilt naar bedrijfstype.

Gezinsarbeid

Op 45 bedrijven ziet men als mogelijkheid - en soms ook wel als noodzaak - dat men zelf en/of de echtgenote meer of langer gaat meewerken ("personeel is te duur"). Dit antwoord komt bij alle bedrijfstypen voor (tabel 4.19).

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. Van betekenis zijn verder plannen tot bedrijfsvergroting of meerwerk dat ontstaat onder invloed van milieumaatregelen in de vorm van meer handmatig werken. Deze toename van gezinsarbeid betekent dikwijls een gedwongen oplossing, omdat men het aantrekken van tijdelijk personeel financieel niet haalbaar vindt.

Vast personeel

Op vijftien bedrijven in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt wil men in 1993/1994 in de toename van de arbeidsbehoefte voorzien door vast (full- of part-time) personeel aan te trekken. Meestal gaat het op deze bedrijven om één persoon per bedrijf. In totaal is er behoefte aan 25 vaste arbeidskrachten meer (tabel 4.21).

Voor een deel gaat het om bedrijven (10) die ook al in 1992 behoefte hadden aan meer/alsnog vaste arbeidskrachten, maar er niet in zijn geslaagd deze te werven. Men heeft toen volstaan met het inschakelen van los personeel, gelegenheidswerkers, de loonwerker of gedurende enige tijd een bedrijfsverzorger.

Men denkt deze 25 vaste arbeidskrachten te kunnen werven uit de naaste omgeving, zoals familie, vrienden of reeds (eerder) op het bedrijf werkzame personen (40%). Sommigen denken via scholen voor lager of middelbaar agrarisch en technisch onderwijs vast personeel te kunnen aantrekken (25%). Anderen hebben hun hoop gevestigd op het plaatsen van een of meer advertenties in plaatselijke bladen (20%). Een aantal bedrijfshoofden (10%) wil het arbeidsbureau inschakelen.

Op vrijwel alle bedrijven waar men behoefte heeft aan (meer) vast personeel verwacht men - vooral in de tuinbouw - wervingsproblemen.

Als gewenst opleidingsniveau voor het nieuw aan te trekken personeel noemt men meestal lager (60%) en soms middelbaar agrarisch onderwijs (20%). Sommigen denken aan een technische opleiding (5%) of aan cursusonderwijs (15%). Anderen denken dat voor het vast personeel geen specifieke opleiding nodig is en leggen meer de nadruk op een goede werkhouding en het goed in een team passen.

Tabel 4.21 Aantal bedrijven waarop voor 1993/1994 toename van vast personeel wordt verwacht, aantal bedrijven met vast personeel in 1992 en aantal extra benodigde vaste arbeidskrachten in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedr. met verwachte toename in 1993/1994	Aantal bedr. met vast personeel in 1992	Aant.extra benodigde vaste arb. krachten in 1993/1994
Akkerbouw	-	45	-
Tuinbouw	10	85	15
Boomkwekerij/fruit	5	20	10
Veehouderij	-	15	-
Totaal	15	165	25

Los personeel

Voor 1993/1994 is op 70 grote en deels middelgrote bedrijven behoefte aan 170 losse arbeidskrachten meer (tabel 4.22). Voor een belangrijk deel betreft het akkerbouw- en tuinbouwbedrijven.

Voor een deel gaat het om bedrijven die ook in 1992 los personeel wilden inschakelen maar daarin niet zijn geslaagd. In deze behoefte heeft men toen vooral op kleinere bedrijven in gezinsverband voorzien, waarbij het bedrijfshoofd en/of de echtgenote meer of langer zijn gaan meewerken. Soms heeft men een beroep gedaan op uitwonende kinderen of familieleden. Op grotere bedrijven heeft men geprobeerd het werk rond te zetten met het aanwezige personeel (overwerk) of door inschakeling van de loonwerker (machinaal, handmatig) of een bedrijfsverzorger.

Evenals bij het aanwezige los personeel denkt men de 150 nieuwe arbeidskrachten vooral te kunnen werven via de informele kanalen, zoals familie, vrienden of kennissen (45%), arbeidskrachten van vorig jaar (22%) of scholen van lager of middelbaar agrarisch onderwijs (13% onder andere stagiaires). Anderen denken los personeel te kunnen inzetten door een of meer advertenties te plaatsen in een plaatselijke krant of streekblad (14%) of willen het arbeidsbureau inschakelen (6%). Meestal noemt men niet meer dan een wervingskanaal.

Op 15 van de 70 bedrijven waar behoefte bestaat aan extra los personeel verwacht men vooral in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt problemen bij het werven.

Als gewenst opleidingsniveau voor het nieuw aan te trekken los personeel noemt bijna een derde lager agrarisch onderwijs (31%) en een klein deel middelbaar agrarisch onderwijs (10%). Sommige bedrijfshoofden noemen technisch onderwijs (7%) als

Tabel 4.22 Aantal bedrijven waarop voor 1993/1994 toename van los personeel wordt verwacht, aantal bedrijven met los personeel in 1992 en aantal extra benodigde losse arbeidskrachten in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedr. met verwachte toename in 1993/1994	Aantal bedr. met los personeel in 1992	Aantal extra benodigde losse arbeidskr. in 1993/1993
Akkerbouw	35	35	90
Tuinbouw	25	70	65
Boomkwekerij/fruit	10	15	15
Veehouderij	-	40	-
Totaal	70	160	170

meest gewenst opleidingsniveau. Ruim de helft vindt dat voor het losse personeel geen bepaalde opleiding nodig en benadrukt meer het goed in het bestaande team passen.

Gelegenheidsarbeid

In 1993/1994 is er op 80 grotere en voor een deel ook op kleinere bedrijven behoefte aan 360 gelegenheidswerkers meer (tabel 4.23). Voor een deel gaat het om dezelfde bedrijven waar men ook in 1992 gelegenheidswerkers wilde inschakelen, maar daarin niet is geslaagd. Men heeft toen vooral op kleinere bedrijven in gezinsverband in de arbeidsbehoefte voorzien. Ook heeft men wel een beroep gedaan op uitwonende kinderen of familieleden.

De meesten denken aan gelegenheidswerkers te komen via familieleden, vrienden of kennissen (78%). Sommigen denken bij de werving aan het plaatsen van een of meer advertenties in een plaatselijk of streekblad (7%) of aan scholen (11%), anderen aan werving van gelegenheidswerkers via arbeidskrachten van vorig jaar (4%).

Op 50 van de 80 bedrijven verwacht men vooral in de tuinbouw en akkerbouw problemen bij de werving.

Tabel 4.23 Aantal bedrijven waarop voor 1992/1993 toename van gelegenheidsarbeid wordt verwacht, aantal bedrijven met gelegenheidsarbeid in 1992 en aantal extra benodigde gelegenheidswerkers in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedrijven	Aantal bedrijven met gelegenheidswerkers	Aantal extra benodigde gelegenheidswerkers in 1993/1994
Akkerbouw	20	165	55
Tuinbouw	10	135	75
Boomkwekerij/fruit	20	60	110
Veehouderij	30	40	120
Totaal	80	400	360

Inschakelen loonwerker en bedrijfsverzorgingsdienst

Op 25 bedrijven met een verwachte grotere arbeidsbehoefte denkt men aan andere oplossingen. Doorgaans werken op deze bedrijven al losse arbeidskrachten en/of gelegenheidswerkers, waarbij men niet aan een verdere uitbreiding van het personeelsbestand denkt. Op deze bedrijven denkt men aan uitbesteding van

werk aan de loonwerker (machinaal, handmatig) of aan het inschakelen van een bedrijfsverzorger.

4.4.4 Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte

Op 215 bedrijven denkt men dat de arbeidsbehoefte in 1993/1994 ten opzichte van 1992 afneemt. Voor een deel heeft dit te maken met verkleining (21%) of opheffing van het bedrijf (26%) (tabel 4.24). Sommigen (24%) denken aan extensivering van het teelt- of produktieplan vanwege milieu- of produktiebeperkende maatregelen (akkerbouw, veehouderij). Anderen zijn van mening dat de totale arbeidsbehoefte vermindert door een grotere mechanisatie. Ook wordt gedacht aan gemakkelijker teelten (opengrondstuinbouw), minder vee (koeien, schapen) of geen vee meer (koeien, mestvee, varkens). Voor een aantal agrariërs zijn vooral de lage prijzen een reden om de behoefte aan niet gezinsarbeid (tijdelijk?) te verlagen.

De vermindering van de arbeidsbehoefte op 215 bedrijven heeft betrekking op zowel gezins- als niet-gezinsarbeidskrachten.

Tabel 4.24 Percentage bedrijfshoofden) naar door hen genoemde reden voor afname van de totale hoeveelheid werk in 1993/1994*

Bedrijfstype	Verkleining of opheffing bedrijf	Extensivering	Mechanisatie	Anders	Totaal
Akkerbouw	-	80	-	20	100 (55)
Tuinbouw	64	9	9	18	100 (55)
Boomkwekerij/fruit	33	33	34	-	100 (5)
Veehouderij	70	10	-	20	100 (100)
Totaal	52	27	2	19	100 (215)

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan een mogelijkheid.

Gezinsarbeid

De verwachte afname van de arbeidsbehoefte bij de gezinsarbeid heeft vrij vaak (51%) betrekking op de vergevorderde leeftijd van het bedrijfshoofd èn 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".

Uit de enquête blijkt verder dat vijftien bedrijfshoofden met een bedrijf van 20 nge of groter, die zeggen in de eerstkomende jaren 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 loonwerker, en soms aan werk in de industrie of bouwnijverheid. De voorkeur gaat bijna altijd uit naar vast werk in loondienst, hetzij in een volledige baan, hetzij in een deeltijdbaan. Opgemerkt wordt dat een deeltijdbaan van het bedrijfshoofd van bijvoorbeeld 20 à 25 uur per week in het algemeen wel is te combineren met het werk in het eigen agrarisch bedrijf. Dat zal temeer het geval zijn als het gaat om ander werk dicht bij huis. Van grotere betekenis in zo'n situatie is de bereidheid van de echtgenote en/of de kinderen om (meer) mee te werken.

Bijna allen hebben een agrarische opleiding gevolgd. Men is van mening dat de destijds gevolgde opleiding voldoende aansluit op het werk dat het bedrijfshoofd eventueel wil doen.

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.

Vast personeel, los personeel en gelegenheidswerkers

Voor een aantal agrariërs leiden veranderende omstandigheden er toe om de arbeidsbezetting met niet-gezinsarbeidskrachten vooralsnog te verminderen. De verwachte afname heeft zowel betrekking op vast als tijdelijk personeel.

De verwachte afname van vast personeel op tien bedrijven betreft in totaal tien personen (tabel 4.25). In principe zou dit vast personeel beschikbaar kunnen komen voor andere agrarische bedrijven, tenzij men er de voorkeur aan geeft elders te gaan werken. De afname heeft betrekking op de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt en niet op de andere bedrijfstypen. In enkele gevallen is de reden van deze afname dat er een zoon (opvolger) gaat meewerken Ook komt het voor dat men vanwege de vergevorderde leeftijd het bedrijf afbouwt en er geen behoefte meer is aan vast personeel.

De verwachte afname van los personeel op tien bedrijven met in totaal vijftien personen heeft vrijwel uitsluitend betrekking op de tuinbouw.

De afname bij gelegenheidsarbeid (15 bedrijven en 50 personen) betreft eveneens vrijwel alleen dit bedrijfstype. Als rede-

nen van de afname van beide categorieën arbeidskrachten zijn genoemd mechanisatie, extensivering en verkleining of opheffing van het bedrijf.

4.4.5 Totaalbeeld personeelsbehoefte

Uit de uitgesproken toekomstverwachtingen voor de periode 1993/1994 is een toenemende vraag naar personeel in Westelijk Noord-Brabant af te leiden. Daar staat een afname van personeel op een aantal bedrijven tegenover. Een deel daarvan zal naar verwachting weer als aanbieder op de arbeidsmarkt komen. Hiermee kan wellicht een deel van de vraag naar personeel in de komende twee jaar worden opgevuld (tabel 4.25). Misschien is dat eveneens het geval met bedrijfshoofden die plannen hebben voor betaald werk buiten het eigen agrarisch bedrijf. Maar ook dan blijft de vraag naar vast en los personeel op de land- en tuinbouwbedrijven groter dan het beschikbaar komende aanbod. Dit speelt het meest in de tuinbouw.

Een en ander betekent dat de knelpunten bij de personeelsvoorziening die in 1992 zijn gesignaleerd in de eerstkomende jaren zullen toenemen. Dit geldt niet alleen voor vast personeel, maar ook voor los personeel en gelegenheidsarbeid.

Tabel 4.25 Extra en minder gevraagd aantal niet-gezinsarbeidskrachten in de periode 1993/1994

Bedrijfstype	Vast personeel		Los personeel		Gelegenheidswerkers	
	extra	minder	extra	minder	extra	minder
Akkerbouw	-	-	90	5	55	5
Tuinbouw	15	5	65	10	75	40
Boomkwekerij/fruit	10	5	15	-	110	-
Veehouderij	-	-	-	-	120	5
Totaal	25	10	170	15	360	50

4.5 Samenvatting

Kenmerken van agrarische bedrijven

De land- en tuinbouw in het RBA-gebied Westelijk Noord-Brabant vertoont een verscheidenheid aan bedrijfstypen. Het meest voorkomende type is akkerbouw in de Noordwesthoek. Een ander deel van de agrariërs heeft zich gespecialiseerd in de rundvee- of intensieve veehouderij. Belangrijk is verder wat de werkgelegenheid betreft de tuinbouw en de boomkwekerij/fruitteelt.

Ruim een vierde van de 1.400 land- en tuinbouwbedrijven 1) heeft een omvang van 20 tot 40 nge en 39 procent van 40 tot 70 nge. Een derde van de bedrijven is groter dan 70 nge.

Arbeidsbehoefte

Op bijna negen van de tien bedrijven heeft men aangegeven dat er gedurende een of meer maanden sprake is van arbeidspieken. In de veehouderij zijn mei en juni (ruwvoeroogst) uitgesproken piekmaanden. In de tuinbouw ligt de piek in de zomer, in de akkerbouw en de boomkwekerij/fruitteelt vooral in het najaar. In de winter is er in het algemeen minder werk.

Arbeidsvoorziening

In de jaarrond arbeidsbehoefte wordt in sterke mate voorzien vanuit het gezin door full-time werkende bedrijfshoofden en voor een niet onbelangrijk deel door echtgenotes en kinderen. Verder werkt op een aantal grote bedrijven vast personeel.

Schommelingen in de arbeidsbehoefte worden meestal en in eerste instantie in gezinsverband (echtgenote, kinderen) opgevangen. Op ruim een derde van de bedrijven schakelt men tevens los personeel en/of gelegenheidswerkers in. Voor een deel van de seizoenmatige drukte maakt men gebruik van machinaal en handmatig loonwerk. Ook doet men wel een beroep op de bedrijfsverzorgingsdienst.

Arbeidsbezetting in 1992

Op ruim zestig procent van de 1.400 bedrijven werkten uitsluitend gezinsarbeidskrachten. Op drie procent was behalve van gezinsarbeid sprake van vast personeel, op acht procent van vast èn tijdelijk personeel en op 27 procent van tijdelijk personeel.

Arbeidsvolume en arbeidsfilm in 1992

Het arbeidsvolume van vast personeel bedroeg in 1992 63.000 dagen. Voor los personeel ging het om in totaal 17.950 dagen met een top van september t/m november. In de wintermaanden was dit volume het laagst. Het arbeidsvolume van gelegenheidswerkers betrof 53.120 dagen met een top van juli t/m oktober. Het op de agrarische bedrijven ingezette arbeidsvolume van machinaal loonwerk bedroeg 12.360 dagen en was van maart t/m oktober tamelijk

---

1) Groter dan 20 nge is circa 70 sbe. Er zijn 780 bedrijven kleiner dan 20 nge. Deze bedrijven zijn - in overleg met de Begeleidingscommissie - niet nader onderzocht. Volgens de landbouwtelling zijn het bedrijven met vrijwel alleen gezinsarbeid. Het betreft grotendeels deeltijdagrariërs en ook wel rustende agrariërs.

gelijkmatig verspreid. Dat geldt min of meer ook voor handmatig loonwerk (totaal 7.420 dagen).

Het arbeidsvolume van ingezet personeel verschilt per bedrijfstype. Vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid (juni t/m augustus) komt het meest voor in de tuinbouw. In de boomkwekerij/fruitteelt schakelt men in september en oktober veel gelegenheidswerkers in.

Kenmerken van ingeschakeld personeel

Van de 360 vaste personeelsleden is ongeveer twee derde jonger dan dertig jaar. Er zijn weinig personen ouder dan vijftig jaar. Bijna drie vierde van het totaal aantal is man. Ruim een derde heeft een agrarische opleiding. De meeste agrariërs zijn van mening dat opleiding en werkzaamheden van het vast personeel voldoende op elkaar aansluiten. De helft van de vaste personeelsleden werkt in de tuinbouw.

Van de 490 losse arbeidskrachten (mogelijke dubbeltellingen) is twee derde jonger dan dertig jaar. Elf procent is ouder dan vijftig jaar. Bijna de helft van allen zijn vrouwen. Men is van mening dat het gevolgde onderwijs - meestal niet-agrarisch - van het los personeel voldoende is voor het werk dat vaak handmatig is. Bijna zestig procent van de losse arbeidskrachten werkt in de tuinbouw.

Van de 3.440 gelegenheidswerkers (mogelijke dubbeltellingen) bestaat het merendeel uit scholieren en studenten.

Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers

Het aantal buitenlanders op agrarische bedrijven is klein. Er werken 25 losse arbeidskrachten en 180 gelegenheidswerkers.

Allochtoon personeel heeft betrekking op 60 vaste personeelsleden, 120 losse arbeidskrachten en 280 gelegenheidswerkers. Bijna allen werken op bedrijven met minder dan tien personeelsleden.

Ook het aantal WAGW-ers is klein (60 personen).

Werven van personeel, knelpunten

Het werven van vast personeel bij vervanging en uitbreiding is in 1992 dikwijls langs informele weg verlopen. Bij het los personeel is tamelijk vaak sprake van een vaste kern van dezelfde personen. Voor zover men heeft geworven, is dit bijna altijd informeel gebeurd. Veel gelegenheidswerkers hebben zich op de bedrijven zelf aangeboden zodat werving veelal niet nodig was.

In 1992 hebben 40 agrariërs problemen ondervonden bij het aantrekken van vast personeel, 25 agrariërs bij los personeel en 70 agrariërs bij gelegenheidswerkers.

Tendens arbeidsbehoefte in 1993/1994

De arbeidsbehoefte op de 1.400 agrarische bedrijven is in 1993/1994 ten opzichte van 1992 als volgt te typeren:
- gelijkblijvende arbeidsbehoefte op 985 bedrijven (70%);
- toenemende arbeidsbehoefte op 125 bedrijven (9%);
- afnemende arbeidsbehoefte op 215 bedrijven (16%);
- geen idee over toekomstige ontwikkelingen op 75 bedrijven (5%).

Gelijkblijvende arbeidsbehoefte

Op de meeste bedrijven blijft de arbeidsbezetting in 1993/1994 ongewijzigd. Soms treedt een verschuiving op in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling, bijvoorbeeld bedrijfshoofd minder en opvolger meer. Ook komt het voor dat de opvolger de plaats inneemt van vast of los personeel.

Toename arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte zal volgens de betrokken agrariërs toenemen vanwege areaalsuitbreiding, bedrijfsvergroting en intensivering. Sommigen noemen het telen van andere of nieuwe produkten: vooral in de akkerbouw- en opengrondstuinbouw.

Op 45 bedrijven probeert men de grotere arbeidsbehoefte uitsluitend in gezinsverband op te vangen. Op 80 bedrijven wil men daarin voorzien door het aantrekken van personeel: vast personeel op 15 bedrijven en 25 personen, los personeel op 70 bedrijven en 170 personen en gelegenheidswerkers op 80 bedrijven en 360 personen. Een en ander verschilt per bedrijfstype.

Wervingsproblemen zijn volgens de betrokken agrariërs te verwachten bij vast personeel (tien bedrijven) en gelegenheidswerkers (vijftig bedrijven), en in mindere mate bij los personeel (vijftien bedrijven).

Afname arbeidsbehoefte

Als redenen van de afnemende arbeidsbehoefte noemt men bedrijfsverkleining, opheffing van het bedrijf, extensivering en grotere mechanisatie. De verwachte afname heeft betrekking op tien vaste personeelsleden, vijftien losse arbeidskrachten en vijftig gelegenheidswerkers. Vijftien bedrijfshoofden zeggen op zoek te gaan naar aanvullende inkomsten uit ander werk naast het eigen agrarisch bedrijf.

Totaalbeeld arbeidsbehoefte 1993/1994

De vraag naar personeel op bedrijven van 20 nge of meer is groter dan het beschikbaar komende aanbod van bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte. Samen met de in 1992 gesignaleerde

knelpunten betekent het dat meer agrariërs te maken krijgen met problemen bij de personeelsvoorziening.

5. RBA-GEBIED REGIO BREDA EN OMSTREKEN

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van de werkgelegenheidssituatie in 1992 op de land- en tuinbouwbedrijven. Uitgangspunt is de werkgelegenheid op het eigen agrarisch bedrijf (inclusief de verkoop van eigen produkten aan huis). Alle andere activiteiten zijn buiten beschouwing gelaten, zoals handel in produkten (afkomstig buiten het eigen bedrijf, bijvoorbeeld bloemenwinkel), dienstverlening (loonwerk, transport, tuinaanleg) e.d.. De gegevens zijn gebaseerd op de enquête en omgerekend voor het RBA-gebied regio Breda en omstreken.

Eerst wordt ingegaan op de arbeidsbehoefte in de piekmaanden. Daarna komen de arbeidsvoorziening en knelpunten ter sprake in de vorm van gezinsarbeid, vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid (5.3). Tevens is nagegaan in hoeverre er buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers in de land- en tuinbouw werken. Een andere mogelijkheid om mede in de arbeidsbehoefte te voorzien, is het inschakelen van de loonwerker of bedrijfsverzorgingsdienst. Als achtergrondinformatie dienen de onderwerpen bedrijfstype, bedrijfsomvang, ondernemingsvorm en arbeidsbezetting (5.2). Vervolgens worden de voor de periode 1993/1994 volgens de bedrijfshoofden te verwachten veranderingen besproken in de arbeidsbehoefte, de arbeidsvoorziening en de knelpunten (5.4). Dit betreft zowel de jaarrond als de seizoen- en piekmatige arbeidsbehoefte.

5.2 Bedrijfstype en arbeidsbezetting

Bedrijfstype en bedrijfsomvang

De land- en tuinbouw in het RBA-gebied regio Breda en omstreken telt momenteel 4.165 bedrijven. Daarvan is twee derde 20 nge (circa 70 sbe) of groter 1). Er is een grote verscheidenheid aan bedrijfstypes. Het meest voorkomende bedrijfstype is de rundveehouderij (melkvee, jongvee, mestvee) 1). Een deel van de agrariërs heeft zich gespecialiseerd in de intensieve veehouderij (mestvarkens, fokzeugen, pluimvee e.d.).

In het noordelijke deel (zeeklei) van dit RBA-gebied is sprake van akkerbouwbedrijven. Behalve de hoofdgewassen aardappelen en suikerbieten worden er veel andere gewassen geteeld, zoals handelsgewassen (zaden) en vollegrondsgroente (uien, spruitkool, peulvruchten, bonen, winterpeen e.d.). Op andere

---

1) Bijlage 1. Begrippen.

Tabel 5.1 Percentage bedrijven naar bedrijfstype en bedrijfsomvang

Bedrijfstype	20-40 nge	40-70 nge	70-100 nge	100 nge en meer	Totaal
Akkerbouw/gem. bedr.	32	34	20	14	100 (520)
Tuinbouw	30	24	16	30	100 (530)
Boomkwekerij/fruit	48	32	10	10	100 (280)
Rundveehouderij	25	48	22	5	100 (1100)
Intensieve veehouderij	34	48	8	10	100 (310)
Totaal Breda	30	39	18	13	100 (2740)

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

bedrijven van het type akkerbouw is sprake van een combinatie met enige veehouderij.

Belangrijk is - zeker wat de werkgelegenheid betreft - het vrij aanzienlijke aantal en vaak grote opengronds- en glastuinbouwbedrijven (rondom Breda). Ook de boomkwekerij (Zundert en omgeving) is in dit opzicht van belang.

Dertig procent van de bedrijven heeft een omvang van 20 tot 40 nge en 39 procent van 40 tot 70 nge. Ruim dertig procent is groter dan 70 nge. Een en ander verschilt per bedrijfstype (tabel 5.1). Grootschalig is naar verhouding vooral de tuinbouw en kleinschalig de intensieve veehouderij.

Ondernemingsvorm

Vrijwel alle bedrijven zijn persoonlijke ondernemingen (97%). 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 persoonlijke ondernemingen heeft ruim twee derde een eenhoofdige en ruim een derde een meerhoofdige leiding (meestal vader en zoon). Het aantal niet-persoonlijke ondernemingen (BV's, NV's, coöperaties, bedrijven van provincie, gemeente of waterschap) bedraagt 80.

Van de persoonlijke ondernemingen kan ruim 80 procent worden gerekend tot de full-time agrariërs. De anderen (475) zijn deeltijdagrariër 1). Van hen is het merendeel (365) overwegend agrariër met enige niet-agrarische activiteiten en een klein deel (110) overwegend niet-agrariër met enige agrarische activiteiten.

1) Bijlage 1. Begrippen.

Tabel 5.2 Percentage bedrijven) naar arbeidsbezetting*

Bedrijfstype	Gezins-arbeid	Gezins-arbeid + vast perso-neel	Gezins-arbeid + vast + tijd. perso-neel **)	Gezins-arbeid + tijd. perso-neel **)	Totaal
Akkerbouw/gem. bedr.	74	4	6	16	100 (520)
Tuinbouw	22	6	33	39	100 (530)
Boomkwekerij/fruit	47	2	19	32	100 (280)
Rundveehouderij	79	3	1	17	100 (1100)
Intens. veeh.	73	10	8	9	100 (310)
Totaal	64	4	11	21	100 (2740)

*) 20 nge en meer; **) los personeel en/of gelegenheidsarbeid.
Bron: Enquête.

Arbeidsbezetting

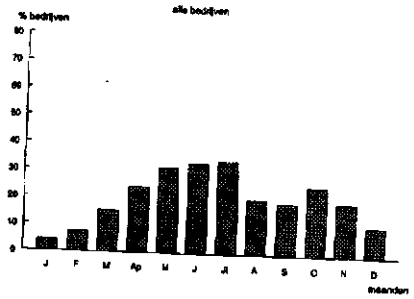
Op twee derde van de bedrijven worden de werkzaamheden uitsluitend door gezinsarbeidskrachten uitgevoerd: in de rundvee- en intensieve veehouderij en op de akkerbouw-/gemengde bedrijven naar verhouding meer dan in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt (tabel 5.2). Verder blijkt dat op vijftien procent van de bedrijven behalve gezinsarbeidskrachten ook vast personeel werkt: in de tuinbouw op relatief meer bedrijven dan bijvoorbeeld in de rundveehouderij. Op bijna een derde van de bedrijven schakelde men in 1992 in de drukke maanden tevens of uitsluitend los personeel en/of gelegenheidswerkers in: in de tuinbouw op bijna drie vierde van de bedrijven en in de boomkwekerij/fruitteelt op de helft.

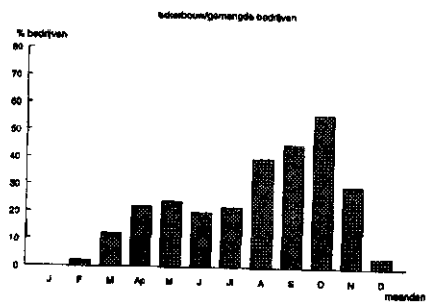
5.3 Huidige arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten

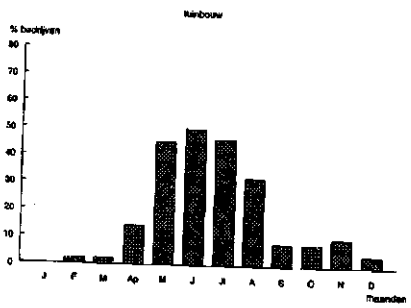
5.3.1 Aard van de arbeidsbehoefte

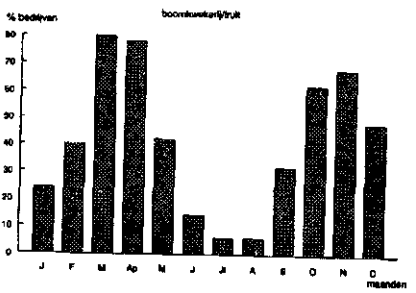
De arbeidsbehoefte kan worden onderscheiden in een jaarrond arbeidsbehoefte en een tijdelijke meer seizoenmatige behoefte gedurende een of meer betrekkelijk korte perioden per jaar. Of er gedurende het jaar pieken in de arbeidsbehoefte voorkomen en in welke periode hangt af van het bedrijfstype (figuur 5.1).

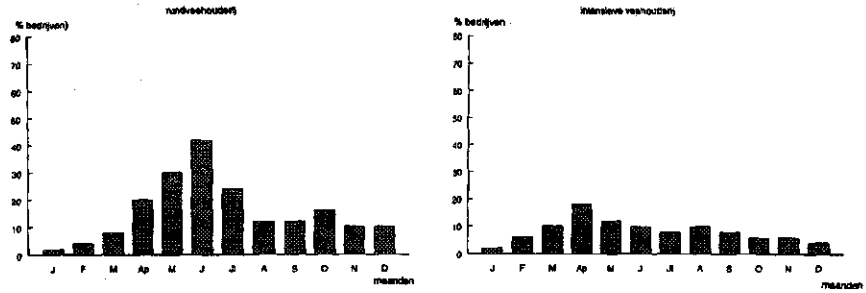
Op bijna een op de vier bedrijven heeft men aangegeven dat er geen specifiek drukke maanden (pieken) zijn. Op deze bedrijven is sprake van een tamelijk gelijkmatige arbeidsbehoefte vanwege vaak dagelijks terugkerende werkzaamheden, zoals melken en dierverzorging in de veehouderij, gewasverzorging in de tuinbouw


% bedrijven
alle bedrijven
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden


% bedrijven
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden


% bedrijven
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden


% bedrijven
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden



Figuur 5.1 Percentage bedrijven naar piekmaanden in de arbeidsbehoefte

(afhankelijk van de teelten) en de oogst in de champignon- en witlofteelt.

Op veel land- en tuinbouwbedrijven (78%) schommelt de arbeidsbehoefte over het jaar heen gezien nogal. Bij de meeste bedrijfstypes is er in de winter minder werk dan in de zomer.

Op de akkerbouw-/gemengde bedrijven zorgt het najaar voor veel drukte. In de tuinbouw valt de topdrukte in de maanden mei t/m augustus. In de boomkwekerij komen twee arbeidspieken voor, namelijk in het voorjaar (maart en april) en het najaar (oktober t/m december). In de rundveehouderij brengt de ruwvoeroogst in mei en juni nogal wat drukte met zich mee. In de intensieve veehouderij is de drukte door het dagelijks terugkerende werk gelijkmatig verdeeld.

Op welke manier in de arbeidsbehoefte wordt voorzien, komt in de volgende paragrafen aan de orde.

5.3.2 Arbeidsvoorziening en knelpunten

5.3.2.1 Gezinsarbeid

De belangrijkste bron van arbeid op de land- en tuinbouwbedrijven zijn de gezinsarbeidskrachten. Meestal werken de bedrijfshoofden en ten dele ook de gezinsleden het gehele jaar door op het bedrijf. Een ander deel van de arbeidsbehoefte heeft

meer een tijdelijk karakter, waarbij de gezinsleden eveneens een aanzienlijke bijdrage leveren. Er wordt dan vaak voor korte tijd een beroep op hen gedaan om de seizoendrukte en/of pieken in het werk op te vangen.

In de enquête is nagegaan wie er en in welke mate vanuit het gezin op de land- en tuinbouwbedrijven heeft meegewerkt. In 1992 waren in totaal 5.925 gezinsarbeidskrachten werkzaam op 2.740 bedrijven (20 nge of groter). Dit totaal aantal bestaat uit 3.140 bedrijfshoofden, 1.730 echtgenotes, 900 kinderen (voornamelijk zoons) en 155 inwonende familieleden (tabel 5.3).

Bij de gezinsarbeidskrachten gaat het meestal om één (op 81% van de bedrijven) vaak full-time werkend bedrijfshoofd. Soms is sprake van meerdere bedrijfshoofden: in de rundveehouderij verhoudingsgewijs het meest.

Op bijna twee derde van alle bedrijven werkt ook de echtgenote in het algemeen part-time mee: vooral tijdens de drukke periode (oogst) en bij werkzaamheden als dierverzorging, gewasverzorging en administratie. In de tuinbouw en intensieve veehouderij is dit op relatief meer bedrijven het geval dan bij de andere bedrijfstypes.

Op een vierde van alle bedrijven zijn een of meer zoons werkzaam: 63 procent full-time en 37 procent part-time. Voor zover er dochters meewerken (op 7% van de bedrijven) is dit meestal part-time in de drukke periode. Dit geldt ook voor meewerkende inwonende familieleden (5%).

Tabel 5.3 Aantal meewerkende gezins- en familieleden naar bedrijfstype

Bedrijfstype	Bedrijfshoofden	Echtgenotes	Kinderen	Inwonende familieleden	Totaal
Akkerbouw/gem.bedr.	580	290	170	15	1055
Tuinbouw	560	380	260	25	1225
Boomkwekerij/fruit	265	215	90	25	595
Rundveehouderij	1410	640	330	70	2450
Intens. veeh.	325	205	50	20	600
Totaal	3140	1730	900	155	5925

5.3.2.2 Vast personeel

Aantal

Wanneer er het hele jaar door een redelijk constante arbeidsbehoefte is, kan daarin door vast personeel worden voorzien. Op vijftien procent van alle land- en tuinbouwbedrijven

(20 nge of groter) had men in 1992 in totaal 1.310 personen in vaste dienst 1) (tabel 5.4). Een groot deel daarvan zijn mannen (71%). Vrijwel allen (90%) zijn full-time werkzaam. Veel vast personeel komt voor in de tuinbouw en iets minder in de boomkwekerij/fruitteelt (tabel 5.4).

Tabel 5.4 Aantal bedrijven met vast personeel, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal vaste arbeidskrachten in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met vast personeel	Percentage bedrijven met vast personeel	Aantal vaste arbeidskrachten
Akkerbouw/gem. bedr.	55	10	65
Tuinbouw	200	39	945
Boomkwekerij/fruit	60	21	180
Rundveehouderij	45	4	50
Intensieve veeh.	55	18	70
Totaal	415	15	1310

Het gemiddeld aantal vaste personeelsleden per bedrijf is het hoogst in de tuinbouw (bijna vijf) en de boomkwekerij/fruitteelt (drie). In de personeelsomvang zit vooral bij deze bedrijfstypes enige spreiding. Op sommige bedrijven komen meer vaste personeelsleden voor dan het gemiddelde. In de tuinbouw werken op ongeveer een vierde van de bedrijven met vast personeel vijf of meer personen per bedrijf en in de boomkwekerij/fruitteelt een tiende (tabel 5.5).

Wat is er in het vaste personeelsbestand in 1992 ten opzichte van het jaar daarvoor veranderd? Op ruim driekwart van de bedrijven is er niets veranderd. Op veertien procent heeft men het personeel meestal met één persoon per bedrijf uitgebreid of vervangen (andere baan, pensioen). Op negen procent vond inkrimping met doorgaans één vaste arbeidskracht plaats.

Op welke manier heeft men in 1992 nieuw vast personeel geworven? Van alle wervingskanalen is het informele circuit het meest genoemd, zoals familie, vrienden, reeds werkenden of eerder werkzaam als bijvoorbeeld los personeel of stagiaire.

---

1) Op sommige bedrijven is sprake van een combinatie van agrarische en semi- of niet-agrarische activiteiten, zoals loonwerk, tuincentrum, bloemenwinkel, handel in agrarische produkten e.d.. Het vast personeel werkzaam in deze branches is hier buiten beschouwing gebleven.

Tabel 5.5 Procentuele verdeling van bedrijven met vast personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	10 e.m.	Totaal
Akkerbouw/gem. bedr.	80	20	-	-	100 (55)
Tuinbouw	39	38	17	6	100 (200)
Boomkwekerij/fruit	56	33	11	-	100 (60)
Rundveehouderij	100	-	-	-	100 (45)
Intens. veeh.	75	25	-	-	100 (55)
Totaal	58	29	10	3	100 (415)

Soms is men aan vast personeel gekomen via een of meer advertenties in een plaatselijk of streekblad, en ook wel - in laatste instantie - via het arbeidsbureau. Meestal heeft men bij het werven geen problemen ondervonden. Dit betekent echter niet dat men ook het benodigde aantal vaste personeelsleden in dienst heeft (zie Gewenst vast personeel).

Het merendeel van de vaste arbeidskrachten (ruim 80 procent) verricht alle voorkomende werkzaamheden. Gespecialiseerd werk (verzorging, oogst e.d.) komt in het algemeen voor op grote bedrijven met name in de tuinbouw.

Leeftijd, opleiding en functieklasse

Veel vaste arbeidskrachten zijn jonger dan 30 jaar (30% beneden 23 jaar en 42% tussen 23 en 30 jaar). Een en ander verschilt nauwelijks naar bedrijfstype. Niet meer dan vier procent is vijftig jaar of ouder.

De helft van het vast personeel heeft agrarisch onderwijs gevolgd. Het aandeel van hoger agrarisch onderwijs is gering (2%). Sommigen hebben een lagere technische opleiding en anderen alleen lager onderwijs, eventueel aangevuld met een technische cursus als lassen, spuiten e.d.. Het vrouwelijk personeel (vooral in de tuinbouw) volgde huishoudonderwijs, lager beroeps- of algemeen vormend onderwijs.

Om mogelijke discrepanties in het opleidingsniveau te achterhalen, is geïnformeerd naar de gewenste opleiding van vast personeel. Volgens het merendeel van de geënquêteerden sluit de gevolgde opleiding van de vaste arbeidskrachten geheel (68%) aan bij de te verrichten werkzaamheden. Een derde is echter van mening dat dit niet of maar ten dele het geval is. Men zegt dit "tekort" veelal te hebben opgevangen door het laten opdoen van praktijkervaring en interne begeleiding.

Vast personeel kan afhankelijk van vakkennis, ervaring en aard van het werk worden ingedeeld in functieklassen, die lopen van 1 (beperkte vakkennis en vaardigheid) t/m 8 (leiding en controle). Gebleken is dat een deel van de bedrijfshoofden hiervan

niet goed op de hoogte is. Waarschijnlijk laat men dit soort zaken over aan de boekhouder. Het betreft een derde van al het vaste personeel. Voor zover men dit wel heeft aangegeven, blijken de meesten in functieklasse 1 (13%) en 2 (33%) te zitten.

Een kleiner deel zit in klasse 3 (11%), 4 (8%) en 5 t/m 8 (11%).

Tabel 5.6 Procentuele verdeling van het vast personeel naar het hoogste opleidingsniveau

Bedrijfstype	Lager onderwijs	LAO	MAO *)	Lager techn. ond.	Overig	Totaal
Akkerbouw/gem. bedr.	-	14	58	14	14	100
Tuinbouw	13	23	17	20	27	100
Boomkwekerij/fruit	8	50	17	17	8	100
Rundveehouderij	-	100	-	-	-	100
Intens. veehouderij	10	33	43	7	7	100
Totaal	12	29	23	16	20	100

*) Inclusief HAO.

Gewenst vast personeel

Aan alle bedrijfshoofden is de vraag gesteld of men in 1992 meer of alsnog personeel in dienst wilde hebben. Op 45 bedrijven - verdeeld over de verschillende bedrijfstypen - was er behoefte aan 75 personen meer: op 20 bedrijven aan 25 full-timers en op 40 bedrijven aan 50 part-timers. Op de meeste bedrijven werkt al vast personeel.

Bijna alle bedrijfshoofden hebben geprobeerd vast personeel te werven. Men kon dit vast personeel echter niet krijgen of er was - zoals men aangaf - in het geheel geen personeel beschikbaar (op 35 bedrijven). Soms is men daarin maar ten dele geslaagd (10 bedrijven).

Men heeft dit tekort aan vast personeel meestal zoveel mogelijk in gezinsverband opgevangen doordat men soms zelf en/of de echtgenote en/of kinderen langer zijn gaan werken. Soms heeft men in de drukke tijd los personeel en/of gelegenheidswerkers ingeschakeld. Een enkele keer heeft men een beroep gedaan op een aanneemploeg (handmatig loonwerk).

Als gewenst scholingsniveau voor het vast personeel dat men in 1992 heeft willen inschakelen, maar niet heeft kunnen krijgen, noemt de ruim de helft lager en een vierde middelbaar agrarisch onderwijs. Soms geeft men de voorkeur aan een technische opleiding, al dan niet in combinatie met agrarisch onderwijs.

5.3.2.3 Los personeel

Aantal

De arbeidsbehoefte in de land- en tuinbouw vertoont over het jaar heen een schommelend beeld. Er is geen sprake van een algemeen patroon, maar de situatie verschilt per bedrijfstype. In de seizoen- en piekmatige arbeidsbehoefte leveren de gezinsarbeidskrachten een aanzienlijke bijdrage. Ook wordt op een deel van de bedrijven in deze behoefte voorzien door los personeel en/of gelegenheidswerkers.

Een op de drie land- en tuinbouwbedrijven heeft in 1992 tijdelijk personeel ingezet. Op dertien procent komen alleen losse arbeidskrachten voor, op eveneens dertien procent alleen gelegenheidswerkers en op zes procent beide categorieën. Vooral in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt komt op verhoudingsgewijs veel bedrijven tijdelijk personeel voor (tabel 5.7).

Tabel 5.7 Percentage bedrijven dat in 1992 los personeel en/of gelegenheidswerkers inschakelde per bedrijfstype

Bedrijfstype	Los personeel	Los personeel + gelegenheidsw.	Gelegenheidswerkers	Totaal
Akkerbouw/gem. bedr.	4	2	16	22
Tuinbouw	31	15	26	72
Boomkwekerij/fruit	20	13	18	51
Rundveehouderij	10	2	6	18
Intensieve veeh.	7	1	9	17
Totaal	13	6	13	32

Op 520 bedrijven heeft men in 1992 in de tijdelijke arbeidsbehoefte voorzien door het inschakelen van 1.210 losse arbeidskrachten. Gelet op het fluctuerende verloop van de arbeidsbehoefte bij de verschillende bedrijfstypen ligt dit aantal in de praktijk lager, omdat meen deel van hen door het jaar heen op meerdere bedrijven kan hebben gewerkt. Dit speelt vooral in de tuinbouw en ook in de boomkwekerij/fruitteelt. Op de akkerbouw-/gemengde bedrijven, in de rundvee- en intensieve veehouderij hebben weinig bedrijven los personeel (tabel 5.8).

Het gemiddeld aantal losse arbeidskrachten per bedrijf is in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt wat hoger dan bij de andere bedrijfstypen. Op de akkerbouw-/gemengde bedrijven en in de intensieve veehouderij gaat het vrijwel uitsluitend om een losse arbeidskracht per bedrijf. In de tuinbouw is de spreiding het grootst: op ruim een derde van de bedrijven zijn vijf of meer personen ingezet (tabel 5.9).

Tabel 5.8 Aantal bedrijven met los personeel, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal losse arbeidskrachten in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met los personeel	Percentage bedrijven met los personeel	Aantal losse arbeidskrachten *)
Akkerbouw/gem. bedr.	30	6	40
Tuinbouw	240	46	600
Boomkwekerij/fruit	95	33	260
Rundveehouderij	130	12	285
Intens. veehouderij	25	8	25
Totaal	520	19	1210

*) Mogelijke dubbeltellingen.

Tabel 5.9 Procentuele verdeling van bedrijven met vast personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	10 e.m.	Totaal
Akkerbouw/gem. bedr.	67	33	-	-	100 (30)
Tuinbouw	19	43	19	19	100 (240)
Boomkwekerij/fruit	30	50	20	-	100 (95)
Rundveehouderij	75	13	12	-	100 (130)
Intens. veeh.	100	-	-	-	100 (25)
Totaal	38	35	16	11	100 (520)

Geslacht en leeftijd

Twee derde van de losse arbeidskrachten zijn mannen: in de tuinbouw zijn dat er minder (bijna de helft) dan bij de andere bedrijfstypen.

Ruim de helft (53%) van de losse arbeidskrachten is jonger dan 23 jaar. Een negende (11%) is tussen de 23 en 30 jaar en bijna een derde tussen de 30 en 50 jaar (30 tot 40 jaar: 17%, 40 tot 50 jaar: 14%). Er is weinig los personeel dat ouder is dan 50 jaar.

Opleidingsniveau

Van het los personeel heeft - volgens de bedrijfshoofden - bijna de helft een agrarische opleiding (tabel 5.10). Een aantal losse arbeidskrachten heeft een lagere technische opleiding. Van

het vrouwelijk los personeel (vooral in de tuinbouw) hebben de meesten huishoudonderwijs, algemeen vormend onderwijs of lager beroepsonderwijs.

Tabel 5.10 Procentuele verdeling van het los personeel naar het hoogste opleidingsniveau

Bedrijfstype	Lager onderwijs	LAO	MAO	Lager techn. ond.	Overig	Totaal
Akkerbouw/gem. bedr.	-	50	38	12	-	100
Tuinbouw	20	16	2	6	56	100
Boomkwekerij/fruit	11	43	14	14	18	100
Rundveehouderij	-	56	33	11	-	100
Intens. veehouderij	-	33	33	17	17	100
Totaal	13	30	15	8	34	100

Om mogelijke discrepanties in het opleidingsniveau te achterhalen, is bij de enquête geïnformeerd naar de gewenste opleiding voor los personeel. Twee derde (66%) van de bedrijfshoofden is van mening dat geen bepaalde opleiding nodig is. Een tiende (10%) vindt lager en een vijfde (19%) middelbaar agrarisch onderwijs wenselijk. Deze vormen van onderwijs heeft men vooral aangegeven in de boomkwekerij/fruitteelt en rundveehouderij. Vrijwel al het los personeel heeft de betreffende opleiding gevolgd. Sommigen noemen lager technisch onderwijs wat men overigens heeft gevolgd. Van discrepanties in het opleidingsniveau bij het los personeel is nauwelijks sprake.

Arbeidsvolume

Het aantal door los personeel gewerkte dagen varieert van 5 tot 1.260 dagen per bedrijf. Een en ander verschilt per bedrijfstype. Vooral de grotere bedrijven schakelen in de drukke periode(n) los personeel in. Dat gebeurt ook wel door kleinere bedrijven, maar daar is het aantal per bedrijf gewerkte dagen beduidend geringer.

De 1.210 losse arbeidskrachten hebben in 1992 in totaal 73.280 dagen gewerkt (tabel 5.11). In tegenstelling tot het aantal personen is bij het aantal gewerkte dagen geen sprake van mogelijke dubbeltellingen. Van dit totaal aantal neemt de tuinbouw het grootste deel voor zijn rekening (70%) op flinke afstand gevolgd door de boomkwekerij/fruitteelt (25%). Op de akkerbouw/gemengde bedrijven, de rundvee- en intensieve veehouderij is dit niet meer dan één à twee procent.

Tabel 5.11 Percentage bedrijven met los personeel naar totaal aantal door los personeel gewerkte dagen per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	tot 40 dagen	40 tot 80 dagen	80 dagen en meer	Totaal
Akkerbouw/gem.bedr.	17	83	-	100 (1100) *)
Tuinbouw	11	33	56	100 (48625)
Boomkwekerij/fruit	33	12	55	100 (18240)
Rundveehouderij	70	20	10	100 (4510)
Intens. veehouderij	67	33	-	100 (805)
Totaal	35	29	46	100 (73280)

*) Aantal gewerkte dagen.

Het totaal aantal gewerkte dagen is met circa 3.800 het laagst in december en januari, loopt geleidelijk op tot 8.720 in juli en daalt vervolgens weer. Dit verloop wordt in sterke mate bepaald door het grote aandeel van los personeel dat in de tuinbouw wordt ingeschakeld (tabel B5.1 t/m B5.6). Daar neemt vanaf mei het aantal dagen toe, bereikt een top in juli (7.795 dagen) en zit vanaf oktober t/m maart (weer) op een tamelijk laag niveau. In de boomkwekerij/fruitteelt ligt het aantal gewerkte dagen in de periode november t/m mei tussen de 2.040 en 2.515. Op de akkerbouw-/gemengde bedrijven, in de rundvee- en intensieve veehouderij is het aantal door los personeel gewerkte dagen laag en tamelijk gelijkmatig over het jaar verdeeld.

Duur dienstverband

De duur van het dienstverband van het los personeel is nogal verschillend. De verschillen hangen samen met de aard en de

Tabel 5.12 Percentage losse arbeidskrachten naar duur van het dienstverband

Bedrijfstype	Tot 1 mnd	1-2 mnd	2-3 mnd	3-6 mnd	6 en meer	Totaal
Akkerbouw/gem.bedr.	25	50	25	-	-	100 (40)
Tuinbouw	2	13	35	26	24	100 (600)
Boomkwekerij/fruit	9	38	6	6	41	100 (260)
Rundveehouderij	-	46	31	23	-	100 (285)
Intens. veehouderij	-	25	25	50	-	100 (25)
Totaal	4	28	27	20	21	100 (1210)

omvang van de werkzaamheden, de weersomstandigheden, de beschikbaarheid van personeel e.d.. Betrekkelijk weinig los personeel heeft een dienstverband van korter dan een maand (tabel 5.12). Van ruim de helft ligt het dienstverband tussen een en drie maanden en van een vijfde tussen drie en zes maanden. Een vijfde was in 1992 langer dan zes maanden in dienst bij dezelfde werkgever.

In de tuinbouw heeft een aanzienlijk deel van het los personeel een dienstverband van meer dan drie maanden. In de boomkwekerij/fruitteelt is sprake van een kort dan wel langerlopend dienstverband.

Planning en werving

Over het geheel genomen is op de meeste bedrijven sprake van weinig wisseling in de losse arbeidskrachten. Op ruim de helft van de bedrijven waren de in 1992 werkzame losse arbeidskrachten dezelfden als eerdere jaren: op de akkerbouw-/gemengde bedrijven naar verhouding op meer bedrijven dan in de tuinbouw (resp. 83% en 67%). Op een tiende komt een soort vaste kern voor. Bij de andere bedrijven (38%) zijn het daarentegen telkens andere arbeidskrachten. Dit speelt het meest in de rundvee- en intensieve veehouderij waar men nogal eens stagiaires heeft ingeschakeld. Waar al een soort vaste afspraken bestaan, is in het algemeen geen behoefte aan planning vooraf. Meestal spreken beide partijen aan het eind van het contract/seizoen af om de volgende keer op dezelfde wijze verder te gaan. Sommigen vinden het vanzelfsprekend om het volgend seizoen weer een beroep op hen te doen. Soms maken de wisselende weersomstandigheden planning erg moeilijk.

De helft van de bedrijfshoofden met los personeel heeft voor de drukke maanden in 1992 een planning gemaakt van het benodigde aantal. Dit verschilt nauwelijks naar bedrijfstype.

Voor veel bedrijven met los personeel is actieve werving niet nodig geweest, omdat vaak dezelfde losse arbeidskrachten terugkomen of sprake is van een vast werkschema. Verder gebeurt het nogal eens dat mensen zelf om werk komen vragen. De anderen (170) die wel hebben (moeten) werven, noemen doorgaans informele kanalen. In eerste instantie is in de naaste omgeving (familie, kennissen) naar geschikte kandidaten gekeken (op 14% van de bedrijven met los personeel). Soms komt men aan personeel via arbeidskrachten van vorig jaar (9%). Ook heeft men wel contact opgenomen met scholen voor lager of middelbaar agrarisch onderwijs (6%). Enkelen hebben los personeel kunnen inschakelen via een of meer advertenties in een plaatselijk of streekblad (3%). Sommigen hebben voor los personeel contact opgenomen met een arbeidsbureau (12%) of uitzendbureau (4%).

Er is nauwelijks verschil in het werven van los personeel tussen de verschillende bedrijfstypen. Het merendeel van de bedrijfshoofden noemt niet meer dan één wervingskanaal.

Gewenst los personeel

De vraag kan worden gesteld of men in 1992 de behoefte aan los personeel heeft kunnen afdekken. En verder of men bij de werving problemen heeft ondervonden. Volgens de enquête hebben 145 bedrijfshoofden in vooral de tuinbouw los personeel willen inschakelen. Van deze 145 hebben er 110 geprobeerd personeel te werven. Daar is een vierde - soms met moeite - in geslaagd en drie vierde niet of maar ten dele. Als probleem noemde men in ongeveer gelijke mate dat men geen geschikt, helemaal geen of niet altijd op het gewenste moment (in de piek) los personeel heeft kunnen krijgen.

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 tekort meestal in gezinsverband opgelost doordat men zelf en/of de echtgenote langer is gaan werken. Ook heeft men wel een beroep gedaan op uitwonende kinderen, familieleden en een enkele keer op een buurman. Op kleinere bedrijven is in dit opzicht nogal eens de opmerking gemaakt, dat men uit financiële overwegingen niet altijd in staat was het benodigde los personeel aan te trekken. Op middelgrote en vooral grote bedrijven was het maken van langere werkdagen dikwijls niet meer mogelijk. Doordat men er niet in slaagde aan los personeel te komen, heeft men uiteindelijk een beroep moeten doen op gelegenheidswerkers of een bedrijfsverzorger. Waar al personeel was, hebben sommigen een oplossing in de vorm van overwerk gevonden. Anderen hebben een loonwerker (machines, aanneemploeg) ingeschakeld. In enkele gevallen heeft men geprobeerd de werkzaamheden te spreiden.

5.3.2.4 Gelegenheidsarbeid

Aantal en opleiding

Een andere mogelijkheid om in de arbeidsbehoefte te voorzien is de inzet van gelegenheidsarbeid in piekmaanden. Op 520 bedrijven heeft men in 1992 in totaal 4.110 gelegenheidswerkers ingeschakeld. Voor een vijfde zijn het dezelfde bedrijven die ook los personeel in dienst hadden (tabel 5.7). Opgemerkt wordt dat vanwege optredende fluctuaties in de arbeidsbehoefte een deel van hen in het afgelopen jaar op meerdere bedrijven kan hebben gewerkt. Dit is te meer het geval als het om een klein aantal dagen per bedrijf gaat.

Op veel bedrijven is gelegenheidsarbeid aanvullende arbeid. Het zwaartepunt van bedrijven die gelegenheidswerkers inschakelen, ligt in de piekperiode bij de arbeidsintensieve tuinbouwteelten (tabel 5.13). Op bijna twee derde van alle bedrijven met gelegenheidsarbeid heeft men minder dan vijf personen ingeschakeld (vooral in de rundvee- en intensieve veehouderij) en op een vijfde vijf tot tien personen. Op ongeveer 80 bedrijven (vooral tuinbouw) werkten tien of meer personen.

Tabel 5.13 Aantal bedrijven met gelegenheidswerkers, procenteel aandeel van deze bedrijven en aantal gelegenheidswerkers

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met gelegenheidswerkers	Percentage bedrijven met gelegenheidswerkers	Aantal gelegenheidswerkers
Akkerbouw/gem. bedr.	95	18	710
Tuinbouw	215	41	2260
Boomkwekerij/fruit	90	31	750
Rundveehouderij	90	8	340
Intens. veehouderij	30	10	50
Totaal	520	19	4110

Bijna drie vierde van alle gelegenheidswerkers wordt aangetroffen op bedrijven met tien of meer personen. Vooral in de tuinbouw is daarvan sprake.

Het merendeel van de gelegenheidswerkers bestaat uit scholieren of studenten. Verder gaat het om huisvrouwen en ouderen. Het werk dat ze uitvoeren is meestal handmatig en ongeschoold van karakter. Het betreft vooral de oogst en ook wel de verzorging van gewassen en dieren.

Bijna alle bedrijfshoofden met gelegenheidswerkers (97%) hebben aangegeven, dat voor gelegenheidsarbeid geen bepaalde opleiding nodig is. Voor zover men dat wel nodig vindt, noemt men als opleiding lager agrarisch of technisch onderwijs.

Arbeidsvolume

Bij veel bedrijven is gelegenheidsarbeid aanvullende arbeid.Gelegenheidsarbeid komt in de regio Breda neer op 36.535 (omgerekende volledige) dagen (tabel 5.14). In tegenstelling tot het aantal personen is hier geen sprake van mogelijke dubbeltellingen.

Van het totaal aantal gewerkte dagen neemt de tuinbouw 69 procent in beslag, de akkerbouw-/gemengde bedrijven 17 procent en de boomkwekerij/fruitteelt tien procent. In de rundvee- en intensieve veehouderij komt weinig gelegenheidswerk voor.

Het aantal door gelegenheidswerkers gewerkte dagen geeft per bedrijfstype en afhankelijk van de bedrijfsomvang een grote spreiding te zien: van vijf dagen op een aantal kleine bedrijven tot 800 op sommige grote bedrijven. Het zwaartepunt ligt op 60 procent van de bedrijven beneden vijftig dagen per bedrijf. Op een vijfde is dit vijftig tot honderd dagen en op eveneens een vijfde meer dan honderd dagen.

Tabel 5.14 Percentage bedrijven met gelegenheidswerkers naar totaal aantal gewerkte dagen per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	tot 50 dagen	50 tot 100 dagen	100 dagen en meer	Totaal
Akkerbouw/gem. bedr.	72	17	11	100 (5730) *)
Tuinbouw	50	19	31	100 (25170)
Boomkwekerij/fruit	47	47	6	100 (3425)
Rundveehouderij	75	25	-	100 (1285)
Intens. veehouderij	67	20	13	100 (925)
Totaal	60	21	19	100 (36535)

*) Aantal gewerkte dagen.

De top van het aantal gewerkte dagen ligt in juli met 11.595 dagen. Juni komt uit op 5.825 en augustus op 9.000 dagen. Dit verloop wordt - net als bij het los personeel - in sterke mate bepaald door het grote aandeel van gelegenheidsarbeid in de tuinbouw (tabel B5.1 t/m B5.6). Daar bedraagt het aantal gewerkte dagen in juni 4.380, neemt toe tot 9.750 in juli en ligt in augustus op 7.350 (figuur 5.2). Op de akkerbouw-/gemengde bedrijven (totaal 5.730 dagen) begint de drukte in juni (1.100)en duurt in ongeveer gelijke mate t/m september (1.360).

In de boomkwekerij/fruitteelt (totaal 3.425 dagen) brengt het werk in maart (670), april (520), september (625 dagen) en oktober (750 dagen) drukte met zich mee. In de rundvee- en intensieve veehouderij is het aantal door gelegenheidswerkers gewerkte dagen laag en vrij gelijkmatig over het jaar verdeeld.

Gewenste gelegenheidsarbeid

Nog sterker dan ten aanzien van het los personeel geldt dat gelegenheidswerkers zich - vooral in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt - in het afgelopen jaar spontaan op de bedrijven hebben aangeboden. Voor zover men gelegenheidswerkers nodig had, heeft men deze meestal via informele kanalen (familie, vrienden, reeds werkenden) kunnen aantrekken. Een beperkt aantal bedrijfshoofden heeft een advertentie geplaatst in een plaatselijk of streekblad. Ook heeft men daartoe weleens contact opgenomen met scholen in de omgeving voor lager beroeps- of algemeen vormend onderwijs.

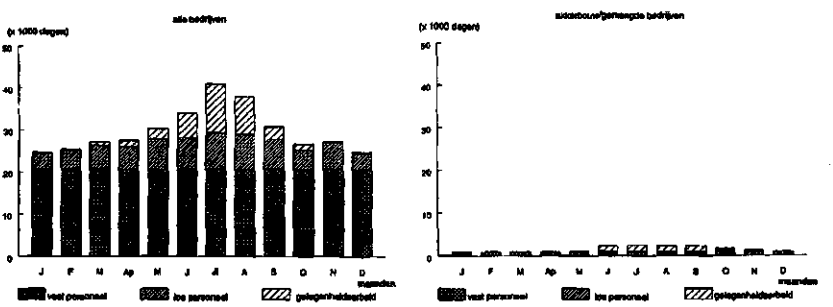
Op 110 bedrijven - in de tuinbouw iets meer dan in de akkerbouw en veehouderij - heeft men in 1992 behoefte gehad aan meer of alsnog gelegenheidswerkers. Een vijfde daarvan is er soms met veel moeite in geslaagd aan gelegenheidswerkers te komen en vier vijfde niet of maar ten dele. De betreffende bedrijfshoofden hebben als problemen genoemd: "meer keren moeten werven", "gelegenheidswerkers waren niet altijd op het gewenste

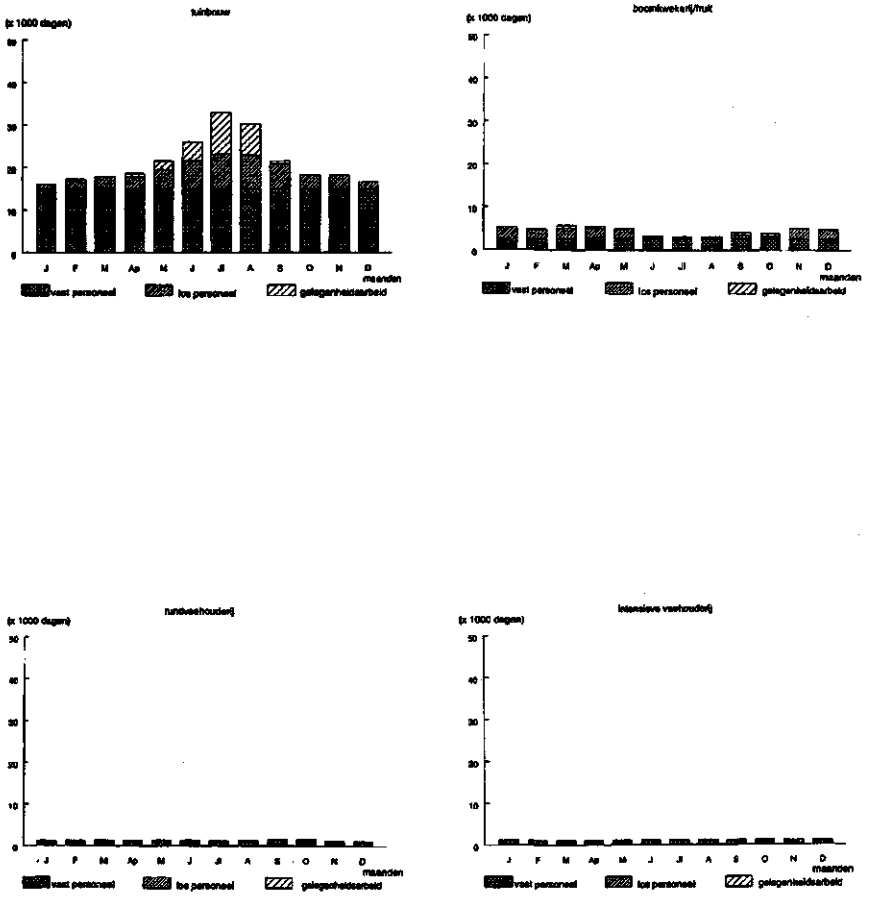
moment beschikbaar", "het was moeilijk om geschikte arbeidskrachten te krijgen" en "er waren niet voldoende arbeidskrachten te krijgen". In laatstgenoemde situaties heeft men op kleinere bedrijven meestal in gezinsverband in deze arbeidsbehoefte voorzien. Soms heeft men een beroep gedaan op de kinderen of familieleden. Op grotere bedrijven heeft men dit tekort opgelost via het reeds aanwezige personeel (overwerk), los personeel ingeschakeld of enkele keren een bedrijfsverzorger ingeschakeld. In slechts enkele gevallen is men met het tekort blijven zitten.

5.3.2.5 Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening

Een deel van de arbeidsbehoefte op land- en tuinbouwbedrijven wordt ingevuld door vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid. Om meer te kunnen zeggen over de bijdrage van elke categorie aan het arbeidsvolume is voor 1992 een "arbeidsfilm" per maand gemaakt. Bij het vast personeel is een onderscheid gemaakt tussen full- en part-time werkenden.

Voor de full-timers is uitgegaan van 200 gewerkte dagen per jaar en voor de part-time werkenden van 100 dagen. Deze dagen zijn gelijkmatig verdeeld over alle maanden. In werkelijkheid kan het arbeidsvolume per maand iets verschillen, bijvoorbeeld een iets lager volume in de vakantieperiode of de wintermaanden en een iets hoger volume in de piekmaanden. Het volume van het los personeel en de gelegenheidswerkers is berekend op basis van het aantal bij de enquête opgegeven gewerkte dagen per maand (omgerekende volledige werkdagen).





Figuur 5.2 Arbeidsfilm van het personeel in 1992

Uit figuur 5.2 blijkt dat de film van het arbeidsvolume van vreemde arbeidskrachten vooral aan het begin en het eind van het jaar tamelijk constant is. Vanaf mei stijgt het arbeidsvolume met een top in juli en augustus. Daarna daalt dit volume. De veranderingen in het arbeidsvolume worden overwegend veroorzaakt door de inzet van gelegenheidsarbeid. Hun inzet is hoog in de maanden juni t/m augustus. Het volume van los personeel verandert tussen maart t/m november niet zoveel en ligt in de wintermaanden op een enigszins hoger niveau.

Ten opzichte van het vast personeel neemt het tijdelijk personeel in het arbeidsvolume een niet onaanzienlijke plaats in. In juli en augustus is het arbeidsvolume van tijdelijk personeel bijna even hoog als van het vast personeel.

De totale arbeidsfilm van het vast en tijdelijk personeel samen loopt niet parallel met de piekmaanden in de arbeidsbehoefte (zie figuur 5.1). De drukte in het voor- en najaar wordt vooral opgelost vanuit het gezin en het vast personeel en voor een kleiner deel door los personeel. In de zomer wordt de arbeidspiek voor een belangrijk deel opgevangen door gelegenheidsarbeid.

De arbeidsfilm van vreemde arbeidskrachten verschilt per bedrijfstype (figuur 5.2; zie ook tabel B5.1 t/m B5.6). Over het jaar heen gezien is deze het meest gelijkmatig in de rundvee- en intensieve veehouderij.

In de tuinbouw is het arbeidsvolume het hoogst in de zomermaanden. Dit beeld komt goed overeen met de aangegeven piekmaanden in de arbeidsbehoefte. Gelet op de arbeidsfilm wordt deze piek dan in belangrijke mate ingevuld door los personeel en gelegenheidsarbeid. Alleen in juli is het arbeidsvolume van gelegenheidsarbeid hoger dan van het los personeel.

Op de akkerbouw-/gemengde bedrijven valt de arbeidspiek in de zomer en de herfst. In de zomer wordt een deel van de drukte opgevangen door gelegenheidsarbeid en in de herfst door machinaal loonwerk.

De arbeidsfilm in de boomkwekerij/fruitteelt wordt gekenmerkt door een drukke (november t/m mei) en een minder drukke periode (juni t/m oktober). Dit beeld komt tamelijk goed overeen met de aangegeven piekmaanden. De drukke periode wordt vooral in gezinsverband opgevangen en voor een deel door vast en los personeel. Het arbeidsvolume van vast en los personeel is dan ongeveer even groot. In de minder drukke periode neemt de inzet van los personeel af. Gelegenheidsarbeid is in het algemeen van geringe betekenis.

5.3.2.6 Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers

Buitenlanders

In 1992 werkten in de land- en tuinbouw in de regio Breda betrekkelijk weinig niet in Nederland, maar binnen en buiten de EG woonachtige arbeidskrachten: zowel bij het los personeel (50

bedrijven en 75 personen) als bij gelegenheidsarbeid (50 bedrijven en 250 personen). Voor beide categorieën geldt dat sprake kan zijn van dubbeltellingen, waarbij dezelfde personen voor korte tijd op meerdere bedrijven hebben gewerkt.

Allochtonen

In de arbeidsbehoefte wordt - mede afhankelijk van het bedrijfstype - in toenemende mate voorzien door niet-gezinsarbeid. Niet-gezinsarbeid bestond enkele decennia geleden geheel uit niet-allochtonen. In de loop van de jaren zeventig is daarin verandering gekomen: het eerst in de tuinbouwconcentraties in West-Nederland, later gevolgd door andere gebieden. Door uitbreiding van de produktie, een gedeeltelijke omschakeling van opengrondstuinbouw naar een meer arbeidsintensieve glastuinbouw, krapte op de arbeidsmarkt e.d. is men steeds meer een beroep gaan doen op personeel van niet-Nederlandse afkomst.

Personeel van allochtone afkomst (bijvoorbeeld Turken, Marokkanen, Antillianen, Surinamers, Molukkers) heeft in deze regio betrekking op in totaal 20 bedrijven met vast personeel (30 personen), 50 bedrijven met los personeel (190 personen) en 70 bedrijven met gelegenheidsarbeid (830 personen).

Ongeveer een derde van de allochtonen werkt op bedrijven met minder dan 10 personeelsleden en de helft op bedrijven met 10 tot 35 personeelsleden. Iets meer dan een tiende werkt op bedrijven op 35 of meer personeelsleden, maar er zijn ook weinig bedrijven met zoveel personeel.

Allochtoon vast en los personeel komt vrijwel uitsluitend voor in de tuinbouw. Allochtone gelegenheidswerkers worden behalve in deze sector ook wel bij de andere bedrijfstypen ingeschakeld.

WAGW-ers

Verder kunnen in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers gehandicapte werknemers (zogenaamde WAGW-ers) worden ingeschakeld. Gehandicapte werknemers komen betrekkelijk weinig voor op de land- en tuinbouwbedrijven in de regio Breda. Volgens de enquête hebben in 1992 vijf gehandicapte personen gewerkt op vijf bedrijven. Het totaal aantal gewerkte dagen bedraagt 600.

5.3.2.7 Werk door derden

Machinaal loonwerk

In de arbeidsbehoefte kan - behalve door het inschakelen van personeel - worden voorzien door het inschakelen van een loonwerker (machinaal of handmatig) of de bedrijfsverzorgingsdienst.

De meeste bedrijven (84%) hebben daarvan in drukke tijden of voor bepaalde werkzaamheden gebruik gemaakt: in de rundvee-

en intensieve veehouderij naar verhouding meer dan in de tuinbouw, waar vrij veel werk handmatig wordt uitgevoerd (tabel 5.15).

Tabel 5.15 Percentage bedrijfshoofden dat de loonwerker (met machines) inschakelt en aantal omgerekende volledige werkdagen

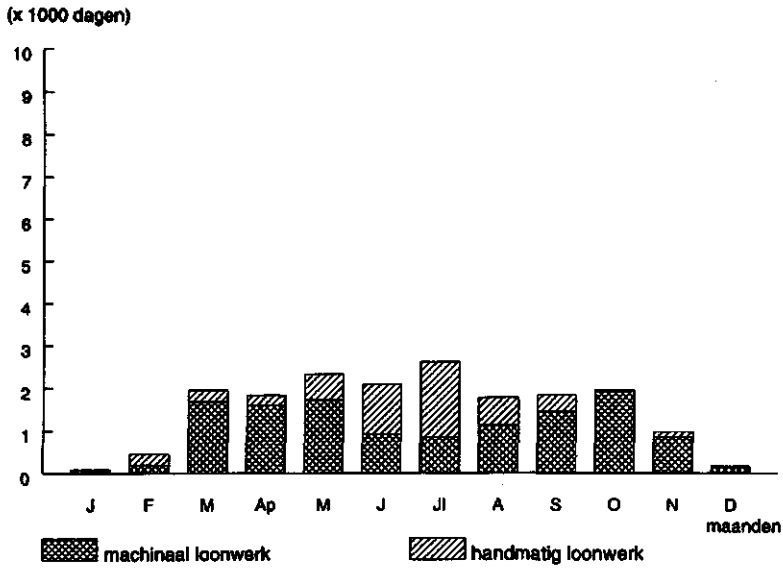
Bedrijfstype	Percentage bedr. met machinaal loonwerk	Aantal bedr. met machinaal loonwerk	Aantal dagen machinaal loonwerk
Akkerbouw/gem. bedr.	86	430	2340
Tuinbouw	64	320	1640
Boomkwekerij/fruit	80	200	460
Rundveehouderij	94	1035	7040
Intens. veehouderij	96	240	1020
Totaal	84	2225	12500

Het totaal aantal (omgerekende volledige) werkdagen bedraagt 12.500, waarvan ruim de helft in de rundveehouderij. Het aantal door de loonwerker op de land- en tuinbouwbedrijven gewerkte dagen is het grootst in de periode maart t/m mei en september/oktober (telkens circa 1.500 à 1.900 dagen). Ook de maanden juli, augustus en november zorgen voor drukte (800 à 900 dagen). December t/m februari zijn de rustigste maanden (zie figuur 5.3).

Op de akkerbouw-/gemengde bedrijven (in totaal 2.340 dagen) valt voor de loonwerker de piek naar aantal gewerkte dagen augustus t/m november; oktober is op veel bedrijven de drukste maand. De loonwerker wordt vooral ingeschakeld voor de bietenoogst, gevolgd door de aardappeloogst en het maaidorsen. Ook het voorjaar (maart en april) zorgt op nogal wat bedrijven voor drukte bij de grondbewerking en het veldwerk.

In de tuinbouw (1.640 dagen) heeft het loonwerk grotendeels betrekking op de opengrondsteelten voor werkzaamheden als grondbewerking, zaaien, poten, spuiten en oogsten. In de glastuinbouw wordt de loonwerker veelal aan het eind van het teeltseizoen ingeschakeld (gewas uitrijden, grondontsmetting). In de boomkwekerij/fruitteelt zorgen maart en oktober op een aantal bedrijven voor de loonwerker voor drukte.

In de rundveehouderij (7.040) dagen) is mei de drukste maand bij de ruwvoeroogst (gras). Verder zorgt het voorjaar bij de grondbewerking en het veldwerk (maart/april) voor de nodige drukte, en het najaar bij de oogst van maïs (september/oktober).



Figuur 5.3 Arbeidsvolume van machinaal en handmatig loonwerk in 1992

Andere werkzaamheden zijn graslandverbetering en vernieuwing, uitrijden van (meng)mest, slootreinigen e.d..

In de intensieve veehouderij schakelen weliswaar relatief veel bedrijven de loonwerker in, maar het aantal per bedrijf gewerkte dagen is tamelijk gering (1.020 dagen) doordat het werk vaak slechts enkele uren per dag bedraagt, bijvoorbeeld mest uitrijden.

Handmatig loonwerk

Behalve van gemechaniseerd loonwerk maakt men op sommige bedrijven (5%) gebruik van handmatig loonwerk in de vorm van aanneemploeg (tuinbouw), plukploeg (champignons), vangploeg (pluimvee). Het totaal aantal gewerkte omgerekende dagen bedraagt 5.360 (ten opzichte van los personeel: 73.280 dagen). Handmatig loonwerk speelt verhoudingsgewijs het meest in de tuinbouw (op 14% van de bedrijven met 5.070 dagen) en nauwelijks bij de andere bedrijfstypen. In de tuinbouw ligt de piek van deze arbeidsinbreng in juni en juli (respectievelijk 1.100 en 1.700 dagen) en wat minder in mei en augustus (respectievelijk 570 en 600 dagen). In de wintermaanden komt weinig handmatig loonwerk voor.

Bedrijfsverzorging

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 in de regio Breda als bedrijfsverzorgingsdienst vier verenigingen werkzaam zijn: Oosterhout, Baronie van Breda, Baarle-Nassau en voor een deel West-Brabant. Deze verenigingen telden in 1992 circa 980 leden (exclusief West-Brabant). Bij deze dienst werkten veertien vaste bedrijfsverzorgers, vier losse bedrijfsverzorgers en twee agrahulpen.

5.4 Arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten in 1993/1994

5.4.1 Ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte wordt in belangrijke mate bepaald door de samenstelling van het produktiepakket in de sectoren akkerbouw, 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 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.

Behalve door veranderingen op korte termijn wordt de arbeidsbehoefte op langere termijn beïnvloed door veranderingen in de landbouwproduktie als gevolg van beperkingen in de afzetmogelijkheden, voortgaande produktiviteitsontwikkelingen en verscherping van het milieubeleid.

Tegen deze achtergrond is de hiermee samenhangende arbeidsbehoefte op de land- en tuinbouwbedrijven in de regio Breda in de periode 1993/1994 ten opzichte van 1992 als volgt te typeren:

a. Gelijkblijvende arbeidsbehoefte op 1.990 bedrijven (73%);
b. Grotere arbeidsbehoefte op 240 bedrijven (9%);
c. Afname van de arbeidsbehoefte op 285 bedrijven (10%);
d. Geen idee over toekomstige ontwikkelingen op 225 bedrijven (8%).

De verwachtingen van de agrariërs ten aanzien van de arbeidsbehoefte voor 1993/1994 verschillen naar bedrijfstype en type arbeidsbezetting. Voor zover men veranderingen verwacht,

Tabel 5.16 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 verandering verwacht in de arbeidsbehoefte

Bedrijfstype	Nee	Ja		Weet het niet	Totaal
		meer	minder		
Akkerbouw/gem. bedr.	72	12	8	8	100 (520)
Tuinbouw	76	8	14	2	100 (530)
Boomkwekerij/fruit	76	8	10	6	100 (280)
Rundveehouderij	72	6	8	14	100 (1100)
Intens. veehouderij	64	10	16	10	100 (230)
Totaal	73	9	10	8	100 (2740)

ligt in de tuinbouw en de intensieve veehouderij op wat meer bedrijven de nadruk op een afname van de arbeidsbehoefte en op de akkerbouw-/gemengde bedrijven op een toename. In de rundveehouderij en boomkwekerij/fruitteelt zijn er ongeveer evenveel bedrijven met een toenemende als afnemende arbeidsbehoefte (tabel 5.16).

Naar type arbeidsbezetting zijn de verschillen in de verwachte arbeidsbehoefte wat groter (tabel 5.17). Op agrarische bedrijven waar uitsluitend gezinsarbeidskrachten werker, neemt de arbeidsbehoefte in de periode 1993/1994 per saldo af. Deze ontwikkeling heeft te maken met het voorkomen van nogal wat kleinere bedrijven met een ouder bedrijfshoofd zonder opvolger.

Tabel 5.17 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 een gelijke of veranderende arbeidsbehoefte verwacht naar type arbeidsbezetting

Type arbeidsbezetting	Gelijke arbeidsbehoefte	Toename arbeidsbehoefte	Afname arbeidsbehoefte	Weet het niet	Totaal
Gezinsarbeid	69	6	12	13	100 (1740)
Gezinsarbeid + vast personeel	78	9	8	5	100 (110)
Gezinsarbeid + vast + tijd. personeel *)	81	7	10	2	100 (305)
Gezinsarbeid + tijdelijk personeel*)	76	14	9	1	100 (585)
Totaal	73	9	10	8	100 (2740)

*) Los personeel en/of gelegenheidsarbeid.

De meeste veranderingen zijn te verwachten op bedrijven met gezinsarbeid en tijdelijk personeel (op 23% van de bedrijven). Tegenover een toename van de arbeidsbehoefte staat op iets minder bedrijven een afname. Op de overige bedrijven zijn er ongeveer evenveel bedrijven met een toename als met een afname van de arbeidsbehoefte.

5.4.2 Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte

Op 1.990 land- en tuinbouwbedrijven (73%) zal de arbeidsbehoefte de eerstkomende twee jaar naar verwachting niet veranderen (tabel 5.17). Op 1.200 bedrijven werken uitsluitend gezinsarbeidskrachten en op 790 bedrijven zowel gezinsarbeidskrachten als vast en/of tijdelijk personeel. Op het merendeel van al deze bedrijven blijft de arbeidsbezetting per saldo ongewijzigd. Soms neemt een gezinslid i.c. zoon de plaats in van enkele losse arbeidskrachten of van een vast personeelslid.

Van verschuivingen in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling is sprake als de zoon (opvolger) zich in sterkere mate gaat bezighouden met de uitvoering van het werk en de bedrijfsvoering. Een verschuiving kan ook optreden als men voor bepaalde werkzaamheden meer een beroep wil doen op de loonwerker of gebruik wil maken van een bedrijfsverzorger. Een andere verschuiving kan te maken hebben met het feit dat het bedrijfshoofd door gezondheidsproblemen minder moet gaan werken. In zo'n situatie gaat meestal de echtgenote (meer) meewerken. Daarvan is ook sprake 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 meewerken.

Economische ontwikkelingen (prijzen, afzet), de gronddruk (veehouderij) en het milieubeleid brengen voor een aantal agrariërs onzekerheid in de bedrijfsvoering met zich mee. Uit de enquête blijkt dat 225 bedrijfshoofden op kleinere en voor een deel op middelgrote bedrijven geen idee hebben over de ontwikkeling van de arbeidsbehoefte in de eerstkomende twee jaar. In het algemeen wordt op deze bedrijven in de arbeidsbehoefte voorzien vanuit het gezin en voor een deel door los personeel en/of gelegenheidsarbeid. Ook op een aantal grotere bedrijven in de akkerbouw en intensieve veehouderij verkeert men in onzekerheid omtrent de toekomstige arbeidsbehoefte. Op deze bedrijven werken zowel gezinsarbeidskrachten als vast en/of tijdelijk personeel.

5.4.3 Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte

Op 240 bedrijven (9%) verwacht men een toename van de arbeidsbehoefte. Deze toename verschilt enigszins naar bedrijfstype (tabel 5.17).

Een derde van deze bedrijfshoofden overweegt over te schakelen op andere teelten of geheel nieuwe produkten te gaan te-

len. Dit speelt naar verhouding het meest op de akkerbouw/gemengde bedrijven (tabel 5.18). Sommigen denken aan intensivering.

Eén derde van de bedrijfshoofden geeft 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 of het bestaande areaal uit te breiden. Dit aantal is bijna even groot als het aantal bedrijfshoofden dat denkt aan verkleining of opheffing van het bedrijf (tabel 5.24). Het meest speelt dit naar verhouding in de boomkwekerij/fruitteelt. Anderen verwachten meer werk door het toepassen van minder gewasbeschermingsmiddelen, het meer handmatig uitvoeren van onkruidbestrijding of door zelf te gaan spuiten in plaats van het werk uit te besteden.

Tabel 5.18 Percentage bedrijfshoofden) naar reden van de toename van de totale hoeveelheid werk in 1993/1994*

Bedrijfstype	Nieuwe of andere produkten	Intensivering	Vergroting bedrijf	Anders	Totaal
Akkerbouw/gem. bedr.	72	10	14	4	100
Tuinbouw	20	10	40	30	100
Boomkwekerij/fruit	20	-	60	20	100
Rundveehouderij	17	33	33	17	100
Intens. veeh.	40	20	40	-	100
Totaal	32	18	33	17	100

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan één mogelijkheid.

Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening

Hoe groot is in de periode 1993/1994 de totale vraag naar personeel op de land- en tuinbouwbedrijven in de regio Breda? Op 100 bedrijven denkt men deze behoefte in gezinsverband te kunnen opvangen (tabel 5.19).

Op 75 bedrijven wil men meer of alsnog vast personeel aantrekken. Op 105 bedrijven overweegt men los personeel en op 125 bedrijven gelegenheidswerkers in te schakelen. Op het merendeel van deze bedrijven werken tot nu toe zowel gezinsarbeidskrachten als personeel.

Op 25 bedrijven overweegt men meer dan voorheen de loonwerker (machinaal, handmatig) in te schakelen, een bedrijfsverzorger te nemen of eventueel samen te werken met buren of collega's.

*Tabel 5.19 Aantal bedrijven *) naar wijze waarop men in 1993/1994 in de grotere arbeidsbehoefte wil voorzien*

Bedrijfstype	Meer vast perso-neel	Meer los perso-neel	Meer ge-legen-heidsw.	Meer gezins-arbeid	Totaal
Akkerbouw/gem. bedr.	-	20	10	50	100 (70)
Tuinbouw	40	40	45	10	100 (50)
Boomkwekerij/fruit	10	10	15	10	100 (25)
Rundveehouderij	15	20	45	20	100 (65)
Intens.veehouderij	10	15	10	10	100 (30)
Totaal	75	105	125	100	100 (240)

*) Op sommige bedrijven denkt men aan meer dan een mogelijkheid.

Op welke wijze denkt men in de arbeidsbehoefte te voorzien? Op 100 bedrijven probeert men de behoefte in gezinsverband op te lossen. De anderen willen extra personeel aantrekken in de vorm van 105 vaste arbeidskrachten, 150 losse arbeidskrachten en 225 gelegenheidswerkers (tabel 5.20).

Tabel 5.20 Extra gevraagd aantal niet-gezinsarbeidskrachten in de periode 1993/1994 op bedrijven met een toenemende vraag naar personeel

Bedrijfstype	Vast per-soneel	Los per-soneel	Gelegenheids-werkers
Akkerbouw/gem. bedr.	-	20	20
Tuinbouw	65	75	100
Boomkwekerij/fruit	15	15	20
Rundveehouderij	15	25	65
Intensieve veehouderij	10	15	20
Totaal	105	150	225

Gezinsarbeid

Op 100 bedrijven ziet men als 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 het meest gegeven op de akkerbouw/gemengde bedrijven (tabel 5.19).

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. Van betekenis zijn verder plannen tot bedrijfsvergroting of meerwerk dat ontstaat onder invloed van milieumaatregelen in de vorm van meer handmatig werken. Deze toename van gezinsarbeid betekent dikwijls een gedwongen oplossing, omdat men het aantrekken van tijdelijk personeel financieel niet haalbaar vindt.

Vast personeel

Op 75 overwegend grotere tuinbouw- en veehouderijbedrijven wil men in 1993/1994 in de toename van de arbeidsbehoefte voorzien door vast (full- of part-time) personeel aan te trekken. Meestal gaat het op deze bedrijven om één persoon per bedrijf. In totaal is er behoefte aan 105 vaste arbeidskrachten meer (tabel 5.21).

Tabel 5.21 Aantal bedrijven waarop voor 1993/1994 toename van vast personeel wordt verwacht, aantal bedrijven met vast personeel in 1992 en aantal extra benodigde vaste arbeidskrachten in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met verwachte toename	Aantal bedrijven met vast personeel in 1992	Aantal extra benodigde vaste arbeidskrachten in 1993/1994
Akkerbouw/gem. bedr.	-	55	-
Tuinbouw	40	200	65
Boomkwekerij/fruit	10	60	15
Rundveehouderij	15	45	15
Intens. veeh.	10	55	10
Totaal	75	415	105

Voor een deel gaat het om bedrijven (50) die ook al in 1992 behoefte hadden aan meer/alsnog vaste arbeidskrachten, maar er niet in zijn geslaagd deze te werven. Men heeft toen volstaan met het inschakelen van los personeel, gelegenheidswerkers, de loonwerker of gedurende enige tijd een bedrijfsverzorger.

Men denkt deze 105 vaste arbeidskrachten te kunnen werven uit de naaste omgeving, zoals familie, vrienden of reeds (eerder) op het bedrijf werkzame personen (43%). Sommigen denken via

scholen voor lager of middelbaar agrarisch en technisch onderwijs vast personeel te kunnen aantrekken (25%). Anderen hebben hun hoop gevestigd op het plaatsen van een of meer advertenties in plaatselijke bladen (16%). Een aantal bedrijfshoofden (8%) wil het arbeidsbureau inschakelen.

Op 40 van de 75 bedrijven waar men behoefte heeft aan (meer) vast personeel verwacht men - vooral in de tuinbouw - wervingsproblemen.

Als gewenst opleidingsniveau voor het nieuw aan te trekken personeel noemt men meestal lager (55%) en soms middelbaar agrarisch onderwijs (15%). Sommigen denken aan een technische opleiding (5%) of aan cursusonderwijs (15%). Anderen (10%) denken dat voor het vast personeel geen specifieke opleiding nodig is en leggen meer de nadruk op een goede werkhouding en het goed in een team passen.

Los personeel

Voor 1993/1994 is op 105 grote en deels middelgrote bedrijven behoefte aan 150 losse arbeidskrachten meer (tabel 5.22). Voor een belangrijk deel betreft het grotere tuinbouwbedrijven. Voor een deel gaat het om bedrijven die ook in 1992 los personeel wilden inschakelen maar daarin niet zijn geslaagd. In deze behoefte heeft men toen vooral op kleinere bedrijven in gezinsverband voorzien, waarbij het bedrijfshoofd en/of de echtgenote meer of langer zijn gaan meewerken. Soms heeft men een beroep gedaan op uitwonende kinderen of familieleden. Op grotere bedrijven heeft men geprobeerd het werk rond te zetten met het aanwezige personeel (overwerk) of door inschakeling de loonwerker of een bedrijfsverzorger.

Tabel 5.22 Aantal bedrijven waarop voor 1993/1994 toename van los personeel wordt verwacht, bedrijven met los personeel in 1992 en aantal extra benodigde losse arbeidskrachten in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met verwachte toename	Aantal bedrijven met los personeel in 1992	Aantal extra benodigde losse arbeidskrachten in 1993/1994
Akkerbouw/gem. bedr.	20	30	20
Tuinbouw	40	240	75
Boomkwekerij/fruit	10	95	15
Rundveehouderij	20	130	25
Intens. veeh.	15	25	15
Totaal	105	520	150

Evenals bij het aanwezige los personeel denkt men de 150 nieuwe arbeidskrachten vooral te kunnen werven via de informele kanalen, zoals familie, vrienden of kennissen (40%), arbeidskrachten van vorig jaar (11%) of scholen van lager of middelbaar agrarisch onderwijs (23% o.a. stagiaires). Anderen denken los personeel te kunnen inzetten door een of meer advertenties te plaatsen in een plaatselijke krant of streekblad (18%) of willen het arbeidsbureau inschakelen (8%). Meestal noemt men niet meer dan één wervingskanaal.

Op 60 van de 105 bedrijven waar behoefte bestaat aan (meer) los personeel verwacht men vooral in de tuinbouw problemen bij het werven.

Als gewenst opleidingsniveau voor het nieuw aan te trekken los personeel noemt ruim een derde lager agrarisch onderwijs (36%) en een klein deel middelbaar agrarisch onderwijs (5%). Sommige bedrijfshoofden noemen technisch onderwijs (7%) als meest gewenst opleidingsniveau. Ruim de helft vindt dat voor het losse personeel geen bepaalde opleiding nodig en benadrukt meer het goed in het bestaande team passen.

Gelegenheidsarbeid

In 1993/1994 is er op 125 grotere en voor een deel ook op kleinere bedrijven behoefte aan 225 gelegenheidswerkers meer (tabel 5.23). Voor een deel gaat het om dezelfde bedrijven waar men ook in 1992 gelegenheidswerkers wilde inschakelen, maar daarin niet is geslaagd. Men heeft toen vooral op kleinere bedrijven in gezinsverband in de arbeidsbehoefte voorzien. Ook heeft men wel een beroep gedaan op uitwonende kinderen of familieleden.

Tabel 5.23 Aantal bedrijven waarop voor 1992/1993 toename van gelegenheidsarbeid wordt verwacht, aantal bedrijven met gelegenheidswerkers en aantal extra benodigde gelegenheidswerkers in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met verwachte toename in 1993/1994	Aantal bedrijven met gelegenheidswerkers in 1992	Aantal extra benodigde gelegenheidswerkers in 1993/1994
Akkerbouw/gem. bedr.	10	95	20
Tuinbouw	45	215	100
Boomkwekerij/fruit	15	90	20
Rundveehouderij	45	90	65
Intens. veehouderij	10	30	20
Totaal	125	520	225

De meesten denken aan gelegenheidswerkers te komen via familie, vrienden of kennissen. Sommigen denken bij de werving aan het plaatsen van een of meer advertenties in een plaatselijk of streekblad (11%) of aan scholen (7%), anderen aan werving van gelegenheidswerkers via arbeidskrachten van vorig jaar (4%).

Op 60 van de 125 bedrijven verwacht men vooral in de tuinbouw en akkerbouw problemen bij de werving.

Inschakelen loonwerker en bedrijfsverzorgingsdienst

Op 20 bedrijven met een verwachte grotere arbeidsbehoefte denkt men aan andere oplossingen. Doorgaans werken op deze bedrijven al losse arbeidskrachten en/of gelegenheidswerkers, waarbij men niet aan een verdere uitbreiding van het personeelsbestand denkt. Op deze bedrijven denkt men aan meer loonwerk (machinaal, handmatig), inschakeling van een bedrijfsverzorger of uitbesteding van werk.

5.4.4 Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte

Op 285 bedrijven denkt men dat de arbeidsbehoefte in 1993/1994 ten opzichte van 1992 afneemt (tabel 5.24). Voor een deel heeft dit te maken met verkleining (21%) of opheffing van het bedrijf (26%). Sommigen (24%) denken aan extensivering van het teelt- of produktieplan vanwege milieu- of produktiebeperkende maatregelen (akkerbouw, veehouderij). Anderen zijn van mening dat de totale arbeidsbehoefte vermindert door een grotere mechanisatie. Ook wordt gedacht aan gemakkelijker teelten (opengrondstuinbouw), minder vee (koeien, schapen) of geen vee meer (koeien, mestvee, varkens). Voor een aantal agrariërs zijn vooral de lage prijzen een reden om de behoefte aan niet gezinsarbeid (tijdelijk?) te verlagen.

Tabel 5.24 Percentage bedrijfshoofden) naar door hen genoemde reden voor afname van de totale hoeveelheid werk in 1993/1994*

Bedrijfstype	Verkleining of opheffing	Extensivering	Mechanisatie bedrijf	Anders	Totaal
Akkerbouw/gem. bedr.	50	25	-	25	100 (40)
Tuinbouw	25	25	25	25	100 (80)
Boomkwekerij/fruit	50	33	17	-	100 (30)
Rundveehouderij	50	25	-	25	100 (90)
Intens. veehouderij	25	25	25	25	100 (45)
Totaal	47	24	13	16	100 (285)

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan een mogelijkheid.

De vermindering van de arbeidsbehoefte op 285 bedrijven heeft betrekking op gezinsarbeidskrachten, vast personeel, los personeel en gelegenheidswerkers.

Gezinsarbeid

De verwachte afname van de arbeidsbehoefte bij de gezinsarbeid heeft meestal (74%) betrekking op de vergevorderde leeftijd van het bedrijfshoofd èn 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 bijv. 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. Opgemerkt wordt dat het hier alleen gaat om bedrijven van 20 nge of groter.

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".

Uit de enquête blijkt verder dat 35 bedrijfshoofden met een bedrijf van 20 nge of groter, die zeggen in de eerstkomende jaren minder te gaan meewerken, op zoek gaan naar aanvullende inkomsten uit ander werk. Men denkt dan aan werk in de sfeer van agrarische dienstverlening, bijv. in loondienst bij een ander agrarisch bedrijf of bij een loonwerker, en soms aan werk in de industrie of bouwnijverheid. De voorkeur gaat bijna altijd uit naar vast werk in loondienst, hetzij in een volledige baan, hetzij in een deeltijdbaan. Opgemerkt wordt dat een deeltijdbaan van het bedrijfshoofd van bijvoorbeeld 20 à 25 uur per week in het algemeen wel is te combineren met het werk in het eigen agrarisch bedrijf. Dat zal temeer het geval zijn als het gaat om ander werk dicht bij huis. Van grotere betekenis in zo'n situatie is de bereidheid van de echtgenote en/of de kinderen om (meer) mee te werken.

Bijna al deze 35 bedrijfshoofden hebben een agrarische opleiding gevolgd. Men is van mening dat de destijds gevolgde opleiding volledig of voldoende aansluit op het werk dat het bedrijfshoofd eventueel wil doen.

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.

Vast personeel, los personeel en gelegenheidswerkers

Voor een aantal agrariërs leiden veranderende omstandigheden er toe om de arbeidsbezetting met niet-gezinsarbeidskrachten

vooralsnog te verminderen. De verwachte afname heeft zowel betrekking op vast als tijdelijk personeel.

De verwachte afname van vast personeel op 35 bedrijven betreft in totaal 40 personen (tabel 5.25). In principe zou dit vast personeel beschikbaar kunnen komen voor andere agrarische bedrijven, tenzij men er de voorkeur aan geeft elders te gaan werken. De afname heeft betrekking op de tuinbouw en de intensieve veehouderij en nauwelijks op de andere bedrijfstypen. In enkele gevallen is de reden van deze afname dat er een zoon (opvolger) gaat meewerken. Ook komt het voor dat men vanwege de vergevorderde leeftijd het bedrijf afbouwt en er geen behoefte meer is aan vast personeel.

De verwachte afname van los personeel op 25 bedrijven met in totaal 40 personen heeft vrijwel uitsluitend betrekking op de tuinbouw (20 bedrijven en 35 personen).

De afname bij gelegenheidsarbeid betreft vrijwel alleen dit bedrijfstype (20 bedrijven en 30 personen). Als redenen van de afname van beide categorieën arbeidskrachten zijn genoemd mechanisatie, extensivering en verkleining of opheffing van het bedrijf.

5.4.5 Totaalbeeld personeelsbehoefte

Uit de uitgesproken toekomstverwachtingen voor de periode 1993/1994 is een toenemende vraag naar personeel in de regio Breda af te leiden. Daar staat een afname van personeel op een aantal bedrijven tegenover. Een deel daarvan zal naar verwachting weer als aanbieder op de arbeidsmarkt komen. Hiermee kan wellicht een deel van de vraag naar personeel in de komende twee jaar worden opgevuld (tabel 5.25). Misschien is dat eveneens het geval met bedrijfshoofden die plannen hebben voor betaald werk buiten het eigen agrarisch bedrijf. Maar ook dan blijft de vraag

Tabel 5.25 Extra en minder gevraagd aantal niet-gezinsarbeidskrachten in de periode 1993/1994

Bedrijfstype	Vast personeel		Los personeel		Gelegenheidswerkers	
	extra	minder	extra	minder	extra	minder
Akkerbouw	-	5	20	5	20	-
Tuinbouw	65	20	75	35	100	30
Boomkwekerij/ fruit	15	-	15	-	20	-
Rundveehouderij	15	5	25	-	65	-
Intens. veeh.	10	10	15	-	20	-
Totaal	100	40	150	40	225	30

naar vast en los personeel op de land- en tuinbouwbedrijven groter dan het beschikbaar komende aanbod. Dit speelt het meest in de tuinbouw. Een en ander betekent dat de knelpunten bij de personeelsvoorziening die in 1992 zijn gesignaleerd in de eerstkomende jaren zullen toenemen. Dit geldt niet alleen voor vast personeel, maar ook voor los personeel en gelegenheidsarbeid.

5.5 Samenvatting

Kenmerken van agrarische bedrijven

De land- en tuinbouw in het RBA-gebied regio Breda en omstreken vertoont een grote verscheidenheid aan bedrijfstypen. Het meest voorkomende type is de rundveehouderij. Een ander deel van de agrariërs heeft zich gespecialiseerd in de intensieve veehouderij. Verder zijn er akkerbouw- en gemengde bedrijven. Belangrijk is zeker wat de werkgelegenheid betreft de opengronds- en glastuinbouw (rondom Breda). Ook de boomkwekerij (Zundert en omgeving) is in dit opzicht van belang.

Bijna een derde van de 2.740 land- en tuinbouwbedrijven 1) heeft een omvang van 20 tot 40 nge en ruim een derde van 40 tot 70 nge. Bijna een derde van de bedrijven is groter dan 70 nge.

Arbeidsbehoefte

Op bijna acht van de tien bedrijven heeft men aangegeven dat er specifiek drukke maanden zijn. Per bedrijfstype zijn er aanzienlijke verschillen. In de rundveehouderij zijn mei en juni piekmaanden. In de tuinbouw ligt de piek in de zomer en op de akkerbouw-/gemengde bedrijven in het najaar. In de boomkwekerij komen twee arbeidspieken voor, namelijk in het voorjaar en het najaar. In de intensieve veehouderij komen op de meeste bedrijven geen piekmaanden voor.

Arbeidsvoorziening

In de jaarrond arbeidsbehoefte wordt in sterke mate voorzien vanuit het gezin door full-time werkende bedrijfshoofden en voor een niet onbelangrijk deel door echtgenotes en kinderen. Verder werkt op een aantal grote bedrijven vast personeel.

Schommelingen in de arbeidsbehoefte worden meestal en in eerste instantie in gezinsverband (echtgenote, kinderen) opge-

---

1) Groter dan 20 nge = circa 70 sbe. Er zijn 1.425 bedrijven kleiner dan 20 nge. Deze bedrijven zijn - in overleg met de Begeleidingscommissie - niet nader onderzocht. Volgens de landbouwtelling zijn het bedrijven met vrijwel alleen gezinsarbeid. Het gaat meestal om deeltijdagrariërs en ook wel om rustende agrariërs.

vangen. Op een derde van de bedrijven schakelt men tevens los personeel en/of gelegenheidswerkers in. Voor een deel van de seizoenmatige drukte maakt men gebruik van machinaal en handmatig loonwerk. Ook doet men wel een beroep op de bedrijfsverzorgingsdienst.

Arbeidsbezetting in 1992

Op 64 procent van de 2.740 bedrijven werkten uitsluitend gezinsarbeidskrachten. Op 4 procent was behalve van gezinsarbeid sprake van vast personeel, op 11 procent van vast èn tijdelijk personeel en op 21 procent van tijdelijk personeel.

Arbeidsvolume en arbeidsfilm in 1992

Het arbeidsvolume van vast personeel bedroeg in 1992 247.500 dagen. Voor los personeel ging het om in totaal 73.280 dagen met een top in juli en augustus. In de wintermaanden was dit volume het laagst. Het arbeidsvolume van gelegenheidswerkers betrof 36.535 dagen met een top in juli en augustus. Het op de agrarische bedrijven ingezette arbeidsvolume van machinaal loonwerk bedroeg 12.500 dagen en was in het voor- en najaar tamelijk gelijkmatig verdeeld. Handmatig loonwerk (totaal 5.360 dagen) was het hoogst in juni en juli.

Het arbeidsvolume van ingezet personeel verschilt per bedrijfstype. Vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid (juni t/m augustus) komt het meest voor in de tuinbouw. In de boomkwekerij/fruitteelt is het arbeidsvolume van november t/m mei ongeveer even groot als van vast personeel.

Kenmerken van ingeschakeld personeel

Van de 1.310 vaste personeelsleden is bijna drie vierde jonger dan dertig jaar. Er zijn weinig personen ouder dan vijftig jaar. Bijna drie vierde van het totaal aantal is man. Ruim de helft heeft een agrarische opleiding. Volgens de meeste agrariërs sluit de gevolgde opleiding van het vast personeel geheel aan bij de te verrichten werkzaamheden. Bijna drie vierde van de vaste arbeidskrachten werkt in de tuinbouw.

Van de 1.210 losse arbeidskrachten (mogelijke dubbeltellingen) is twee derde jonger dan dertig jaar. Vijf procent is ouder dan vijftig jaar. Twee derde van allen zijn mannen. Men is van mening dat het gevolgde onderwijs - vrij vaak niet-agrarisch - van het los personeel voldoende is voor het werk dat meestal handmatig is.

Van de 4.110 gelegenheidswerkers (mogelijke dubbeltellingen) bestaat het merendeel uit scholieren en studenten.

Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers

Het aantal buitenlanders op agrarische bedrijven is klein. Er werken 75 losse arbeidskrachten en 250 gelegenheidswerkers.

Allochtoon personeel heeft betrekking op 30 vaste personeelsleden, 190 losse arbeidskrachten en 830 gelegenheidswerkers. Bijna een derde werkt op bedrijven met minder dan 10 personeelsleden en de helft op bedrijven met 10 tot 35 personeelsleden. Iets meer dan een tiende komt voor op - een betrekkelijk gering aantal - bedrijven boven 35 personeelsleden.

Ook het aantal WAGW-ers is klein (5 personen).

Werven van personeel, knelpunten

Het werven van vast personeel bij vervanging en uitbreiding is in 1992 dikwijls langs informele weg verlopen. Bij het los personeel is tamelijk vaak sprake van een vaste kern van dezelfde personen. Voor zover men heeft geworven, is dit bijna altijd informeel gebeurd. Veel gelegenheidswerkers hebben zich op de bedrijven zelf aangeboden zodat werving veelal niet nodig was.

In 1992 hebben 45 agrariërs problemen ondervonden bij het aantrekken van vast personeel, 110 agrariërs bij los personeel en 90 agrariërs bij gelegenheidswerkers.

Tendens arbeidsbehoefte in 1993/1994

De arbeidsbehoefte op de 2.740 agrarische bedrijven is in 1993/1994 ten opzichte van 1992 als volgt te typeren:

- gelijkblijvende arbeidsbehoefte op 1.990 bedrijven (73%);
- toenemende arbeidsbehoefte op 240 bedrijven (9%);
- afnemende arbeidsbehoefte op 285 bedrijven (10%);
- geen idee over toekomstige ontwikkelingen op 225 bedrijven (5%).

Gelijkblijvende arbeidsbehoefte

Op de meeste bedrijven blijft de arbeidsbezetting in 1993/1994 ongewijzigd. Soms treedt een verschuiving op in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling, bijvoorbeeld bedrijfshoofd minder en opvolger meer. Ook komt het voor dat de opvolger de plaats inneemt van vast of los personeel.

Toename arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte zal volgens de betrokken agrariërs toenemen vanwege areaalsuitbreiding, bedrijfsvergroting en intensivering. Vooral in de akkerbouw noemt men het telen van andere of nieuwe produkten.

Op 100 bedrijven probeert men de grotere arbeidsbehoefte uitsluitend in gezinsverband op te vangen. Op 140 bedrijven wil men daarin voorzien door het aantrekken van personeel: vast per-

soneel op 75 bedrijven en 105 personen, los personeel op 105 bedrijven en 150 personen en gelegenheidswerkers op 125 bedrijven en 225 personen. Een en ander verschilt per bedrijfstype.

Nogal wat agrariërs verwachten wervingsproblemen bij vast personeel (40), los personeel (60) en gelegenheidswerkers (60). Een en ander speelt vooral in de tuinbouw.

Afname arbeidsbehoefte

Als redenen van de afnemende arbeidsbehoefte noemt men bedrijfsverkleining, opheffing van het bedrijf, extensivering en grotere mechanisatie. De verwachte afname heeft betrekking op 40 vaste personeelsleden, 40 losse arbeidskrachten en 30 gelegenheidswerkers. Vijfendertig bedrijfshoofden zeggen op zoek te gaan naar aanvullende inkomsten uit ander werk naast het eigen agrarisch bedrijf.

Totaalbeeld arbeidsbehoefte 1993/1994

De vraag naar personeel op bedrijven van 20 nge of meer is groter dan het beschikbaar komende aanbod van bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte. Samen met de in 1992 gesignaleerde knelpunten betekent het dat meer agrariërs te maken krijgen met problemen bij de personeelsvoorziening.

6. RBA-GEBIED MIDDEN-BRABANT

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van de werkgelegenheidssituatie in 1992 op de land- en tuinbouwbedrijven. Uitgangspunt is de werkgelegenheid op het eigen agrarisch bedrijf (inclusief de verkoop van eigen produkten aan huis). Alle andere activiteiten zijn buiten beschouwing gelaten, zoals handel in produkten (afkomstig buiten het eigen bedrijf, bijvoorbeeld bloemenwinkel), dienstverlening (loonwerk, transport, tuinaanleg) e.d. De gegevens zijn gebaseerd op de enquête en omgerekend voor het RBA-gebied Midden-Brabant.

Eerst wordt ingegaan op de arbeidsbehoefte in de piekmaanden. Daarna komen de arbeidsvoorziening en knelpunten ter sprake in de vorm van gezinsarbeid, vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid (6.3). Tevens is nagegaan in hoeverre er buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers in de land- en tuinbouw werken. Een andere mogelijkheid om mede in de arbeidsbehoefte te voorzien, is het inschakelen van de loonwerker of bedrijfsverzorgingsdienst. Als achtergrondinformatie dienen de onderwerpen bedrijfstype, bedrijfsomvang, ondernemingsvorm en arbeidsbezetting (6.2). Vervolgens worden de voor de periode 1993/1994 volgens de bedrijfshoofden te verwachten veranderingen besproken in de arbeidsbehoefte, de arbeidsvoorziening en de knelpunten (6.4). Dit betreft zowel de jaarrond als de seizoen- en piekmatige arbeidsbehoefte.

6.2 Bedrijfstype en arbeidsbezetting

Bedrijfstype en bedrijfsomvang

De land- en tuinbouw in het RBA-gebied Midden-Brabant telt 2.775 bedrijven. Daarvan is twee derde 20 nge (circa 70 sbe) of groter 1). De meeste bedrijven behoren tot het type rundveehouderij (melkvee, jongvee, mestvee) 1). Een deel van de agrariërs heeft zich gespecialiseerd in de intensieve veehouderij (mestvarkens, fokzeugen, pluimvee).

Belangrijk zijn - zeker wat de werkgelegenheid betreft - de tuinbouwbedrijven (groente, bloemen e.d.). Tenslotte is sprake van een beperkt aantal gemengde bedrijven (akkerbouw in combinatie met veehouderij).

---

1) Bijlage 1. Begrippen.

Een vijfde van de bedrijven heeft een omvang van 20 tot 40 nge 1) en ruim twee vijfde van 40 tot 70 nge. Een derde is groter dan 70 nge. Een en ander verschilt per bedrijfstype (tabel 6.1).

Tabel 6.1 Percentage bedrijven naar bedrijfstype en bedrijfsomvang

Bedrijfstype	20-40 nge	40-70 nge	70-100 nge	100 nge en meer	Totaal	
Gemengde bedrijven	34	30	28	8	100	(100)
Tuinbouw	20	38	20	22	100	(250)
Rundveehouderij	19	44	26	11	100	(1150)
Intensieve veeh.	30	46	16	8	100	(400)
Totaal	22	43	23	12	100	(1900)

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

Ondernemingsvorm

Vrijwel alle bedrijven zijn persoonlijke ondernemingen (98%). 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 persoonlijke ondernemingen van 20 nge en meer heeft bijna drie vierde een eenhoofdige 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) bedraagt 40.

Van alle bedrijfshoofden kan 90 procent worden gerekend tot de full-time agrariërs. De anderen (185) zijn deeltijdagrariër 1). Van hen is het merendeel (115) overwegend agrariër met enige niet-agrarische activiteiten en een kleiner deel (70) overwegend niet-agrariër met enige agrarische activiteiten.

Arbeidsbezetting

Op bijna twee derde van de onderzochte bedrijven van 20 nge of groter worden de werkzaamheden uitsluitend door gezinsarbeidskrachten uitgevoerd: in de rundveehouderij, de intensieve veehouderij en op de gemengde bedrijven naar verhouding meer dan in de tuinbouw (tabel 6.2).

---

1) Bijlage 1. Begrippen.

*Tabel 6.2 Percentage bedrijven *) naar arbeidsbezetting*

Bedrijfstype	Gezins-arbeid	Gezins-arbeid + vast perso-neel	Gezins-arbeid + vast + tijd. perso-neel **)	Gezins-arbeid + tijd. perso-neel **)	Totaal
Gemengde bedrijven	72	-	10	18	100 (100)
Tuinbouw	28	6	34	32	100 (250)
Rundveehouderij	68	2	-	30	100 (1150)
Intens. veeh.	62	8	-	30	100 (400)
Totaal	62	3	6	29	100 (1900)

*) 20 nge en meer; **) Los personeel en/of gelegenheidsarbeid.
Bron: Enquête.

Op drie procent van de bedrijven werken behalve gezinsarbeidskrachten ook vast personeel. Op ruim een derde van de bedrijven schakelde men in 1992 in de drukke maanden tevens of uitsluitend los personeel en/of gelegenheidswerkers in: in de tuinbouw op ruim twee derde van de bedrijven en bij de andere bedrijfstypen ongeveer een derde.

6.3 Huidige arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten

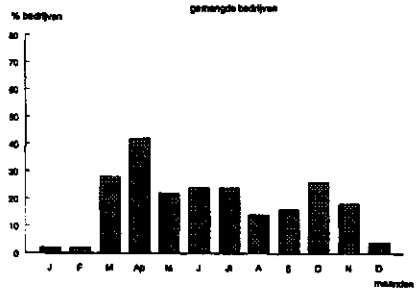
6.3.1 Aard van de arbeidsbehoefte

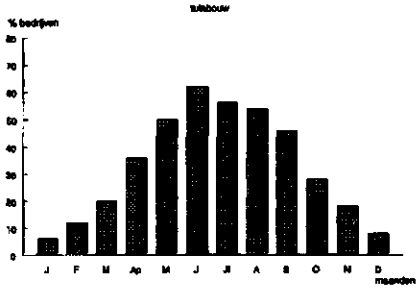
De arbeidsbehoefte kan worden onderscheiden in een jaarrond arbeidsbehoefte, een tijdelijke meer seizoenmatige arbeidsbehoefte en een arbeidsbehoefte tijdens piekperioden. Of en in welke mate er gedurende het jaar pieken in de arbeidsbehoefte voorkomen, hangt af van het bedrijfstype (figuur 6.1).

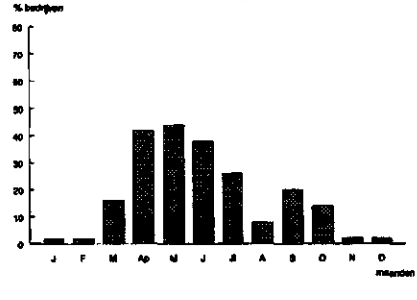
Op veel land- en tuinbouwbedrijven (75%) schommelt de arbeidsbehoefte over het jaar heen gezien nogal. Gedurende een of meer maanden is er sprake van pieken. Op een op de vier bedrijven heeft men aangegeven dat er geen specifiek drukke maanden (pieken) zijn. Op deze bedrijven is sprake van een tamelijk gelijkmatige arbeidsbehoefte vanwege vaak dagelijks terugkerende werkzaamheden, zoals melken, dierverzorging, gewasverzorging e.d.. Bij de meeste bedrijfstypen is er in de winter minder werk dan in de zomer.

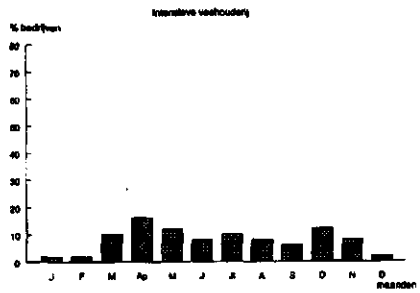
Op de gemengde bedrijven zorgt het voorjaar (april) voor veel drukte. In de tuinbouw valt de topdrukte in de maanden mei t/m september. In de rundveehouderij brengt het zaaien van maïs en de ruwvoeroogst in april t/m juni nogal wat drukte met zich mee. In de intensieve veehouderij is de drukte door het dage-


% bedrijven
alle bedrijven
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden


% bedrijven
gemengde bedrijven
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden


% bedrijven
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden


% bedrijven
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden



Figuur 6.1 Percentage land en tuinbouwbedrijven naar piekmaanden in de arbeidsbehoefte

lijks terugkerende werk gelijkmatig verdeeld. Op welke manier in de arbeidsbehoefte wordt voorzien, komt in de volgende paragrafen aan de orde.

6.3.2 Arbeidsvoorziening en knelpunten

6.3.2.1 Gezinsarbeid

De belangrijkste bron van werkgelegenheid op de land- en tuinbouwbedrijven zijn de gezinsarbeidskrachten. Meestal werken de bedrijfshoofden en ten dele ook de gezinsleden het gehele jaar door op het bedrijf. Een ander deel van de arbeidsbehoefte heeft meer een tijdelijk karakter, waarbij de gezinsleden eveneens een aanzienlijke bijdrage leveren. Er wordt dan vaak voor korte tijd een beroep gedaan op andere gezins- en familieleden om pieken in het werk op te vangen.

In de enquête is nagegaan wie er en in welke mate vanuit het gezin op de land- en tuinbouwbedrijven heeft meegewerkt. In 1992 waren in totaal 4.160 gezinsarbeidskrachten werkzaam op 1.900 bedrijven (20 nge of groter). Dit totaal aantal bestaat uit 2.400 bedrijfshoofden, 1.110 echtgenotes, 555 kinderen (voornamelijk zoons) en 95 inwonende familieleden (tabel 6.3).

Bij de gezinsarbeidskrachten gaat het meestal om één (op 81% van de bedrijven) vaak full-time werkend bedrijfshoofd. Soms

is sprake van meerdere bedrijfshoofden: in de rundveehouderij verhoudingsgewijs het meest.

Op bijna twee derde van alle bedrijven werkt ook de echtgenote in het algemeen part-time mee: vooral tijdens de drukke periode (oogst) en bij werkzaamheden als dierverzorging, gewasverzorging en administratie. In de tuinbouw en intensieve veehouderij is dit op relatief meer bedrijven het geval dan bij de andere bedrijfstypen.

Op een vierde van alle bedrijven zijn een of meer zoons werkzaam: 60 procent full-time en 40 procent part-time. Voor zover er dochters meewerken (3%) is dit meestal part-time in de drukke periode. Dit geldt ook voor meewerkende inwonende familieleden (5%).

Tabel 6.3 Aantal meewerkende gezins- en familieleden naar bedrijfstype

Bedrijfstype	Bedrijfshoofden	Echtgenotes	Kinderen	Inwonende familieleden	Totaal
Gemengde bedrijven	100	50	20	10	180
Tuinbouw	280	215	170	25	690
Rundveehouderij	1540	550	300	40	2430
Intens. veeh.	480	295	65	20	860
Totaal	2400	1110	555	95	4160

6.3.2.2 Vast personeel

Aantal

Wanneer er het hele jaar door een redelijk constante arbeidsbehoefte is, kan daarin door vast personeel worden voorzien. Op negen procent van alle land- en tuinbouwbedrijven (20 nge of groter) had men in 1992 405 personen in vaste dienst 1) (tabel 6.4). Een groot deel daarvan zijn mannen (78%). Van al het vast personeel zijn de meesten (78%) full-time werkzaam. Veel vast personeel komt voor in de tuinbouw.

1) Op sommige bedrijven is sprake van een combinatie van agrarische en semi- of niet-agrarische activiteiten, zoals loonwerk, tuincentrum, bloemenwinkel, handel in agrarische produkten e.d. Het vast personeel werkzaam in deze branches is hier buiten beschouwing gebleven.

Tabel 6.4 Aantal bedrijven met vast personeel, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal vaste arbeidskrachten in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met vast personeel	Percentage bedrijven met vast personeel	Aantal vaste arbeidskrachten
Gemengde bedrijven	10	10	20
Tuinbouw	100	40	285
Rundveehouderij	25	2	25
Intens. veeh.	30	8	75
Totaal	165	9	405

Het gemiddeld aantal vaste personeelsleden loopt per bedrijfstype - behalve in de tuinbouw - niet zoveel uiteen. In de rundvee- en intensieve veehouderij en op de gemengde bedrijven betreft het meestal een vast personeelslid per bedrijf. In de tuinbouw gaat het ook wel om drie of meer personen (tabel 6.5).

Tabel 6.5 Procentuele verdeling van bedrijven met vast personeel naar aantal personeelsleden

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	10 e.m.	Totaal
Gemengde bedr.	60	40	-	-	100 (10)
Tuinbouw	50	40	10	-	100 (100)
Rundveehouderij	100	-	-	-	100 (25)
Intens. veeh.	75	25	-	-	100 (30)
Totaal	65	32	3	-	100 (165)

Wat is er in het vast personeelsbestand in 1992 ten opzichte van een jaar eerder veranderd? Op ruim driekwart van de bedrijven met vast personeel is er niets veranderd. Op tien procent heeft men het personeel meestal met één persoon per bedrijf uitgebreid of vervangen (andere baan, pensioen). Op twaalf procent vond inkrimping met doorgaans één vaste arbeidskracht plaats.

Op welke manier heeft men in 1992 nieuw vast personeel geworven? Van alle wervingskanalen is het informele circuit het meest genoemd, zoals familie, vrienden, reeds werkenden of eerder werkzaam als bijvoorbeeld los personeel of stagiaire. Soms is men aan vast personeel gekomen via een of meer advertenties

in een plaatselijk of streekblad, en ook wel - in laatste instantie - via het arbeidsbureau. Meestal heeft men bij het werven geen problemen ondervonden.

Het merendeel van de vaste arbeidskrachten (80%) verricht alle voorkomende werkzaamheden. Gespecialiseerd werk komt in het algemeen voor op grote bedrijven met name in de tuinbouw.

Leeftijd, opleiding en functieklasse

Veel vaste arbeidskrachten zijn jonger dan 30 jaar (34% beneden 23 jaar en 37% tussen 23 en 30 jaar). Een en ander verschilt nauwelijks naar bedrijfstype. Niet meer dan vijf procent is vijftig jaar of ouder.

De helft van het vast personeel heeft agrarisch onderwijs gevolgd. Het aandeel van hoger agrarisch onderwijs is gering (1%). Sommigen hebben een lagere technische opleiding en anderen alleen lager onderwijs, eventueel aangevuld met een technische cursus als lassen, spuiten e.d.. Het vrouwelijk personeel - vooral in de tuinbouw - volgde huishoudonderwijs, lager beroeps- of algemeen vormend onderwijs.

Om mogelijke discrepanties in het opleidingsniveau te achterhalen, is bij de enquête gevraagd naar de gewenste opleiding. Volgens het merendeel van de geënquêteerden (76%) sluit de gevolgde opleiding van het vast personeel aan bij de te verrichten werkzaamheden. Een vierde is echter van mening dat dit niet of maar ten dele het geval is. Men zegt dit "tekort" veelal te hebben opgevangen door het laten opdoen van praktijkervaring en interne begeleiding.

Tabel 6.6 Procentuele verdeling van het vast personeel naar het hoogste opleidingsniveau

Bedrijfstype	Lager onderwijs	LAO	MAO *)	Lager techn. ond.	Overig	Totaal
Akkerbouw/gem.bedr.	-	14	58	14	14	100
Tuinbouw	12	23	17	21	27	100
Boomkwekerij/fruit	8	50	17	17	8	100
Rundveehouderij	-	100	-	-	-	100
Intens.veehouderij	10	33	43	7	7	100
Totaal	12	29	23	16	20	100

*) Inclusief HAO.

Vast personeel kan afhankelijk van vakkennis, ervaring en aard van het werk worden ingedeeld in functieklassen, die lopen van 1 (beperkte vakkennis en vaardigheid) t/m 8 (leiding en con-

trole). Gebleken is dat een deel van de bedrijfshoofden hiervan niet goed op de hoogte is. Waarschijnlijk laat men dit soort zaken over aan de boekhouder. Het betreft een derde van al het vaste personeel. Voor zover men dit wel heeft aangegeven, blijken de meesten in functieklasse 1 (7%) en 2 (50%) te zitten. Een kleiner deel zit in klasse 3 (13%), 4 (9%) en 5 t/m 8 (3%).

Gewenst vast personeel

Aan alle bedrijfshoofden is de vraag gesteld of men in 1992 meer of alsnog personeel in dienst wilde hebben. Op 15 bedrijven was er behoefte aan 20 personen meer: op 5 bedrijven aan 5 fulltimers en op 15 bedrijven aan 15 part-timers. Op de meeste bedrijven werkt al vast personeel.

Bijna alle bedrijfshoofden hebben geprobeerd vast personeel te werven. Men kon dit vast personeel echter niet krijgen of er was - zoals men aangaf - in het geheel geen personeel beschikbaar (op 15 bedrijven). Soms is men er daarin maar ten dele geslaagd (5 bedrijven).

Men heeft dit tekort aan vast personeel meestal zoveel mogelijk in gezinsverband opgevangen doordat men soms zelf en/of de echtgenote en/of kinderen langer zijn gaan werken. Soms heeft men in de drukke tijd los personeel en/of gelegenheidswerkers ingeschakeld. Een enkele keer heeft men een beroep gedaan op een aanneemploeg (handmatig loonwerk).

Als gewenst scholingsniveau voor het vast personeel dat men in 1992 heeft willen inschakelen maar niet heeft kunnen krijgen, noemt de helft lager en een vierde middelbaar agrarisch onderwijs. Soms geeft men de voorkeur aan een technische opleiding, al dan niet in combinatie met agrarisch onderwijs.

6.3.2.3 Los personeel

Aantal

De arbeidsbehoefte in de land- en tuinbouw vertoont over het jaar heen een schommelend beeld, zowel wat betreft de seizoens- als de piekarbeid. Er is geen sprake van een algemeen patroon. De situatie verschilt per bedrijfstype. In deze seizoens- en piekmatige arbeidsbehoefte leveren de gezinsarbeidskrachten een aanzienlijke bijdrage in de vorm van part-time werk. Daarnaast wordt op een deel van de bedrijven in deze behoefte voorzien door het inschakelen van los personeel en/of gelegenheidswerkers.

Ruim een op de drie land- en tuinbouwbedrijven heeft in 1992 tijdelijk personeel ingezet. Op 18 procent komt alleen los personeel voor, op 14 procent alleen gelegenheidsarbeid en op 3 procent beide categorieën. Vooral in de tuinbouw komt op verhoudingsgewijs veel bedrijven tijdelijk personeel voor (tabel 6.7).

Tabel 6.7 Percentage bedrijven dat in 1992 los personeel en/of gelegenheidswerkers inschakelde per bedrijfstype

Bedrijfstype	Los personeel	Los personeel + gelegenheidsw.	Gelegenheidswerkers	Totaal
Gemengde bedrijven	10	-	18	28
Tuinbouw	8	18	40	66
Rundveehouderij	20	-	10	30
Intens. veeh.	20	2	8	30
Totaal	18	3	14	35

Op 415 bedrijven heeft men in 1992 in de tijdelijke arbeidsbehoefte voorzien door het inschakelen van 960 losse arbeidskrachten. Dit speelt vooral in de rundveehouderij (tabel 6.8). Gelet op het fluctuerend verloop van de arbeidsbehoefte ligt het aantal losse arbeidskrachten in de praktijk lager, omdat men door het jaar heen op meerdere bedrijven full- of part-time kan hebben gewerkt.

Tabel 6.8 Aantal bedrijven met los personeel, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal losse arbeidskrachten in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met los personeel	Percentage bedrijven met los personeel	Aantal losse arbeidskrachten
Gemengde bedrijven	10	10	30
Tuinbouw	65	26	230
Rundveehouderij	250	20	530
Intens. veehouderij	90	22	170
Totaal	415	21	960

Het gemiddeld aantal losse arbeidskrachten is in de tuinbouw en op de gemengde bedrijven met rond drie personen per bedrijf het hoogst. De spreiding is behalve in de tuinbouw over het algemeen niet zo groot. Er zijn vrijwel geen bedrijven die drie of meer losse arbeidskrachten hebben ingeschakeld (tabel 6.9).

Tabel 6.9 Procentuele verdeling van bedrijven met los personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	10 e.m.	Totaal
Gemengde bedrijven	34	66	-	-	100 (10)
Tuinbouw	54	23	15	8	100 (65)
Rundveehouderij	55	36	9	-	100 (250)
Intens. veeh.	46	45	9	-	100 (90)
Totaal	52	37	10	1	100 (165)

Geslacht en leeftijd

Op bijna drie vierde van de bedrijven met los personeel gaat het uitsluitend om mannelijke arbeidskrachten: in de rundvee- en intensieve veehouderij zijn dat er relatief meer dan in de tuinbouw, waar bijna de helft uit vrouwen bestaat.

De helft (51%) van de losse arbeidskrachten is jonger dan 23 jaar. Een tiende (10%) is tussen de 23 en 30 jaar en bijna een derde tussen de 30 en 50 jaar (30 tot 40 jaar: 18%, 40 tot 50 jaar: 16%). Er is weinig los personeel dat ouder is dan 50 jaar.

Opleidingsniveau

Van het los personeel heeft - volgens informatie van de bedrijfshoofden - de helft een agrarische opleiding (tabel 6.10). Een aantal losse arbeidskrachten heeft een lagere technische opleiding of volgde cursusonderwijs. Van het vrouwelijk los personeel hebben de meesten huishoudonderwijs, algemeen vormend onderwijs of lager beroepsonderwijs gehad.

Tabel 6.10 Procentuele verdeling van het los personeel naar het hoogste opleidingsniveau

Bedrijfstype	Lager onderwijs	LAO	MAO	Lager techn. ond.	Overig	Totaal
Gemengde bedrijven	5	45	38	12	-	100
Tuinbouw	20	16	4	4	56	100
Rundveehouderij	-	57	32	11	-	100
Intens. veehouderij	-	33	33	17	17	100
Totaal	11	34	18	11	26	100

Om mogelijke discrepanties in het opleidingsniveau te achterhalen, is bij de enquête geïnformeerd naar de gewenste opleiding voor los personeel. Ruim twee derde (69%) van de bedrijfshoofden is van mening dat geen bepaalde opleiding nodig is. Een negende (11%) vindt lager en een zesde (17%) middelbaar agrarisch onderwijs wenselijk. Deze vormen van onderwijs heeft men vooral aangegeven in de melkveehouderij. Vrijwel al het los personeel heeft de betreffende opleiding gevolgd. Sommigen noemen lager technisch onderwijs wat men overigens heeft gevolgd. Van discrepanties in het opleidingsniveau bij het los personeel is nauwelijks sprake.

Arbeidsvolume

De 960 losse arbeidskrachten hebben in 1992 in totaal 15.500 dagen gewerkt (tabel 6.11). In tegenstelling tot het aantal personen is bij het aantal gewerkte dagen geen sprake van mogelijke dubbeltellingen. Van dit totaal aantal neemt de rundveehouderij het grootste deel voor zijn rekening (60%) op flinke afstand gevolgd door de tuinbouw en intensieve veehouderij (circa 17%). Op de gemengde bedrijven is dit niet meer dan vijf procent.

Tabel 6.11 Percentage bedrijven met los personeel naar totaal aantal door los personeel gewerkte dagen per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	tot 40 dagen	40 tot 80 dagen	80 dagen en meer	Totaal *)
Gemengde bedrijven	50	50	-	100 (785)
Tuinbouw	45	11	44	100 (2795)
Rundveehouderij	45	55	-	100 (9290)
Intens. veeh.	55	45	-	100 (2630)
Totaal	47	47	6	100 (15500)

*) Aantal gewerkte dagen.

Het aantal door los personeel gewerkte dagen loopt varieert van 5 tot 300 dagen per bedrijf. Een en ander verschilt per bedrijfstype. Vooral de grotere bedrijven schakelen in de drukke periode(n) los personeel in. Dat gebeurt ook wel door kleinere bedrijven, maar daar is het aantal per bedrijf gewerkte dagen beduidend geringer.

Het totaal aantal gewerkte dagen is met 880 het laagst in januari loopt geleidelijk op tot rond 1.960 in mei t/m juli en daalt vervolgens weer (figuur 5.2; bijlage B6.1 t/m B6.5). Dit verloop wordt in sterke mate bepaald door het vrij grote aandeel

van los personeel dat in de veehouderij wordt ingeschakeld (9.290 dagen). In de rundveehouderij bedraagt het aantal dagen in mei en juni circa 1.400 en ligt in de overige maanden rond de 600 dagen. In de intensieve veehouderij en op de gemengde bedrijven is het aantal door los personeel gewerkte dagen laag en tamelijk gelijkmatig over het gehele jaar verdeeld.

Duur dienstverband

De duur van het dienstverband van het los personeel is nogal verschillend. De verschillen hangen samen met de aard en de omvang van de werkzaamheden, de weersomstandigheden, de beschikbaarheid van personeel e.d.. Drie vijfde van de losse arbeidskrachten heeft een dienstverband van korter dan drie maanden en een vijfde van drie tot zes maanden. Eveneens een vijfde was in 1992 langer dan zes maanden in dienst bij dezelfde werkgever.

In de tuinbouw en intensieve veehouderij heeft een aanzienlijk deel van het los personeel een dienstverband van meer dan drie maanden. In de boomkwekerij/fruitteelt is sprake van een kort dan wel langerlopend dienstverband.

Planning en werving

Over het geheel genomen is op de meeste bedrijven sprake van weinig wisseling in de losse arbeidskrachten. Op twee derde van de bedrijven waren de in 1992 werkzame losse arbeidskrachten dezelfden als eerdere jaren. Er is weinig verschil tussen de verschillende bedrijfstypen. Op zes procent komt een soort vaste kern voor. Bij de andere bedrijven (30%) zijn het daarentegen telkens andere arbeidskrachten. Dit speelt vooral in de tuinbouw.

Waar al een soort vaste afspraken bestaan, is er in het algemeen geen behoefte aan planning vooraf van het benodigde aantal personen. Meestal spreken beide partijen aan het eind van het contract/seizoen af om de volgende keer op dezelfde wijze verder te gaan. Sommigen vinden het vanzelfsprekend om het volgend seizoen weer een beroep op hen te doen.

Tabel 6.12 Percentage losse arbeidskrachten naar duur van het dienstverband

Bedrijfstype	Tot 1 mnd	1-2 mnd	2-3 mnd	3-6 mnd	6 en meer	Totaal
Gemengde bedrijven	25	50	25	-	-	100 (30)
Tuinbouw	2	13	35	26	24	100 (230)
Rundveehouderij	-	46	31	23	-	100 (530)
Intens. veehouderij	-	25	25	50	-	100 (170)
Totaal	4	28	27	21	21	100 (960)

De helft van de bedrijfshoofden met los personeel heeft voor de drukke maanden in 1992 een planning gemaakt van het benodigde aantal. Dit verschilt nauwelijks naar bedrijfstype.

Voor veel bedrijven met los personeel was actieve werving niet nodig, omdat vaak dezelfde arbeidskrachten terugkomen of sprake is van een vast werkschema. Verder gebeurt het nogal eens dat mensen zelf om werk komen vragen. De bedrijfshoofden die wel hebben (moeten) werven, noemen doorgaans informele kanalen. In eerste instantie is in de naaste omgeving (familie, kennissen) naar geschikte kandidaten gekeken (op 14% van de bedrijven met los personeel). Soms komt men aan personeel via arbeidskrachten van vorig jaar (12%). Ook heeft men wel contact opgenomen met scholen voor lager of middelbaar agrarisch onderwijs (%). Enkelen hebben los personeel kunnen inschakelen via een of meer advertenties in een plaatselijk of streekblad (3%). Vrijwel niemand heeft voor los personeel contact opgenomen met een arbeidsbureau of uitzendbureau. Er is nauwelijks verschil in het werven van los personeel tussen de verschillende bedrijfstypen. Het merendeel van de bedrijfshoofden noemt niet meer dan één wervingskanaal.

Gewenst los personeel

De vraag kan worden gesteld of men in 1992 de behoefte aan los personeel heeft kunnen afdekken. En verder of men bij de werving problemen heeft ondervonden. Volgens de enquête hebben 55 bedrijfshoofden in vooral de tuinbouw los personeel willen inschakelen: 30 van hen hadden al los personeel in dienst en 25 wilden alsnog los personeel inschakelen. Van deze 55 hebben er 20 geprobeerd personeel te werven. Daar is een deel - soms met moeite - geslaagd in en een ander deel niet of maar ten dele. Als probleem noemde men in ongeveer gelijke mate dat men geen geschikt, helemaal geen of niet altijd op het gewenste moment (in de piek) los personeel heeft kunnen krijgen.

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 tekort doorgaans in gezinsverband opgelost doordat men zelf en/of de echtgenote langer is gaan werken. Ook heeft men wel een beroep gedaan op uitwonende kinderen, familieleden en een enkele keer op een buurman. Op kleinere bedrijven is in dit opzicht nogal eens de opmerking gemaakt, dat men uit financiële overwegingen niet altijd in staat was het benodigde los personeel aan te trekken. Op middelgrote en vooral grote bedrijven was het maken van langere werkdagen dikwijls niet meer mogelijk. Doordat men er niet in slaagde aan los personeel te komen, heeft men uiteindelijk een beroep moeten doen op gelegenheidswerkers of een bedrijfsverzorger. Waar al personeel was, hebben sommigen een oplossing in de vorm van overwerk gevonden. Anderen hebben een beroep gedaan op een bedrijfsverzorger of een loonwerker (machines, aanneemploeg) ingeschakeld.

In enkele gevallen heeft men geprobeerd de werkzaamheden te spreiden.

6.3.2.4 Gelegenheidsarbeid

Aantal en opleidingsniveau

Een andere mogelijkheid om in de tijdelijke arbeidsbehoefte te voorzien, is de inzet van gelegenheidswerkers in piekperioden. Op 320 bedrijven heeft men in 1992 in totaal 3.390 gelegenheidswerkers ingeschakeld (tabel 6.13). Voor een zesde zijn het dezelfde bedrijven die ook los personeel in dienst hadden (tabel 6.7). Opgemerkt wordt dat vanwege optredende fluctuaties in de arbeidsbehoefte bij de verschillende bedrijfstypen een deel van de gelegenheidswerkers vanwege mogelijke dubbeltellingen in het afgelopen jaar op meerdere bedrijven kan hebben gewerkt. Dit geldt in het algemeen voor degenen die maar kort bijvoorbeeld enkele dagen op een bedrijf hebben gewerkt. Op veel bedrijven is gelegenheidsarbeid aanvullende arbeid. Het zwaartepunt van bedrijven die gelegenheidswerkers inschakelen, ligt in de piekperiode bij de arbeidsintensieve tuinbouwteelten (tabel 6.13).

Tabel 6.13 Aantal bedrijven met gelegenheidswerkers, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal gelegenheidswerkers in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met gelegenheidswerkers	Percentage bedrijven met gelegenheidswerkers	Aantal gelegenheidswerkers
Gemengde bedrijven	20	18	375
Tuinbouw	145	58	2415
Rundveehouderij	115	10	140
Intens. veehouderij	40	10	460
Totaal	320	17	3390

Op bijna twee derde van alle bedrijven met gelegenheidsarbeid heeft men minder dan vijf personen ingeschakeld (vooral in de rundvee- en intensieve veehouderij) en op een vijfde vijf tot tien personen. Op ongeveer 130 bedrijven (vooral tuinbouw) werkten tien of meer personen. Bijna drie vierde van de gelegenheidswerkers wordt aangetroffen op bedrijven met tien of meer personen. Vooral in de tuinbouw is daarvan sprake.

Het merendeel van de gelegenheidswerkers bestaat uit scholieren of studenten. Verder gaat het om huisvrouwen en ouderen.

Het werk dat ze uitvoeren is meestal handmatig en ongeschoold van karakter. Het betreft vooral de oogst en ook wel de verzorging van gewassen en dieren.

Bijna alle bedrijfshoofden met gelegenheidswerkers (94%) hebben aangegeven, dat voor gelegenheidsarbeid geen bepaalde opleiding nodig is. Voor zover men dat wel nodig vindt, noemt men als opleiding lager agrarisch of technisch onderwijs.

Arbeidsvolume

Gelegenheidsarbeid komt in neer op in totaal 41.000 gewerkte dagen (tabel 6.14). In tegenstelling tot het aantal personen is hier geen sprake van mogelijke dubbeltellingen. Van het totaal aantal gewerkte dagen neemt de tuinbouw 83 procent in beslag, de gemengde bedrijven 12 procent en de rundvee- en intensieve veehouderij twee à drie procent.

Tabel 6.14 Percentage bedrijven met gelegenheidswerkers naar totaal aantal gewerkte dagen per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	tot 50 dagen	50 tot 100 dagen	100 dagen en meer	Totaal *)
Gemengde bedrijven	58	8	34	100 (4960)
Tuinbouw	11	18	71	100 (34110)
Rundveehouderij	100	-	-	100 (760)
Intens. veehouderij	60	20	20	100 (1170)
Totaal	55	11	34	100 (41000)

*) Aantal gewerkte dagen.

De top van het aantal gewerkte dagen ligt in juni met 12.680 dagen. Juni komt uit op 7.160 dagen en augustus op 8.430. Dit verloop wordt - net als bij het los personeel - in sterke mate bepaald door het grote aandeel van gelegenheidsarbeid in de tuinbouw. Daar bedraagt het aantal gewerkte dagen in juni 6.110, juli 10.350 en augustus op 6.400 (tabel B6.1 t/m B6.5). Op de gemengde bedrijven valt deze inzet vrijwel uitsluitend in juli (2.130) en augustus (1.880 dagen). In de rundvee- en intensieve veehouderij is het aantal door gelegenheidswerkers gewerkte dagen laag en tamelijk gelijkmatig over het jaar verdeeld.

Het aantal door gelegenheidswerkers gewerkte dagen geeft per bedrijfstype en afhankelijk van de bedrijfsomvang een grote spreiding te zien: van vijf dagen op een aantal kleine bedrijven tot 1.200 op sommige grote bedrijven. Het zwaartepunt ligt op 55 procent van de bedrijven beneden 50 dagen per bedrijf. Op een tiende is dit 50 tot 100 dagen en op een derde meer dan 100 dagen.

Gewenste gelegenheidsarbeid

Nog sterker dan ten aanzien van het los personeel geldt dat gelegenheidswerkers zich - vooral in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt - in het afgelopen jaar spontaan op de bedrijven hebben aangeboden. Voor zover men gelegenheidswerkers nodig had, heeft men deze meestal via informele kanalen (familie, vrienden, reeds werkenden) kunnen aantrekken. Een beperkt aantal bedrijfshoofden heeft een advertentie geplaatst in een plaatselijk of streekblad. Ook heeft men daartoe weleens contact opgenomen met scholen in de omgeving voor lager beroeps- of algemeen vormend onderwijs.

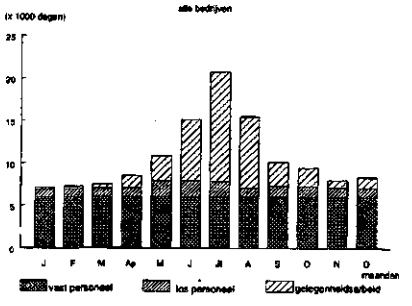
Op 160 bedrijven - vooral in de rundveehouderij en ook wel in de tuinbouw - heeft men in 1992 behoefte gehad aan extra gelegenheidswerkers. Bijna de helft daarvan is er soms met veel moeite in geslaagd aan gelegenheidswerkers te komen en een vierde niet of maar ten dele. De betreffende bedrijfshoofden hebben als problemen genoemd: "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". In laatstgenoemde situaties heeft men op kleinere bedrijven meestal in gezinsverband in deze arbeidsbehoefte voorzien. Soms heeft men een beroep gedaan op de kinderen of familieleden. Op grotere bedrijven heeft men dit tekort opgelost via het reeds aanwezige personeel (overwerk), los personeel ingeschakeld of enkele keren een bedrijfsverzorger ingeschakeld. In slechts enkele gevallen is men met het tekort blijven zitten.

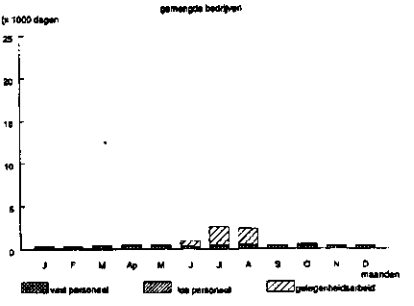
6.3.2.5 Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening

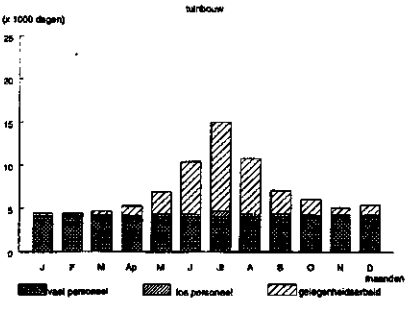
Een deel van de arbeidsbehoefte op land- en tuinbouwbedrijven wordt ingevuld door vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid. Om meer te kunnen zeggen over de bijdrage van elke categorie aan het arbeidsvolume is voor 1992 een "arbeidsfilm" per maand gemaakt. Bij het vast personeel is een onderscheid gemaakt tussen full- en part-time werkenden.

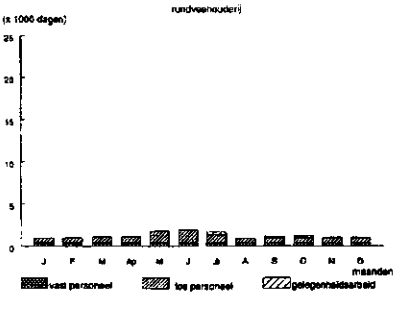
Voor de full-timers is uitgegaan van 200 gewerkte dagen per jaar en voor de part-time werkenden van 100 dagen. Deze dagen zijn gelijkmatig verdeeld over alle maanden. In werkelijkheid kan het arbeidsvolume per maand iets verschillen, bijvoorbeeld een iets lager volume in de vakantieperiode of de wintermaanden en een iets hoger volume in de piekmaanden. Het volume van het los personeel en de gelegenheidswerkers is berekend op basis van het aantal bij de enquête opgegeven gewerkte dagen per maand (omgerekende volledige werkdagen).

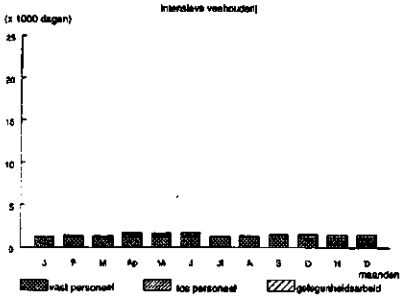
Uit figuur 6.2 blijkt dat de film van het arbeidsvolume van vreemde arbeidskrachten vooral aan het begin van het jaar tamelijk constant is. Vanaf april stijgt het arbeidsvolume met een top in juni t/m augustus. Daarna daalt dit volume. De veranderingen in het arbeidsvolume worden overwegend veroorzaakt door


alle bedrijven
(x 1000 dagen)
25
20
15
10
5
0
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden
vast personeel
los personeel
gelegenheidsarbeid


gemengde bedrijven
(x 1000 dagen)
25
20
15
10
5
0
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden
vast personeel
los personeel
gelegenheidsarbeid


tuinbouw
(x 1000 dagen)
25
20
15
10
5
0
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden
vast personeel
los personeel
gelegenheidsarbeid


rundveehouderij
(x 1000 dagen)
25
20
15
10
5
0
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden
vast personeel
los personeel
gelegenheidsarbeid



Figuur 6.2 Arbeidsfilm van het personeel in 1992

de inzet van gelegenheidsarbeid. Hun inzet is hoog in de maanden juni t/m augustus. Het volume van los personeel verandert gedurende het jaar weinig met uitzondering van januari/februari (wat lager) en maart t/m juli (wat hoger).

Ten opzichte van het vast personeel neemt het tijdelijk personeel in het arbeidsvolume een niet onaanzienlijke plaats in. In juni t/m augustus is het arbeidsvolume van tijdelijk personeel bijna hoger dan van het vast personeel.

De totale arbeidsfilm van het vast en tijdelijk personeel samen loopt niet parallel met de piekmaanden in de arbeidsbehoefte (zie figuur 6.1). De drukte in het voorjaar wordt vooral opgelost vanuit het gezin en het vast personeel en voor een kleiner deel door tijdelijk personeel. In de zomer wordt de arbeidspiek voor een belangrijk deel opgevangen door gelegenheidsarbeid.

De arbeidsfilm van vreemde arbeidskrachten verschilt per bedrijfstype (zie ook tabel B6.1 t/m B6.5). Over het jaar heen gezien is deze tamelijk gelijkmatig in de rundvee- en intensieve veehouderij en op de gemengde bedrijven (in juli en augustus wat hoger). De pieken in het werk worden vooral opgevangen vanuit het gezin en voor een deel door de loonwerker (machinaal). Soms schakelt men gelegenheidswerkers in (gemengde bedrijven in juli en augustus).

In de tuinbouw wordt het arbeidsvolume buiten het gezin vooral ingevuld door vast personeel en in de zomermaanden door

gelegenheidsarbeid. Het beeld van het arbeidsvolume komt goed overeen met de aangegeven piekmaanden in de arbeidsbehoefte. Van juni t/m augustus is het arbeidsvolume van gelegenheidsarbeid hoger dan van het vast personeel. Het arbeidsvolume van los personeel is betrekkelijk laag en is tamelijk gelijkmatig over het jaar verdeeld.

Op de gemengde bedrijven valt de arbeidspiek in het voorjaar. De drukte wordt dan vooral opgevangen door de loonwerker (machinaal).

6.2.3.6 Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers

Buitenlanders

In 1992 werkten in de land- en tuinbouw in Midden-Brabant weinig niet in Nederland, maar binnen en buiten de EG woonachtige arbeidskrachten: zowel bij het los personeel (5 bedrijven en 10 personen) als bij gelegenheidsarbeid (50 bedrijven en 210 personen). Voor beide categorieën geldt dat sprake kan zijn van dubbeltellingen, waarbij dezelfde personen voor korte tijd op meerdere bedrijven hebben gewerkt.

Allochtonen

In de arbeidsbehoefte wordt - mede afhankelijk van het bedrijfstype - in toenemende mate voorzien door niet-gezinsarbeid. Niet-gezinsarbeid bestond enkele decennia geleden geheel uit niet-allochtonen. In de loop van de jaren zeventig is daarin verandering gekomen: het eerst in de tuinbouw-concentraties in West-Nederland, later gevolgd door andere gebieden. Door uitbreiding van de produktie, een gedeeltelijke omschakeling van opengrondstuinbouw naar een meer arbeidsintensieve glastuinbouw, krapte op de arbeidsmarkt e.d. is men steeds meer een beroep gaan doen op personeel van niet-Nederlandse afkomst.

Personeel van allochtone afkomst (bijvoorbeeld Turken, Marokkanen, Antillianen, Surinamers, Molukkers) heeft in deze regio betrekking op in totaal 10 bedrijven met vast personeel (25 personen), 10 bedrijven met los personeel (15 personen) en 15 bedrijven met gelegenheidsarbeid (60 personen). Ongeveer een derde van de allochtonen werkt op bedrijven met minder dan 10 personeelsleden en twee derde op bedrijven met 10 tot 35 personeelsleden. Allochtoon vast en los personeel komt vrijwel uitsluitend voor in de tuinbouw. Allochtone gelegenheidswerkers worden behalve in deze sector ook wel bij de andere bedrijfstypen ingeschakeld.

WAGW-ers

Verder kunnen in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers gehandicapte werknemers (zogenaamde WAGW-ers) worden ingeschakeld. Gehandicapte werknemers komen betrekkelijk weinig

voor op de land- en tuinbouwbedrijven in Midden-Brabant. Volgens de enquête hebben in 1992 tien gehandicapte personen gewerkt op tien bedrijven. Het totaal aantal gewerkte dagen bedraagt 800 (voornamelijk intensieve veehouderij).

6.3.2.7 Werk door derden

Machinaal loonwerk

In de arbeidsbehoefte kan - behalve door het inschakelen van personeel - worden voorzien door het inschakelen van een loonwerker (machinaal of handmatig) of de bedrijfsverzorgingsdienst.

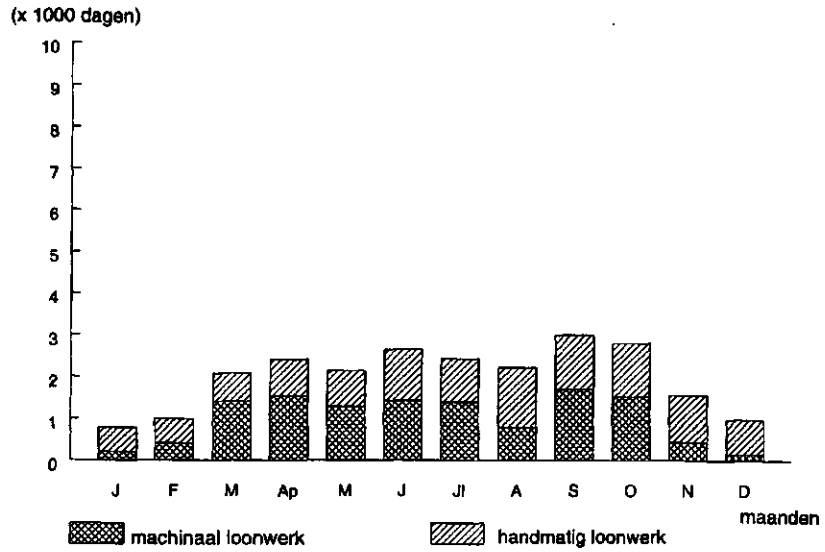
De meeste bedrijven (92%) hebben daarvan in drukke tijden of voor bepaalde werkzaamheden gebruik gemaakt: in de rundveehouderij en op de gemengde bedrijven naar verhouding meer dan bij de andere bedrijfstypen (tabel 6.15). Het totaal aantal (omgerekende volledige) werkdagen bedraagt 12.120, waarvan ruim twee derde in de rundveehouderij. Het aantal door de loonwerker op de land- en tuinbouwbedrijven gewerkte dagen schommelt in de periode maart t/m oktober (tussen circa 1.300 en 1.700 dagen). Augustus is minder druk. November t/m februari zijn de rustigste maanden (tussen 150 en 400 dagen).

Op de gemengde bedrijven (in totaal 1.030 dagen) is het aantal door de loonwerker gewerkte dagen zeer gelijkmatig gespreid (figuur 6.3).

In de tuinbouw (540 dagen) heeft het loonwerk grotendeels betrekking op de opengrondsteelten voor werkzaamheden als grondbewerking, zaaien, poten, spuiten en oogsten. In de glastuinbouw wordt de loonwerker veelal aan het eind van het teeltseizoen ingeschakeld (gewas uitrijden, grondontsmetting). Ook hier is de drukte baar aantal gewerkte dagen gelijkmatig over het jaar verdeeld.

Tabel 6.15 Percentage bedrijfshoofden dat de loonwerker (met machines) inschakelt en aantal omgerekende volledige werkdagen

Bedrijfstype	Percentage bedr. met machinaal loonwerk	Aantal bedrijven met machinaal loonwerk	Aantal dagen machinaal loonwerk
Gemengde bedrijven	94	95	1030
Tuinbouw	70	175	540
Rundveehouderij	98	1125	8360
Intens. veehouderij	84	335	2190
Totaal	92	1730	12120



Figuur 6.3 Percentage bedrijven waarop de loonwerker wordt ingeschakeld

In de rundveehouderij (8.360) dagen) is juni de drukste maand bij de ruwvoeroogst (gras). Verder zorgt het voorjaar bij de grondbewerking en het veldwerk (maart t/m mei) voor de nodige drukte, en het najaar bij de oogst van maïs (september). Andere werkzaamheden zijn verbetering en vernieuwing van grasland, uitrijden van (meng)mest, slootreinigen e.d..

In de intensieve veehouderij schakelen weliswaar relatief veel bedrijven de loonwerker in, maar het aantal per bedrijf gewerkte dagen is tamelijk gering (2.190 dagen) doordat het werk vaak slechts enkele uren per dag bedraagt, bijvoorbeeld mest uitrijden.

Handmatig loonwerk

Behalve van gemechaniseerd loonwerk maakt men op sommige bedrijven (3%) gebruik van handmatig loonwerk in de vorm van aanneemploeg (tuinbouw), vangploeg (pluimvee). Het totaal aantal gewerkte omgerekende dagen bedraagt 11.990 (ter vergelijking: los personeel 15.500 dagen). Handmatig loonwerk speelt verhoudingsgewijs het meest in de tuinbouw (op 18% van de bedrijven met 11.290 dagen) en nauwelijks bij de andere bedrijfstypen. In de tuinbouw ligt de piek van deze arbeidsinbreng in juni t/m oktober (circa 1.200 dagen). In de wintermaanden komt weinig handmatig loonwerk voor (figuur 6.3).

Bedrijfsverzorging

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 in Midden-Brabant als bedrijfsverzorgingsdienst vijf verenigingen werkzaam zijn: Alphen, Dongen, Gilze-Rijen, Hilvarenbeek en Oisterwijk. Deze verenigingen telden in 1992 1.630 leden. Bij deze dienst werkten 21 vaste bedrijfsverzorgers, 32 losse bedrijfsverzorgers en 5 agrahulpen.

6.4 Arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten in 1993/1994

6.4.1 Ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte wordt in belangrijke mate bepaald door de samenstelling van het produktiepakket in de sectoren akkerbouw, 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. Behalve door veranderingen op korte termijn wordt de arbeidsbehoefte op langere termijn beïnvloed door veranderingen in de landbouwproduktie als gevolg van beperkingen in de afzetmogelijkheden, voortgaande produktiviteitsontwikkelingen en een verscherping van het milieubeleid.

Tegen deze achtergrond is de hiermee samenhangende arbeidsbehoefte op de land- en tuinbouwbedrijven in Midden-Brabant in de periode 1993/1994 ten opzichte van 1992 als volgt te typeren:

a. Gelijkblijvende arbeidsbehoefte op 1.490 bedrijven (79%);
b. Grotere arbeidsbehoefte op 140 bedrijven (7%);
c. Afname van de arbeidsbehoefte op 250 bedrijven (13%);
d. Geen idee over toekomstige ontwikkelingen op 20 bedrijven (1%).

De verwachtingen van de agrariërs ten aanzien van de arbeidsbehoefte voor 1993/1994 verschillen nauwelijks naar bedrijfstype. Naar type arbeidsbezetting zijn de verschillen groter.

Tabel 6.16 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 verandering verwacht in de arbeidsbehoefte

Bedrijfstype	Nee	Ja		Weet het niet	Totaal
		meer	minder		
Gemengde bedrijven	80	6	14	-	100 (100)
Tuinbouw	70	12	16	2	100 (250)
Rundveehouderij	82	6	12	-	100 (1150)
Intens. veehouderij	76	8	14	2	100 (400)
Totaal	79	7	13	1	100 (1900)

Op de meeste bedrijven verwacht men vooralsnog geen verandering in de arbeidsbehoefte (tabel 2.16). Voor zover men veranderingen verwacht - in de tuinbouw naar verhouding meer dan bij de andere bedrijfstypen - ligt het accent bij meer bedrijven op een afname dan op een toename van de arbeidsbehoefte.

Naar type arbeidsbezetting hebben de veranderingen vooral betrekking op bedrijven met uitsluitend vast personeel (zowel een toename als afname van de arbeidsbehoefte) of uitsluitend tijdelijk personeel (behalve toename ook onzekerheid) (tabel 6.17). Op bedrijven waar alleen gezinsarbeidskrachten werken, neemt per saldo de arbeidsbehoefte in 1993/1994 af. Deze ontwikkeling heeft te maken met het voorkomen van nogal wal kleinere bedrijven met een ouder bedrijfshoofd zonder opvolger.

Tabel 6.17 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 een gelijke of veranderende arbeidsbehoefte verwacht naar type arbeidsbezetting

Type arbeidsbezetting	Gelijke arbeidsbehoefte	Toename arbeidsbehoefte	Afname arbeidsbehoefte	Weet het niet	Totaal
Gezinsarbeid	82	4	13	1	100 (1140)
Gezinsarbeid + vast personeel	57	22	21	-	100 (25)
Gezinsarbeid + vast + tijd. personeel *)	87	9	4	-	100 (125)
Gezinsarbeid + tijdelijk personeel *)	73	12	-	15	100 (610)
Totaal	79	7	13	1	100 (1900)

*) Los personeel en/of gelegenheidsarbeid.

6.4.2 Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte

Op 1.490 land- en tuinbouwbedrijven (79%) zal de arbeidsbehoefte de eerstkomende twee jaar naar verwachting niet veranderen (tabel 6.17). Op 1.040 bedrijven werken uitsluitend gezinsarbeidskrachten en op 450 bedrijven zowel gezinsarbeidskrachten als vast en/of tijdelijk personeel. Op het merendeel van al deze bedrijven blijft de arbeidsbezetting per saldo ongewijzigd. Op een deel van de bedrijven treden echter verschuivingen op in de arbeidsbezetting. Dit is het geval als een gezinslid i.c. zoon de plaats inneemt van enkele losse arbeidskrachten of van een vaste arbeidskracht.

Van verschuivingen in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling is sprake als de zoon (opvolger) zich in sterkere mate gaat bezighouden met de uitvoering van het werk en de bedrijfsvoering. Een verschuiving kan ook optreden als men voor bepaalde werkzaamheden meer een beroep wil doen op de loonwerker of gebruik wil maken van een bedrijfsverzorger. Een andere verschuiving heeft te maken met het feit dat het bedrijfshoofd door gezondheidsproblemen minder moet gaan werken. In zo'n situatie gaat meestal de echtgenote (meer) meewerken. Daarvan is ook sprake 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 meewerken.

Economische ontwikkelingen (prijzen, afzet), de gronddruk (veehouderij) en het milieubeleid brengen voor een aantal agrariërs onzekerheid in de bedrijfsvoering met zich mee. Uit de enquête blijkt dat 20 bedrijfshoofden op kleinere en voor een deel op middelgrote bedrijven geen idee hebben over de ontwikkeling van de arbeidsbehoefte in de eerstkomende twee jaar. In het algemeen wordt op deze bedrijven in de arbeidsbehoefte voorzien vanuit het gezin en voor een deel door los personeel en/of gelegenheidsarbeid in de piekperiode aan te trekken. Ook op een aantal grote bedrijven in de tuinbouw en veehouderij verkeert men in onzekerheid omtrent de toekomstige arbeidsbehoefte. Op deze bedrijven werken zowel gezinsarbeidskrachten als vast en/of tijdelijk personeel.

6.4.3 Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte

Op 140 bedrijven (7%) verwacht men een toename van de arbeidsbehoefte. Deze toename verschilt enigszins naar bedrijfstype (tabel 6.16).

Ruim tien procent van deze bedrijfshoofden overweegt over te schakelen op andere teelten of geheel nieuwe produkten te gaan telen. Sommigen denken aan intensivering.

Twee derde van de bedrijfshoofden - vooral in de intensieve veehouderij - geeft 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 of het bestaande areaal uit te

bereiden. Anderen verwachten meer werk door het toepassen van minder gewasbeschermingsmiddelen, het meer handmatig uitvoeren van onkruidbestrijding of door zelf (meer) te gaan spuiten in plaats van dit werk uit te besteden (tabel 6.18).

*Tabel 6.18 Percentage bedrijfshoofden *) naar reden van de toename van de totale hoeveelheid werk in 1993/1994*

Bedrijfstype	Nieuwe of andere produkten	Intensivering	Vergroting bedrijf	Anders	Totaal
Gemengde bedrijven	33	33	34	-	100
Tuinbouw	17	17	50	16	100
Rundveehouderij	25	25	50	-	100
Intens. veeh.	12	10	78	-	100
Totaal	12	11	67	10	100

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan één mogelijkheid.

Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening

Hoe groot is in de periode 1993/1994 de totale vraag naar personeel in de land- en tuinbouw? Op 30 bedrijven denkt men deze behoefte in gezinsverband te kunnen opvangen (tabel 6.19). Op 50 bedrijven wil men extra vast personeel inschakelen, op 50 bedrijven los personeel en op 50 bedrijven gelegenheidsarbeid. Op het merendeel van deze bedrijven werken tot nu zowel gezinsarbeidskrachten als personeel.

*Tabel 6.19 Aantal bedrijven *) naar wijze waarop men in 1993/1994 in de grotere arbeidsbehoefte wil voorzien*

	Meer vast personeel	Meer los personeel	Meer gelegenheidsw.	Meer gezinsarbeid	Totaal
Gemengde bedrijven	-	5	5	5	100 (5)
Tuinbouw	20	10	10	5	100 (30)
Melkveehouderij	10	25	25	10	100 (70)
Intens. veeh.	20	10	10	10	100 (35)
Totaal	50	50	50	30	100 (140)

*) Op sommige bedrijven denkt men aan meer dan een mogelijkheid.

Op 10 bedrijven overweegt men meer dan voorheen de loonwerker (machinaal, handmatig) in te schakelen, een bedrijfsverzorger te nemen of soms samen te werken met buren of collega's.

Op welke wijze denkt men in de grotere arbeidsbehoefte te voorzien? Op 100 bedrijven probeert men de behoefte in gezinsverband op te lossen. Doorgaans wil men echter extra personeel aantrekken: 65 vaste arbeidskrachten, 60 losse arbeidskrachten en 80 gelegenheidswerkers. Een en ander verschilt per bedrijfstype (tabel 6.20).

Tabel 6.20 Extra gevraagd aantal niet-gezinsarbeidskrachten in de periode 1993/1994 op bedrijven met een toenemende vraag naar personeel

Bedrijfstype	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidswerkers
Gemengde bedrijven	-	5	10
Tuinbouw	25	15	20
Rundveehouderij	10	25	40
Intensieve veehouderij	30	15	10
Totaal	65	60	80

Gezinsarbeid

Op 30 overwegend kleinere en middelgrote bedrijven ziet men 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 het meest gegeven op de gemengde bedrijven (tabel 6.19).

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. Van betekenis zijn verder plannen tot bedrijfsvergroting of meerwerk dat ontstaat onder invloed van milieumaatregelen in de vorm van meer handmatig werken. Deze toename van gezinsarbeid betekent dikwijls een gedwongen oplossing, omdat men het aantrekken van tijdelijk personeel financieel niet haalbaar vindt.

Vast personeel

Op 50 overwegend grote tuinbouw- en veehouderijbedrijven wil men in 1993/1994 in de toename van de arbeidsbehoefte voorzien door vast personeel aan te trekken. Meestal gaat het op

deze bedrijven om één persoon per bedrijf. In totaal is er behoefte aan 65 extra vaste arbeidskrachten (tabel 6.21).

Voor een deel gaat het om bedrijven (30) die ook al in 1992 behoefte hadden aan meer/alsnog vaste arbeidskrachten, maar er niet in zijn geslaagd deze te werven. Men heeft toen volstaan met het inschakelen van los personeel, gelegenheidswerkers, de loonwerker of gedurende enige tijd een bedrijfsverzorger.

Men denkt deze 65 vaste arbeidskrachten te kunnen werven uit de naaste omgeving, zoals familie, vrienden of reeds (eerder) op het bedrijf werkzame personen (55%). Sommigen denken via scholen voor lager of middelbaar agrarisch en technisch onderwijs vast personeel te kunnen aantrekken (20%). Anderen hebben hun hoop gevestigd op het plaatsen van een of meer advertenties in plaatselijke bladen (15%). Een aantal bedrijfshoofden wil het arbeidsbureau inschakelen.

Tabel 6.21 Aantal bedrijven waarop voor 1993/1994 toename van vast personeel wordt verwacht, aantal bedrijven met vast personeel in 1992 en aantal extra benodigde vaste arbeidskrachten in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met verwachte toename in 1993/1994	Aantal bedrijven met vast personeel in 1992	Aantal extra benodigde vaste arbeidskrachten in 1993/1994
Gemengde bedrijven	-	10	-
Tuinbouw	20	100	25
Rundveehouderij	10	25	10
Intens. veeh.	20	30	30
Totaal	50	165	65

Op 20 van de 50 bedrijven waar men behoefte heeft aan (meer) vast personeel verwacht men - vooral in de tuinbouw - wervingsproblemen.

Als gewenst opleidingsniveau voor het nieuw aan te trekken personeel noemt men meestal lager (50%) en soms middelbaar agrarisch onderwijs (20%). Sommigen denken aan een technische opleiding (10%) of aan cursusonderwijs (10%). Anderen denken dat voor het vast personeel geen specifieke opleiding nodig is en leggen meer de nadruk op een goede werkhouding en het goed in een team passen.

Los personeel

Voor 1993/1994 is op 50 grote en deels middelgrote bedrijven behoefte aan 60 losse arbeidskrachten meer (tabel 6.22). Voor een belangrijk deel betreft het grotere tuinbouwbedrijven.

Voor een deel gaat het om bedrijven die ook in 1992 los personeel wilden inschakelen maar daarin niet zijn geslaagd. In deze behoefte heeft men toen vooral op kleinere bedrijven in gezinsverband voorzien, waarbij het bedrijfshoofd en/of de echtgenote meer of langer zijn gaan meewerken. Soms heeft men een beroep gedaan op uitwonende kinderen of familieleden. Op grotere bedrijven heeft men geprobeerd het werk rond te zetten met het aanwezige personeel (overwerk) of door inschakeling de loonwerker of een bedrijfsverzorger. Evenals bij het aanwezige los personeel denkt men de 60 nieuwe arbeidskrachten vooral te kunnen werven via de informele kanalen, zoals familie, vrienden of kennissen (60%), arbeidskrachten van vorig jaar (9%) of scholen van lager of middelbaar agrarisch onderwijs (13% o.a. stagiaires). Anderen denken los personeel te kunnen inzetten door een of meer advertenties te plaatsen in een plaatselijke krant of streekblad (10%) of willen het arbeidsbureau inschakelen (8%). Meestal noemt men niet meer dan een wervingskanaal.

Tabel 6.22 Aantal bedrijven waarop voor 1993/1994 toename van los personeel wordt verwacht, aantal bedrijven met los personeel in 1992 en aantal extra benodigde losse arbeidskrachten in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met verwachte toename in 1993/1994	Aantal bedrijven met los personeel in 1992	Aantal benodigde losse arbeidskrachten in 1993/1994
Gemengde bedrijven	5	10	5
Tuinbouw	10	65	15
Rundveehouderij	25	250	25
Intens. veeh.	10	90	15
Totaal	50	415	60

Vrijwel geen van de 50 bedrijven waar behoefte bestaat aan (meer) los personeel verwacht men problemen bij het werven.

Als gewenst opleidingsniveau voor het nieuw aan te trekken los personeel noemt lager (36%) of middelbaar agrarisch onderwijs (15%). Sommige bedrijfshoofden noemen technisch onderwijs (17%) als meest gewenst opleidingsniveau. Bijna een derde vindt

dat voor het losse personeel geen bepaalde opleiding nodig en benadrukt meer het goed in het bestaande team passen.

Gelegenheidsarbeid

In 1993/1994 is er op 50 grotere en voor een deel ook op kleinere bedrijven behoefte aan 80 gelegenheidswerkers meer (tabel 6.23). Voor een deel gaat het om dezelfde bedrijven waar men ook in 1992 gelegenheidswerkers wilde inschakelen, maar daarin niet is geslaagd. Men heeft toen vooral op kleinere bedrijven in gezinsverband in de arbeidsbehoefte voorzien. Ook heeft men wel een beroep gedaan op uitwonende kinderen of familieleden.

De meesten denken aan gelegenheidswerkers te komen via familieleden, vrienden of kennissen (73%). Sommigen denken bij de werving aan het plaatsen van een of meer advertenties in een plaatselijk of streekblad (11%) of aan scholen (7%), anderen aan werving van gelegenheidswerkers via arbeidskrachten van vorig jaar (9%). Op weinig bedrijven verwacht men problemen bij de werving.

Tabel 6.23 Aantal bedrijven waarop voor 1992/1993 toename van gelegenheidsarbeid wordt verwacht, aantal bedrijven met gelegenheidswerkers en aantal extra benodigde gelegenheidswerkers in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met verwachte toename in 1993/1994	Aantal bedrijven met met gelegenheidswerkers 1992	Aantal extra benodigde gelegenheidswerkers in 1993/1994
Gemengde bedrijven	5	20	10
Tuinbouw	10	145	20
Rundveehouderij	25	115	40
Intens. veehouderij	10	40	10
Totaal	50	320	80

Inschakelen loonwerker en bedrijfsverzorgingsdienst

Op 20 bedrijven met een verwachte grotere arbeidsbehoefte denkt men aan andere oplossingen. Doorgaans werken op deze bedrijven al losse arbeidskrachten en/of gelegenheidswerkers, waarbij men niet aan een verdere uitbreiding van het personeelsbestand denkt. Op deze bedrijven denkt men aan meer loonwerk (machinaal, handmatig), inschakeling van een bedrijfsverzorger of aan uitbesteding van werk.

6.4.4 Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte

Op 250 bedrijven denkt men dat de arbeidsbehoefte in 1993/1994 ten opzichte van 1992 afneemt. Voor een deel heeft dit te maken met verkleining of opheffing van het bedrijf (tabel 6.24). Ruim een derde denkt aan extensivering van het teelt- of produktieplan vanwege milieu- of produktiebeperkende maatregelen. Anderen zijn van mening dat de totale arbeidsbehoefte vermindert door een grotere mechanisatie. Ook wordt gedacht aan gemakkelijker teelten (opengrondstuinbouw), minder vee (koeien, schapen) of geen vee meer (koeien, mestvee, varkens). Voor een aantal agrariërs zijn vooral de lage prijzen een reden om de behoefte aan niet gezinsarbeid (tijdelijk?) te verlagen (tabel 6.24).

*Tabel 6.24 Percentage bedrijfshoofden *) naar door hen genoemde reden voor afname van de totale hoeveelheid werk in 1993/1994*

Bedrijfstype	Verkleining of opheffing bedrijf	Extensivering	Mechanisatie	Anders	*) Totaal
Gemengde bedrijven	34	-	66	-	100 (15)
Tuinbouw	38	37	25	-	100 (40)
Melkveehouderij	33	50	-	17	100 (140)
Intens. veehouderij	43	14	43	-	100 (55)
Totaal	37	37	17	9	100 (250)

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan een mogelijkheid.

De vermindering van de arbeidsbehoefte op 250 bedrijven heeft betrekking op zowel gezins- als vaste arbeidskrachten, los personeel en gelegenheidswerkers.

Gezinsarbeid

De verwachte afname van de arbeidsbehoefte bij de gezinsarbeid heeft meestal (67%) betrekking op de 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".

Uit de enquête blijkt verder dat 10 bedrijfshoofden met een bedrijf van 20 nge of groter, die zeggen in de eerstkomende jaren 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 loonwerker, en soms aan werk in de industrie of bouwnijverheid. De voorkeur gaat bijna altijd uit naar vast werk in loondienst, hetzij in een volledige baan, hetzij in een deeltijdbaan. Opgemerkt wordt dat een deeltijdbaan van het bedrijfshoofd van bijvoorbeeld 20 à 25 uur per week in het algemeen wel is te combineren met het werk in het eigen agrarisch bedrijf. Dat zal temeer het geval zijn als het gaat om ander werk dicht bij huis. Van grotere betekenis in zo'n situatie is de bereidheid van de echtgenote en/of de kinderen om (meer) mee te werken.

Bijna alle bedrijfshoofden hebben een agrarische opleiding gevolgd. Men is van mening dat de destijds gevolgde opleiding volledig of voldoende aansluit op het werk dat het bedrijfshoofd eventueel wil doen.

Vast personeel, los personeel en gelegenheidswerkers

Voor een aantal agrariërs leiden veranderende omstandigheden er toe om de arbeidsbezetting met personeel vooralsnog te verminderen. De verwachte afname heeft zowel betrekking op vast als tijdelijk personeel.

De verwachte afname van vast personeel op 10 bedrijven betreft in totaal 10 personen (tabel 6.25). In principe zou dit vast personeel beschikbaar kunnen komen voor andere agrarische bedrijven, tenzij men er de voorkeur aan geeft elders te gaan werken. De afname heeft betrekking op de tuinbouw en de intensieve veehouderij en niet op de andere bedrijfstypen. In enkele gevallen is de reden van deze afname dat er een zoon (opvolger) gaat meewerken. Ook komt het voor dat men vanwege de vergevorderde leeftijd het bedrijf afbouwt en er geen behoefte meer is aan vast personeel.

De verwachte afname van los personeel op 15 bedrijven met in totaal 20 personen heeft vrijwel uitsluitend betrekking op de tuinbouw. De afname bij gelegenheidsarbeid betreft de tuinbouw en veehouderij (15 bedrijven en 60 personen). Als redenen van de afname van beide categorieën arbeidskrachten zijn genoemd mechanisatie, extensivering en verkleining of opheffing van het bedrijf.

6.4.5 Totaalbeeld personeelsbehoefte

Uit de uitgesproken toekomstverwachtingen voor de periode 1993/1994 is een toenemende vraag naar personeel in Midden-Brabant af te leiden. Daar staat een afname van personeel op een aantal bedrijven tegenover. Een deel daarvan zal naar verwachting weer als aanbieder op de arbeidsmarkt komen. Hiermee kan wellicht een deel van de vraag naar personeel in de komende twee jaar worden opgevuld (tabel 6.25). Misschien is dat eveneens het geval met bedrijfshoofden die plannen hebben voor betaald werk buiten het eigen agrarisch bedrijf. Maar ook dan blijft de vraag naar vast en los personeel op de land- en tuinbouwbedrijven groter dan het beschikbaar komende aanbod. Dit speelt het meest in de tuinbouw. Een en ander betekent dat de knelpunten bij de personeelsvoorziening die in 1992 zijn gesignaleerd in de eerstkomende jaren zullen toenemen. Dit geldt niet alleen voor vast personeel, maar ook voor los personeel en gelegenheidsarbeid.

Tabel 6.25 Extra en minder gevraagd aantal niet-gezinsarbeidskrachten in de periode 1993/1994

Bedrijfstype	Vast personeel		Los personeel		Gelegenheidswerkers	
	extra	minder	extra	minder	extra	minder
Gemengde bedr.	-	-	5	-	10	-
Tuinbouw	25	5	15	15	20	35
Rundveehouderij	10	-	25	5	40	15
Intens. veeh.	30	5	15	-	10	10
Totaal	65	10	60	20	80	60

6.5 Samenvatting

Kenmerken van agrarische bedrijven

De meeste bedrijven in het RBA-gebied Midden-Brabant behoren tot het type rundveehouderij. Een ander deel van de agrariërs heeft zich gespecialiseerd in de intensieve veehouderij. Verder is sprake van tuinbouw en gemengde bedrijven.

Bijna een vierde van de 1.900 land- en tuinbouwbedrijven 1) heeft een omvang van 20 tot 40 nge en 43 procent van 40 tot 70 nge. Ruim een derde van de bedrijven is groter dan 70 nge.

Arbeidsbehoefte

Op drie vierde van de bedrijven heeft men aangegeven dat er gedurende een of meer maanden sprake is van arbeidspieken. In de veehouderij zijn mei en juni (ruwvoeroogst) uitgesproken piekmaanden. In de tuinbouw ligt de piek in de zomer en op de gemengde bedrijven in het voor- en najaar. In de intensieve veehouderij komen op de meeste bedrijven geen piekmaanden voor.

Arbeidsvoorziening

In de jaarrond arbeidsbehoefte wordt in sterke mate voorzien vanuit het gezin door full-time werkende bedrijfshoofden en voor een niet onbelangrijk deel door echtgenotes en kinderen. Verder werkt op een aantal grote bedrijven vast personeel.

Schommelingen in de arbeidsbehoefte worden meestal en in eerste instantie in gezinsverband (echtgenote, kinderen) opgevangen. Op ruim een derde van de bedrijven schakelt men tevens los personeel en/of gelegenheidswerkers in. Voor een deel van de seizoenmatige drukte maakt men gebruik van machinaal en handmatig loonwerk. Ook doet men wel een beroep op de bedrijfsverzorgingsdienst.

Arbeidsbezetting in 1992

Op 62 procent van de 1.900 bedrijven werkten uitsluitend gezinsarbeidskrachten. Op 3 procent was behalve van gezinsarbeid sprake van vast personeel, op 6 procent van vast én tijdelijk personeel en op 29 procent van tijdelijk personeel.

Arbeidsvolume en arbeidsfilm in 1992

Het arbeidsvolume van vast personeel bedroeg in 1992 71.700 dagen. Voor los personeel ging het om in totaal 15.500 dagen met een top van mei t/m juli. In de wintermaanden was dit volume het laagst. Het arbeidsvolume van gelegenheidswerkers betrof 41.000 dagen met een top van juni t/m augustus. Het op agrarische bedrijven ingezette arbeidsvolume van machinaal loonwerk bedroeg 12.120 dagen en was van maart t/m oktober tamelijk gelijkmatig

---

1) Groter dan 20 nge is circa 70 sbe. Er zijn 875 bedrijven kleiner dan 20 nge. Deze bedrijven zijn - in overleg met de Begeleidingscommissie - met vrijwel alleen gezinsarbeid. Voor een belangrijk deel zijn het deeltijdagrariërs en ook wel rustende agrariërs.

verspreid. Dat geldt van juni t/m november ook voor handmatig loonwerk (totaal 11.990 dagen).

Het arbeidsvolume van ingezet personeel verschilt per bedrijfstype. Vast personeel en gelegenheidsarbeid (juni en juli) komt het meest voor in de tuinbouw en los personeel in de rundveehouderij (vooral mei t/m juli).

Kenmerken van ingeschakeld personeel

Van de 405 vaste personeelsleden is bijna drie vierde jonger dan dertig jaar. Er zijn weinig personen ouder dan vijftig jaar. Ruim drie vierde van het totaal aantal is man. De helft heeft een agrarische opleiding. De meeste agrariërs zijn echter van mening dat opleiding en werkzaamheden van het vast personeel voldoende op elkaar aansluiten. Ruim twee derde van de vaste personeelsleden werkt in de tuinbouw.

Van de 960 losse arbeidskrachten (mogelijke dubbeltellingen) is bijna twee derde jonger dan dertig jaar. Vijf procent is ouder dan vijftig jaar. Bijna drie vierde van allen zijn mannen. Men is van mening dat het gevolgde onderwijs - tamelijk vaak niet-agrarisch - van het los personeel voldoende is voor het werk dat doorgaans handmatig is. Ruim de helft van de losse arbeidskrachten werkt in de rundveehouderij en een vierde in de tuinbouw.

Van de 3.390 gelegenheidswerkers (mogelijke dubbeltellingen) bestaat het merendeel uit scholieren en studenten.

Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers

Het aantal buitenlanders op agrarische bedrijven is klein. Er werken 10 losse arbeidskrachten en 210 gelegenheidswerkers.

Allochtoon personeel heeft betrekking op 25 vaste personeelsleden, 15 losse arbeidskrachten en 60 gelegenheidswerkers. Een derde van de personeelsleden werkt op bedrijven met minder dan tien personeelsleden en twee derde op bedrijven van tien tot vijfendertig personeelsleden.

Ook het aantal WAGW-ers is klein (personen).

Werven van personeel, knelpunten

Het werven van vast personeel bij vervanging en uitbreiding is in 1992 dikwijls langs informele weg verlopen. Bij het los personeel is tamelijk vaak sprake van een vaste kern van dezelfde personen. Voor zover men heeft geworven, is dit bijna altijd informeel gebeurd. Vrij veel gelegenheidswerkers hebben zich op de bedrijven zelf aangeboden zodat werving veelal niet nodig was.

In 1992 hebben 20 agrariërs problemen ondervonden bij het aantrekken van vast personeel, 20 agrariërs bij los personeel en 40 agrariërs bij gelegenheidswerkers.

Tendens arbeidsbehoefte in 1993/1994

De arbeidsbehoefte op de 1.900 agrarische bedrijven is in 1993/1994 ten opzichte van 1992 als volgt te typeren:
- gelijkblijvende arbeidsbehoefte op 1.500 bedrijven (79%);
- toenemende arbeidsbehoefte op 140 bedrijven (7%);
- afnemende arbeidsbehoefte op 250 bedrijven (13%);
- geen idee over toekomstige ontwikkelingen op 15 bedrijven (1%).

Gelijkblijvende arbeidsbehoefte

Op de meeste bedrijven blijft de arbeidsbezetting in 1993/1994 ongewijzigd. Soms treedt een verschuiving op in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling, bijvoorbeeld bedrijfshoofd minder en opvolger meer. Ook komt het voor dat de opvolger de plaats inneemt van vast of los personeel.

Toename arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte zal volgens de betrokken agrariërs vooral toenemen vanwege areaalsuitbreiding en bedrijfsvergroting. In mindere mate zijn genoemd het telen van andere of nieuwe produkten en intensivering.

Op 30 bedrijven probeert men de grotere arbeidsbehoefte uitsluitend in gezinsverband op te vangen. Op 110 bedrijven wil men daarin voorzien door het aantrekken van personeel: vast personeel op 50 bedrijven en 65 personen, los personeel op 50 bedrijven en 60 personen en gelegenheidswerkers op 50 bedrijven en 80 personen. Een en ander verschilt per bedrijfstype.

Wervingsproblemen zijn volgens de betrokken agrariërs vrijwel alleen te verwachten bij vast personeel (20 bedrijven) en vrijwel niet bij los personeel en gelegenheidswerkers.

Afname arbeidsbehoefte

Als redenen van de afnemende arbeidsbehoefte noemt men bedrijfsverkleining, opheffing van het bedrijf, extensivering en grotere mechanisatie. De verwachte afname heeft betrekking op 10 vaste personeelsleden, 20 losse arbeidskrachten en 60 gelegenheidswerkers. Tien bedrijfshoofden zeggen op zoek te gaan naar aanvullende inkomsten uit ander werk naast het eigen agrarisch bedrijf.

Totaalbeeld arbeidsbehoefte 1993/1994

De vraag naar personeel op bedrijven van 20 nge of meer is groter dan het beschikbaar komende aanbod van bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte. Samen met de in 1992 gesignaleerde knelpunten betekent het dat iets meer agrariërs te maken krijgen met problemen bij de personeelsvoorziening.

7. RBA-GEBIED NOORDOOST-BRABANT

7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van de werkgelegenheidssituatie in 1992 op de land- en tuinbouwbedrijven. Uitgangspunt is de werkgelegenheid op het eigen agrarisch bedrijf (inclusief de verkoop van eigen produkten aan huis). Alle andere activiteiten zijn buiten beschouwing gelaten, zoals handel in produkten (afkomstig buiten het eigen bedrijf, bijvoorbeeld bloemenwinkel), dienstverlening (loonwerk, transport, tuinaanleg) e.d.. De gegevens zijn gebaseerd op de enquête en omgerekend voor het RBA-gebied Noordoost-Brabant.

Eerst wordt ingegaan op de arbeidsbehoefte in de piekmaanden. Daarna komen de arbeidsvoorziening en knelpunten ter sprake in de vorm van gezinsarbeid, vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid (7.3). Tevens is nagegaan in hoeverre er buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers in de land- en tuinbouw werken. Een andere mogelijkheid om mede in de arbeidsbehoefte te voorzien, is het inschakelen van de loonwerker of bedrijfsverzorgingsdienst. Als achtergrondinformatie dienen de onderwerpen bedrijfstype, bedrijfsomvang, ondernemingsvorm en arbeidsbezetting (7.2). Vervolgens worden de voor de periode 1993/1994 volgens de bedrijfshoofden te verwachten veranderingen besproken in de arbeidsbehoefte, de arbeidsvoorziening en de knelpunten (7.4). Dit betreft zowel de jaarrond als de seizoen- en piekmatige arbeidsbehoefte.

7.2 Bedrijfstype en arbeidsbezetting

Bedrijfstype en bedrijfsomvang

De agrarische sector in het RBA-gebied Noordoost-Brabant telt 6.980 bedrijven. Daarvan is twee derde 20 nge (circa 70 sbe) of groter 1). Het bedrijfstype is de rundveehouderij (melkvee, jongvee, mestvee) 1). Een deel van de agrariërs heeft zich gespecialiseerd in de intensieve veehouderij (mestvarkens, fokzeugen). Belangrijk is - zeker wat de werkgelegenheid betreft - het vrij aanzienlijke aantal opengronds- en glastuinbouwbedrijven. De boomkwekerij/fruitteelt is in dit opzicht eveneens van belang. Tenslotte is er nog een aantal gemengde bedrijven (combinatie van akkerbouw en veehouderij).

---

1) Bijlage 1. Begrippen.

Tabel 7.1 Percentage bedrijven naar bedrijfstype en bedrijfsomvang

Bedrijfstype	20-40 nge	40-70 nge	70-100 nge	100 nge en meer	Totaal
Gemengde bedrijven	46	26	17	11	100 (250)
Tuinbouw	26	37	20	17	100 (500)
Boomkwekerij	32	36	15	17	100 (150)
Rundveehouderij	18	42	26	14	100 (2450)
Intensieve veeh.	24	44	18	14	100 (1400)
Totaal	22	41	22	15	100 (4750)

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

Ruim een vijfde van de bedrijven heeft een omvang van 20 tot 40 nge en twee vijfde van 40 tot 70 nge. Ruim een derde is groter dan 70 nge. Een en ander verschilt per bedrijfstype (tabel 7.1). Grootschalig zijn naar verhouding de tuinbouw en rundveehouderij.

Ondernemingsvorm

Vrijwel alle bedrijven zijn persoonlijke ondernemingen (96%). 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 persoonlijke ondernemingen van 20 nge en meer heeft drie vierde een eenhoofdige 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) bedraagt 180.

Van alle bedrijfshoofden kan ruim 80 procent worden gerekend tot de full-time agrariërs. De anderen (805) zijn deeltijdagrariër 1). Van hen is het merendeel (490) overwegend agrariër met enige niet-agrarische activiteiten en een kleiner deel (315) overwegend niet-agrariër met enige agrarische activiteiten.

Arbeidsbezetting

Op bijna twee derde van de bedrijven worden de werkzaamheden uitsluitend door gezinsarbeidskrachten uitgevoerd: in de rundvee- en intensieve veehouderij naar verhouding meer dan in de meer dan in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt (tabel

1) Bijlage 1. Begrippen.

7.2). Verder blijkt dat op 13 procent van de bedrijven behalve gezinsarbeidskrachten ook vast personeel werkt: in de tuinbouw en boomkwekerij/fruittelt op relatief meer bedrijven dan bijvoorbeeld in de veehouderij. Op bijna een derde van de bedrijven schakelde men in 1992 in de drukke maanden tevens of uitsluitend los personeel en/of gelegenheidswerkers in: in de tuinbouw op 58 procent en in de boomkwekerij/fruitteelt op 70 procent.

*Tabel 7.2 Percentage bedrijven *) naar arbeidsbezetting*

Bedrijfstype	Gezinsarbeid	Gezinsarbeid + vast personeel	Gezinsarbeid + vast + tijd. personeel **)	Gezinsarbeid + tijd. personeel **)	Totaal
Akkerbouw	50	6	2	42	100 (250)
Tuinbouw	18	24	28	30	100 (500)
Boomkwekerij/fruit	23	9	34	34	100 (150)
Rundveehouderij	68	2	4	26	100 (2450)
Intens. veeh.	74	8	2	16	100 (1400)
Totaal	62	6	7	25	100 (4750)

*) 20 nge en meer; **) Los personeel en/of gelegenheidsarbeid.
Bron: Enquête.

7.3 Huidige arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten

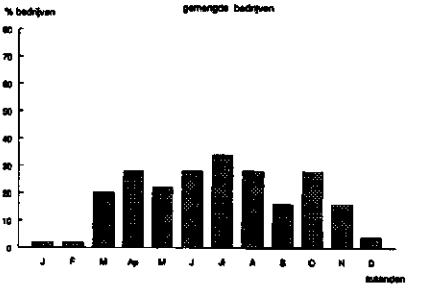
7.3.1 Aard van de arbeidsbehoefte

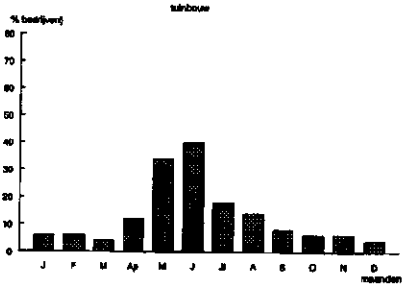
De arbeidsbehoefte kan worden onderscheiden in een jaarrondarbeidsbehoefte, een tijdelijke meer seizoenmatige arbeidsbehoefte en een arbeidsbehoefte tijdens piekperioden. Of en in welke mate er gedurende het jaar pieken in de arbeidsvoorziening voorkomen, hangt af van het bedrijfstype.

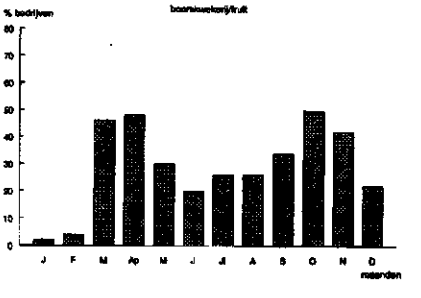
Op vrij veel land- en tuinbouwbedrijven (57%) schommelt de arbeidsbehoefte over het jaar heen gezien nogal. Gedurende een of meer maanden is er sprake van pieken (figuur 7.1). Op ruim twee op de vijf bedrijven heeft men aangegeven dat er geen specifiek drukke maanden (pieken) zijn. Op deze bedrijven is sprake van een tamelijk gelijkmatige arbeidsbehoefte vanwege vaak dagelijks terugkerende werkzaamheden, zoals melken, dierverzorging, gewasverzorging e.d.. Bij de meeste bedrijfstypen is er in de winter minder werk dan in de zomer.

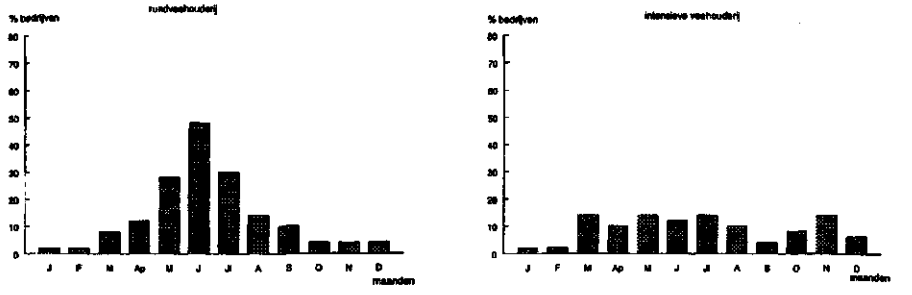
Op de gemengde bedrijven valt de drukke periode tussen april en oktober. In de tuinbouw valt de topdrukte in april t/m augustus. In de boomkwekerij/fruitteelt komen twee arbeidspieken


% bedrijven
alle bedrijven
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden


% bedrijven
gemengde bedrijven
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden


tuinbouw
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden


% bedrijven
J F M Ap M J Jl A S O N D
maanden



Figuur 7.1 Percentage land en tuinbouwbedrijven naar piekmaanden in de arbeidsbehoefte

voor, namelijk in het voorjaar (maart en april) en het najaar (oktober en november). In de rundveehouderij brengt de ruwvoeroogst in juni nogal wat drukte met zich mee. In de intensieve veehouderij is de drukte door het dagelijks terugkerende werk gelijkmatig verdeeld.

Op welke manier in de arbeidsbehoefte wordt voorzien, komt in de volgende paragrafen aan de orde.

7.3.2 Arbeidsvoorziening en knelpunten

7.3.2.1 Gezinsarbeid

De belangrijkste bron van werkgelegenheid op de land- en tuinbouwbedrijven zijn de gezinsarbeidskrachten. Meestal werken de bedrijfshoofden en ten dele ook de gezinsleden het gehele jaar door op het bedrijf. Een ander deel van de arbeidsbehoefte heeft meer een tijdelijk karakter, waarbij de gezinsleden eveneens een aanzienlijke bijdrage leveren. Er wordt dan vaak voor korte tijd een beroep gedaan op andere gezins- en familieleden om pieken in het werk op te vangen.

In de enquête is nagegaan wie er en in welke mate vanuit het gezin op de land- en tuinbouwbedrijven heeft meegewerkt. In 1992 waren in totaal 9.560 gezinsarbeidskrachten werkzaam op 4.750 bedrijven. Dit totaal aantal bestaat uit 5.415 bedrijfs-

hoofden, 1.780 echtgenotes, 2.130 kinderen (voornamelijk zoons) en 235 inwonende familieleden (tabel 7.3).

Bij de gezinsarbeidskrachten gaat het meestal om één (op 73% van de bedrijven) vaak full-time werkend bedrijfshoofd. Soms is sprake van meerdere bedrijfshoofden: in de rundveehouderij verhoudingsgewijs het meest.

Op bijna twee derde van alle bedrijven werkt ook de echtgenote in het algemeen part-time mee: vooral tijdens de drukke periode (oogst) en bij werkzaamheden als dierverzorging, gewasverzorging en administratie. In de tuinbouw, boomkwekerij/fruitteelt en rundveehouderij is dit op relatief meer bedrijven het geval dan bij de andere bedrijfstypen.

Op een vierde van alle bedrijven zijn een of meer zoons werkzaam: 67 procent full-time en 33 procent part-time. Voor zover er dochters meewerken (3%) is dit meestal part-time in de drukke periode. Dit geldt ook voor meewerkende inwonende familieleden (4%).

Tabel 7.3 Aantal meewerkende gezins- en familieleden naar bedrijfstype

Bedrijfstype	Bedrijfshoofden	Echtgenotes	Kinderen	Inwonende familieleden	Totaal
Gemengde bedrijven	285	105	165	20	575
Tuinbouw	580	410	390	30	1410
Boomkwekerij/fruit	160	100	115	20	395
Rundveehouderij	2990	635	1125	130	4880
Intens. veeh.	1400	530	335	35	2300
Totaal	5415	1780	2130	235	9560

7.3.2.2 Vast personeel

Aantal

Wanneer er het hele jaar door een redelijk constante arbeidsbehoefte is, kan daarin door vast personeel worden voorzien. Op 13 procent van alle land- en tuinbouwbedrijven (20 nge of groter) had men in 1992 2.040 personen in vaste dienst 1).

1) Op sommige bedrijven is sprake van een combinatie van agrarische en semi- of niet-agrarische activiteiten, zoals loonwerk, tuincentrum, bloemenwinkel, handel in agrarische produkten e.d.. Het vast personeel werkzaam in deze branches is hier buiten beschouwing gebleven.

De helft daarvan zijn mannen (49%). Van al het vast personeel zijn vrijwel allen (90%) full-time werkzaam. Veel vast personeel komt voor in de tuinbouw (tabel 7.4).

Tabel 7.4 Aantal bedrijven met vast personeel, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal vaste arbeidskrachten in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met vast personeel	Percentage bedrijven met vast personeel	Aantal vaste arbeids-krachten
Gemengde bedrijven	20	8	30
Tuinbouw	260	52	1020
Boomkwekerij/fruit	65	44	175
Rundveehouderij	150	6	245
Intens. veeh.	140	10	570
Totaal	635	13	2040

Het gemiddeld aantal personeelsleden per bedrijf is het hoogst in de tuinbouw en intensieve veehouderij. Op deze bedrijven met vast personeel werken gemiddeld ongeveer vier personen. In de personeelsomvang zit echter enige spreiding. Op sommige bedrijven in de tuinbouw, intensieve veehouderij en boomkwekerij/fruitteelt komen meer vaste personeelsleden voor dan het gemiddelde (tabel 7.5).

Wat is er in het personeelsbestand in 1992 ten opzichte van een jaar eerder veranderd? Op driekwart van de bedrijven met vast personeel is er niets veranderd. Op 22 procent heeft men het personeel meestal met één persoon per bedrijf uitgebreid of vervangen (andere baan, pensioen). Op vier procent vond inkrimping met doorgaans één vaste arbeidskracht plaats.

Tabel 7.5 Procentuele verdeling van bedrijven met vast personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	10 e.m.	Totaal
Gemengde bedrijven	100	-	-	-	100 (20)
Tuinbouw	54	34	8	4	100 (260)
Boomkwekerij/fruit	57	38	5	-	100 (65)
Rundveehouderij	67	33	-	-	100 (150)
Intens. veeh.	65	30	5	-	100 (140)
Totaal	64	29	5	2	100 (635)

Op welke manier heeft men in 1992 nieuw vast personeel geworven? De werving is voor een deel langs informele weg (30%) verlopen, zoals familie, vrienden, reeds werkenden of eerder werkzaam als bijvoorbeeld los personeel of stagiaire. Soms is men aan vast personeel gekomen via een of meer advertenties in een plaatselijk of streekblad (23%), en ook wel - in laatste instantie - via het arbeidsbureau (16%) of uitzendbureau (8%). Meestal heeft men bij het werven geen problemen ondervonden. Dit betekent echter niet dat men ook het benodigde aantal vaste personeelsleden in dienst heeft (zie Gewenst vast personeel).

Het merendeel van de vaste arbeidskrachten (69%) verricht alle voorkomende werkzaamheden. Gespecialiseerd werk (verzorging, oogst e.d.) komt in het algemeen voor op grote bedrijven met name in de tuinbouw.

Leeftijd, opleiding en functieklasse

Veel vaste arbeidskrachten zijn jonger dan 30 jaar (20% beneden 23 jaar en 43% tussen 23 en 30 jaar). Een en ander verschilt nauwelijks naar bedrijfstype. Niet meer dan drie procent is vijftig jaar of ouder.

Ruim een derde van het vast personeel heeft agrarisch onderwijs gevolgd (tabel 7.6). Het aandeel van hoger agrarisch onderwijs is gering (1%). Sommigen hebben een lagere technische opleiding en anderen - meestal wat ouderen - alleen lager onderwijs, eventueel aangevuld met een technische cursus als lassen, spuiten e.d.. De anderen - vooral vrouwelijk personeel in de tuinbouw - volgden huishoudonderwijs, lager beroeps- of algemeen vormend onderwijs.

Om mogelijke discrepanties in het opleidingsniveau te achterhalen, is geïnformeerd naar het gewenst opleidingsniveau. Volgens het merendeel van de geënquêteerden (76%) sluit de gevolgde opleiding van de vaste arbeidskrachten geheel of groten-

Tabel 7.6 Procentuele verdeling van het vast personeel naar het hoogste opleidingsniveau

Bedrijfstype	Lager onderwijs	LAO	MAO *)	Lager techn. ond.	Overig	Totaal
Gemengde bedrijven	-	43	29	21	7	100
Tuinbouw	4	8	19	6	63	100
Boomkwekerij/fruit	2	20	36	16	26	100
Rundveehouderij	-	25	75	-	-	100
Intens. veehouderij	-	22	56	-	22	100
Totaal	3	10	26	3	58	100

*) Inclusief HAO.

deels aan bij de te verrichten werkzaamheden. Een vierde is echter van mening dat dit niet of maar ten dele het geval is. Men zegt dit "tekort" veelal te hebben opgevangen door het laten opdoen van praktijkervaring en interne begeleiding.

Vast personeel kan afhankelijk van vakkennis, ervaring en aard van het werk worden ingedeeld in functieklassen, die lopen van 1 (beperkte vakkennis en vaardigheid) t/m 8 (leiding en controle). Gebleken is dat een deel van de bedrijfshoofden hiervan niet goed op de hoogte is. Waarschijnlijk laat men dit soort zaken over aan de boekhouder. Het betreft een derde van al het vaste personeel. Voor zover men dit wel heeft aangegeven, blijken de meesten in functieklasse 1 (13%) en 2 (16%) te zitten. Een kleiner deel zit in klasse 3 (18%), 4 (10%) en 5 t/m 8 (10%).

Gewenst vast personeel

Aan alle bedrijfshoofden is de vraag gesteld of men in 1992 meer of alsnog personeel in dienst wilde hebben. Op 100 bedrijven was er behoefte aan 135 personen meer: op 25 bedrijven aan 35 full-timers en op 75 bedrijven aan 50 part-timers. Op de meeste bedrijven werkt al vast personeel.

Bijna twee derde van de bedrijfshoofden heeft geprobeerd vast personeel te werven. Men kon dit vast personeel echter niet krijgen of er was - zoals men aangaf - in het geheel geen personeel beschikbaar (op 20 bedrijven). Soms is men er daarin maar ten dele geslaagd (10 bedrijven).

Men heeft dit tekort aan vast personeel meestal zoveel mogelijk in gezinsverband opgevangen doordat men soms zelf en/of de echtgenote en/of kinderen langer zijn gaan werken. Soms heeft men in de drukke tijd los personeel en/of gelegenheidswerkers ingeschakeld. Een enkele keer heeft men een beroep gedaan op een aanneemploeg (handmatig loonwerk).

Als gewenst scholingsniveau voor het vast personeel dat men heeft willen inschakelen, maar niet heeft kunnen krijgen, noemt 40 procent lager en een 22 procent middelbaar agrarisch onderwijs. Enkelen geven de voorkeur aan technisch onderwijs (5%), al dan niet in combinatie met agrarisch onderwijs. Een aantal bedrijfshoofden is van mening dat men voor het vast personeel geen bepaalde opleiding nodig is.

7.3.2.3 Los personeel

Aantal

De arbeidsbehoefte in de land- tuinbouw vertoont over het jaar heen een schommelend beeld, zowel wat betreft de seizoens- als de piekarbeid. Er is geen sprake van en algemeen patroon. De situatie verschilt per bedrijfstype. In deze seizoens- en piekmatige arbeidsbehoefte leveren de gezinsarbeidskrachten een aanzienlijke bijdrage in de vorm van part-time werk. Daarnaast

Tabel 7.7 Percentage bedrijven dat in 1992 los personeel en/of gelegenheidswerkers inschakelde per bedrijfstype

Bedrijfstype	Los personeel	Los personeel + gelegenheidsw.	Gelegenheidswerkers	Totaal
Gemengde bedrijven	16	8	20	44
Tuinbouw	26	12	20	58
Boomkwekerij/fruit	14	13	41	68
Rundveehouderij	16	4	10	30
Intens. veeh.	6	2	10	18
Totaal	14	5	13	32

wordt op een deel van de bedrijven in deze behoefte voorzien door het inschakelen van los personeel en/of gelegenheidswerkers.

Een op de drie land- en tuinbouwbedrijven heeft in 1992 tijdelijk personeel ingezet. Op 14 procent komt alleen los personeel voor, op 13 procent alleen gelegenheidsarbeid en op 5 procent beide categorieën. Vooral in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt komt op verhoudingsgewijs veel bedrijven tijdelijk personeel voor (tabel 7.7).

Op 890 bedrijven heeft men in 1992 in de tijdelijke arbeidsbehoefte voorzien door het inschakelen van 1.780 losse arbeidskrachten. Dit speelt vooral in de tuinbouw. In de intensieve veehouderij hebben tamelijk weinig bedrijven los personeel (tabel 7.8). Gelet op het fluctuerend verloop van de arbeidsbe-

Tabel 7.8 Aantal bedrijven met los personeel, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal losse arbeidskrachten in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met los personeel	Percentage bedrijven met los personeel	Aantal losse arbeidskrachten
Gemengde bedrijven	60	24	130
Tuinbouw	190	38	650
Boomkwekerij/fruit	40	27	230
Rundveehouderij	490	20	540
Intens. veehouderij	110	8	230
Totaal	890	19	1780

hoefte ligt het aantal losse arbeidskrachten in de praktijk lager, omdat een deel van hen door het jaar heen op meerdere bedrijven kan hebben gewerkt.

Het gemiddeld aantal losse arbeidskrachten is in de boomkwekerij/fruitteelt met bijna zes personen per bedrijf het hoger dan bij de andere bedrijfstypen. De spreiding is vrij groot. Tien of meer losse arbeidskrachten komen voor op een aantal bedrijven in de tuinbouw en boomkwekerij (tabel 7.9).

Tabel 7.9 Procentuele verdeling van bedrijven met los personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	10 e.m.	Totaal
Gemengde bedrijven	46	36	18	-	100 (60)
Tuinbouw	32	42	16	10	100 (190)
Boomkwekerij/fruit	23	31	15	31	100 (40)
Rundveehouderij	80	20	-	-	100 (490)
Intens. veeh.	50	50	-	-	100 (110)
Totaal	61	30	5	4	100 (890)

Geslacht en leeftijd

Ruim twee derde van de losse arbeidskrachten zijn mannen: in de rundvee- en intensieve veehouderij en boomkwekerij/fruitteelt zijn dat er relatief meer dan in de tuinbouw, waar bijna de helft uit vrouwen bestaat.

Bijna twee derde (61%) van de losse arbeidskrachten is jonger dan 23 jaar. Een zesde (17%) is tussen de 23 en 30 jaar en een vijfde tussen de 30 en 50 jaar (30 tot 40 jaar: 14%, 40 tot 50 jaar: 15%). Er is weinig los personeel dat ouder is dan 50 jaar.

Opleidingsniveau

Van het los personeel heeft - volgens informatie van de bedrijfshoofden - ongeveer de helft een middelbare agrarische opleiding (voor een deel stagiaires) (tabel 7.10). Een aantal losse arbeidskrachten heeft een lagere technische opleiding of volgde cursusonderwijs. Van het vrouwelijk los personeel hebben de meesten huishoudonderwijs, algemeen vormend onderwijs of lager beroepsonderwijs gehad.

Om mogelijke discrepanties in het opleidingsniveau te achterhalen, is bij de enquête geïnformeerd naar de gewenste opleiding voor los personeel. Bijna twee derde (60%) van de bedrijfshoofden is van mening dat geen bepaalde opleiding nodig is. Een achtste (12%) vindt lager en een vierde (27%) middelbaar agra-

risch onderwijs wenselijk. Deze vormen van onderwijs heeft men vooral aangegeven in de veehouderij. Vrijwel al het los personeel heeft de betreffende opleiding gevolgd. Slechts weinigen (1%) noemen lager technisch onderwijs. Van discrepanties in het opleidingsniveau bij het los personeel is nauwelijks sprake.

Tabel 7.10 Procentuele verdeling van het los personeel naar het hoogste opleidingsniveau

Bedrijfstype	Lager onderwijs	LAO	MAO	Lager techn. ond.	Overig	Totaal
Gemengde bedrijven	12	33	21	13	21	100
Tuinbouw	3	2	15	15	65	100
Boomkwekerij/fruit	21	7	8	5	59	100
Rundveehouderij	-	30	60	10	-	100
Intens. veehouderij	12	12	50	26	-	100
Totaal	7	13	35	8	37	100

Arbeidsvolume

De 1.780 losse arbeidskrachten hebben in 1992 in totaal 52.850 dagen gewerkt (tabel 7.11). In tegenstelling tot het aantal personen is bij het aantal gewerkte dagen geen sprake van mogelijke dubbeltellingen. Van dit totaal aantal neemt de tuinbouw de helft (52%) voor zijn rekening.

Het aantal door los personeel gewerkte dagen varieert van 5 tot 690 dagen per bedrijf. Een en ander verschilt per bedrijfs-

Tabel 7.11 Percentage bedrijven met los personeel naar totaal aantal door los personeel gewerkte dagen per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	tot 40 dagen	40 tot 80 dagen	80 dagen en meer	Totaal *)
Gemengde bedrijven	42	25	33	100 (6160)
Tuinbouw	21	32	47	100 (27240)
Boomkwekerij/fruit	25	25	50	100 (7210)
Rundveehouderij	89	10	1	100 (8770)
Intens. veeh.	76	24	-	100 (3470)
Totaal	67	18	15	100 (52850)

*) Aantal gewerkte dagen.

type. Vooral de grotere bedrijven schakelen in de drukke periode(n) los personeel in. Dat gebeurt ook wel door kleinere bedrijven, maar daar is het aantal per bedrijf gewerkte dagen beduidend geringer.

Het totaal aantal gewerkte dagen is het laagst in januari en februari (resp. 1.885 en 2.640 dagen). Dit aantal loopt geleidelijk op tot 8.820 in mei, daalt enigszins in juni (7.470 dagen) en ligt vanaf juli op het niveau van 3.620 tot 4.790 dagen (figuur 6.2). Dit verloop wordt tamelijk sterk bepaald door het grote aandeel van los personeel dat in de tuinbouw wordt ingeschakeld (tabel B7.1 t/m B7.6). Daar neemt vanaf januari het aantal dagen geleidelijk toe, bereikt een top in mei (4.730 dagen) en zit vanaf juli t/m maart op lager niveau. In de boomkwekerij/fruitteelt ligt het aantal gewerkte dagen in de periode april t/m december tussen de 640 en 900. Op de gemengde bedrijven maakt men vooral in mei en juni gebruik van los personeel (1.960 en 2.270 dagen). In de overige maanden schommelt dit aantal tussen de 300 en 710 dagen. In de rundveehouderij is het aantal door los personeel gewerkte dagen tamelijk gelijkmatig over het gehele jaar verdeeld en ligt op een betrekkelijk laag niveau (tussen 150 en 590 dagen), behalve in mei (1.130), juli (1.130), augustus (1.765) en december (1.125). In de intensieve veehouderij is de verdeling van het arbeidsvolume over het jaar heen gezien nog gelijkmatiger.

Duur dienstverband

De duur van het dienstverband van het los personeel is nogal verschillend. De verschillen hangen samen met de aard en de omvang van de werkzaamheden, de weersomstandigheden, de beschikbaarheid van personeel e.d..

Betrekkelijk weinig los personeel heeft een dienstverband van korter dan een maand (tabel 7.12). Van een vierde is het dienstverband een en drie maanden en van eveneens een vierde

Tabel 7.12 Percentage losse arbeidskrachten naar duur van het dienstverband in 1992

Bedrijfstype	Tot 1 mnd	1-2 mnd	2-3 mnd	3-6 mnd	6 en meer	Totaal
Gemengde bedrijven	31	8	19	4	38	100 (130)
Tuinbouw	31	17	9	5	38	100 (650)
Boomkwekerij/fruit	39	34	3	3	21	100 (230)
Rundveehouderij	70	10	20	-	-	100 (540)
Intens. veehouderij	62	13	13	12	-	100 (230)
Totaal	53	12	11	4	20	100 (1780)

langer dan drie maanden. In de tuinbouw en op de gemengde bedrijven heeft ruim een derde van het los personeel een dienstverband van meer dan zes maanden. In beide sectoren is sprake van een kort- dan wel langerlopend dienstverband.

Planning en werving

Over het geheel genomen is op een deel van de bedrijven sprake van weinig wisseling in de losse arbeidskrachten. Op vierde van de bedrijven waren de in 1992 werkzame arbeidskrachten dezelfden als eerdere jaren. Op een vijfde komt een soort vaste kern voor. Bij de andere bedrijven (56%) zijn het daarentegen telkens andere arbeidskrachten. In de rundvee- en intensieve veehouderij heeft men nogal eens stagiaires ingeschakeld.

Waar al een soort vaste kern bestaat, is in het algemeen geen behoefte aan planning vooraf van het benodigde aantal personen. Meestal spreken beide partijen aan het eind van het contract/seizoen af om de volgende keer op dezelfde wijze verder te gaan. Sommigen vinden het vanzelfsprekend om het volgend seizoen weer een beroep op hen te doen.

Ruim een derde van de bedrijfshoofden met los personeel heeft voor de drukke maanden in 1992 een planning gemaakt van het benodigde aantal. Dit verschilt nauwelijks naar bedrijfstype.

Voor veel bedrijfshoofden met los personeel was actieve werving in 1992 niet nodig omdat dezelfde arbeidskrachten zijn teruggekomen of sprake is van een vast werkschema. Verder gebeurt het nogal eens dat mensen zelf om werk komen vragen. De bedrijfshoofden die wel hebben (moeten) werven, noemen doorgaans informele kanalen. In eerste instantie is in de naaste omgeving (familie, kennissen) naar geschikte kandidaten gekeken (4%). Soms komt men aan personeel via arbeidskrachten van vorig jaar (3%). Ook heeft men wel - vooral in de rundvee- en intensieve veehouderij - contact opgenomen met scholen voor lager of middelbaar agrarisch onderwijs (13%). Een aantal bedrijfshoofden heeft los personeel kunnen inschakelen via een of meer advertenties in een plaatselijk of streekblad (11%). Anderen hebben voor los personeel contact opgenomen met een arbeidsbureau (6%) of uitzendbureau (3%).

Er is nauwelijks verschil in het werven van los personeel tussen de verschillende bedrijfstypen. Het merendeel van de bedrijfshoofden noemt niet meer dan één wervingskanaal.

Gewenst los personeel

De vraag kan worden gesteld of men in 1992 de behoefte aan los personeel heeft kunnen afdekken. En verder of men bij de werving problemen heeft ondervonden. Volgens de enquête hebben 260 bedrijfshoofden in vooral de tuinbouw en rundveehouderij los personeel willen inschakelen. Van deze 260 hebben er 140 geprobeerd personeel te werven. Daar is een vierde - soms met moei-

te - in geslaagd en drie vierde niet of maar ten dele. Als probleem noemde men in ongeveer gelijke mate dat men geen geschikt, helemaal geen of niet altijd op het gewenste moment (in de piek) los personeel heeft kunnen krijgen.

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 tekort veelal in gezinsverband opgelost doordat men zelf en/of de echtgenote langer is gaan werken. Ook heeft men wel een beroep gedaan op uitwonende kinderen, familieleden en een enkele keer op een buurman. Op kleinere bedrijven is in dit opzicht nogal eens de opmerking gemaakt, dat men uit financiële overwegingen niet altijd in staat was het benodigde los personeel aan te trekken. Op middelgrote en vooral grote bedrijven was het maken van langere werkdagen dikwijls niet meer mogelijk. Doordat men er niet in slaagde aan los personeel te komen, heeft men uiteindelijk een beroep moeten doen op gelegenheidswerkers of een bedrijfsverzorger. Waar al personeel was, hebben sommigen een oplossing in de vorm van overwerk gevonden. Anderen hebben een beroep gedaan op een bedrijfsverzorger of een loonwerker (machines, aanneemploeg) ingeschakeld. In enkele gevallen heeft men geprobeerd de werkzaamheden te spreiden.

7.3.2.4 Gelegenheidsarbeid

Aantal

Een andere mogelijkheid om in de tijdelijke arbeidsbehoefte te voorzien, is de inzet van gelegenheidsarbeid in piekperioden. Op 820 bedrijven heeft men in 1992 in totaal 5.740 gelegenheidswerkers ingeschakeld. Voor een zevende zijn het dezelfde bedrijven die ook los personeel in dienst hadden (tabel 7.7). Opgemerkt wordt dat vanwege optredende fluctuaties in de arbeidsbehoefte bij de verschillende bedrijfstypen een deel van hen vanwege mogelijke dubbeltellingen in het afgelopen jaar op meerdere bedrijven kan hebben gewerkt. Dit geldt in het algemeen voor degene die maar kort bijvoorbeeld enkele dagen op een bedrijf hebben gewerkt.

Op veel bedrijven is gelegenheidsarbeid aanvullende arbeid. Het zwaartepunt van bedrijven die gelegenheidswerkers inschakelen, ligt in de piekperiode bij de arbeidsintensieve tuinbouwteelten (tabel 7.13). Op bijna drie vierde van alle bedrijven met gelegenheidsarbeid heeft men minder dan vijf personen ingeschakeld (vooral in de rundvee- en intensieve veehouderij) en op een zevende vijf tot tien personen. Op 120 bedrijven (vooral tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt) werkten tien of meer personen.

Ruim twee derde van de gelegenheidswerkers wordt aangetroffen op bedrijven met tien of meer personen. Vooral in de tuinbouw is daarvan sprake.

Tabel 7.13 Aantal bedrijven met gelegenheidswerkers, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal gelegenheidswerkers in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met met gelegenheidswerkers	Percentage bedrijven met gelegenheidswerkers	Aantal gelegenheidswerkers *)
Gemengde bedrijven	70	28	695
Tuinbouw	160	32	2810
Boomkwekerij/fruit	80	54	1075
Rundveehouderij	340	14	880
Intens. veehouderij	170	12	280
Totaal	820	18	5740

*) Mogelijke dubbeltellingen.

Opleidingsniveau

Het merendeel van de gelegenheidswerkers bestaat uit scholieren of studenten. Verder gaat het om huisvrouwen en ouderen. Het werk dat ze uitvoeren is meestal handmatig en ongeschoold van karakter. Het betreft vooral de oogst en ook wel de verzorging van gewassen en dieren.

Bijna alle bedrijfshoofden met gelegenheidswerkers (98%) hebben aangegeven, dat voor gelegenheidsarbeid geen bepaalde opleiding nodig is. Voor zover men dat wel nodig vindt, noemt men als opleiding lager agrarisch of technisch onderwijs.

Arbeidsvolume

Op veel bedrijven is gelegenheidsarbeid aanvullende arbeid. Gelegenheidsarbeid komt in Noordoost-Brabant neer op in totaal 53.200 gewerkte dagen (tabel 7.14). In tegenstelling tot het aantal personen is hier geen sprake van mogelijke dubbeltellingen.

Van het totaal aantal gewerkte dagen neemt de tuinbouw 35 procent in beslag boomkwekerij/fruitteelt 32 procent. In de rundvee- en intensieve veehouderij komt minder gelegenheidswerk voor.

Het aantal door gelegenheidswerkers gewerkte dagen geeft per bedrijfstype en afhankelijk van de bedrijfsomvang een grote spreiding te zien: van 5 dagen op een aantal kleine bedrijven tot 1.520 op sommige grote bedrijven. Het zwaartepunt ligt op 68 procent van de bedrijven beneden 50 dagen per bedrijf. Op een zesde is dit 50 tot 100 dagen en op eveneens een zevende meer dan 100 dagen (tabel 7.14).

Tabel 7.14 Percentage bedrijven met gelegenheidswerkers naar totaal aantal gewerkte dagen per bedrijf

Bedrijfstype	tot 50 dagen	50 tot 100 dagen	100 dagen en meer	Totaal *)
Gemengde bedrijven	64	7	29	100 (5150)
Tuinbouw	44	31	25	100 (18390)
Boomkwekerij/fruit	15	27	58	100 (16910)
Rundveehouderij	57	29	14	100 (7880)
Intens. veehouderij	84	8	8	100 (4870)
Totaal	68	17	15	100 (53200)

*) Aantal gewerkte dagen.

De top van het aantal gewerkte dagen ligt in juli met 13.610 dagen. Juni komt uit op 8.530 dagen en augustus op 10.660. Dit verloop wordt in sterke mate bepaald door het grote aandeel van gelegenheidsarbeid in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt (tabel B7.1 t/m B7.6). Op de gemengde bedrijven zijn mei t/m augustus relatief druk (circa 1.200 dagen per maand).

In de tuinbouw zit de piek in juli en augustus, terwijl ook mei en juni het aantal dagen aanzienlijk is. In de boomkwekerij/fruitteelt is het verloop wat vlakker, valt de drukte later en duurt iets langer dan in de tuinbouw (juni t/m oktober). In de rundveehouderij is het aantal door gelegenheidswerkers gewerkte dagen over het jaar heen gelijkmatig verdeeld en tamelijk laag (minder dan 550 dagen) met uitzondering van april t/m juni en in december (tussen 835 en 1.760 dagen). In de intensieve veehouderij is het aantal per maand gewerkte dagen laag.

Gewenste gelegenheidsarbeid

Nog sterker dan ten aanzien van het los personeel geldt dat gelegenheidswerkers zich in het afgelopen jaar spontaan op de bedrijven hebben aangeboden. Voor zover men gelegenheidswerkers nodig had, heeft men deze meestal via informele kanalen (familie, vrienden, reeds werkenden) kunnen aantrekken. Sommigen hebben een of meer advertenties geplaatst in een plaatselijk of streekblad. Weinigen hebben contact opgenomen met scholen in de omgeving voor lager beroeps- of algemeen vormend onderwijs.

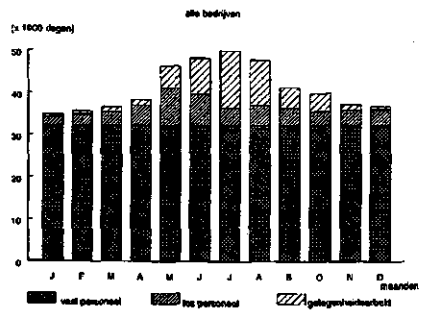
Op 210 bedrijven - de rundvee- en intensieve veehouderij iets meer dan in de tuinbouw - heeft men in 1992 behoefte gehad aan meer of alsnog gelegenheidswerkers. Bijna een vierde is er soms met veel moeite in geslaagd aan gelegenheidswerkers te komen en eveneens een vierde niet of maar ten dele. De betreffende bedrijfshoofden hebben als problemen genoemd: "meer keren moeten werven", "gelegenheidswerkers waren niet altijd op het gewenste

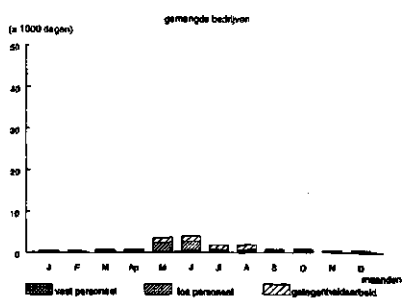
moment beschikbaar", "het was moeilijk om geschikte arbeidskrachten te krijgen" en "er waren niet voldoende arbeidskrachten te krijgen". In laatstgenoemde situaties heeft men op kleinere bedrijven meestal in gezinsverband in deze arbeidsbehoefte voorzien. Soms heeft men een beroep gedaan op de kinderen of familieleden. Op grotere bedrijven heeft men dit tekort opgelost via het reeds aanwezige personeel (overwerk), los personeel ingeschakeld of enkele keren een beroep gedaan op een bedrijfsverzorger. In slechts enkele gevallen is men met het tekort blijven zitten.

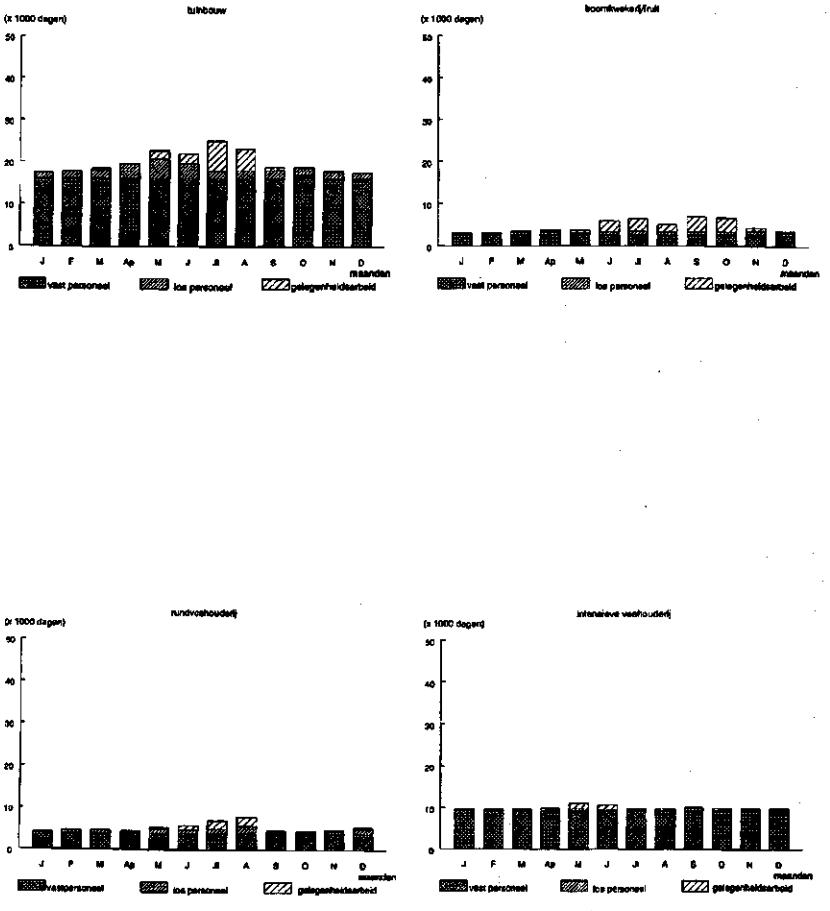
7.3.2.5 Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening

Een deel van de arbeidsbehoefte op land- en tuinbouwbedrijven wordt ingevuld door vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid. Om meer te kunnen zeggen over de bijdrage van elke categorie aan het arbeidsvolume is voor 1992 een "arbeidsfilm" per maand gemaakt. Bij het vast personeel is een onderscheid gemaakt tussen full- en part-time werkenden.

Voor de full-timers is uitgegaan van 200 gewerkte dagen per jaar en voor de part-time werkenden van 100 dagen. Deze dagen zijn gelijkmatig verdeeld over alle maanden. In werkelijkheid kan het arbeidsvolume per maand iets verschillen, bijvoorbeeld







Figuur 7.2 Arbeidsfilm van personeel in 1992

een iets lager volume in de vakantieperiode of de wintermaanden en een iets hoger volume in de piekmaanden. Het volume van het los personeel en de gelegenheidswerkers is berekend op basis van het aantal bij de enquête opgegeven gewerkte dagen per maand (omgerekende volledige werkdagen).

Uit figuur 7.2 blijkt dat de film van het arbeidsvolume van vreemde arbeidskrachten van oktober t/m maart tamelijk constant is. Daarna stijgt het arbeidsvolume met een top in mei t/m augustus. Daarna daalt dit volume. De veranderingen in het arbeidsvolume worden overwegend veroorzaakt door de inzet van gelegenheidsarbeid. Hun inzet is hoog in de maanden juni t/m augustus. Het volume van los personeel verandert gedurende het jaar weinig met uitzondering van mei/juni (wat hoger).

Ten opzichte van het vast personeel ligt het arbeidsvolume van het tijdelijk personeel op ongeveer een vierde. Van juni t/m augustus is het arbeidsvolume van tijdelijk personeel ongeveer de helft van het vast personeel.

De totale arbeidsfilm van het vast en tijdelijk personeel samen loopt redelijk parallel met de piekmaanden in de arbeidsbehoefte (zie figuur 7.1). De drukte in het voorjaar wordt vooral opgelost vanuit het gezin en het vast personeel en voor een kleiner deel door tijdelijk personeel. In de zomer wordt de arbeidspiek voor een belangrijk deel opgevangen door gelegenheidsarbeid.

De arbeidsfilm van vreemde arbeidskrachten verschilt per bedrijfstype (tabel B7.1 t/m B7.6). Over het jaar heen gezien is deze tamelijk gelijkmatig in de intensieve veehouderij en op de gemengde bedrijven. De pieken in het werk worden vooral opgevangen vanuit het gezin. In de intensieve veehouderij is vooral het aandeel van het vast personeel relatief groot en op de gemengde bedrijven van het tijdelijk personeel.

In de tuinbouw wordt het arbeidsvolume van buiten het gezin vooral ingevuld door vast personeel en voor een aanzienlijk kleiner deel door los personeel en gelegenheidsarbeid. Het volume van los personeel is vrij gelijkmatig over het jaar verdeeld en is wat hoger dan dat van gelegenheidsarbeid. Het beeld van het arbeidsvolume komt in het algemeen overeen met de aangegeven piekmaanden.

In de boomkwekerij/fruitteelt valt de arbeidspiek in het voor- en najaar en wordt dan grotendeels opgevangen vanuit het gezin en voor deel door het vast personeel. In de zomermaanden wordt als aanvulling gelegenheidsarbeid ingezet.

7.3.2.6 Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers

Buitenlanders

In 1992 werkten in de land- en tuinbouw in Noordoost-Brabant betrekkelijk weinig niet in Nederland, binnen en buiten de EG woonachtige arbeidskrachten: zowel bij het los personeel (10 bedrijven en 20 personen) als bij gelegenheidsarbeid (15 bedrij-

ven en 40 personen). Voor beide categorieën geldt dat sprake kan zijn van dubbeltellingen, waarbij dezelfde personen voor korte tijd op meerdere bedrijven hebben gewerkt.

Allochtonen

In de arbeidsbehoefte wordt - mede afhankelijk van het bedrijfstype - in toenemende mate voorzien door niet-gezinsarbeid. Niet-gezinsarbeid bestond enkele decennia geleden geheel uit niet-allochtonen. In de loop van de jaren zeventig is daarin verandering gekomen: het eerst in de tuinbouw-concentraties in West-Nederland, later gevolgd door andere gebieden. Door uitbreiding van de produktie, een gedeeltelijke omschakeling van opengrondstuinbouw naar een meer arbeidsintensieve glastuinbouw, krapte op de arbeidsmarkt e.d. is men steeds meer een beroep gaan doen op personeel van niet-Nederlandse afkomst.
Personeel van allochtone afkomst (bijvoorbeeld Turken, Marokkanen, Antillianen, Surinamers, Molukkers) heeft in deze regio betrekking op 30 bedrijven met vast personeel (75 personen), 25 bedrijven met los personeel 60 personen) en 20 bedrijven met gelegenheidsarbeid (60 personen).

De helft van de allochtonen werkt op bedrijven met minder dan 10 personeelsleden en iets minder dan de helft op bedrijven met 10 tot 35 personeelsleden. Er werken weinig allochtonen op bedrijven met 35 of meer personeelsleden, maar er zijn ook weinig bedrijven met zoveel personeel.

Allochtoon vast en los personeel komt vrijwel uitsluitend voor in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt. Allochtone gelegenheidswerkers worden behalve in deze sectoren ook wel bij de andere bedrijfstypen ingeschakeld.

WAGW-ers

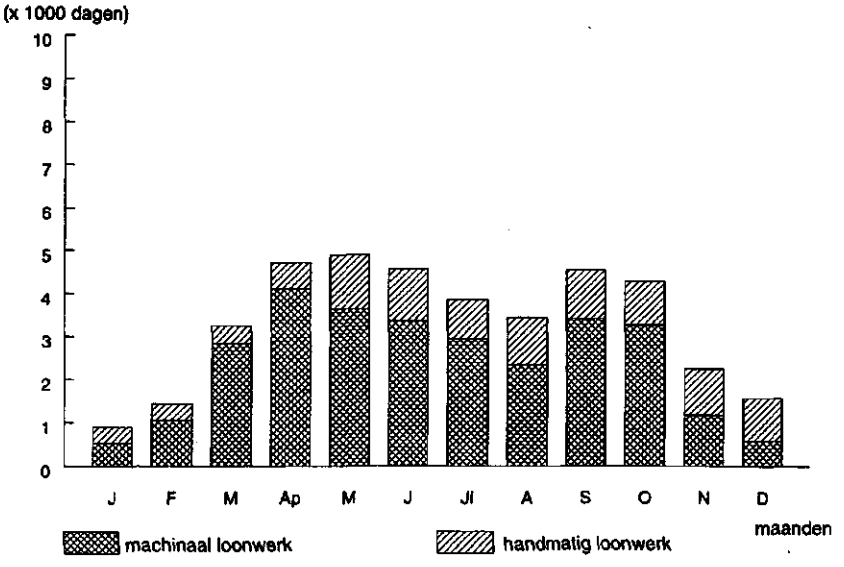
Verder kunnen in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers gehandicapte werknemers (zogenaamde WAGW-ers) worden ingeschakeld. Gehandicapte werknemers komen betrekkelijk weinig voor op de land- en tuinbouw-bedrijven in Noordoost-Brabant. Volgens de enquête hebben in 1992 65 gehandicapte personen gewerkt op 65 bedrijven. Het totaal aantal gewerkte dagen bedraagt 2.690 waarvan 1.500 in de tuinbouw.

7.3.2.7 Werk door derden

Machinaal loonwerk

In de arbeidsbehoefte kan - behalve door het inschakelen van personeel - worden voorzien door het inschakelen van een loonwerker (machinaal of handmatig) of de bedrijfsverzorgingsdienst.

De meeste bedrijven (82%) hebben in drukke tijden en/of voor bepaalde werkzaamheden de loonwerker (met machines) wordt



Figuur 7.3 Arbeidsvolume van machinaal en handmatig loonwerk in 1992

ingeschakeld: op de gemengde bedrijven en in de rundvee- en intensieve veehouderij naar verhouding meer dan in de tuinbouw (tabel 7.15).

Het totaal aantal (omgerekende volledige) werkdagen bedraagt 29.460, waar-van ruim de helft in de rundveehouderij. Het aantal door de loonwerker op de land- en tuinbouwbedrijven gewerkte dagen is het grootst in april en mei (resp. 4.095 en 3.630 dagen). November t/m februari zijn de rustigste maanden (figuur 7.3).

Op de gemengde bedrijven is voor de loonwerker geen sprake van een piek naar aantal gewerkte dagen. De loonwerker wordt vooral ingeschakeld voor de grondbewerking, het veldwerk en de oogst.

In de tuinbouw heeft het loonwerk grotendeels betrekking op de opengrondsteelten voor werkzaamheden als grondbewerking, zaaien, poten, spuiten en oogsten. In de glastuinbouw wordt de loonwerker veelal aan het eind van het teeltseizoen ingeschakeld (gewas uitrijden, grondontsmetting).

In de boomkwekerij/fruitteelt is het loonwerk van geringe betekenis.

In de rundveehouderij zijn mei en juni de drukste maanden bij de ruwvoeroogst (gras). Verder zorgt het voorjaar bij de grondbewerking en het veldwerk (maart/april) voor de nodige drukte, en het najaar bij de oogst van maïs (september/oktober).

Tabel 7.15 Percentage bedrijfshoofden dat de loonwerker (met machines) inschakelt en aantal omgerekende volledige werkdagen

Bedrijfstype	Percentage bedr. met machinaal loonwerk	Aantal bedrijven met machinaal loonwerk	Aantal dagen machinaal loonwerk
Gemengde bedrijven	92	230	1725
Tuinbouw	72	360	4850
Boomkwekerij/fruit	70	105	470
Rundveehouderij	90	2205	16955
Intens. veehouderij	96	1005	5460
Totaal	82	3905	29460

Andere werkzaamheden zijn graslandverbetering en -vernieuwing, uitrijden van (meng)mest, slootreinigen e.d..

In de intensieve veehouderij schakelen weliswaar relatief veel bedrijven de loonwerker in, maar het aantal per bedrijf gewerkte dagen is niet zo groot. doordat het werk vaak slechts enkele uren per dag vraagt, bijvoorbeeld mest uitrijden.

Handmatig loonwerk

Behalve van gemechaniseerd loonwerk maakt men op sommige bedrijven (6%) gebruik van handmatig loonwerk in de vorm van een aanneemploeg (tuinbouw), plukploeg (champignons) of vangploeg (pluimvee). Het totaal aantal gewerkte omgerekende dagen bedraagt 10.370 (ter vergelijking: los personeel 52.850 dagen).

Handmatig loonwerk speelt verhoudingsgewijs het meest in de tuinbouw (op 36% van de bedrijven met 8.720 dagen) en nauwelijks bij de andere bedrijfstypen. In de tuinbouw ligt de piek van deze arbeidsinbreng in mei en juni (resp. 1.130 en 1.150 dagen) en wat minder in juni t/m oktober (rond de 950 dagen). In de wintermaanden komt - behalve in de champignons - weinig handmatig loonwerk voor.

Bedrijfsverzorging

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 in Noordoost-Brabant als bedrijfsverzorgingsdienst globaal genomen vijf verenigingen werkzaam zijn: Den Bosch, Uden, St. Oedenrode, Land van Cuyk en Rivierenland (behalve de Gelderse gemeenten). Deze verenigingen telden in 1992 2.890 leden. Bij deze dienst werkten 33 vaste bedrijfsverzorgers, 28 losse bedrijfsverzorgers en 7 agrahulpen.

7.4 Arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten in 1993/1994

7.4.1 Ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte wordt in belangrijke mate bepaald door de samenstelling van het produktiepakket in de sectoren akkerbouw, 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 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. Behalve door veranderingen op korte termijn wordt de arbeidsbehoefte op langere termijn beïnvloed door veranderingen in de landbouwproduktie als gevolg van beperkingen in de afzetmogelijkheden, voortgaande produktiviteitsontwikkelingen en verscherping van het milieubeleid.

Tegen deze achtergrond is de hiermee samenhangende arbeidsbehoefte in Noordoost-Brabant in de periode 1993/1994 ten opzichte van 1992 als volgt te typeren:

a. Gelijkblijvende arbeidsbehoefte op 3.715 bedrijven (78%);
b. Grotere arbeidsbehoefte op 345 bedrijven (7%);
c. Afname van de arbeidsbehoefte op 420 bedrijven (9%);
d. Geen idee over toekomstige ontwikkelingen op 270 bedrijven (6%).

De verwachtingen van de agrariërs ten aanzien van de arbeidsbehoefte voor de komende twee jaar verschillen naar bedrijfstype en type arbeidsbezetting.

Vooral in de rundvee- en intensieve veehouderij verwacht men vooralsnog geen verandering in de arbeidsbehoefte (tabel 7.16). Duidelijk anders zijn de verwachtingen in de tuinbouw en de boomkwekerij/fruitteelt waar 44 procent aan verandering denkt. Het accent ligt hierbij vooral in een toename van de arbeidsbehoefte op rond 25 procent van de bedrijven. Daar staat een afname tegenover op circa 15 procent van de bedrijven.

Tabel 7.16 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 verandering verwacht in de arbeidsbehoefte

Bedrijfstype	Nee	Ja		Weet het niet	Totaal
		meer	minder		
Gemengde bedrijven	76	8	14	2	100 (250)
Tuinbouw	56	27	15	2	100 (500)
Boomkwekerij/fruit	56	23	17	4	100 (150)
Rundveehouderij	80	2	8	10	100 (2450)
Intens. veehouderij	85	8	6	1	100 (1400)
Totaal	78	7	9	6	100 (4750)

Ook naar type arbeidsbezetting zijn er uiteenlopende verschillen in de verwachte arbeidsbehoefte (tabel 7.17). Op bedrijven waar uitsluitend gezinsarbeidskrachten werken, neemt de arbeidsbehoefte in de periode 1993/1994 per saldo enigszins af. De meeste veranderingen zijn te verwachten op bedrijven met gezinsarbeid en vast personeel, en op bedrijven met gezinsarbeid en zowel vast als tijdelijk personeel. Op bedrijven met gezinsarbeid en tijdelijk personeel verandert er per saldo betrekkelijk weinig.

Tabel 7.17 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 een gelijke of veranderende arbeidsbehoefte verwacht naar type arbeidsbezetting

Type arbeidsbezetting	Gelijke arbeidsbehoefte	Toename arbeidsbehoefte	Afname arbeidsbehoefte	Weet het niet	Totaal
Gezinsarbeid	83	4	8	5	100 (2950)
Gezinsarbeid + vast personeel	54	15	27	4	100 (310)
Gezinsarbeid + vast + tijd. personeel *)	68	22	8	2	100 (325)
Gezinsarbeid + tijdelijk personeel *)	71	10	10	9	100 (1165)
Totaal	78	7	9	6	100 (4750)

*) Los personeel en/of gelegenheidsarbeid.

7.4.2 Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte

Op 3.715 land- en tuinbouwbedrijven (78%) zal de arbeidsbehoefte de eerstkomende twee jaar naar verwachting niet veranderen (tabel 7.17). Op 2.330 bedrijven werken uitsluitend gezinsarbeidskrachten en op 1.385 bedrijven zowel gezinsarbeidskrachten als vast en/of tijdelijk personeel. Op het merendeel van al deze bedrijven blijft de arbeidsbezetting per saldo ongewijzigd. Op en deel van de bedrijven treden echter verschuivingen op in de arbeidsbehoefte. Dit is het geval als een gezinslid i.c. zoon de plaats inneemt van enkele losse arbeidskrachten of van een vaste arbeidskracht.

Van verschuivingen in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling is sprake als de zoon (opvolger) zich in sterkere mate gaat bezighouden met de uitvoering van het werk en de bedrijfsvoering. Een verschuiving kan ook optreden als men voor bepaalde werkzaamheden meer een beroep wil doen op de loonwerker of gebruik wil maken van een bedrijfsverzorger. Een andere verschuiving heeft te maken met het feit dat het bedrijfshoofd door gezondheidsproblemen minder moet gaan werken. In zo'n situatie gaat meestal de echtgenote (meer) meewerken. Daarvan is ook sprake 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 meewerken.

Economische ontwikkelingen (prijzen, afzet), de gronddruk (veehouderij) en het milieubeleid brengen voor een aantal agrariërs onzekerheid in de bedrijfsvoering met zich mee. Uit de enquête blijkt dat 270 bedrijfshoofden op kleinere en voor een deel op middelgrote bedrijven geen idee hebben over de ontwikkeling van de arbeidsbehoefte in de eerstkomende twee jaar. In het algemeen wordt op deze bedrijven in de arbeidsbehoefte voorzien vanuit het gezin en voor een deel door los personeel en/of gelegenheidsarbeid in de piekperiode aan te trekken. Ook op een aantal grote bedrijven in de tuinbouw (vooral champignonteelt), rundvee- en intensieve veehouderij verkeert men in onzekerheid omtrent de toekomstige arbeidsbehoefte. Op deze bedrijven werken zowel gezinsarbeidskrachten als vast en/of tijdelijk personeel.

7.4.3 Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte

Op 345 bedrijven (7%) verwacht men een toename van de arbeidsbehoefte. Deze toename verschilt enigszins naar bedrijfstype (tabel 7.18).

Slechts weinig bedrijfshoofden overwegen over te schakelen op andere teelten of geheel nieuwe produkten te gaan telen. In de intensieve veehouderij denken sommigen aan het alsnog houden van mestvarkens of fokzeugen naast de bestaande veestapel. Sommigen denken aan intensiveering (tabel 7.18).

Ruim de helft van de bedrijfshoofden geeft 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 of het bestaande areaal uit te breiden. Anderen verwachten meer werk door het toepassen van minder bestrijdingsmiddelen, het meer handmatig uitvoeren van onkruidbestrijding of door zelf (meer) te gaan spuiten in plaats van dit werk uit besteden.

Tabel 7.18 Percentage bedrijfshoofden) naar reden van de toename van de totale hoeveelheid werk in 1993/1994*

Bedrijfstype	Nieuwe of andere produkten	Intensivering	Vergroting bedrijf	Anders	Totaal
Gemengde bedrijven	-	50	50	-	100
Tuinbouw	8	19	54	19	100
Boomkwekerij/fruit	18	9	64	9	100
Rundveehouderij	10	10	63	17	100
Intens. veeh.	-	-	73	27	100
Totaal	13	15	56	16	100

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan één mogelijkheid.

Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening

Hoe groot is in de periode 1993/1994 de totale vraag naar personeel in de land- en tuinbouw? Op 85 kleine en voor een deel middelgrote bedrijven denkt men deze behoefte in gezinsverband te kunnen opvangen (tabel 7.19). Op 130 bedrijven wil men extra vast personeel aantrekken, op 255 bedrijven losse arbeids-

*Tabel 7.19 Aantal bedrijven *) naar wijze waarop men in 1993/1994 in de grotere arbeidsbehoefte wil voorzien*

Bedrijfstype	Meer vast personeel	Meer los personeel	Meer gelegenheidsw.	Meer gezinsarbeid	Totaal
Gemengde bedrijven	20	15	-	10	100 (20)
Tuinbouw	80	80	40	20	100 (130)
Boomkwekerij/fruit	30	25	15	10	100 (35)
Rundveehouderij	-	50	-	25	100 (50)
Intens.veehouderij	-	85	30	20	100 (110)
Totaal	130	255	85	85	100 (345)

*) Op sommige bedrijven denkt men aan meer dan een mogelijkheid.

krachten en op 85 bedrijven gelegenheidswerkers. Op het merendeel van deze bedrijven werken tot nu toe zowel gezinsarbeidskrachten als personeel.

Op 50 bedrijven overweegt men meer dan voorheen de loonwerker (machinaal, handmatig) in te schakelen, een bedrijfsverzorger te nemen of soms samen te werken met buren of collega's.

Op welke wijze denkt men in de grotere arbeidsbehoefte te voorzien? Op 85 bedrijven probeert men de behoefte in gezinsverband op te lossen. Meestal wil men echter extra personeel aantrekken: 235 vaste arbeidskrachten, 350 losse arbeidskrachten en 235 gelegenheidswerkers. Een en ander verschilt naar bedrijfstype (tabel 7.20).

Tabel 7.20 Extra gevraagd aantal niet-gezinsarbeidskrachten in de periode 1993/1994 op bedrijven met een toenemende vraag naar personeel

Bedrijfstype	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidswerkers
Gemengde bedrijven	25	15	-
Tuinbouw	170	110	120
Boomkwekerij/fruit	40	50	35
Rundveehouderij	-	60	-
Intensieve veehouderij	-	115	80
Totaal	235	350	235

Gezinsarbeid

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. Van betekenis zijn verder plannen tot bedrijfsvergroting of meerwerk dat ontstaat onder invloed van milieumaatregelen in de vorm van meer handmatig werken. Deze toename van gezinsarbeid betekent dikwijls een gedwongen oplossing, omdat men het aantrekken van tijdelijk personeel financieel niet haalbaar vindt.

Vast personeel

Op 130 overwegend grote tuinbouwbedrijven wil men in 1993/1994 in de toename van de arbeidsbehoefte voorzien door vast (full- of part-time) personeel aan te trekken. Meestal gaat

het op deze bedrijven om één persoon per bedrijf. In totaal is er behoefte aan 235 vaste arbeidskrachten meer (tabel 7.21).

Voor een deel gaat het om bedrijven (50) die ook al in 1992 behoefte hadden aan meer/alsnog vaste arbeidskrachten, maar er niet in zijn geslaagd deze te werven. Men heeft toen volstaan met het inschakelen van los personeel, gelegenheidswerkers, de loonwerker of gedurende enige tijd een bedrijfsverzorger.

Men denkt deze 235 vaste arbeidskrachten te kunnen werven uit de naaste omgeving, zoals familie, vrienden of reeds (eerder) op het bedrijf werkzame personen (42%). Sommigen denken via scholen voor lager of middelbaar agrarisch en technisch onderwijs vast personeel te kunnen aantrekken (2%). Anderen hebben hun hoop gevestigd op het plaatsen van een of meer advertenties in plaatselijke bladen (42%). Een aantal bedrijfshoofden wil het arbeidsbureau inschakelen (14%).

Op 50 van de 235 bedrijven waar men behoefte heeft aan (meer) vast personeel verwacht men - vooral in de tuinbouw - wervingsproblemen.

Als gewenst opleidingsniveau voor het nieuw aan te trekken personeel noemt men meestal lager (41%) en soms middelbaar agrarisch onderwijs (17%). Sommigen denken aan een technische opleiding (9%) of aan cursusonderwijs (4%). Anderen (21%) denken dat voor het vast personeel geen specifieke opleiding nodig is en leggen meer de nadruk op een goede werkhouding en het goed in een team passen.

Tabel 7.21 Aantal bedrijven waarop voor 1993/1994 toename van vast personeel wordt verwacht, aantal bedrijven met vast personeel in 1992 en aantal extra benodigde vaste arbeidskrachten in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met verwachte toename in 1993/1994	Aantal bedrijven met vast personeel in 1992	Aantal extra benodigde vaste arbeidskrachten in 1993/1994
Gemengde bedrijven	20	20	25
Tuinbouw	80	260	170
Boomkwekerij/fruit	30	65	40
Rundveehouderij	-	150	-
Intens. veehouderij	-	140	-
Totaal	130	635	235

Los personeel

Voor 1993/1994 is op 255 grote en deels middelgrote bedrijven behoefte aan 350 losse arbeidskrachten meer (tabel 7.22). Voor een belangrijk deel betreft het grotere tuinbouwbedrijven.

Voor een deel gaat het om bedrijven die ook in 1992 los personeel wilden inschakelen maar daarin niet zijn geslaagd. In deze behoefte heeft men toen vooral op kleinere bedrijven in gezinsverband voorzien, waarbij het bedrijfshoofd en/of de echtgenote meer of langer zijn gaan meewerken. Soms heeft men een beroep gedaan op uitwonende kinderen of familieleden. Op grotere bedrijven heeft men geprobeerd het werk rond te zetten met het aanwezige personeel (overwerk) of door inschakeling de loonwerker of een bedrijfsverzorger.

Tabel 7.22 Aantal bedrijven waarop voor 1993/1994 toename van los personeel wordt verwacht, aantal bedrijven met los personeel in 1992 en aantal extra benodigde losse arbeidskrachten in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met verwachte toename in 1993/1994	Aantal bedrijven met los personeel in 1992	Aantal extra benodigde losse arbeidskrachten in 1993/1994
Gemengde bedrijven	15	60	15
Tuinbouw	80	190	110
Boomkwekerij/fruit	25	40	50
Rundveehouderij	50	490	60
Intens. veeh.	85	110	115
Totaal	255	890	350

Evenals bij het aanwezige los personeel denkt men de 350 extra arbeidskrachten vooral te kunnen werven via de informele kanalen, zoals familie, vrienden of kennissen (19%), arbeidskrachten van vorig jaar (8%) of scholen van lager of middelbaar agrarisch onderwijs (46% onder andere stagiaires). Anderen denken los personeel te kunnen inzetten door een of meer advertenties te plaatsen in een plaatselijke krant of streekblad (22%) of willen het arbeidsbureau inschakelen (5%). Meestal noemt men niet meer dan een wervingskanaal.

Op 110 van de 255 bedrijven waar behoefte bestaat aan (meer) los personeel verwacht men vooral in de tuinbouw problemen bij het werven.

Als gewenst opleidingsniveau voor het nieuw aan te trekken los personeel noemt 41 procent lager agrarisch onderwijs en 31%

middelbaar agrarisch onderwijs (2%). Sommige bedrijfshoofden noemen technisch onderwijs (2%) als meest gewenst opleidingsniveau. Een vijfde vindt dat voor het losse personeel geen bepaalde opleiding nodig en benadrukt meer het goed in het bestaande team passen.

Gelegenheidsarbeid

In 1993/1994 is er op 85 grotere en voor een deel ook op kleinere bedrijven behoefte aan 235 gelegenheidswerkers meer (tabel 7.23). Voor een deel gaat het om dezelfde bedrijven waar men ook in het afgelopen gelegenheidswerkers wilde inschakelen, maar daarin niet is geslaagd. Men heeft toen vooral op kleinere bedrijven in gezinsverband in de arbeidsbehoefte voorzien. Ook heeft men wel een beroep gedaan op uitwonende kinderen of familieleden.

Sommigen denken aan gelegenheidswerkers te komen via familieleden, vrienden of kennissen (28%). Een groter deel denkt bij de werving aan het plaatsen van een of meer advertenties in een plaatselijk of streekblad (47%), anderen aan werving van gelegenheidswerkers via arbeidskrachten van vorig jaar (23%).

Op 50 van de 85 bedrijven verwacht men problemen bij de werving.

Tabel 7.23 Aantal bedrijven waarop voor 1992/1993 toename van gelegenheidsarbeid wordt verwacht, aantal bedrijven met gelegenheidswerkers in 1992 en aantal extra benodigde gelegenheidswerkers in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met verwachte toename in 1993/1994	Aantal bedrijven met gelegenheidswerkers in 1992	Aantal extra benodigde gelegenheidswerkers in 1993/1994
Gemengde bedrijven	-	70	-
Tuinbouw	40	160	120
Boomkwekerij/fruit	15	80	35
Rundveehouderij	-	340	-
Intens. veehouderij	30	170	80
Totaal	85	820	235

Inschakelen loonwerker en bedrijfsverzorgingsdienst

Op 40 bedrijven met een verwachte grotere arbeidsbehoefte denkt men aan andere oplossingen. Doorgaans werken op deze bedrijven al losse arbeidskrachten en/of gelegenheidswerkers,

waarbij men niet aan een verdere uitbreiding van het personeelsbestand denkt. Op deze bedrijven denkt men aan meer loonwerk, inschakeling van een bedrijfsverzorger of aan uitbesteding van werk.

7.4.4 Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte

Op 420 bedrijven denkt men dat de arbeidsbehoefte in 1993/1994 ten opzichte van 1992 afneemt. Voor een deel heeft dit te maken met verkleining (31%) of opheffing van het bedrijf (14%). Dit speelt doorgaans bij oudere bedrijfshoofden zonder opvolger op kleine en soms middelgrote bedrijven. Sommigen (16%) denken aan extensivering van het teelt- of produktieplan vanwege milieu- of produktiebeperkende maatregelen (veehouderij). Anderen (14%) zijn van mening dat de totale arbeidsbehoefte vermindert door een grotere mechanisatie. Ook wordt gedacht aan gemakkelijker teelten (opengrondstuinbouw), minder vee (koeien, schapen) of geen vee meer (koeien, mestvee, varkens). Voor een aantal agrariërs zijn vooral de lage prijzen een reden om de behoefte aan niet gezinsarbeid (tijdelijk?) te verlagen (tabel 7.24).

De vermindering van de arbeidsbehoefte op 420 bedrijven heeft betrekking op gezinsarbeidskrachten, los personeel en gelegenheidswerkers. Ten aanzien van vast personeel is geen afname genoemd.

*Tabel 7.24 Percentage bedrijfshoofden *) naar door hen genoemde reden voor afname van de totale hoeveelheid werk in 1993/1994*

Bedrijfstype	Verkleining of opheffing bedrijf	Extensivering	Mechanisatie	Anders	Totaal
Gemengde bedrijven	86	-	-	14	100 (35)
Tuinbouw	25	38	12	25	100 (80)
Boomkwekerij/fruit	37	25	13	25	100 (25)
Rundveehouderij	50	25	-	25	100 (195)
Intens. veehouderij	33	67	-	-	100 (85)
Totaal	45	16	14	25	100 (420)

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan een mogelijkheid.

Gezinsarbeid

De verwachte afname van de arbeidsbehoefte bij de gezinsarbeid heeft meestal (76%) betrekking op de vergevorderde leeftijd

van het bedrijfshoofd èn 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".

Uit de enquête blijkt verder dat 50 bedrijfshoofden met een bedrijf van 20 nge of groter, die zeggen in de eerstkomende jaren 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 loonwerker, en soms aan werk in de industrie of bouwnijverheid. De voorkeur gaat bijna altijd uit naar vast werk in loondienst, hetzij in een volledige baan, hetzij in een deeltijdbaan. Opgemerkt wordt dat een deeltijdbaan van het bedrijfshoofd van bijvoorbeeld 20 à 25 uur per week in het algemeen wel is te combineren met het werk in het eigen agrarisch bedrijf. Dat zal temeer het geval zijn als het gaat om ander werk dicht bij huis. Van grotere betekenis in zo'n situatie is de bereidheid van de echtgenote en/of de kinderen om (meer) mee te werken.

Bijna al deze 50 bedrijfshoofden hebben een agrarische opleiding gevolgd. Men is van mening dat de destijds gevolgde opleiding volledig of voldoende aansluit op het werk dat het bedrijfshoofd eventueel wil doen.

Vast personeel, los personeel en gelegenheidswerkers

Voor een aantal agrariërs leiden veranderende omstandigheden er toe de arbeidsbezetting met niet-gezinsarbeidskrachten vooralsnog te verminderen. De verwachte afname heeft zowel betrekking op vast als tijde-lijk personeel.
De verwachte afname van vast personeel op 25 bedrijven betreft in totaal 65 personen (tabel 7.25). In principe zou dit vast personeel beschikbaar kunnen komen voor andere agrarische bedrijven, tenzij men er de voorkeur aan geeft elders te gaan werken. De afname heeft grotendeels betrekking op de tuinbouw en nauwelijks op de andere bedrijfstypen. In enkele gevallen is de reden van deze afname dat er een zoon (opvolger) gaat meewerken. Ook komt het voor dat men vanwege de vergevorderde leeftijd het bedrijf afbouwt en er geen behoefte meer is aan vast personeel.

De verwachte afname van los personeel op 30 bedrijven met in totaal 60 personen heeft vrijwel uitsluitend betrekking op de

tuinbouw (25 bedrijven en 35 personen). De afname bij gelegenheidsarbeid betreft vrijwel alleen dit bedrijfstype (40 bedrijven en 125 personen). Als redenen van de afname van beide categorieën arbeidskrachten zijn genoemd mechanisatie, extensivering en verkleining of opheffing van het bedrijf.

7.4.5 Totaalbeeld personeelsbehoefte

Uit de uitgesproken toekomstverwachtingen voor de periode 1993/1994 is een toenemende vraag naar personeel in Noordoost-Brabant af te leiden. Daar staat een afname van personeel op een aantal bedrijven tegenover. Een deel daarvan zal naar verwachting weer als aanbieder op de arbeidsmarkt komen. Hiermee kan wellicht een deel van de vraag naar personeel in de komende twee jaar worden opgevuld (tabel 7.25). Misschien is dat eveneens het geval met bedrijfshoofden die plannen hebben voor betaald werk buiten het eigen agrarisch bedrijf. Maar ook dan blijft de vraag naar vast en los personeel op de land- en tuinbouwbedrijven groter dan het beschikbaar komende aanbod. Dit speelt het meest in de tuinbouw. Een en ander betekent dat de knelpunten bij de personeelsvoorziening die in 1992 zijn gesignaleerd in de eerstkomende jaren zullen toenemen. Dit geldt niet alleen voor vast personeel, maar ook voor los personeel en gelegenheidsarbeid.

Tabel 7.25 Extra en minder gevraagd aantal niet-gezinsarbeidskrachten in de periode 1993/1994

Bedrijfstype	Vast personeel		Los personeel		Gelegenheidswerkers	
	extra	minder	extra	minder	extra	minder
Gemengde bedr.	25	10	15	10	-	10
Tuinbouw	170	40	110	50	120	110
Boomkwekerij/fruit	40	-	50	-	35	-
Rundveehouderij	-	10	60	-	-	5
Intens. veeh.	-	5	115	-	80	-
Totaal	235	65	350	60	235	125

7.5 Samenvatting

Kenmerken van agrarische bedrijven

De twee meest voorkomende bedrijfstypen in het RBA-gebied Noordoost-Brabant zijn de rundveehouderij en intensieve veehouderij in de Meijerij en het Noordelijk Peelgebied. Belangrijk is zeker wat de werkgelegenheid betreft de opengrondstuinbouw, de

glastuinbouw en de boomkwekerij/fruitteelt. Verder is er een aantal verspreid in het RBA-gebied voorkomende gemengde bedrijven.
Ruim een vijfde van de 4.750 land- en tuinbouwbedrijven 1) heeft een omvang van 20 tot 40 nge en twee vijfde van 40 tot 70 nge. Ruim een derde is groter dan 70 nge.

Arbeidsbehoefte

Op bijna zes van de tien bedrijven heeft men aangegeven dat er specifiek drukke maanden zijn. Per bedrijfstype zijn er aanzienlijke verschillen. In de rundveehouderij zijn mei en juni piekmaanden. In de tuinbouw valt de topdrukte in mei en juni en op de gemengde bedrijven in juni en juli. In de boomkwekerij/fruitteelt komen twee arbeidspieken voor, namelijk in het voorjaar en het najaar. In de intensieve veehouderij is op de meeste bedrijven geen sprake van piekmaanden.

Arbeidsvoorziening

In de jaarrond arbeidsbehoefte wordt in sterke mate voorzien vanuit het gezin door full-time werkende bedrijfshoofden en voor een niet onbelangrijk deel door echtgenotes en kinderen. Verder werkt op een aantal grote bedrijven vast personeel.
Schommelingen in de arbeidsbehoefte worden meestal en in eerste instantie in gezinsverband (echtgenote, kinderen) opgevangen. Op ruim een derde van de bedrijven schakelt men tevens los personeel en/of gelegenheidswerkers in. Voor een deel van de seizoenmatige drukte maakt men gebruik van machinaal en handmatig loonwerk. Ook doet men wel een beroep op de bedrijfsverzorgingsdienst.

Arbeidsbezetting in 1992

Op 62 procent van de 4.750 bedrijven werkten uitsluitend gezinsarbeidskrachten. Op 6 procent was behalve van gezinsarbeid sprake van vast personeel, op 7 procent van vast èn tijdelijk personeel en op 25 procent van tijdelijk personeel.

Arbeidsvolume en arbeidsfilm in 1992

Het arbeidsvolume van vast personeel bedroeg in 1992 387.000 dagen. Voor los personeel ging het om in totaal 52.850

---

1) Groter dan 20 nge is circa 70 sbe. Er zijn 2.230 bedrijven kleiner dan 20 nge. Deze bedrijven zijn - in overleg met de Begeleidingscommissie - niet nader onderzocht. Volgens de landbouwtelling zijn het bedrijven met vrijwel alleen gezinsarbeid. Het gaat voor een belangrijk deel om deeltijdagrariërs en ook wel om rustende agrariërs.

dagen met een top in mei en juni. In de wintermaanden was dit volume het laagst. Het arbeidsvolume van gelegenheidswerkers betrof 53.200 dagen met een top van juli en augustus. Het op de agrarische bedrijven ingezette arbeidsvolume van machinaal loonwerk bedroeg 29.460 dagen en was van maart t/m oktober gelijkmatig verdeeld. Handmatig loonwerk (totaal 10.370 dagen) met een tamelijk gelijkmatige verdeling per maand.

Het arbeidsvolume van ingezet personeel verschilt per bedrijfstype. Vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid (mei t/m augustus) komt het meest voor in de tuinbouw. In de boomkwekerij/fruitteelt is het arbeidsvolume van gelegenheidsarbeid van mei t/m oktober groter dan van het los personeel.

Kenmerken van ingeschakeld personeel

Van de 2.040 vaste personeelsleden is bijna twee derde jonger dan dertig jaar. Er zijn weinig personen ouder dan vijftig jaar. De helft van het totaal aantal is man. Ruim een derde heeft een agrarische opleiding. De meeste agrariërs zijn echter van mening dat opleiding en werkzaamheden van het vast personeel voldoende op elkaar aansluiten. De helft van de vaste arbeidskrachten werkt in de tuinbouw.

Van de 1.780 losse arbeidskrachten (mogelijke dubbeltellingen) is drie vierde jonger dan dertig jaar. Vijf procent is ouder dan vijftig jaar. Ruim twee derde van allen zijn mannen. Men is van mening dat het gevolgde onderwijs - vrij vaak niet-agrarisch - van het los personeel voldoende is voor het werk dat meestal handmatig is.

Van de 5.740 gelegenheidswerkers (mogelijke dubbeltellingen) bestaat het merendeel uit scholieren en studenten.

Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers

Het aantal buitenlanders op agrarische bedrijven is klein. Het betreft 20 losse arbeidskrachten en 40 gelegenheidswerkers.

Allochtoon personeel heeft betrekking op 75 vaste personeelsleden, 60 losse arbeidskrachten en 60 gelegenheidswerkers. Een derde werkt op bedrijven met minder dan 10 personeelsleden en ruim de helft op bedrijven met 10 tot 35 personeelsleden. Ruim een tiende komt voor op - een betrekkelijk gering aantal - bedrijven boven 35 personeelsleden.

Ook het aantal WAGW-ers is klein (65 personen).

Werven van personeel, knelpunten

Het werven van vast personeel bij vervanging en uitbreiding is in 1992 dikwijls langs informele weg verlopen. Bij het los personeel is op een deel van de bedrijven sprake van een vaste kern van dezelfde personen. Voor zover men heeft geworven, is dit bijna altijd informeel gebeurd. Veel gelegenheidswerkers

hebben zich op de bedrijven zelf aangeboden zodat werving veelal niet nodig was.

In 1992 hebben 60 agrariërs problemen ondervonden bij het aantrekken van vast personeel, 140 agrariërs bij los personeel en 110 agrariërs bij gelegenheidswerkers.

Tendens arbeidsbehoefte in 1993/1994

De arbeidsbehoefte op de 4.750 agrarische bedrijven is in 1993/1994 ten opzichte van 1992 als volgt te typeren:

- gelijkblijvende arbeidsbehoefte op 3.715 bedrijven (78%);
- toenemende arbeidsbehoefte op 345 bedrijven (7%);
- afnemende arbeidsbehoefte op 420 bedrijven (9%);
- geen idee over toekomstige ontwikkelingen op 270 bedrijven (6%).

Gelijkblijvende arbeidsbehoefte

Op de meeste bedrijven blijft de arbeidsbezetting in 1993/1994 ongewijzigd. Soms treedt een verschuiving op in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling, bijvoorbeeld bedrijfshoofd minder en opvolger meer. Ook komt het voor dat de opvolger de plaats inneemt van vast of los personeel.

Toename arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte zal volgens de betrokken agrariërs toenemen vanwege areaalsuitbreiding en bedrijfsvergroting. In mindere mate is genoemd intensivering en het telen van andere of nieuwe produkten.

Op 95 bedrijven probeert men de grotere arbeidsbehoefte uitsluitend in gezinsverband op te vangen. Op 260 bedrijven wil men daarin voorzien door het aantrekken van personeel: vast personeel op 130 bedrijven en 235 personen, los personeel op 255 bedrijven en 350 personen en gelegenheidswerkers op 85 bedrijven, 235 personen). Een en ander verschilt per bedrijfstype.

Nogal wat agrariërs verwachten wervingsproblemen bij vast personeel (50), los personeel (110) en gelegenheidswerkers (50). Een en ander speelt vooral in de tuinbouw.

Afname arbeidsbehoefte

Als redenen van de afnemende arbeidsbehoefte noemt men bedrijfsverkleining, opheffing van het bedrijf, extensivering en grotere mechanisatie. De verwachte afname heeft betrekking op 65 vaste personeelsleden, 60 losse arbeidskrachten en 125 gelegenheidswerkers. Vijftig bedrijfshoofden zeggen op zoek te gaan naar aanvullende inkomsten uit ander werk naast het eigen agrarisch bedrijf.

Totaalbeeld arbeidsbehoefte 1993/1994

De vraag naar personeel op bedrijven van 20 nge of meer is beduidend groter dan het beschikbaar komende aanbod van bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte. Samen met de in 1992 gesignaleerde knelpunten betekent het dat meer agrariërs te maken krijgen met problemen bij de personeelsvoorziening.

8. RBA-GEBIED ZUIDOOST-BRABANT

8.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt een beeld geschetst van de werkgelegenheidssituatie in 1992 op de land- en tuinbouwbedrijven. Uitgangspunt is de werkgelegenheid op het eigen agrarisch bedrijf (inclusief de verkoop van eigen produkten aan huis). Alle andere activiteiten zijn buiten beschouwing gelaten, zoals handel in produkten (afkomstig buiten het eigen bedrijf, bijvoorbeeld bloemenwinkel), dienstverlening (loonwerk, transport, tuinaanleg) e.d.. De gegevens zijn gebaseerd op de enquête en omgerekend voor het RBA-gebied Zuidoost-Brabant.

Eerst wordt ingegaan op de arbeidsbehoefte in de piekmaanden. Daarna komen de arbeidsvoorziening en knelpunten ter sprake in de vorm van gezinsarbeid, vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid (8.3). Tevens is nagegaan in hoeverre er buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers in de land- en tuinbouw werken. Een andere mogelijkheid om mede in de arbeidsbehoefte te voorzien, is het inschakelen van de loonwerker of bedrijfsverzorgingsdienst. Als achtergrondinformatie dienen de onderwerpen bedrijfstype, bedrijfsomvang, ondernemingsvorm en arbeidsbezetting (8.2). Vervolgens worden de voor de periode 1993/1994 volgens de bedrijfshoofden te verwachten veranderingen besproken in de arbeidsbehoefte, de arbeidsvoorziening en de knelpunten (8.4). Dit betreft zowel de jaarrond als de seizoen- en piekmatige arbeidsbehoefte.

8.2 Bedrijfstype en arbeidsbezetting

Bedrijfstype en bedrijfsomvang

De agrarische sector in het RBA-gebied Zuidoost-Brabant telt 5.470 bedrijven. Daarvan is bijna drie vierde 20 nge (circa 70 sbe) of groter 1). Het meest voorkomende bedrijfstype is de rundveehouderij (melkvee, jongvee, mestvee) 1). Een ander deel van de agrariërs heeft zich gespecialiseerd in de intensieve veehouderij (mestvarkens, fokzeugen, pluimvee e.d.). Daarnaast is sprake van een aantal gemengde bedrijven.

Belangrijk is - zeker wat de werkgelegenheid betreft - het vrij aanzienlijke aantal en vaak grote opengronds- en glastuinbouwbedrijven. Ook de boomkwekerij/fruitteelt is in dit opzicht eveneens van belang.

---

1) Bijlage 1. Begrippen.

Een vijfde van de bedrijven heeft een omvang van 20 tot 40 en ruim een derde van 40 tot 70 nge. Eveneens ruim een derde is groter dan 70 nge. Een en ander verschilt per bedrijfstype (tabel 8.1).

Tabel 8.1 Percentage bedrijven naar bedrijfstype en bedrijfsomvang

Bedrijfstype	20-40 nge	40-70 nge	70-100 nge	100 nge en meer	Totaal
Gemengde bedrijven	38	30	16	16	100 (250)
Tuinbouw	22	32	14	32	100 (350)
Boomkwekerij	38	28	16	18	100 (100)
Rundveehouderij	16	40	26	18	100 (1850)
Intensieve veehouderij	16	46	22	16	100 (1350)
Totaal	19	40	23	18	100 (3900)

Bron: CBS-landbouwtelling, LEI-DLO-bewerking

Ondernemingsvorm

Vrijwel alle bedrijven zijn persoonlijke ondernemingen (93%). 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 persoonlijke ondernemingen van 20 nge en meer heeft een vierde een eenhoofdige en drie vierde een meerhoofdige leiding (meestal vader en zoon). Het aantal niet-persoonlijke ondernemingen (BV's, NV's, coöperaties, bedrijven van provincie, gemeente of waterschap) bedraagt 130, waarvan ruim de helft in de intensieve veehouderij.

Van alle bedrijfshoofden kan 89 procent worden gerekend tot de full-time agrariërs. De anderen (440) zijn deeltijdagrariër 1). Van hen is het merendeel (275) overwegend agrariër met enige niet-agrarische activiteiten en een klein deel (165) overwegend niet-agrariër met enige agrarische activiteiten.

Arbeidsbezetting

Op twee derde van de bedrijven worden de werkzaamheden uitsluitend door gezinsarbeidskrachten uitgevoerd: in de rundvee- en intensieve veehouderij naar verhouding meer dan in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt (tabel 8.2). Verder blijkt dat

1) Bijlage 1. Begrippen.

op zeven procent van de bedrijven behalve gezinsarbeidskrachten ook vast personeel werkt. Op ruim een vierde van de bedrijven schakelde men in 1992 in de drukke maanden tevens of uitsluitend los personeel en/of gelegenheidswerkers in: in de tuinbouw op relatief meer bedrijven dan bij de andere bedrijfstypen.

*Tabel 8.2 Percentage bedrijven *) naar arbeidsbezetting*

Bedrijfstype	Gezins-arbeid	Gezins-arbeid + vast perso-neel	Gezins-arbeid + vast + tijd. perso-neel **)	Gezins-arbeid + tijd. perso-neel **)	Totaal + tijd. perso-neel **)
Gemengde bedrijven	56	4	2	38	100 (250)
Tuinbouw	4	4	46	46	100 (350)
Boomkwekerij/fruit	24	14	36	26	100 (100)
Rundveehouderij	78	2	2	18	100 (1850)
Intens. veeh.	74	11	2	13	100 (1350)
Totaal	66	7	6	21	100 (3900)

*) 20 nge en meer; **) Los personeel en/of gelegenheidsarbeid.
Bron: Enquête.

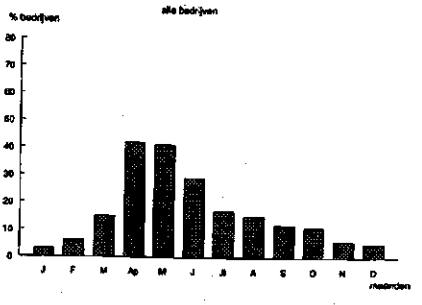
8.3 Huidige arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten

8.3.1 Aard van de arbeidsbehoefte

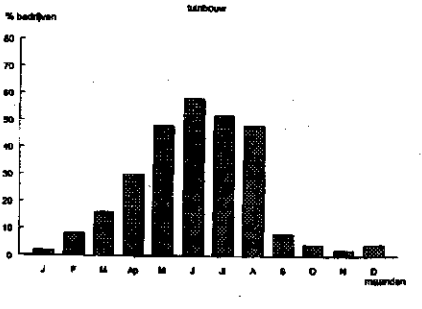
De arbeidsbehoefte kan worden onderscheiden in een jaarrond arbeidsbehoefte, een tijdelijke meer seizoenmatige arbeidsbehoefte en een arbeidsbehoefte tijdens piekperioden. Of en in welke mate er gedurende het jaar pieken in de arbeidsbehoefte voorkomen, hangt af van het bedrijfstype (figuur 8.1).

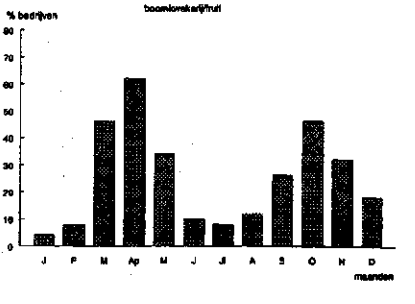
Op veel land- en tuinbouwbedrijven (80%) schommelt de arbeidsbehoefte over het jaar heen gezien nogal. Gedurende een of meer maanden is er sprake van pieken. Op een van de vijf bedrijven heeft men aangegeven dat er geen specifiek drukke maanden (pieken) zijn. Op deze bedrijven is sprake van een tamelijk gelijkmatige arbeidsbehoefte vanwege vaak dagelijks terugkerende werkzaamheden, zoals melken en dierverzorging in de veehouderij, gewasverzorging (afhankelijk van de teelten) in de tuinbouw e.d.. Bij de meeste bedrijfstypen is er in de winter minder werk dan in de zomer.

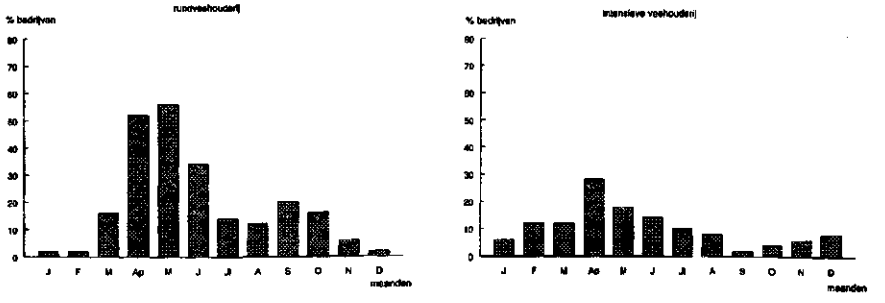
Op de gemengde bedrijven zorgt het voorjaar voor veel drukte. In de tuinbouw valt de topdrukte in de maanden mei t/m augustus. In de boomkwekerij/fruitteelt komen twee arbeidspieken


alle bedrijven
% bedrijven
J F M Ap M J J A S O N D
maanden


gemengde bedrijven
% bedrijven
J F M Ap M J J A S O N D
maanden


tuinbouw
% bedrijven
J F M Ap M J J A S O N D
maanden


boomteelt/fruit
% bedrijven
J F M Ap M J J A S O N D
maanden



Figuur 8.1 Percentage land en tuinbouwbedrijven naar piekmaanden in de arbeidsbehoefte

voor, namelijk in het voorjaar (maart t/m mei) en het najaar (september t/m november). In de melkveehouderij brengt het veldwerk (maïs zaaien) en de ruwvoeroogst van mei t/m juni nogal wat drukte met zich mee. In de intensieve veehouderij is de drukte door het dagelijks terugkerende werk tamelijk gelijkmatig verdeeld.

Op welke manier in de arbeidsbehoefte wordt voorzien, komt in de volgende paragrafen aan de orde.

8.3.2 Arbeidsvoorziening en knelpunten

8.3.2.1 Gezinsarbeid

De belangrijkste bron van werkgelegenheid op de land- en tuinbouwbedrijven zijn de gezinsarbeidskrachten. Meestal werken de bedrijfshoofden en ten dele ook de gezinsleden het gehele jaar door op het bedrijf. Een ander deel van de arbeidsbehoefte heeft meer een tijdelijk karakter, waarbij de gezinsleden eveneens een aanzienlijke bijdrage leveren. Er wordt dan vaak voor korte tijd een beroep gedaan op andere gezins- en familieleden om pieken in het werk op te vangen.

In de enquête is nagegaan wie er en in welke mate vanuit het gezin op de land- en tuinbouwbedrijven heeft meegewerkt. In

Tabel 8.3 Aantal meewerkende gezins- en familieleden naar bedrijfstype

Bedrijfstype	Bedrijfshoofden	Echtgenotes	Kinderen	Inwonende familieleden	Totaal
Gemengde bedrijven	265	185	60	10	520
Tuinbouw	400	300	65	15	780
Boomkwekerij/fruit	110	70	45	10	235
Rundveehouderij	2035	1220	990	90	4335
Intens. veeh.	1460	810	510	30	2810
Totaal	4270	2585	1670	155	8680

1992 waren in totaal 8.680 gezinsarbeidskrachten werkzaam op 3.900 bedrijven. Dit totaal aantal bestaat uit 4.270 bedrijfshoofden, 2.585 echtgenotes, 1.670 kinderen (voornamelijk zoons) en 155 inwonende familieleden (tabel 8.3).

Bij de gezinsarbeidskrachten gaat het meestal om één (op 76% van de bedrijven) dikwijls full-time werkend bedrijfshoofd. Soms is sprake van meerdere bedrijfshoofden: in de tuinbouw en boomkwekerij naar verhouding het meest.

Op twee derde van alle bedrijven werkt ook de echtgenote in het algemeen part-time mee: vooral tijdens de drukke periode (oogst) en bij werkzaamheden als dierverzorging, gewasverzorging en administratie. In de tuinbouw is dit op relatief wat meer bedrijven het geval dan bij de andere bedrijfstypen.

Op een derde van alle bedrijven zijn een of meer zoons werkzaam: 66 procent full-time en 34 procent part-time. Voor zover er dochters meewerken (op 3% van de bedrijven)) is dit veelal part-time in de drukke periode. Dit geldt ook voor meewerkende inwonende familieleden (4%).

8.3.2.2 Vast personeel

Aantal

Wanneer er door het jaar heen een redelijk constante arbeidsbehoefte is, kan daarin worden voorzien door vast personeel. Op 13 procent van alle land- en tuinbouwbedrijven (20 nge of groter) had men in 1992 1.350 personen in vaste dienst 1).

1) Op sommige bedrijven is sprake van een combinatie van agrarische en semi- of niet-agrarische activiteiten, zoals loonwerk, tuincentrum, bloemenwinkel, handel in agrarische produkten e.d.. Het vast personeel werkzaam in deze branches is hier buiten beschouwing gebleven.

Een groot deel daarvan zijn mannen (63%): in de tuinbouw naar verhouding het minst. Van al het vast personeel is bijna twee derde (60%) full-time werkzaam: in de tuinbouw in iets mindere mate (43%) dan bij de andere bedrijfstypen. Veel vast personeel komt voor in de tuinbouw (tabel 8.4).

Tabel 8.4 Aantal bedrijven met vast personeel, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal vaste arbeidskrachten in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met vast personeel	Percentage bedrijven met vast personeel	Aantal vaste arbeidskrachten
Gemengde bedrijven	15	6	30
Tuinbouw	175	50	685
Boomkwekerij/fruit	50	50	165
Rundveehouderij	80	4	150
Intens. veeh.	170	13	320
Totaal	490	13	1350

Het gemiddeld aantal personeelsleden per bedrijf is met ongeveer vier het hoogst in de tuinbouw. In personeelsomvang zit enige spreiding met name in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt. Op bijna een tiende van de bedrijven met vast personeel werken vijf of meer personeelsleden (tabel 8.5).

Wat is er in het vast personeelsbestand in 1992 ten opzichte van een jaar eerder veranderd? Op ruim twee derde van de bedrijven is er niets veranderd gebleven. Op 20 procent van de bedrijven met vast personeel heeft men het personeel meestal met één persoon per bedrijf uitgebreid of vervangen (andere baan,

Tabel 8.5 Procentuele verdeling van bedrijven met vast personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	10 e.m.	Totaal
Gemengde. bedr.	67	33	-	-	100 (15)
Tuinbouw	54	25	13	8	100 (175)
Boomkwekerij/fruit	64	32	4	-	100 (50)
Rundveehouderij	100	-	-	-	100 (80)
Intens. veeh.	67	33	-	-	100 (170)
Totaal	67	25	5	3	100 (490)

pensioen). Op 15 procent vond inkrimping met doorgaans één vaste arbeidskracht plaats.

De werving van nieuw vast personeel is vrij vaak langs informele weg verlopen, zoals familie of vrienden (55%), reeds werkenden of eerder werkzaam als bijvoorbeeld los personeel of stagiaire (14%). Soms is men aan vast personeel gekomen via contacten met scholen voor agrarisch onderwijs (6%). Anderen advertenties geplaatst in een plaatselijk of streekblad (16%). Een aantal bedrijfshoofden heeft het arbeidsbureau (7%) of een uitzendbureau (2%) ingeschakeld. De helft van de bedrijfshoofden heeft bij het werven van nieuw vast personeel problemen ondervonden, waarbij men meer keren heeft moeten werven (niet direct geschikt personeel te vinden, personeel voldeed bij nader inzien niet e.d.).

De meeste vaste arbeidskrachten (ruim 70 procent) verrichten alle voorkomende werkzaamheden. Gespecialiseerd werk komt in het algemeen voor op grote bedrijven met name in de tuinbouw en de veehouderij.

Leeftijd, opleiding en functieklasse

Veel vaste arbeidskrachten in Zuidoost Brabant zijn jonger dan 30 jaar (28% beneden 30 jaar en 40% tussen 23 en 30 jaar). Een en ander verschilt nauwelijks naar bedrijfstype. Niet meer dan twee procent is ouder dan vijftig.

Bijna de helft van het vast personeel heeft agrarisch onderwijs gevolgd. Het aandeel van hoger agrarisch onderwijs is gering (1%). Sommigen hebben een lagere technische opleiding of alleen lager onderwijs, eventueel aangevuld met een technische cursus als lassen, spuiten e.d.. De anderen - vooral vrouwelijk personeel in de tuinbouw - volgden in het huishoudonderwijs, algemeen lager beroeps- of algemeen vormend onderwijs (tabel 8.6).

Tabel 8.6 Procentuele verdeling van het vast personeel naar het hoogste opleidingsniveau

Bedrijfstype	Lager onderwijs	LAO	MAO *)	Lager techn. ond.	Overig	Totaal
Gemengde bedrijven	-	43	29	21	7	100
Tuinbouw	4	8	19	6	63	100
Boomkwekerij/fruit	2	20	36	15	27	100
Rundveehouderij	-	25	75	-	-	100
Intens. veehouderij	-	22	56	-	22	100
Totaal	3	13	33	6	45	100

*) Inclusief HAO.

Om mogelijke discrepanties in het opleidingsniveau te achterhalen, is geïnformeerd naar de gewenste opleiding. Volgens het merendeel van de geënquêteerden sluit de gevolgde opleiding van de vaste arbeidskrachten geheel (87%) aan bij de te verrichten werkzaamheden. Ruim tien procent is echter van mening dat dit niet of maar ten dele het geval is. Voor degenen die geen agrarische opleiding hebben, zou volgens de betreffende bedrijfshoofden (10%) lager of middelbaar agrarisch onderwijs wenselijk zijn. Enkele bedrijfshoofden (3%) geven de voorkeur aan hoger agrarisch onderwijs. Men zegt dit "tekort" veelal te hebben opgevangen door het laten opdoen van praktijkervaring en interne begeleiding.

Vast personeel kan afhankelijk van vakkennis, ervaring en aard van het werk worden ingedeeld in functieklassen, die lopen van 1 (beperkte vakkennis en vaardigheid) t/m 8 (leiding en controle). Gebleken is dat een deel van de bedrijfshoofden hiervan niet goed op de hoogte is. Waarschijnlijk laat men dit soort zaken over aan de boekhouder. Het betreft een derde van al het vaste personeel. Voor zover men dit wel heeft aangegeven, blijken de meesten in functieklasse 1 (3%) en 2 (44%) te zitten. Een kleiner deel zit in klasse 3 (14%), 4 (2%) en 5 t/m 8 (16%).

Gewenst vast personeel

Aan alle bedrijfshoofden is de vraag gesteld of men in 1992 meer of alsnog personeel in dienst wilde hebben. Op 45 bedrijven was er behoefte aan 75 personen meer: op 20 bedrijven aan 25 full-timers en op 40 bedrijven aan 50 part-timers. Op de meeste bedrijven werkt al vast personeel.

Bijna alle bedrijfshoofden hebben geprobeerd vast personeel te werven. Men kon dit vast personeel echter niet krijgen of er was - zoals men aangaf - in het geheel geen personeel beschikbaar (op 35 bedrijven). Soms is men er daarin maar ten dele geslaagd (10 bedrijven).

Men heeft dit tekort aan vast personeel meestal zoveel mogelijk in gezinsverband opgevangen doordat men soms zelf en/of de echtgenote en/of kinderen langer zijn gaan werken. Soms heeft men in de drukke tijd los personeel en/of gelegenheidswerkers ingeschakeld. Een enkele keer heeft men een beroep gedaan op een aanneemploeg (handmatig loonwerk).

Als gewenst scholingsniveau voor het vast personeel dat men in 1992 heeft willen inschakelen maar niet heeft kunnen krijgen, noemt de ruim de helft lager en een vierde middelbaar agrarisch onderwijs. Soms geeft men de voorkeur aan een technische opleiding, al dan niet in combinatie met agrarisch onderwijs.

8.3.2.3 Los personeel

Aantal

De arbeidsbehoefte in de land- en tuinbouw vertoont over het jaar heen een schommelend beeld, zowel wat betreft de seizoens- als de piekarbeid. Er is geen sprake van een algemeen patroon. De situatie verschilt per bedrijfstype. In deze seizoens- en piekmatige arbeidsbehoefte leveren de gezinsarbeidskrachten een aanzienlijke bijdrage in de vorm van part-time werk. Daarnaast wordt op een deel van de bedrijven in deze behoefte voorzien door het inschakelen van los personeel en/of gelegenheidswerkers.

Ruim een op de vier land- en tuinbouwbedrijven heeft in 1992 tijdelijk personeel ingezet. Op zeven procent komt alleen los personeel voor, op 15 procent alleen gelegenheidsarbeid en op vijf procent beide categorieën. Vooral in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt komt op verhoudingsgewijs veel bedrijven tijdelijk personeel voor (tabel 8.7).

Tabel 8.7 Percentage bedrijven dat in 1992 los personeel en/of gelegenheidswerkers inschakelde per bedrijfstype

Bedrijfstype	Los personeel	Los personeel + gelegenheidsw.	Gelegenheidswerkers	Totaal
Gemengde bedrijven	10	8	22	40
Tuinbouw	20	34	38	92
Boomkwekerij/fruit	26	14	22	62
Rundveehouderij	4	2	14	20
Intens. veeh.	7	1	7	15
Totaal	7	5	15	27

Op 495 bedrijven heeft men in 1992 in de tijdelijke arbeidsbehoefte voorzien door het inschakelen van 1.055 losse arbeidskrachten. Dit speelt vooral in de tuinbouw.

Bij de andere bedrijfstypen ligt het totaal aantal op ongeveer hetzelfde niveau (tabel 8.8). Gelet op het fluctuerende verloop van de arbeidsbehoefte ligt het totaal aantal losse arbeidskrachten in de praktijk lager, omdat een deel van hen op meerdere bedrijven kan hebben gewerkt.

Tabel 8.8 Aantal bedrijven met los personeel, procentueel aandeel van deze bedrijven en aantal losse arbeidskrachten in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met los personeel	Percentage bedrijven met los personeel	Aantal losse arbeidskrachten
Gemengde bedrijven	45	18	110
Tuinbouw	190	54	525
Boomkwekerij/fruit	40	40	125
Rundveehouderij	110	6	185
Intens. veehouderij	110	8	110
Totaal	495	12	1055

Het gemiddeld losse arbeidskrachten per bedrijf is met ongeveer drie personen per bedrijf het hoogst in de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt. De spreiding is dooreengenomen niet zo groot. Er zijn geen bedrijven met tien of meer losse arbeidskrachten (tabel 8.9).

Tabel 8.9 Procentuele verdeling van bedrijven met los personeel naar aantal personeelsleden per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	1	2-5	5-10	10 e.m.	Totaal
Gemengde. bedr.	33	45	22	-	100 (45)
Tuinbouw	27	57	16	-	100 (190)
Boomkwekerij/fruit	45	55	-	-	100 (40)
Rundveehouderij	67	33	-	-	100 (110)
Intens. veeh.	50	25	25	-	100 (110)
Totaal	43	44	13	-	100 (495)

Geslacht en leeftijd

Ruim de helft (58%) van de losse arbeidskrachten zijn mannen: in de tuinbouw (circa een derde) minder dan bij de andere bedrijfstypen.

Twee derde (64%) van de losse arbeidskrachten is jonger dan 23 jaar. Een negende (11%) is tussen de 23 en 30 jaar en een vierde tussen de 30 en 50 jaar (30 tot 40 jaar: 16%, 40 tot 50 jaar: 7%). Er is weinig los personeel dat ouder is dan 50 jaar.

Opleidingsniveau

Van het los personeel heeft - volgens informatie van de bedrijfshoofden - de helft een agrarische opleiding (tabel 8.10). Een aantal losse arbeidskrachten heeft een lagere technische opleiding of volgde cursusonderwijs. Van het vrouwelijk los personeel hebben de meesten huishoudonderwijs, algemeen vormend onderwijs of lager beroepsonderwijs gehad.

Tabel 8.10 Procentuele verdeling van het los personeel naar het hoogste opleidingsniveau

Bedrijfstype	Lager onderwijs	LAO	MAO	Lager techn. ond.	Overig	Totaal
Gemengde bedrijven	18	9	46	27	-	100
Tuinbouw	2	25	6	3	64	100
Boomkwekerij/fruit	6	26	34	-	34	100
Rundveehouderij	-	20	60	-	20	100
Intens. veehouderij	-	25	50	-	25	100
Totaal	3	16	35	2	44	100

Om mogelijke discrepanties in het opleidingsniveau te achterhalen, is bij de enquête geïnformeerd naar de gewenste opleiding voor los personeel. Drie vierde (74%) van de bedrijfshoofden is van mening dat geen bepaalde opleiding nodig is. Zes procent vindt lager en negentien procent middelbaar agrarisch onderwijs wenselijk. Deze vormen van onderwijs heeft men vooral aangegeven in de veehouderij. Vrijwel al het los personeel heeft de betreffende opleiding gevolgd. Sommigen noemen lager technisch onderwijs wat men overigens heeft gevolgd. Van discrepanties in het opleidingsniveau bij het los personeel is nauwelijks sprake.

Arbeidsvolume

De 1.055 losse arbeidskrachten op 495 bedrijven hebben in 1992 in totaal 32.010 dagen gewerkt (tabel 8.11). In tegenstelling tot het aantal personen is bij het aantal gewerkte dagen geen sprake van mogelijke dubbeltellingen. Van dit totaal aantal neemt de tuinbouw ruim de helft in beslag (53%) op flinke afstand gevolgd door de andere bedrijfstypen (tussen zeven en vijftien procent).

Het aantal door los personeel gewerkte dagen varieert van 5 tot 930 dagen per bedrijf. Op ruim 40 procent betreft het minder dan veertig dagen, op bijna 40 procent veertig tot tachtig dagen

en op 20 procent meer dan tachtig dagen. Een en ander verschilt per bedrijfstype. Vooral de grotere bedrijven schakelen in de drukke periode(n) los personeel in. Dat gebeurt ook wel door kleinere bedrijven, maar daar is het aantal per bedrijf gewerkte dagen niet zo groot.

Tabel 8.11 Percentage bedrijven met los personeel naar totaal aantal door los personeel gewerkte dagen per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	tot 40 dagen	40 tot 80 dagen	80 dagen en meer	Totaal *)
Gemengde bedrijven	38	50	12	100 (2265)
Tuinbouw	36	27	37	100 (17050)
Boomkwekerij/fruit	60	25	15	100 (3330)
Rundveehouderij	34	66	-	100 (4885)
Intens. veeh.	50	25	25	100 (4480)
Totaal	41	38	21	100 (32010)

*) Aantal gewerkte dagen.

Het totaal aantal gewerkte dagen is met circa 800 het laagst in januari, loopt geleidelijk op tot 4.930 in juni en daalt vervolgens weer (figuur 8.2). Dit verloop wordt overwegend bepaald door het aandeel van los personeel dat in de tuinbouw wordt ingeschakeld (tabel B8.1 t/m B8.6). Daar ligt het aantal dagen van maart tot november tussen 1.470 en 1.870 per maand. In de boomkwekerij/ fruitteelt ligt het aantal per maand gewerkte dagen rond 350 met uitzondering van mei (3.010 dagen). In de rundveehouderij ligt de top in juni (1.220 dagen) en in mindere mate in mei en juli (circa 700 dagen per maand). In de overige maanden is de verdeling tamelijk gelijkmatig. Dit geldt ook voor de gemengde bedrijven en de intensieve veehouderij.

Duur dienstverband

De duur van het dienstverband van het los personeel is nogal verschillend. De verschillen hangen samen met de aard en de omvang van de werkzaamheden, de weersomstandigheden, de beschikbaarheid van personeel e.d.. Betrekkelijk weinig los personeel heeft een dienstverband van korter dan een maand (tabel 7.9). Van ruim een vierde ligt het dienstverband tussen een en drie maanden en van bijna een derde tussen drie en zes maanden. Ruim een derde was in 1992 langer dan zes maanden in dienst bij dezelfde werkgever.

In de tuinbouw, rundvee- en intensieve veehouderij heeft een aanzienlijk deel van het los personeel een dienstverband van

meer dan drie maanden. Op de gemengde bedrijven is in het algemeen sprake van een kort dienstverband. De boomkwekerij/fruitteelt geeft een tamelijk gelijkmatige spreiding te zien tussen een en zes maanden.

Tabel 8.12 Percentage losse arbeidskrachten naar duur van het dienstverband in 1992

Bedrijfstype	Tot 1 mnd	1-2 mnd	2-3 mnd	3-6 mnd	6 en meer	Totaal
Gemengde bedrijven	27	50	-	5	18	100 (110)
Tuinbouw	7	5	18	18	52	100 (525)
Boomkwekerij	8	25	33	25	9	100 (125)
Rundveehouderij	-	-	20	60	20	100 (185)
Intens. veehouderij	-	-	25	50	25	100 (110)
Totaal	7	11	16	31	35	100(1055)

Planning en werving

Over het geheel genomen is op de meeste bedrijven sprake van weinig wisseling in de losse arbeidskrachten. Op de helft van de bedrijven waren de in 1992 werkzame losse arbeidskrachten dezelfden als eerdere jaren: het meeste in de rundvee- en intensieve veehouderij en het minst verhouding op in de tuinbouw (resp. 68% en 31%). Op een vijfde komt een soort vaste kern voor, met name in de tuinbouw (49%). Bij de andere bedrijven (32%) zijn het daarentegen telkens anderen.

Waar een soort vaste afspraken bestaan, is in het algemeen geen behoefte aan planning vooraf van het benodigde aantal personen. Meestal spreken beide partijen aan het eind van het contract/seizoen af om de volgende keer op dezelfde wijze verder te gaan. Sommigen vinden het vanzelfsprekend om het volgend seizoen weer een beroep op hen te doen.

Voor veel bedrijfshoofden was actieve werving niet nodig, omdat vaak dezelfde arbeidskrachten terugkomen of sprake is van een vast werkschema. Verder gebeurt het nogal eens dat mensen zelf om werk komen vragen. De anderen die wel hebben (moeten) werven, noemen doorgaans informele kanalen. In eerste instantie is in de naaste omgeving (familie, kennissen) naar geschikte kandidaten gekeken (14%). Soms komt men aan personeel via arbeidskrachten van vorig jaar (7%). Ook heeft men wel contact opgenomen met scholen voor lager of middelbaar agrarisch onderwijs (16%). Een aantal heeft los personeel kunnen inschakelen via een of meer advertenties in een plaatselijk of streekblad (7%). Een op de zeven bedrijfshoofden heeft voor los personeel

neel contact opgenomen met een arbeidsbureau (11%) of uitzendbureau (3%).

Er is niet veel verschil in het werven van los personeel tussen de verschillende bedrijfstypen. Het merendeel van de bedrijfshoofden noemt niet meer dan één wervingskanaal.

Gewenst los personeel

De vraag kan worden gesteld of men in 1992 de behoefte aan los personeel heeft kunnen afdekken. En verder of men bij de werving problemen heeft ondervonden. Volgens de enquête hebben 70 bedrijfshoofden in vooral de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt los personeel willen inschakelen. Van deze 70 hebben er 20 geprobeerd personeel te werven. Daar zijn sommigen - soms met moeite - in geslaagd en anderen niet of maar ten dele. Als probleem noemde men in ongeveer gelijke mate dat men geen geschikt, helemaal geen of niet altijd op het gewenste moment (in de piek) los personeel heeft kunnen krijgen.

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 tekort veelal in gezinsverband opgelost doordat men zelf en/of de echtgenote langer is gaan werken. Ook heeft men wel een beroep gedaan op uitwonende kinderen, familieleden en een enkele keer op een buurman. Op kleinere bedrijven is in dit opzicht nogal eens de opmerking gemaakt, dat men uit financiële overwegingen niet altijd in staat was het benodigde los personeel aan te trekken. Op middelgrote en vooral grote bedrijven was het maken van langere werkdagen dikwijls niet meer mogelijk. Doordat men er niet in slaagde aan los personeel te komen, heeft men uiteindelijk een beroep moeten doen op gelegenheidswerkers of een bedrijfsverzorger. Waar al personeel was, hebben sommigen een oplossing in de vorm van overwerk gevonden. Anderen hebben een beroep gedaan op een bedrijfsverzorger of een loonwerker (machines, aanneemploeg) ingeschakeld. In enkele gevallen heeft men geprobeerd de werkzaamheden te spreiden.

8.3.2.4 Gelegenheidsarbeid

Aantal en opleidingsniveau

Een andere mogelijkheid om in de tijdelijke arbeidsbehoefte te voorzien, is de inzet van gelegenheidsarbeid in piekperioden. Op 770 bedrijven heeft men in 1992 in totaal 9.270 gelegenheidswerkers ingeschakeld (tabel 8.13). Voor bijna een vijfde zijn het dezelfde bedrijven die ook los personeel in dienst hadden (tabel 8.7). Opgemerkt wordt dat vanwege optredende fluctuaties in de arbeidsbehoefte bij de verschillende bedrijfstypen een deel van hen in het afgelopen jaar op meerdere bedrijven kan hebben gewerkt (mogelijke dubbeltellingen). Dit geldt in het al-

gemeen voor degenen die maar kort bijvoorbeeld enkele dagen op een bedrijf hebben gewerkt.

Op veel bedrijven is gelegenheidsarbeid aanvullende arbeid. Het zwaartepunt van bedrijven die gelegenheidswerkers inschakelen, ligt in de piekperiode bij de arbeidsintensieve tuinbouwteelten (tabel 8.13).

Tabel 8.13 Aantal bedrijven met gelegenheidswerkers, procenteel aandeel van deze bedrijven en aantal gelegenheidswerkers in 1992

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met met gelegenheidswerkers	Percentage bedrijven met gelegenheidswerkers	Aantal gelegenheidswerkers
Gemengde bedrijven	75	30	1420
Tuinbouw	250	72	4390
Boomkwekerij/fruit	35	36	380
Rundveehouderij	300	16	820
Intens. veehouderij	110	8	250
Totaal	770	20	7260

Op twee derde van de bedrijven met gelegenheidsarbeid heeft men minder dan vijf personen ingeschakeld (vooral in de rundvee- en intensieve veehouderij) en op ruim een zevende tot tien personen. Op 150 bedrijven (vooral tuinbouw) werkten tien of meer personen.

Drie vierde van alle gelegenheidswerkers komen voor op bedrijven die in 1992 tien of meer personen hebben ingeschakeld. Vooral in de tuinbouw is daarvan sprake.

Het merendeel van de gelegenheidswerkers bestaat uit scholieren of studenten. Verder gaat het om huisvrouwen. Het werk dat ze uitvoeren is meestal handmatig en ongeschoold van karakter. Het betreft vooral de oogst en ook wel de verzorging van gewassen en dieren.

Bijna alle bedrijfshoofden met gelegenheidswerkers (99%) hebben aangegeven, dat voor gelegenheidsarbeid geen bepaalde opleiding nodig is. Voor zover men dat wel nodig vindt, noemt men als opleiding lager agrarisch of technisch onderwijs.

Arbeidsvolume

Op veel bedrijven is gelegenheidsarbeid aanvullende arbeid. Gelegenheidsarbeid komt in het RBA-gebied Zuid-Oost Brabant neer op in totaal 70.620 gewerkte dagen (tabel 8.14). In tegenstel-

ling tot het aantal personen is hier geen sprake van mogelijke dubbeltellingen.

Van het totaal aantal gewerkte dagen neemt de tuinbouw 52 procent in beslag. In de rundveehouderij en op de gemengde bedrijven is dit rond 20 procent. In de boomkwekerij/fruitteelt maar meer nog in de intensieve veehouderij is het aantal dagen voor gelegenheidswerk betrekkelijk laag.

Het aantal door gelegenheidswerkers gewerkte dagen geeft per bedrijfstype en afhankelijk van de bedrijfsomvang een grote spreiding te zien: van 5 dagen op een aantal kleine bedrijven tot 1.500 op sommige grote bedrijven. Het zwaartepunt ligt op 64 procent van de bedrijven beneden 50 dagen per bedrijf. Op acht procent is dit 50 tot 100 dagen en op 28 procent meer dan 100 dagen. Het aantal gewerkte dagen verschilt per bedrijfstype.

Tabel 8.14 Percentage bedrijven met gelegenheidswerkers naar totaal aantal gewerkte dagen per bedrijf in 1992

Bedrijfstype	tot 50 dagen	50 tot 100 dagen	100 dagen en meer	Totaal *)
Gemengde bedrijven	23	23	54	100 (15650)
Tuinbouw	37	16	47	100 (36540)
Boomkwekerij/fruit	27	13	60	100 (4540)
Rundveehouderij	75	13	12	100 (12730)
Intens. veehouderij	74	18	8	100 (1160)
Totaal	64	8	28	100 (70620)

*) Aantal gewerkte dagen.

De top van het aantal gewerkte dagen ligt in mei en juni (circa 18.500 dagen). Mei komt uit op 16.710 en juli op 11.010 dagen. Dit verloop wordt bepaald door het tamelijk grote aandeel van gelegenheidsarbeid in de tuinbouw. Daar bedraagt het aantal gewerkte dagen in mei en juni resp. 9.180 en 9.310 dagen en ligt in juli en augustus iets lager (7.075 en 5.890) (figuur 8.3; tabel B8.1 t/m B8.6). Op de gemengde bedrijven (totaal 15.650 dagen) valt de drukte van mei t/m juli (respectievelijk 4.805, 4.345 en 3.040 dagen). In de boomkwekerij/fruitteelt (totaal 4.540 dagen) brengt het werk in juli en augustus (respectievelijk 1.070 en 1.280 dagen) meer drukte met zich mee dan in de overige maanden. In de rundveehouderij is het aantal door gelegenheidswerkers gewerkte dagen het hoogst in mei en juni (respectievelijk 4.290 en 4.370 dagen). In de intensieve veehouderij is het aantal dagen het gehele jaar door laag en gelijkmatig verdeeld.

Gewenste gelegenheidsarbeid

Nog sterker dan ten aanzien van het los personeel geldt dat gelegenheidswerkers zich - vooral in de tuinbouw - in het afgelopen jaar spontaan op de bedrijven hebben aangeboden (op 33% van de bedrijven). Voor zover men gelegenheidswerkers nodig had, heeft men deze meestal via informele kanalen (familie, vrienden, reeds werkenden) kunnen aantrekken. Een aantal bedrijfshoofden heeft een advertentie geplaatst in een plaatselijk of streekscholen in de omgeving voor lager beroeps- of algemeen vormend onderwijs.

Op 155 bedrijven - vooral in de tuinbouw - heeft men in 1992 behoefte gehad aan meer of alsnog gelegenheidsarbeid. Van deze 155 bedrijfshoofden zeggen er 10 niet actief te hebben geworven, maar heeft men in gezinsverband in deze arbeidsbehoefte voorzien. Van de andere 145 agrariërs is twee derde er maar ten dele in geslaagd aan gelegenheidswerkers te komen en een derde in het geheel niet. De betreffende bedrijfshoofden hebben als problemen genoemd: "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". In laatstgenoemde situaties heeft men op kleinere bedrijven meestal in gezinsverband in deze arbeidsbehoefte voorzien. Soms heeft men een beroep gedaan op de kinderen of familieleden. Op grotere bedrijven heeft men dit tekort opgelost via het reeds aanwezige personeel (overwerk), los personeel ingeschakeld of enkele keren een bedrijfsverzorger ingeschakeld. In enkele gevallen is men met het tekort blijven zitten.

8.3.2.5 Arbeidsfilm van de personeelsvoorziening

Een deel van de arbeidsbehoefte op land- en tuinbouwbedrijven wordt ingevuld door vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid. Om meer te kunnen zeggen over de bijdrage van elke categorie aan het arbeidsvolume is voor 1992 een "arbeidsfilm" per maand gemaakt. Bij het vast personeel is een onderscheid gemaakt tussen full- en part-time werkenden.

Voor de full-timers is uitgegaan van 200 gewerkte dagen per jaar en voor de part-time werkenden van 100 dagen. Deze dagen zijn gelijkmatig verdeeld over alle maanden. In werkelijkheid kan het arbeidsvolume per maand iets verschillen, bijvoorbeeld een iets lager volume in de vakantieperiode of de wintermaanden en een iets hoger volume in de piekmaanden . Het volume van het los personeel en de gelegenheidswerkers is berekend op basis van het aantal bij de enquête opgegeven gewerkte dagen per maand (omgerekende volledige werkdagen).

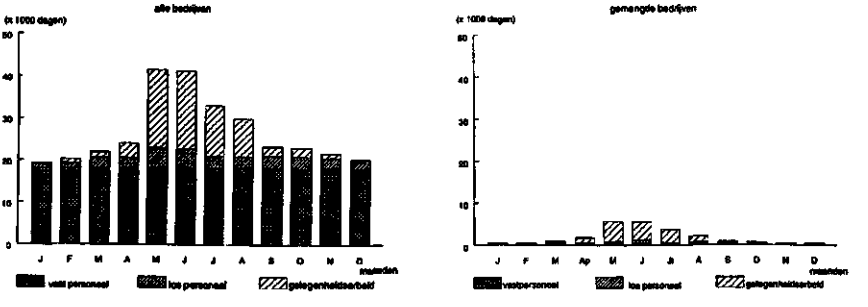
Uit figuur 8.2 blijkt dat de film van het arbeidsvolume van vreemde arbeidskrachten aan het begin en het eind van het jaar tamelijk constant is. Vanaf april stijgt het arbeidsvolume met een top in mei t/m juli. Daarna daalt dit volume. De veranderin-

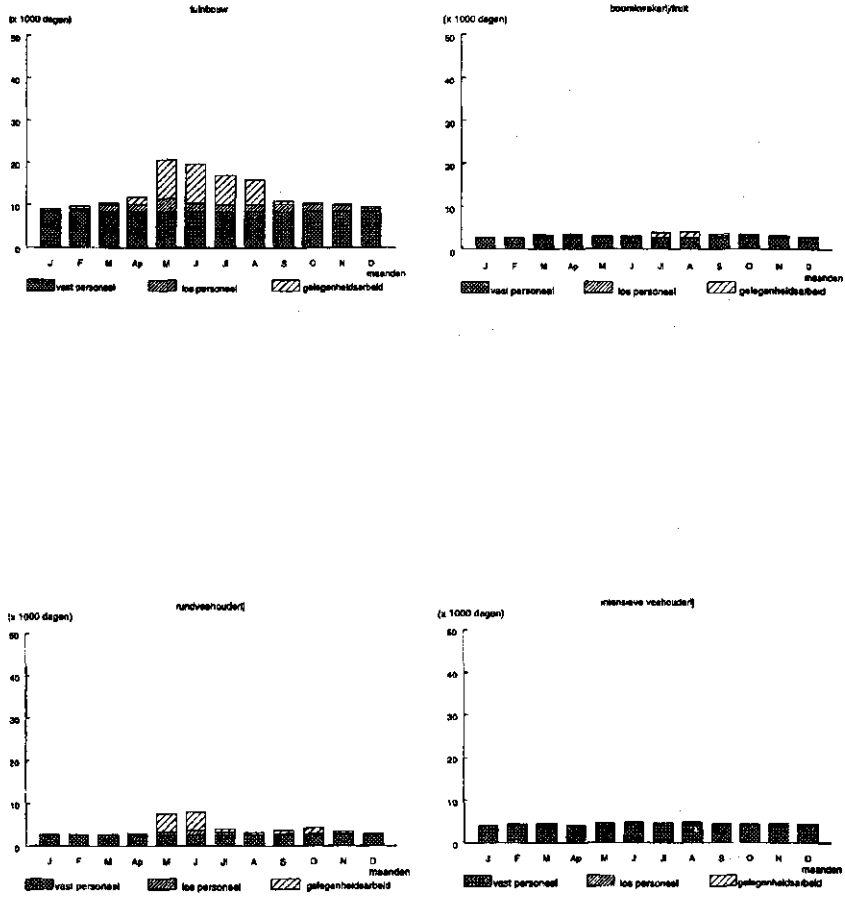
gen in het arbeidsvolume worden overwegend veroorzaakt door de inzet van gelegenheidsarbeid. Hun inzet is hoog in deze maanden. Het volume van los personeel verandert gedurende het jaar niet zoveel behalve in december t/m februari (wat lager) en mei/juni (wat hoger).

Ten opzichte van het vast personeel ligt het arbeidsvolume van het tijdelijk personeel ongeveer op de helft. In mei en juni is het arbeidsvolume van tijdelijk personeel even hoog als van het vast personeel.

De arbeidsfilm van het vast en tijdelijk personeel samen komt redelijk goed overeen met de piekmaanden in de arbeidsbehoefte (zie figuur 8.1). De piek in april wordt in belangrijke mate opgevangen vanuit het gezin en het vast personeel en in mei/juni ook door gelegenheidsarbeid.

De arbeidsfilm van vreemde arbeidskrachten verschilt per bedrijfstype (tabel B8.1 t/m B8.6). Over het jaar heen gezien is deze tamelijk gelijkmatig in de intensieve veehouderij. De arbeidspieken in de rundveehouderij en op de gemengde bedrijven worden vooral opgevangen vanuit het gezin. In de intensieve veehouderij is vooral het aandeel van het vast personeel en voor een deel door vast personeel en de inzet van gelegenheidsarbeid.





Figuur 8.2 Arbeidsfilm van het personeel in 1992

In de tuinbouw wordt het arbeidsvolume van buiten het gezin vooral ingevuld door vast personeel en gelegenheidsarbeid en ten dele door los personeel. Het beeld van het arbeidsvolume komt goed overeen met de aangegeven piekmaanden in de arbeidsbehoefte. Het arbeidsvolume van gelegenheidsarbeid is het dubbele van los personeel. Het volume van los personeel is vrij gelijkmatig over het jaar verdeeld (alleen in mei wat hoger).

In de boomkwekerij/fruitteelt valt de arbeidspiek in het voor- en najaar en wordt dan grotendeels opgevangen vanuit het gezin en voor deel door het vast personeel. Het arbeidsvolume van zowel los personeel als gelegenheidsarbeid is tamelijk laag en min of meer gelijkmatig over het jaar verdeeld.

8.3.2.6 Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers

Buitenlanders

In 1992 werkten in de land- en tuinbouw in Zuidoost-Brabant betrekkelijk weinig niet in Nederland, maar binnen en buiten de EG woonachtige arbeidskrachten: zowel bij het los personeel (15 bedrijven en 35 personen) als bij gelegenheidsarbeid (50 bedrijven en 275 personen). Voor beide categorieën geldt dat sprake kan zijn van dubbeltellingen, waarbij dezelfde personen voor korte tijd op meerdere bedrijven hebben gewerkt.

Allochtonen

In de arbeidsbehoefte wordt - mede afhankelijk van het bedrijfstype - in toenemende mate voorzien door niet-gezinsarbeid. Niet-gezinsarbeid bestond enkele decennia geleden geheel uit niet-allochtonen. In de loop van de jaren zeventig is daarin verandering gekomen: het eerst in de tuinbouwconcentraties in West-Nederland, later gevolgd door andere gebieden. Door uitbreiding van de produktie, een gedeeltelijke omschakeling van opengrondstuinbouw naar een meer arbeidsintensieve glastuinbouw, krapte op de arbeidsmarkt e.d. is men steeds meer een beroep gaan doen op personeel van niet-Nederlandse afkomst.

Personeel van allochtone afkomst (bijvoorbeeld Turken, Marokkanen, Antillianen, Surinamers, Molukkers) heeft in deze regio betrekking op 10 bedrijven met vast personeel (15 personen), 25 bedrijven met los personeel (50 personen) en 50 bedrijven met gelegenheidsarbeid (1.320 personen).

Een derde van de allochtonen werkt op bedrijven met minder dan 10 personeelsleden en ongeveer de helft op bedrijven met 10 tot 35 personeelsleden. Ongeveer een tiende werkt op bedrijven met 35 of meer personeelsleden, maar er zijn ook weinig bedrijven met zoveel personeel.

Allochtoon personeel komt vrijwel uitsluitend voor in de tuinbouw.

WAGW-ers

Verder kunnen in het kader van de Wet Arbeid Gehandicapte Werknemers gehandicapte werknemers (zogenaamde WAGW-ers) worden ingeschakeld. Gehandicapte werknemers komen betrekkelijk weinig voor op de land- en tuinbouwbedrijven in Noordoost-Brabant. Volgens de enquête hebben in 1992 vijf gehandicapte personen gewerkt op vijf bedrijven. Het totaal aantal gewerkte dagen bedraagt 420.

8.3.2.7 Werk door derden

Machinaal loonwerk

In de arbeidsbehoefte kan -behalve door het inschakelen van personeel -worden voorzien door het inschakelen van een loonwerker (machinaal of handmatig) of de bedrijfsverzorgingsdienst.

De meeste bedrijven (88%) hebben in drukke tijden of voor bepaalde werkzaamheden de loonwerker met machines ingeschakeld: in de veehouderij naar verhouding meer dan in de tuinbouw (tabel 8.15).

Het totaal aantal (omgerekende volledige) werkdagen bedraagt 20.920, waarvan ruim de helft in de melkveehouderij en ruim een vierde in de intensieve veehouderij. Het aantal door de loonwerker op de land- en tuinbouwbedrijven gewerkte dagen is het grootst in april en mei (respectievelijk 4.675 en 3.225 dagen), gevolgd door september en oktober (respectievelijk 2.135 en 2.395 dagen). Ook de maanden maart, juni en juli november zorgen voor drukte (1.700 à 1.900 dagen). November t/m februari zijn de rustigste maanden.

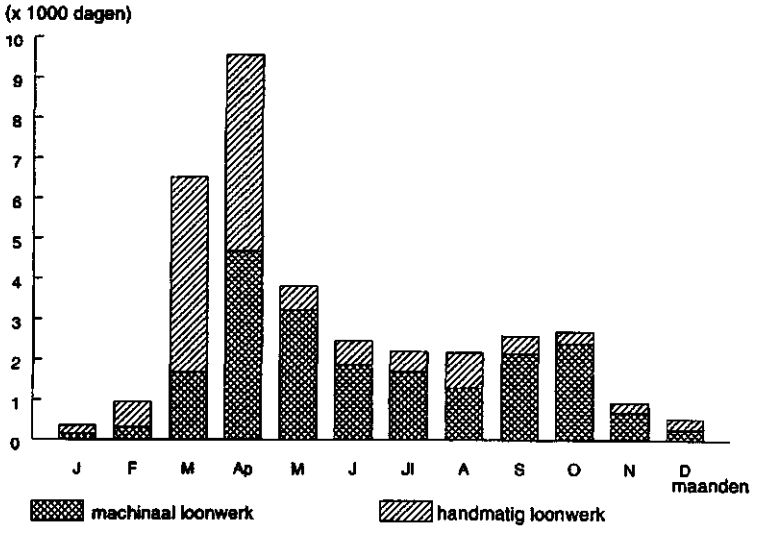
Tabel 8.15 Percentage bedrijfshoofden dat de loonwerker (met machines) inschakelt en aantal omgerekende volledige werkdagen

Bedrijfstype	Percentage bedrijven met machinaal loonwerk	Aantal bedrijven met machinaal loonwerk	Aantal dagen machinaal loonwerk
Gemengde bedrijven	88	220	1360
Tuinbouw	68	260	1080
Boomkwekerij/fruit	56	55	230
Rundveehouderij	96	1775	12360
Intens. veehouderij	84	1135	5890
Totaal	88	3445	20920

Op de gemengde bedrijven (in totaal 1.360 dagen) is voor de loonwerker geen sprake van een piek naar aantal gewerkte dagen. Dit geldt ook voor de tuinbouw en boomkwekerij/fruitteelt.

In de rundveehouderij (12.360 dagen) is mei de drukste maand bij de ruwvoeroogst (gras). Verder zorgt het voorjaar bij de grondbewerking en het veldwerk (april) voor de nodige drukte, en het najaar bij de oogst van maïs (september/oktober). Andere werkzaamheden zijn graslandverbetering en -vernieuwing, uitrijden van (meng)mest, slootreinigen e.d..

Ook in de intensieve veehouderij is het aantal door de loonwerker gewerkte dagen aanzienlijk (5.890). De nadruk valt hier in mei (2.260 dagen). In de overige maanden is het aantal beduidend lager doordat het werk vaak slechts enkele uren per dag bedraagt, bijvoorbeeld mest uitrijden.



Figuur 8.3 Arbeidsvolume van machinal en handmatig loonwerk in 1992

Handmatig loonwerk

Behalve van gemechaniseerd loonwerk maakt men op sommige bedrijven (8%) gebruik van handmatig loonwerk in de vorm van een aanneemploeg (tuinbouw), plukploeg (champignons) of vangploeg (pluimvee). Het totaal aantal gewerkte omgerekende dagen bedraagt 14.360 (ter vergelijking: los personeel 32.010 dagen). Handmatig loonwerk speelt verhoudingsgewijs het meest in de tuinbouw (op 20% van de bedrijven met 12.690 dagen) en nauwelijks bij de andere bedrijfstypen. In de tuinbouw ligt de piek van deze arbeidsinbreng in maart en april (resp. 4.620 en 4.710 dagen); de inzet van handmatig loonwerk is in de overige maanden beduidend lager (tussen 140 en 560 dagen).

Bedrijfsverzorging

Agrariërs die lid zijn van een bedrijfsverzorgingsdienst kunnen bij calamiteiten (ziekte, ongeval, arbeidsongeschiktheid) een beroep doen op een bedrijfsverzorger. De bedrijfsverzorging kan verder arbeid 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 in Zuidoost-Brabant als bedrijfsverzorgingsdienst globaal genomen negen verenigingen werkzaam zijn: Aarle-Rixtel, Asten-Someren, Bergeijk, Deurne, Gemert, Hoogeloon, Leende, Oirschot en Peelland. Deze verenigingen telden in 1992 2.640 leden. Bij deze dienst werkten 35 vaste bedrijfsverzorgers, 21 losse bedrijfsverzorgers en 7 agrahulpen.

8.4 Arbeidsbehoefte, arbeidsvoorziening en knelpunten in 1993/1994

8.4.1 Ontwikkelingen in de arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte wordt in belangrijke mate bepaald door de samenstelling van het produktiepakket in de sectoren akkerbouw, 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 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. Behalve door veranderingen op korte termijn wordt de arbeidsbehoefte op langere termijn beïnvloed door veranderingen in de landbouwproduktie als gevolg van beper-

kingen in de afzetmogelijkheden, voortgaande produktiviteitsontwikkelingen en verscherping van het milieubeleid.

Tegen deze achtergrond is de hiermee samenhangende arbeidsbehoefte in de land- en tuinbouw in Zuidoost-Brabant in de periode 1993/1994 ten opzichte van 1992 als volgt te typeren:

a. Gelijkblijvende arbeidsbehoefte op 2.905 bedrijven (74%).
b. Grotere arbeidsbehoefte op 525 bedrijven (14%).
c. Afname van de arbeidsbehoefte op 335 bedrijven (9%).
d. Geen idee over toekomstige ontwikkelingen op 135 bedrijven (3%).

De verwachtingen van de agrariërs ten aanzien van de arbeidsbehoefte voor 1993/1994 verschillen naar bedrijfstype en type arbeidsbezetting.

In de tuinbouw, boomkwekerij/fruitteelt en op de gemengde bedrijven zijn relatief de meeste veranderingen te verwachten. Bij de twee eerstgenoemde typen zijn er ongeveer evenveel bedrijven met een verwachte toe- als afname van de arbeidsbehoefte (rond 20 procent van de bedrijven). In de intensieve veehouderij heeft de verandering vooral betrekking op een verwachte toename van de arbeidsbehoefte (20%) (tabel 8.16).

Tabel 8.16 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 verandering verwacht in de arbeidsbehoefte

Bedrijfstype	Nee	Ja		Weet het niet	Totaal
		meer	minder		
Gemengde bedrijven	64	22	10	4	100 (250)
Tuinbouw	62	20	16	2	100 (350)
Boomkwekerij	58	18	16	8	100 (100)
Rundveehouderij	78	8	10	4	100 (1850)
Intens. veehouderij	76	20	4	-	100 (1350)
Totaal	74	14	9	3	100 (3900)

Ook naar type arbeidsbezetting zijn er uiteenlopende verschillen in de arbeidsbehoefte te verwachten (tabel 8.17). Op bedrijven waar uitsluitend gezinsarbeidskrachten werken, blijft de arbeidsbehoefte per saldo wat het aantal bedrijven betreft ongeveer gelijk. Dat is ook het geval op bedrijven waar behalve van gezinsarbeid zowel sprake is van vast als tijdelijk personeel.

Het accent op en verwachte toename ligt vooral bij bedrijven met gezinsarbeid en tijdelijk personeel en in mindere mate bij gezinsarbeid en vast personeel (tabel 8.17).

Tabel 8.17 Percentage bedrijfshoofden dat in 1993/1994 een gelijke of veranderende arbeidsbehoefte verwacht naar type arbeidsbezetting

Type arbeidsbezetting	Gelijke arbeidsbehoefte	Toename arbeidsbehoefte	Afname arbeidsbehoefte	Weet het niet	Totaal
Gezinsarbeid	76	10	11	3	100 (2570)
Gezinsarbeid + vast personeel	88	12	-	-	100 (260)
Gezinsarbeid + vast + tijd. personeel *)	68	8	8	16	100 (200)
Gezinsarbeid + tijdelijk personeel *)	68	25	5	2	100 (870)
Totaal	74	14	9	3	100 (3900)

*) Los personeel en/of gelegenheidsarbeid.

8.4.2 Bedrijven met een gelijkblijvende arbeidsbehoefte

Op 2.905 land- en tuinbouwbedrijven (74%) zal de arbeidsbehoefte de eerstkomende twee jaar naar verwachting niet veranderen (tabel 8.17). Op 1.950 bedrijven werken uitsluitend gezinsarbeidskrachten en op 955 bedrijven zowel gezinsarbeidskrachten als vast en/of tijdelijk personeel. Op het merendeel van al deze bedrijven blijft de arbeidsbezetting per saldo ongewijzigd. Op en deel van de bedrijven treden echter verschuivingen op in de arbeidsbehoefte. Dit is het geval als een gezinslid i.c. zoon de plaats inneemt van enkele losse arbeidskrachten of van een vast personeelslid.

Van verschuivingen in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling, is sprake als de zoon (opvolger) zich in sterkere mate gaat bezighouden met de uitvoering van het werk en de bedrijfsvoering. Een verschuiving kan ook optreden als men voor bepaalde werkzaamheden meer een beroep wil doen op de loonwerker of gebruik wil maken van een bedrijfsverzorger. Een andere verschuiving heeft te maken met het feit dat het bedrijfshoofd door gezondheidsredenen minder moet gaan werken. In zo'n situatie gaat meestal de echtgenote (meer) meewerken. Daarvan is ook sprake 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 op het bedrijf gaat meewerken.

Economische ontwikkelingen (prijzen, afzet), de gronddruk (veehouderij) en het milieubeleid brengen voor een aantal agrariërs onzekerheid in de bedrijfsvoering met zich mee. Uit de

enquête blijkt dat 135 bedrijfshoofden op kleinere en voor een deel op middelgrote bedrijven geen idee hebben over de ontwikkeling van de arbeidsbehoefte in de eerstkomende twee jaar. In het algemeen wordt op deze bedrijven in de arbeidsbehoefte voorzien vanuit het gezin en voor een deel door los personeel en/of gelegenheidsarbeid in de piekperiode aan te trekken. Ook op een aantal grote bedrijven in de tuinbouw (vooral champignonteelt) en rundveehouderij verkeert men in onzekerheid omtrent de toekomstige arbeidsbehoefte. Op deze bedrijven werken zowel gezinsarbeidskrachten als vast en/of tijdelijk personeel.

8.4.3 Bedrijven met een toenemende arbeidsbehoefte

Op 525 bedrijven (14%) verwacht men een toename van de arbeidsbehoefte. Deze toename verschilt verhoudingsgewijs nauwelijks naar bedrijfstype (tabel 8.18).

Bijna de helft van deze bedrijfshoofden overweegt over te schakelen op andere teelten of geheel nieuwe produkten te gaan telen, zoals vollegrondsgroente of bloemen, het alsnog houden van mestvarkens of fokzeugen naast de bestaande veestapel e.d.. Sommigen denken aan intensivering.

Ruim veertig procent van de bedrijfshoofden geeft 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 of het bestaande areaal uit te breiden. Anderen verwachten meer werk door het toepassen van minder bestrijdingsmiddelen, het meer handmatig uitvoeren van onkruidbestrijding of door zelf te gaan spuiten in plaats van dit werk uit te besteden.

*Tabel 8.18 Percentage bedrijfshoofden *) naar reden van de toename van de totale hoeveelheid werk in 1993/1994*

Bedrijfstype	Nieuwe of andere produkten	Intensivering	Vergroting bedrijf	Anders	Totaal
Gemengde bedrijven	50	5	40	5	100
Tuinbouw	50	5	40	5	100
Boomkwekerij/fruit	22	17	45	16	100
Rundveehouderij	50	-	50	-	100
Intens. veeh.	40	10	40	10	100
Totaal	45	6	43	6	100

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan één mogelijkheid.

Arbeidsbehoefte en arbeidsvoorziening

Hoe groot is in de periode 1993/1994 de totale vraag naar personeel in de land- en tuinbouw? Op 190 kleine en voor een deel middelgrote bedrijven denkt men deze behoefte in gezinsverband te kunnen opvangen.

Op 160 bedrijven wil men extra vast personeel inschakelen, op 220 bedrijven los personeel en op 180 bedrijven gelegenheidswerkers inschakelen. Op het merendeel van deze bedrijven werken tot nu toe zowel gezinsarbeidskrachten als personeel (tabel 8.19). Op 40 bedrijven overweegt men meer dan voorheen de loonwerker (machinaal, handmatig) in te schakelen, een bedrijfsverzorger te nemen of soms samen te werken met buren of collega's.

*Tabel 8.19 Aantal bedrijven *) naar wijze waarop men in 1993/1994 in de grotere arbeidsbehoefte wil voorzien*

	Meer vast perso-neel	Meer los perso-neel	Meer ge-legen-heidsw.	Meer gezins-arbeid	Totaal
Gemengde bedrijven	10	20	25	15	100 (55)
Tuinbouw	40	35	35	15	100 (35)
Boomkwekerij/fruit	10	10	5	5	100 (20)
Rundveehouderij	40	75	40	75	100 (145)
Intens.veehouderij	60	80	75	80	100 (270)
Totaal	160	220	180	190	100 (525)

*) Op sommige bedrijven denkt men aan meer dan een mogelijkheid.

Op welke wijze denkt men in de grotere arbeidsbehoefte te voorzien? Op 190 bedrijven probeert men deze behoefte in gezinsverband op te lossen. Meestal wil men echter extra personeel aantrekken: 215 vaste arbeidskrachten, 245 losse arbeidskrachten en 310 gelegenheidswerkers (tabel 8.20).

Gezinsarbeid

Op 190 bedrijven ziet men 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 het meest gegeven op de gemengde bedrijven (tabel 8.19).

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 intensive-

ring van het teelt- of bouwplan, en ook wel van het omschakelen naar andere of nieuwe teelten en produkten. Van betekenis zijn verder plannen tot bedrijfsvergroting of meerwerk dat ontstaat onder invloed van milieumaatregelen in de vorm van meer handmatig werken. Deze toename van gezinsarbeid betekent dikwijls een gedwongen oplossing, omdat men het aantrekken van tijdelijk personeel financieel niet haalbaar vindt.

Tabel 8.20 Extra gevraagd aantal niet-gezinsarbeidskrachten in de periode 1993/1994 op bedrijven met een toenemende vraag naar personeel

Bedrijfstype	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidswerkers
Gemengde bedrijven	15	25	80
Tuinbouw	85	45	70
Boomkwekerij/fruit	15	20	10
Rundveehouderij	40	75	75
Intensieve veehouderij	60	80	75
Totaal	215	245	310

Vast personeel

Op 160 overwegend grote tuinbouw- en intensieve veehouderijbedrijven wil men in 1993/1994 in de toename van de arbeidsbehoefte voorzien door vast (full- of part-time) personeel aan te trekken. Meestal gaat het op deze bedrijven om één persoon per bedrijf. In totaal is er behoefte aan 215 vaste arbeidskrachten meer (tabel 8.21).

Voor een deel gaat het om bedrijven (45) die ook al in 1992 behoefte hadden aan meer/alsnog vaste arbeidskrachten, maar toen daarin niet of maar ten dele zijn geslaagd deze te werven. Men heeft toen (moeten) volstaan door in gezinsverband meer/langer te gaan werken of door het inschakelen van los personeel, gelegenheidswerkers, de loonwerker of gedurende enige tijd een bedrijfsverzorger.

Men denkt deze 215 vaste arbeidskrachten te kunnen werven uit de naaste omgeving, zoals familie, vrienden of reeds (eerder) op het bedrijf werkzame personen (47%). Sommigen denken via scholen voor lager of middelbaar agrarisch en technisch onderwijs vast personeel te kunnen aantrekken (6%).

Anderen hebben hun hoop gevestigd op het plaatsen van een of meer advertenties in plaatselijke bladen (32%). Een aantal bedrijfshoofden wil het arbeidsbureau inschakelen (9%).

Tabel 8.21 Aantal bedrijven waarop voor 1993/1994 toename van vast personeel wordt verwacht, aantal bedrijven met vast personeel in 1992 en aantal extra benodigde vaste arbeidskrachten in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met verwachte toename in 1993/1994	Aantal bedrijven met vast personeel in 1992	Aantal extra benodigde vaste arbeidskrachten in 1993/1994
Gemengde bedrijven	10	15	15
Tuinbouw	40	175	85
Boomkwekerij/fruit	10	50	15
Rundveehouderij	40	80	40
Intens. veeh.	60	170	60
Totaal	160	490	215

Op 85 van de 160 bedrijven waar men behoefte heeft aan (meer) vast personeel verwacht men zowel in de tuinbouw als de rundvee- en intensieve veehouderij wervingsproblemen.

Als gewenst opleidingsniveau voor het nieuw aan te trekken personeel noemt men meestal lager (55%) en soms middelbaar agrarisch onderwijs (15%). Sommigen denken aan een technische opleiding (5%) of aan cursusonderwijs (15%). Anderen denken dat voor het vast personeel geen specifieke opleiding nodig is en leggen meer de nadruk op een goede werkhouding en het goed in een team passen.

Los personeel

Voor 1993/1994 is op 220 grote en deels middelgrote bedrijven behoefte aan 245 losse arbeidskrachten meer (tabel 8.22). Voor een belangrijk deel betreft het grotere veehouderijbedrijven.

Voor een deel gaat het om bedrijven die ook in 1992 los personeel wilden inschakelen maar daarin niet zijn geslaagd. In deze behoefte heeft men toen vooral op kleinere bedrijven in gezinsverband voorzien, waarbij het bedrijfshoofd en/of de echtgenote meer of langer zijn gaan meewerken. Soms heeft men een beroep gedaan op uitwonende kinderen of familieleden. Op grotere bedrijven heeft men geprobeerd het werk rond te zetten met het aanwezige personeel (overwerk) of door inschakeling de loonwerker of een bedrijfsverzorger. Evenals bij het aanwezige los personeel denkt men de 245 nieuwe arbeidskrachten vooral te kunnen werven via de informele kanalen, zoals familie, vrienden of kennissen (30%), arbeidskrachten van vorig jaar (21%) of scholen van lager of middelbaar agrarisch onderwijs (22%; onder andere

stagiaires). Anderen denken los personeel te kunnen inzetten door een of meer advertenties te plaatsen in een plaatselijke krant of streekblad (19%) of willen het arbeidsbureau inschakelen (8%). Meestal noemt men niet meer dan een wervingskanaal.

Op 80 van de 220 bedrijven waar behoefte bestaat aan (meer) los personeel verwacht men vooral in de tuinbouw problemen bij het werven.

Als gewenst opleidingsniveau voor het nieuw aan te trekken los personeel noemt ruim een derde lager agrarisch onderwijs (37%) en een klein deel middelbaar agrarisch onderwijs (15%).

Tabel 8.22 Aantal bedrijven waarop voor 1993/1994 toename van los personeel wordt verwacht, aantal bedrijven met los personeel in 1992 en aantal extra benodigde losse arbeidskrachten in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met verwachte toename in 1993/1994	Aantal bedrijven met los personeel in 1992	Aantal extra benodigde losse arbeidskrachten in 1993/1994
Gemengde bedrijven	20	45	25
Tuinbouw	35	190	45
Boomkwekerij/fruit	10	40	20
Rundveehouderij	75	110	75
Intens. veeh.	80	110	80
Totaal	220	495	245

Sommige bedrijfshoofden noemen technisch onderwijs (7%) als meest gewenst opleidingsniveau. Ongeveer de helft vindt dat voor het losse personeel geen bepaalde opleiding nodig en benadrukt meer het goed in het bestaande team passen.

Gelegenheidsarbeid

In 1993/1994 is er op 180 grotere en voor een deel ook op kleinere bedrijven behoefte aan 310 gelegenheidswerkers meer (tabel 8.23). Voor een deel gaat het om dezelfde bedrijven waar men ook in het afgelopen jaar gelegenheidswerkers wilde inschakelen, maar daarin niet is geslaagd. Men heeft toen vooral op kleinere bedrijven in gezinsverband in de arbeidsbehoefte voorzien. Ook heeft men wel een beroep gedaan op uitwonende kinderen of familieleden.

De meesten denken aan gelegenheidswerkers te komen via familieleden, vrienden of kennissen (78%). Sommigen denken bij de werving aan het plaatsen van een of meer advertenties in een

plaatselijk of streekblad (11%) of aan scholen (7%), anderen aan werving van gelegenheidswerkers via arbeidskrachten van vorig jaar (4%).

Op 50 van de 180 bedrijven verwacht men vooral in de tuinbouw en de intensieve veehouderij problemen bij de werving.

Tabel 8.23 Aantal bedrijven waarop voor 1992/1993 toename van gelegenheidsarbeid wordt verwacht, aantal bedrijven met gelegenheidswerkers in 1992 en aantal extra benodigde gelegenheidswerkers in 1993/1994

Bedrijfstype	Aantal bedrijven met verwachte toename in 1993/1994	Aantal bedrijven met gelegenheidswerkers	Aantal extra benodigde gelegenheidswerkers in 1993/1994
Gemengde bedrijven	25	75	80
Tuinbouw	35	250	70
Boomkwekerij/fruit	5	35	10
Rundveehouderij	40	300	75
Intens. veehouderij	75	110	75
Totaal	180	770	310

Inschakelen loonwerker en bedrijfsverzorgingsdienst

Op 40 bedrijven met een verwachte grotere arbeidsbehoefte denkt men aan andere oplossingen. Doorgaans werken op deze bedrijven al losse arbeidskrachten en/of gelegenheidswerkers, waarbij geen verdere uitbreiding van het personeelsbestand overweegt. Op deze bedrijven denkt men aan meer loonwerk, inschakeling van een bedrijfsverzorger of aan uitbesteding van werk.

8.4.4 Bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte

Op 335 bedrijven denkt men dat de arbeidsbehoefte in 1993/1994 ten opzichte van 1992 afneemt. Voor een deel heeft dit te maken met verkleining (26%) of opheffing van het bedrijf (16%). Sommigen (14%) denken aan extensivering van het teelt- of produktieplan vanwege milieu- of produktiebeperkende maatregelen (akkerbouw, veehouderij). Anderen zijn van mening dat de totale arbeidsbehoefte vermindert door een grotere mechanisatie. Ook wordt gedacht aan gemakkelijker teelten (opengrondstuinbouw), minder vee (koeien, schapen) of geen vee meer (koeien, mestvee, varkens). Voor een aantal agrariërs zijn vooral de lage prijzen een reden om de behoefte aan niet gezinsarbeid (tijdelijk?) te verlagen (tabel 8.24).

*Tabel 8.24 Percentage bedrijfshoofden *) naar door hen genoemde reden voor afname van de totale hoeveelheid werk in 1993/1994*

Bedrijfstype	Verkleining of opheffing bedrijf	Extensivering	Mechanisatie	Anders	Totaal
Gemengde bedrijven	20	60	20	-	100 (25)
Tuinbouw	38	37	13	12	100 (55)
Boomkwekerij/fruit	25	63	-	12	100 (15)
Rundveehouderij	60	-	40	-	100 (185)
Intens. veehouderij	23	-	77	-	100 (55)
Totaal	42	14	42	2	100 (335)

*) Sommige bedrijfshoofden noemen meer dan een mogelijkheid.

De vermindering van de arbeidsbehoefte op 335 bedrijven heeft betrekking op gezinsarbeidskrachten, los personeel en gelegenheidswerkers. Ten aanzien van vast personeel is geen afname genoemd.

Gezinsarbeid

De verwachte afname van de arbeidsbehoefte heeft vrij vaak betrekking op de vergevorderde leeftijd van het bedrijfshoofd èn 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".

Uit de enquête blijkt verder dat 10 bedrijfshoofden, die zeggen in de eerstkomende jaren 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 loonwerker, en soms aan werk in de industrie of bouwnijverheid. De voorkeur gaat bijna altijd uit naar vast werk in loondienst, hetzij in een volledige baan, hetzij in een deeltijdbaan. Opgemerkt wordt dat een deeltijdbaan van het bedrijfshoofd

van bijvoorbeeld 20 à 25 uur per week in het algemeen wel is te combineren met het werk in het eigen agrarisch bedrijf. Dat zal temeer het geval zijn als het gaat om ander werk dicht bij huis. Van grotere betekenis in zo'n situatie is de bereidheid van de echtgenote en/of de kinderen om (meer) mee te werken.

Bijna alle bedrijfshoofden hebben een agrarische opleiding gevolgd. Men is van mening dat de destijds gevolgde opleiding volledig of voldoende aansluit op het werk dat het bedrijfshoofd eventueel wil doen.

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.

Vast personeel, los personeel en gelegenheidswerkers

Voor een aantal agrariërs leiden veranderende omstandigheden er toe om de arbeidsbezetting met vreemde arbeidskrachten vooralsnog te verminderen. De verwachte afname heeft betrekking op tijdelijk personeel.

Ten aanzien van het vast personeel verwacht geen van de bedrijfshoofden vooralsnog een afname.

De verwachte afname van los personeel op 15 bedrijven met in totaal 40 personen heeft vrijwel uitsluitend betrekking op de tuinbouw (tabel 8.25). De afname bij gelegenheidsarbeid is dit eveneens het geval (20 bedrijven en 70 personen). Als redenen van de afname van beide categorieën arbeidskrachten zijn genoemd mechanisatie, extensivering en verkleining of opheffing van het bedrijf.

8.4.5 Totaalbeeld personeelsbehoefte

Uit de uitgesproken toekomstverwachtingen voor de periode 1993/1994 is een toenemende vraag naar personeel in Zuidoost-Brabant af te leiden. Daar staat een afname van personeel op een aantal bedrijven tegenover. Een deel daarvan zal naar verwachting weer als aanbieder op de arbeidsmarkt komen. Hiermee kan wellicht een deel van de vraag naar personeel in de komende twee jaar worden opgevuld (tabel 8.25). Misschien is dat eveneens het geval met bedrijfshoofden die plannen hebben voor betaald werk buiten het eigen agrarisch bedrijf. Maar ook dan blijft de vraag naar vast en los personeel op de land- en tuinbouwbedrijven groter dan het beschikbaar komende aanbod. Dit speelt het meest in de tuinbouw. Een en ander betekent dat de knelpunten bij de personeelsvoorziening die in 1992 zijn gesignaleerd in de eerstkomende jaren zullen toenemen. Dit geldt niet alleen voor vast personeel, maar ook voor los personeel en gelegenheidsarbeid.

Tabel 8.25 Extra en minder gevraagd aantal niet-gezinsarbeidskrachten in de periode 1993/1994

Bedrijfstype	Vast personeel		Los personeel		Gelegenheidswerkers	
	extra	minder	extra	minder	extra	minder
Gemengde bedr.	15	-	25	5	80	10
Tuinbouw	85	-	45	35	70	60
Boomkwekerij/fruit	15	-	20	-	10	-
Rundveehouderij	40	-	75	-	75	-
Intens. veeh.	60	-	80	-	75	-
Totaal	215	-	245	40	310	70

8.5 Samenvatting

Kenmerken van agrarische bedrijven

De twee meest voorkomende bedrijfstypen in het RBA-gebied Zuidoost-Brabant zijn de rundveehouderij en intensieve veehouderij in het Zuidelijk Peelgebied en een deel van de Meijerij en de Kempen. Daarnaast is sprake van een aantal verspreid over het RBA-gebied voorkomende boomkwekerijen en gemengde bedrijven. Belangrijk is zeker wat de werkgelegenheid betreft de opengronds- en glastuinbouw.

Bijna twintig procent van de 3.900 land- en tuinbouwbedrijven 1) heeft een omvang van 20 tot 40 nge en veertig procent van 40 tot 70 nge. Ruim veertig procent is groter dan 70 nge.

Arbeidsbehoefte

Op acht van de tien bedrijven heeft men aangegeven dat er specifiek drukke maanden zijn. Per bedrijfstype zijn er aanzienlijke verschillen. In de rundveehouderij zijn mei en juni piekmaanden. Op de gemengde bedrijven ligt de piek in het voorjaar en de zomer en in de tuinbouw in de zomer. In de boomkwekerij komen twee arbeidspieken voor, namelijk in het voorjaar en het najaar. In de intensieve veehouderij komen op de meeste bedrijven geen piekmaanden voor.

---

1) Groter dan 20 nge = circa 70 sbe. Er zijn 1.570 bedrijven kleiner dan 20 nge. Deze bedrijven zijn - in overleg met de Begeleidingscommissie - niet nader onderzocht. Volgens de landbouwtelling zijn het bedrijven met vrijwel alleen gezinsarbeid. Veelal gaat het om deeltijdagrariërs en ook wel om rustende agrariërs.

Arbeidsvoorziening

In de jaarrond arbeidsbehoefte wordt in sterke mate voorzien vanuit het gezin door full-time werkende bedrijfshoofden en voor een niet onbelangrijk deel door echtgenotes en kinderen. Verder werkt op een aantal grote bedrijven vast personeel.

Schommelingen in de arbeidsbehoefte worden meestal en in eerste instantie in gezinsverband (echtgenote, kinderen) opgevangen. Op ruim een vierde van de bedrijven schakelt men tevens los personeel en/of gelegenheidswerkers in. Voor een deel van de seizoenmatige drukte maakt men gebruik van machinaal en handmatig loonwerk. Ook doet men wel een beroep op de bedrijfsverzorgingsdienst.

Arbeidsbezetting in 1992

Op 66 procent van de 3.900 bedrijven werkten uitsluitend gezinsarbeidskrachten. Op zeven procent was behalve van gezinsarbeid sprake van vast personeel, op zes procent van vast èn tijdelijk personeel en op 21 procent van tijdelijk personeel.

Arbeidsvolume en arbeidsfilm in 1992

Het arbeidsvolume van vast personeel bedroeg in 1992 216.960 dagen. Voor los personeel ging het om in totaal 32.010 dagen met een top in mei en juni. In de wintermaanden was dit volume het laagst. Het arbeidsvolume van gelegenheidswerkers betrof 70.620 dagen met een top van mei t/m juli. Het op de agrarische bedrijven ingezette arbeidsvolume van machinaal loonwerk bedroeg 20.920 dagen en speelt vooral in het voorjaar en is voor de rest tamelijk gelijkmatig over het jaar verdeeld. Handmatig loonwerk (totaal 14.360 dagen) was het hoogst in juni en juli.

Het arbeidsvolume van ingezet personeel verschilt per bedrijfstype. Vast personeel, los personeel en gelegenheidsarbeid (mei t/m augustus) komt het meest voor in de tuinbouw. In de rundveehouderij is het arbeidsvolume in mei en juni groter dan van het vast en los personeel samen.

Kenmerken van ingeschakeld personeel

Van de 1.350 vaste personeelsleden is ruim twee derde jonger dan dertig jaar. Er zijn weinig personen ouder dan vijftig jaar. Ongeveer twee derde van het totaal aantal is man. De helft heeft een agrarische opleiding. Volgens de meeste agrariërs sluit de gevolgde opleiding van het vast personeel geheel aan bij de te verrichten werkzaamheden. De helft van de vaste arbeidskrachten werkt in de tuinbouw.

Van de 1.055 losse arbeidskrachten (mogelijke dubbeltellingen) is twee derde jonger dan dertig jaar. Vijf procent is ouder dan vijftig jaar. Ruim de helft van allen zijn mannen. Men is

van mening dat het gevolgde onderwijs - vrij vaak niet-agrarisch - van het los personeel voldoende is voor het werk dat meestal handmatig is.

Van de 7.260 gelegenheidswerkers (mogelijke dubbeltellingen) bestaat het merendeel uit scholieren en studenten.

Buitenlanders, allochtonen en WAGW-ers

Het aantal buitenlanders op agrarische bedrijven is klein. Het betreft 35 losse arbeidskrachten en 275 gelegenheidswerkers. Allochtoon personeel heeft betrekking op 15 vaste personeelsleden, 50 losse arbeidskrachten en 1.320 gelegenheidswerkers. Ongeveer een derde werkt op bedrijven met minder dan 10 personeelsleden en de helft op bedrijven met 10 tot 35 personeelsleden. Circa een tiende komt voor op - een betrekkelijk gering aantal - bedrijven boven 35 personeelsleden.

Ook het aantal WAGW-ers is klein (5 personen).

Werven van personeel, knelpunten

Het werven van vast personeel bij vervanging en uitbreiding is in 1992 dikwijls langs informele weg verlopen. Bij het los personeel is tamelijk vaak sprake van een vaste kern van dezelfde personen. Voor zover men heeft geworven, is dit bijna altijd informeel gebeurd. Veel gelegenheidswerkers hebben zich op de bedrijven zelf aangeboden zodat werving veelal niet nodig was.

In 1992 hebben 40 agrariërs problemen ondervonden bij het aantrekken van vast personeel, 20 agrariërs bij los personeel en 145 agrariërs bij gelegenheidswerkers.

Tendens arbeidsbehoefte in 1993/1994

De arbeidsbehoefte op de 3.900 agrarische bedrijven is in 1993/1994 ten opzichte van 1992 als volgt te typeren:

- gelijkblijvende arbeidsbehoefte op 2.905 bedrijven (74%)
- toenemende arbeidsbehoefte op 525 bedrijven (14%)
- afnemende arbeidsbehoefte op 335 bedrijven (9%)
- geen idee over toekomstige ontwikkelingen op 135 bedrijven (3%).

Gelijkblijvende arbeidsbehoefte

Op de meeste bedrijven blijft de arbeidsbezetting in 1993/1994 ongewijzigd. Soms treedt een verschuiving op in de mate van meewerken tussen de gezinsleden onderling, bijvoorbeeld bedrijfshoofd minder en opvolger meer. Ook komt het voor dat de opvolger de plaats inneemt van vast of los personeel.

Toename arbeidsbehoefte

De arbeidsbehoefte zal volgens de betrokken agrariërs toenemen vanwege areaalsuitbreiding, bedrijfsvergroting en het telen van andere of nieuwe produkten. Dit laatste speelt meestal in de tuinbouw en op de gemengde bedrijven.

Op 190 bedrijven probeert men de grotere arbeidsbehoefte uitsluitend in gezinsverband op te vangen. Op 335 bedrijven wil men daarin voorzien door het aantrekken van personeel: vast personeel op 160 bedrijven en 215 personen, los personeel op 220 bedrijven en 245 personen en gelegenheidswerkers op 180 bedrijven en 310 personen. Een en ander verschilt per bedrijfstype.

Nogal wat agrariërs verwachten wervingsproblemen bij vast personeel (85), los personeel (80) en gelegenheidswerkers (50). Een en ander speelt vooral in de tuinbouw en ook wel in de veehouderij.

Afname arbeidsbehoefte

Als redenen van de afnemende arbeidsbehoefte noemt men bedrijfsverkleining, opheffing van het bedrijf en grotere mechanisatie. De verwachte afname heeft betrekking op 40 losse arbeidskrachten en 70 gelegenheidswerkers. Tien bedrijfshoofden zeggen op zoek te gaan naar aanvullende inkomsten uit ander werk naast het eigen agrarisch bedrijf.

Totaalbeeld arbeidsbehoefte 1993/1994

De vraag naar personeel is aanzienlijk groter dan het beschikbaar komende aanbod van bedrijven met een afnemende arbeidsbehoefte. Te zamen met de in 1992 gesignaleerde knelpunten betekent het dat meer agrariërs te maken krijgen met problemen bij de personeelsvoorziening.

LITERATUUR

Biemans, J.M.
De landbouw in Midden- en Oost-Brabant, nu en straks; Den Haag, LEI-DLO, 1991

Blom, U.Ph. en J.M. van den Hoek
De tijdsbesteding van boerinnen en tuindersvrouwen; Den Haag, LEI-DLO, 1988

Bond van verenigingen voor bedrijfshulp in Noord-Brabant en aangrenzende gebieden
Jaarverslag 1992; Tilburg, 1993

Bruchem, C. van
Landbouw-Economisch Bericht 1992; Den Haag, LEI-DLO, 1993

Burgh, Y. van der en P. van Santen
Personeelsvoorziening in de bloembollenteelt; Leiden, Research voor Beleid, 1991

Centraal Bureau voor de Statistiek
Regionale gegevens over arbeid 1991; Voorburg/Heerlen, 1992

Commissie Personeelsvoorziening Tuinbouw
De oogst van een gecoördineerde aanpak; Rijswijk, 1992

D'Havé, C.
Resultaten vacature-inventarisatie tuinbouw Noord-Brabant 1993; Tilburg, 1993

Everdingen, W.H. van
Melkvee 1975 - 1995; Den Haag, LEI-DLO, 1993

Jonkheer, C.J., B.J.E. Kooiman en V.C. Bouwman
De boomkwekerij 1980 - 1995; Den Haag, LEI-DLO, 1992

Kijne, A.G., M. Mulder en V.C. Bouwman
De snijbloementeelt onder glas 1975 - 1995; Den Haag, LEI-DLO, 1992

Leeuwen, G.G. van
Tuinarbeid in het Zuidhollands Glasdistrict; Den Haag, LEI-DLO, 1977

Loeffen, G.M.J.
Boerinnen en tuindersvrouwen in Nederland; Den Haag, LEI-DLO, 1984

Mulder, M.
De glasgroenteteelt 1975 - 1995; Den Haag, LEI-DLO, 1991

Overbeek, M.M.M.
Man/vrouw-maatschap beslist goed?; Den Haag, LEI-DLO, 1993

Overbeek, M.M.M. en J.H.A. Hillebrand
De agrarische arbeidsmarkt nader onderzocht; Den Haag, LEI-DLO, 1993

Provinciale Landbouw Ontwikkelingsnota Noord-Brabant
Doorzicht op inzicht; Tilburg, 1991

Reinhard, A.J.
Ondernemen in agrarisch loonwerk: een verkenning van de sector; Den Haag, 1989

Reinhard, A.J.
Loonwerk aan de winkel: perspectieven voor de loonwerksector en de loonbedrijven; Den Haag, LEI-DLO, 1993

Spierings, C.J.M. en J.M. van den Hoek
Ontwikkelingen in het personeelsbestand op agrarische bedrijven; Den Haag, LEI-DLO, 1989

Spierings, C.J.M.
Deeltijdlandbouw: ontwikkelingen en mogelijke gevolgen; Den Haag, LEI-DLO, 1990

Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid
Een werkend perspectief: arbeidsparicipatie in de jaren '90; Den Haag, 1990

BIJLAGEN

Bijlage 1 Begrippen

Gezinsarbeidskrachten

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

Deeltijdagrariërs

Agrariërs met enige niet-agrarische activiteiten en niet-agrariërs met enige agrarische activiteiten.

Bedrijfstypering

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 acht hoofdproduktierichtingen onderscheiden, zoals akkerbouw-, tuinbouw-, blijvende teelt-, graasdier- en hokdierbedrijven en drie combinaties van deze bedrijfstypen.

Een bedrijf behoort tot een bepaald bedrijfstype als 2/3 of meer van het totaal aantal nge afkomstig is van het aangegeven bedrijfsonderdeel. 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:

	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 1.150 voor de telefonische enquête in Noord-Brabant benaderde bedrijven liggen verspreid over de vijf RBA-gebieden Westelijk Noord-Brabant, regio Breda en omstreken, Midden-Brabant, Noordoost-Brabant en Zuidoost-Brabant. Het onderzoek omvat alle bedrijfstypen die in deze gebieden voorkomen. Er zijn geen bedrijfstypen buiten beschouwing gelaten. In de RBA-gebieden is een onderscheid gemaakt in akkerbouw-/gemengde bedrijven (inclusief gewassen- en gewassen-/veeteelt-combinaties), tuinbouw (opengronds- en glastuinbouw), boomkwekerij/ fruitteelt (blijvende teeltbedrijven), rundveehouderij (graasdierbedrijven en veeteeltcombinaties) en intensieve veehouderij (hokdierbedrijven).

De steekproef is vervolgens beperkt tot bedrijfshoofden met een land- of tuinbouwbedrijf van 20 nge (circa 70 sbe) 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 agrariërs met doorgaans enige agrarische activiteiten en niet-agrariërs met enige agrarische activiteiten.

Voor elk RBA-gebied is per bedrijfstype uit bedrijven van 12 nge of meer een aselecte 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 e.d. In geval van non-response - die overigens zeer gering was - zijn "overeenkomstige" respondenten uit hetzelfde gebied benaderd op grond van kenmerken als bedrijfstype, bedrijfsgrootte, leeftijd e.d. De steekproef resulteerde uiteindelijk in een netto-response van 23 x 50 geënquêteerden.

De netto-response is door het toepassen van wegingsfactoren teruggerekend naar de totale populatie (inclusief niet-persoonlijke ondernemingen). Daarbij is per RBA-gebied rekening gehouden met bedrijfstype en bedrijfsgrootte.

In onderstaande tabel is de verdeling van de bedrijven weergegeven over de vijf RBA-gebieden en onderscheiden typen van zowel de populatie als de enquête.

De in het rapport vermelde aantallen en procenten zijn als representatief te beschouwen voor de totale populatie van land- en tuinbouwbedrijven (20 nge of groter) per RBA-gebied en voor de provincie Noord-Brabant als geheel.

Tabel B2.1 Percentage agrariërs in de enquête en de populatie in de vijf RBA-gebieden

Bedrijfstype	Enquête				Populatie			
	20-40 nge	40-70 nge	70-100 nge	100 nge en meer	20-40 nge	40-70 nge	70-100 nge	100 nge en meer
Westelijk Noord-Brabant								
Akkerb./gem.bedr.	24	32	26	18	24	33	23	20
Tuinbouw	30	28	18	24	27	33	17	23
Boomkw./fruit	30	40	20	10	36	35	18	11
Veehouderij	28	52	16	4	28	54	13	5
Totaal	27	39	21	13	27	40	18	15
Regio Breda en omstreken								
Akkerb./gem.bedr.	32	34	20	14	35	34	19	12
Tuinbouw	30	24	16	30	30	23	15	32
Boomkw./fruit	48	32	10	10	48	30	13	9
Rundveehouderij	25	48	22	5	24	48	21	7
Intens. veeh.	34	48	8	10	33	47	12	8
Totaal	30	39	18	13	31	39	18	12
Midden-Brabant								
Akkerb./gem.bedr.	34	30	28	8	35	26	27	12
Tuinbouw	20	38	20	22	23	35	18	24
Rundveehouderij	19	44	26	11	18	46	26	10
Intens.veeh.	30	46	16	8	29	48	15	8
Totaal	22	43	23	12	23	44	22	11
Noordoost-Brabant								
Akkerb./gem.bedr.	46	26	17	11	45	28	17	10
Tuinbouw	26	37	20	17	29	35	17	19
Boomkw./fruit	32	36	15	17	34	40	12	14
Rundveehouderij	18	42	26	14	20	39	27	14
Intens. veeh.	24	44	18	14	21	46	20	13
Totaal	22	41	22	15	23	40	23	14

Zuidoost-Brabant

Akkerb./gem.bedr.	38	30	16	16	44	28	14	14
Tuinbouw	22	32	14	32	21	31	17	31
Boomkw./fruit	38	28	16	18	39	30	14	17
Rundveehouderij	16	40	26	16	18	47	22	13
Intens. veeh.	16	46	22	16	18	47	22	13
Totaal	19	40	23	18	20	39	24	17

Bijlage 3 Arbeidsfilm gewerkte dagen
Noord-Brabant

Tabel B3.1 Alle bedrijven: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	82267	7618	1599
Februari	82267	9846	2498
Maart	82267	13211	3926
April	82267	15373	8168
Juni	82267	23499	46408
Juli	82267	19276	61854
Augustus	82267	17940	48602
September	82267	18055	23205
Oktober	82267	15705	18265
November	82267	15852	4128
December	82267	10812	3366

Tabel B3.2 Rundveehouderij: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	8042	1403	290
Februari	8042	1889	342
Maart	8042	2035	342
April	8042	1633	648
Mei	8042	3772	4798
Juni	8042	4075	5972
Juli	8042	3381	3330
Augustus	8042	3017	3018
September	8042	2386	1475
Oktober	8242	2050	2137
November	8042	2003	1007
December	8042	2562	5516

Tabel B3.3 Intensieve veehouderij: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	15475	474	291
Februari	15475	768	347
Maart	15475	927	304
April	15475	582	823
Mei	15475	1424	1474
Juni	15475	950	1890
Juli	15475	798	597
Augustus	15475	751	792
September	15475	1325	375
Oktober	15475	945	543
November	15475	1317	346
December	15475	1121	343

Tabel B3.4 Akkerbouw/gemengde bedrijven: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	3542	56	169
Februari	3542	105	232
Maart	3542	200	569
April	3542	455	1369
Mei	3542	2415	6860
Juni	3542	3321	8102
Juli	3542	778	8763
Augustus	3542	793	6448
September	3542	1801	2157
Oktober	3542	2983	931
November	3542	1139	89
December	3542	203	255

Tabel B3.5 Boomkwekerij/fruitteelt: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	8875	2831	306
Februari	8875	2462	391
Maart	8875	3231	1384
April	8875	3517	1308
Mei	8875	3193	864
Juni	8875	1475	2870
Juli	8875	1260	4843
Augustus	8875	1288	3331
September	8875	1999	14251
Oktober	8875	1624	12137
November	8875	3876	1126
December	8875	3175	429

Tabel B3.6 Opengrondstuinbouw: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	7068	371	229
Februari	7068	753	360
Maart	7068	856	316
April	7068	1740	2068
Mei	7068	3032	9833
Juni	7068	6947	13535
Juli	7068	7281	27419
Augustus	7068	6243	20889
September	7068	4268	1449
Oktober	7068	2649	588
November	7068	1932	425
December	7068	348	839

Tabel B3.7 Glastuinbouw: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	20805	919	149
Februari	20805	2247	661
Maart	20805	4254	846
April	20805	5856	1787
Mei	20805	8951	8457
Juni	20805	5164	13224
Juli	20805	4265	15032
Augustus	20805	4228	12404
September	20805	4723	3333
Oktober	20805	3887	1764
November	20805	3927	970
December	20805	1719	1003

Tabel B3.8 Champignonteelt: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	18460	1564	165
Februari	18460	1622	165
Maart18460	18460	1708	165
April	18460	1590	165
Mei	18460	1616	165
Juni	18460	1567	815
Juli	18460	1513	1870
Augustus	18460	1620	1720
September	18460	1553	165
Oktober	18460	1567	165
November	18460	1658	165
December	18460	1682	165

Bijlage 4 Westelijk Noord-Brabant

Tabel B4.1 Alle bedrijven: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	5250	283	61
Februari	5250	563	177
Maart	5250	657	179
April	5250	1593	436
Mei	5250	1587	3328
Juni	5250	1852	6387
Juli	5250	1560	11786
Augustus	5250	1022	11379
September	5250	2396	10332
Oktober	5250	3685	8242
November	5250	2208	462
December	5250	544	351

Tabel B4.2 Akkerbouw: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	1416	33	11
Februari	1416	33	77
Maart	1416	44	77
April	1416	33	44
Mei	1416	33	583
Juni	1416	44	792
Juli	1416	33	981
Augustus	1416	33	847
September	1416	1199	451
Oktober	1416	1738	374
November	1416	627	22
December	1416	88	11

Tabel B4.3 Tuinbouw: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	2500	20	0
Februari	2500	300	20
Maart	2500	355	20
April	2500	1150	300
Mei	2500	1260	2665
Juni	2500	1510	5375
Juli	2500	1235	9945
Augustus	2500	575	10120
September	2500	845	145
Oktober	2500	1615	70
November	2500	1185	310
December	2500	60	290

Tabel B4.4 Boomkwekerij/fruitteelt: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	917	20	0
Februari	917	30	0
Maart	917	38	2
April	917	200	12
Mei	917	84	0
Juni	917	78	0
Juli	917	82	640
Augustus	917	204	262
September	917	52	9586
Oktober	917	52	7768
November	917	116	100
December	917	156	0

Tabel B4.5 Veehouderij: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	417	210	50
Februari	417	210	80
Maart	417	220	80
April	417	210	80
Mei	417	210	80
Juni	417	220	220
Juli	417	210	220
Augustus	417	210	150
September	417	300	150
Oktober	417	280	30
November	417	230	30
December	417	240	50

Bijlage B5 Regio Breda

Tabel B5.1 Alle bedrijven: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	20625	3778	164
Februari	20625	4547	271
Maart	20625	5696	809
April	20625	5403	1498
Mei	20625	7136	2522
Juni	20625	7635	5826
Juli	20625	8720	11593
Augustus	20625	8377	9002
September	20625	7213	2963
Oktober	20625	4603	1356
November	20625	6305	272
December	20625	3868	254

Tabel B5.2 Akkerbouw/gemengde bedrijven: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	917	0	0
Februari	917	0	0
Maart	917	0	0
April	917	0	0
Mei	917	50	180
Juni	917	250	1100
Juli	917	100	1400
Augustus	917	0	1320
September	917	0	1360
Oktober	917	350	370
November	917	350	0
December	917	0	0

Tabel B5.3 Tuinbouw: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	15125	945	0
Februari	15125	2145	0
Maart	15125	2905	0
April	15125	2675	840
Mei	15125	4340	2130
Juni	15125	6475	4380
Juli	15125	7975	9750
Augustus	15125	7720	7350
September	15125	5690	720
Oktober	15125	3140	0
November	15125	3140	0
December	15125	1475	0

Tabel B5.4 Boomkwekerij/fruitteelt: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	2708	2515	60
Februari	2708	2040	145
Maart	2708	2385	670
April	2708	2310	520
Mei	2708	2320	20
Juni	2708	510	80
Juli	2708	245	175
Augustus	2708	245	110
September	2708	805	625
Oktober	2708	405	750
November	2708	2385	145
December	2708	2075	125

Tabel B5.5 Rundveehouderij: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	833	264	44
Februari	833	308	66
Maart	833	352	66
April	833	352	66
Mei	833	352	132
Juni	833	352	176
Juli	833	352	88
Augustus	833	352	132
September	833	616	198
Oktober	833	594	176
November	833	352	67
December	833	264	74

Tabel B5.6 Intensieve veehouderij: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	1042	54	60
Februari	1042	54	60
Maart	1042	54	73
April	1042	66	72
Mei	1042	74	60
Juni	1042	48	90
Juli	1042	48	180
Augustus	1042	60	90
September	1042	102	60
Oktober	1042	114	60
November	1042	78	60
December	1042	54	60

Bijlage B6 Midden-Brabant

Tabel B6.1 Alle bedrijven: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	5975	878	259
Februari	5975	943	316
Maart	5975	1048	516
April	5975	1097	1416
Mei	5975	1930	2934
Juni	5975	1959	7158
Juli	5975	1845	12681
Augustus	5975	1030	8428
September	5975	1277	2856
Oktober	5975	1260	2151
November	5975	1134	859
December	5975	1104	1252

Tabel B6.2 Gemengde bedrijven: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	333	6	6
Februari	333	32	2
Maart	333	56	22
April	333	62	40
Mei	333	42	112
Juni	333	2	660
Juli	333	150	2132
Augustus	333	150	1876
September	333	32	58
Oktober	333	190	30
November	333	32	14
December	333	32	8

Tabel B6.3 Tuinbouw: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	4042	130	245
Februari	4042	145	250
Maart	4042	110	480
April	4042	105	1105
Mei	4042	260	2630
Juni	4042	260	6110
Juli	4042	610	10350
Augustus	4042	310	6400
September	4042	335	2675
Oktober	4042	160	1850
November	4042	200	835
December	4042	170	1180

Tabel B6.4 Rundveehouderij: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	417	598	0
Februari	417	598	0
Maart	417	690	0
April	417	690	23
Mei	417	1380	0
Juni	417	1449	92
Juli	417	989	322
Augustus	417	506	0
September	417	598	115
Oktober	417	598	207
November	417	598	0
December	417	598	0

Tabel B6.5 Intensieve veehouderij: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	1183	144	8
Februari	1183	168	64
Maart	1183	192	8
April	1183	240	248
Mei	1183	248	192
Juni	1183	248	296
Juli	1183	96	56
Augustus	1183	64	152
September	1183	312	8
Oktober	1183	312	64
November	1183	304	10
December	1183	304	64

Bijlage 7 Noordoost-Brabant

Tabel B7.1 Alle bedrijven: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	32250	1885	704
Februari	32250	2640	805
Maart	32250	3276	1105
April	32250	4833	1261
Mei	32250	8820	5198
Juni	32250	7470	8531
Juli	32250	4147	13608
Augustus	32250	4790	10658
September	32250	4203	4782
Oktober	32250	3370	4274
November	32250	3618	1466
December	32250	3799	808

Tabel B7.2 Gemengde bedrijven; aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	375	15	32
Februari	375	20	33
Maart	375	30	65
April	375	310	65
Mei	375	1960	1180
Juni	375	2270	1205
Juli	375	265	1210
Augustus	375	245	1190
September	375	380	18
Oktober	375	510	87
November	375	105	33
December	375	50	32

Tabel B7.3 Tuinbouw: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	16083	1340	130
Februari	16083	1540	230
Maart	16083	1980	330
April	16083	3520	60
Mei	16083	4730	1850
Juni	16083	3560	2400
Juli	16083	1780	7200
Augustus	16083	1890	5250
September	16083	2010	700
Oktober	16083	1730	100
November	16083	1650	100
December	16083	1510	40

Tabel B7.4 Boomkwekerij/fruitteelt: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	2667	216	150
Februari	2667	324	150
Maart	2667	510	318
April	2667	639	366
Mei	2667	387	732
Juni	2667	639	2628
Juli	2667	807	2958
Augustus	2667	723	1683
September	2667	714	3588
Oktober	2667	717	3303
November	2667	897	773
December	2667	636	261

Tabel B7.5 Rundveehouderij: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	3875	146	196
Februari	3875	588	196
Maart	3875	588	196
April	3875	196	294
Mei	3875	1127	294
Juni	3875	833	1118
Juli	3875	1127	1960
Augustus	3875	1764	2255
September	3875	539	196
Oktober	3875	245	392
November	3875	490	392
December	3875	1127	392

Tabel B7.6 Intensieve veehouderij: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	9250	168	196
Februari	9250	168	196
Maart	9250	168	196
April	9250	168	476
Mei	9250	616	1142
Juni	9250	168	1180
Juli	9250	168	280
Augustus	9250	168	280
September	9250	560	280
Oktober	9250	168	392
November	9250	476	168
December	9250	476	84

Bijlage 8 Zuidoost-Brabant

Tabel B8.1 Alle bedrijven: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	18080	793	411
Februari	18080	1151	929
Maart	18080	2546	1323
April	18080	2447	3557
Mei	18080	4929	18469
Juni	18080	4586	18506
Juli	18080	3001	12007
Augustus	18080	2721	9135
September	18080	2968	2272
Oktober	18080	2785	2242
November	18080	2589	1069
December	18080	1495	700

Tabel B8.2 Gemengde bedrijven: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	417	0	120
Februari	417	20	120
Maart	417	70	405
April	417	50	1220
Mei	417	330	4805
Juni	417	755	4345
Juli	417	230	3040
Augustus	417	365	1215
September	417	190	270
Oktober	417	195	70
November	417	25	20
December	417	35	20

Tabel B8.3 Tuinbouw: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	8580	420	168
Februari	8580	490	686
Maart	8580	1470	497
April	8580	1736	1715
Mei	8580	3008	9180
Juni	8580	1876	9309
Juli	8580	1456	7076
Augustus	8580	1596	5893
September	8580	1666	707
Oktober	8580	1456	497
November	8580	1344	315
December	8580	532	497

Tabel B8.4 Boomkwekerij/fruitteelt: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	2583	80	96
Februari	2583	78	96
Maart	2583	298	394
April	2583	368	410
Mei	2583	402	112
Juni	2583	248	162
Juli	2583	126	1070
Augustus	2583	116	1276
September	2583	428	452
Oktober	2583	450	316
November	2583	428	108
December	2583	308	48

Tabel B8.5 Rundveehouderij: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	2500	185	0
Februari	2500	185	0
Maart	2500	185	0
April	2500	185	185
Mei	2500	703	4292
Juni	2500	1121	4366
Juli	2500	703	740
Augustus	2500	185	418
September	2500	333	861
Oktober	2500	333	1332
November	2500	333	518
December	2500	333	0

Tabel B8.6 Intensieve veehouderij: aantal gewerkte dagen

	Vast personeel	Los personeel	Gelegenheidsarbeid
Januari	4000	108	27
Februari	4000	378	27
Maart	4000	513	27
April	4000	108	27
Mei	4000	486	80
Juni	4000	486	324
Juli	4000	486	81
Augustus	4000	459	270
September	4000	351	27
Oktober	4000	351	27
November	4000	459	108
December	4000	287	135