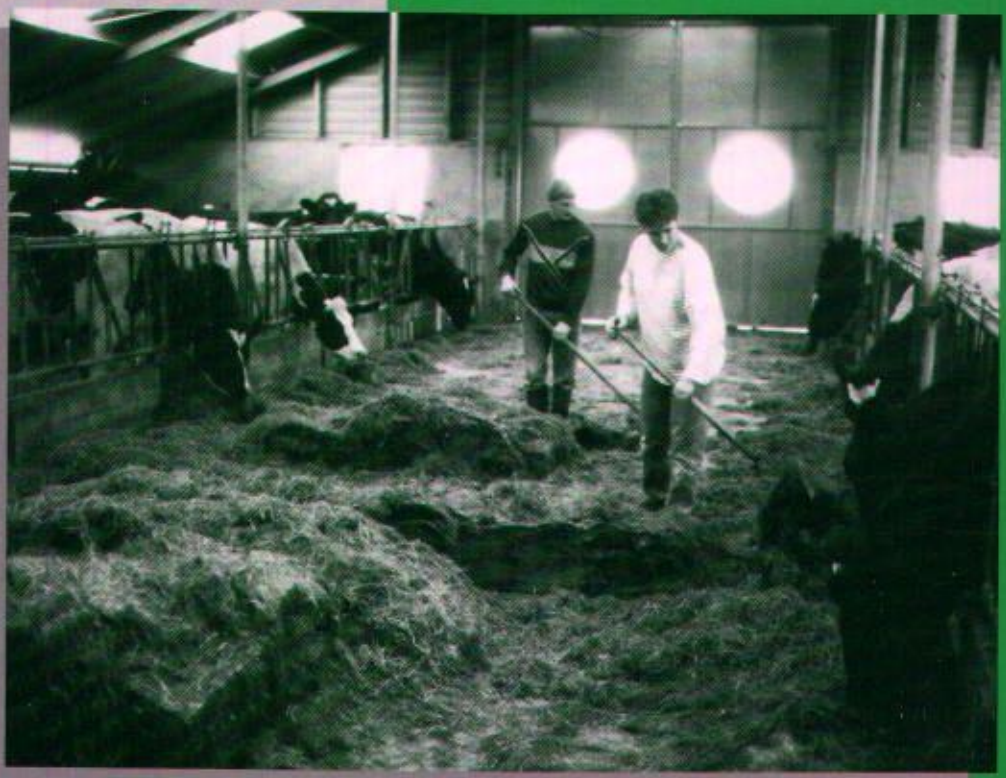
Neg /MD 8201
: 1542 C

Werk van de tweede soort

Boerinnen in de melkveehouderij



Sabine de Rooij

NN08201, 1542

STELLINGEN BEHORENDE BIJ HET PROEFSCHRIFT VAN

SABINE DE ROOIJ
"WERK VAN DE TWEEDE SOORT"
Boerinnen in de melkveehouderij

1. Afgemeten aan de complexiteit van het agrarisch gezinsbedrijf ontpopt het geformaliseerde emancipatiebeleid zich als vat vol tegenstrijdigheden. (Emancipatienota LNV)

2. Emancipatie, begrepen als een toenemende 'vrijheid-tot' laat zich enkel verwerven in samenhang met 'vrijheid-van' (de sekse-specifieke arbeidsdeling en de hier en nu geldende culturele opvattingen over mannen- en vrouwenwerk, mannelijkheid en vrouwelijkheid, mannen en vrouwen en hun onderlinge relaties). (Vrij naar Slicher van Bath, "Boerenvrijheid", 1948)

3. Een specifiek emancipatiebeleid in de agrarische sector zal mede gericht moeten zijn op herovering van verloren domeinen. (dit proefschrift)

4. Het idee dat de mechanisering een belangrijke factor is geweest bij de marginalisatie van de boerin in het arbeidsproces gaat mank aan: a) technologisch determinisme b) onkunde omtrent beschikbare technische alternatieven c) onwetendheid ten aanzien van de feitelijke inhoud van 'mannenwerk' op de boerderij d) een onvermogen om aan het begrip agrarisch mede-onderneemster een emancipatoire inhoud te geven.

5. De statistische definities van hoofd- en nevenberoepsbedrijf worden sterk gekleurd door een sekse-bias en ontpoppen zich, in deze tijd van groeiend bewustzijn van sekse-ongelijkheid, in toenemende mate als onhoudbaar.

6. Modernisering van de landbouw verloopt mede via een reorganisatie van het arbeidsproces. Binnen het boerenbedrijf verschijnt dit ondermeer als een herverdeling van arbeid tussen de seksen. Daarbij trekken mannen de taken met de grootst mogelijke arbeidstaakbeheersing naar zich toe, zodat voor vrouwen de taken met een geringere mate van arbeidstaakbeheersing overblijven. Zo worden concrete machtsrelaties tussen de seksen gereproduceerd. (dit proefschrift)

7. De theorievorming over verzakelijking van de relaties binnen het boerengezin gaat volkomen voorbij aan het feit dat juist de huidige agrarische onderneming bij uitstek een niet-zakelijk compromis tussen de diverse actoren veronderstelt. (S. Zwart, Agrarische huishoudens, 1991)

8. Een toename van het aantal mede-onderneemsters en vrouwelijke bedrijfshoofden in de landbouw kan evenzeer verwijzen naar verruimde fiscale mogelijkheden als naar toenemende emancipatie.

9. Het idee dat vrouwen geen zelfstandig bedrijfshoofd of agrarisch onderneemster zouden kunnen zijn lijkt achterhaald. Succesvolle vrouwelijke bedrijfshoofden lopen echter het gevaar dat zij niet meer als 'echte' vrouwen worden beschouwd. (Analoog aan A. Aalten, Vrouwelijke ondernemers in Nederland vanaf 1945; in: Lover, 92/3, p.171-176)

9 oktober 1992

Werk van de tweede soort

Ontvangen
24 SEP 1992
UB-CARDEX

CENTRALE LANDBOUWCATALOGUS
0000 0491 0630

Promotor: dr. A.L. Mok, hoogleraar in de sociologie van de arbeid en technologie

NN08201, 1542

Werk van de tweede soort

Boerinnen in de melkveehouderij

Sabine de Rooij

PROEFSCHRIFT
ter verkrijging van de graad van doctor
in de landbouw- en milieuwetenschappen,
op gezag van de rector magnificus,
dr. H.C. van der Plas,
in het openbaar te verdedigen
op vrijdag 9 oktober 1992
des namiddags te vier uur in de aula
van de Landbouwuniversiteit te Wageningen

BIBLIOTHEEK
LANDBOUWUNIVERSITEIT
WAGENINGEN

Inhoudsopgave

Voorwoord IX

1 **Boerinnenarbeid, sekse en agrarisch gezinsbedrijf** 1
1.1 Inleiding 1
1.2 Boerinnenarbeid 7
1.3 Kenmerken van het hedendaagse agrarisch gezinsbedrijf 9
1.4 Sekse 14
1.5 Van vrouwenonderdrukking naar seksemachtsverhoudingen 18
1.6 Van theorie naar onderzoekspraktijk 22
Onderzoek naar boerinnenarbeid 24

2 **Methoden van onderzoek en kenmerken van gebied, bedrijven en boerinnen** 31
2.1 Inleiding 31
2.2 Schaalvergroting, specialisatie en boerinnenarbeid 33
2.3 Onderzoeksvragen 34
2.4 Keuze bedrijven 36
2.5 De onderzoeksgebieden 37
2.6 Werkwijze 40
2.7 De onderzochte bedrijven 41
De juridische kant 48
2.8 De boerinnen 49
Organisatie 52
De aanloop tot boerin-zijn 52
Vooropleiding 55

3 **Arbeidstijd, tijdsbesteding en de visie van boerinnen** 63
3.1 Inleiding 63
3.2 Werksoorten en daarbij behorende activiteiten 64
Werkzaamheden die boerinnen zelf als 'werk' duiden 67
3.3 Meetmethodes 69
Arbeidstijd volgens takenschema 72
Arbeidstijd volgens tijdschrijven 75
Conclusies 79
3.4 Het oordeel van de boerinnen over arbeidstijd en tijdsbesteding 80

4 **Arbeidsinhoud, arbeidstaakbeheersing en arbeidsdeling: het werk 'achter'** 90
4.1 Inleiding 90
4.2 Arbeidstaakbeheersing 91
4.3 Het bedrijfstakenpakket van boerinnen: een profiel 94
4.4 Inspringwerk en vaste taken 99
4.5 Het dominant worden van inspringwerk 100
4.6 De gevolgen van specialisatie en schaalvergroting apart beschouwd 105
4.7 Een analyse van drie bedrijfstaken 107
Het voeren van de kalveren 108
Het kaasmaken 115
De fiscale boekhouding 125
4.8 Ervaringen met bedrijfswerk 130

5 **Boerin en beheersing van het produktieproces** 138
5.1 Inleiding 138
5.2 Vrouwen, mannen en besluitvorming 140
5.3 De dynamiek van het besluitvormingsproces 148
5.4 Verdeling van inkomsten 149
5.5 De relatie tussen taakinhoud en controle over hulpbronnen en bedrijfsopzet 151
5.6 Vergroting van het beslissingsterrein van de man 152
5.7 Een toename van het gezamenlijke beslissingsterrein 157

6 **Sekse als structurerend principe in de arbeidsorganisatie** 162
6.1 Inleiding 162
6.2 Arbeidsverdeling in het gezin 163
Verzorging en opvoeding van de kinderen 165
Gedeeltelijke rolwisseling 167
6.3 Achtergronden van de taakverdeling in het bedrijf 168
Een samenvatting van de verklaringen 173
6.4 Sekse als complementair stelsel 174
6.5 De sociale identiteit van de boerinnen 178
Goede boerin 179
Goede boer tegenover goede boerin 183
Schaal, specialisatiegraad en opvattingen over de goede boerin 185
Goede moeder 186
De man als vader 187

7 **Hier is geen vrouw nodig** 191
7.1 Inleiding 191
7.2 Mannelijke partners 191
7.3 Een typologie van de arbeidsdeling 193
7.4 Arbeidsdeling en arbeidsinhoud in samenwerkingsverbanden van mannen 196
De gespecialiseerde samenwerkingsverbanden 199
De gemengde samenwerkingsverbanden 206
7.5 Ten besluit 211

Conclusies 215

Literatuur 223

Summary 228

Curriculum 235

Voorwoord

Mijn behoefte aan meer diepgang in de kennis over boerinnen en hun arbeid werd gewekt in de jaren dat ik op meer directe wijze met boerinnen en boeren werkzaam was. In die periode werd veel aandacht besteed aan de sterk veranderende agrarische sector en aan de gevolgen van de processen van schaalvergroting en specialisatie. Het was mij duidelijk dat vrouwen een belangrijke rol speelden op de boerderij en een essentiële bijdrage leverden aan het bestaan en voortbestaan van het agrarisch gezinsbedrijf als produktievorm. Er was echter nauwelijks specifieke belangstelling voor hun rol en hun ervaringen. De kennis over hun arbeidssituatie was gering. Zij werden als leden van 'het' boerengezin beschouwd en men ging er van uit dat de belangen van de gezinsleden gelijkgericht waren. De verhoudingen waaronder boerinnen hun werk op de boerderij verrichten werden niet geproblematiseerd. Daarom bleven de sekseverhoudingen nagenoeg buiten het blikveld. Bij agrarische vrouwen zelf bleek er tegelijkertijd duidelijk behoefte aan erkenning van hun werk, aan waardering hiervoor en aan veranderingen in hun arbeidssituatie. Het was in deze context dat dit onderzoek in gang werd gezet. Mijn belangstelling is vooral uitgegaan naar de effecten van de processen van schaalvergroting en specialisatie op boerinnenarbeid. Deze processen die op bedrijfsniveau ondermeer gepaard gaan met mechanisering, automatisering, het afstoten van arbeid en het externaliseren van taken, brengen een reorganisatie van de arbeid met zich mee. De vraag was wat de effecten hiervan waren voor boerinnen en in welke mate en op welke wijze de verhoudingen tussen de seksen hierin een rol spelen. In het onderzoek is relatief veel aandacht besteed aan aspecten van de kwaliteit van boerinnenbedrijfsarbeid. Mijn interesse daarvoor werd gewekt door mijn promotor Albert Mok.

In de verschillende fasen van het onderzoek zijn allerlei mensen mij tot steun geweest. Een aantal daarvan wil ik noemen. Dat zijn om te beginnen Lou Keune en Barbara van Koppen, zonder wier steun ik het onderzoeksvoorstel dat leidde tot financiering van het onderzoek nooit had ingediend. Atie Koenders, Elry Bots, Myrthe de Wilde en Greet Overbeek hielpen mij met het verzamelen en uitwerken van de onderzoeksgegevens. Onze samenwerking verliep steeds heel prettig. Dank ben ik ook verschuldigd aan Constantina Safiliou die mij geïnspireerd heeft de draad van het onderzoek weer op te vatten. En natuurlijk dank ik mijn promotor Albert Mok die ondanks alles

bleef geloven in dit project en mij stimuleerde door te gaan. Verder gaat mijn dank uit naar Willie Baak, Maarten Ettema, Cisca de Harder, Ada Hink, Piet Holleman, Ann Long en Corry Rothuizen. Hun hulp was niet alleen zeer nuttig, maar ook heel plezierig. Ans van der Lande verrichtte al het werk dat voor de opmaak van een boek noodzakelijk is. Zonder haar zou dit boek niet voltooid zijn.
Tot slot gaat mijn dank uit naar mijn ouders, mijn kinderen en naar Jan Douwe van der Ploeg wier hulp en steun niet in woorden uit te drukken zijn. Aan hen draag ik dan ook dit boek op.

1 Boerinnenarbeid, sekse en agrarisch gezinsbedrijf

1.1 Inleiding

Boerin en agrarisch gezinsbedrijf zijn twee nauw verbonden noties. Boerinnen ontlenen hun bestaan en identiteit aan het agrarisch gezinsbedrijf. Zonder agrarisch gezinsbedrijf kan er van een boerin niet worden gesproken.
Boerin-worden verloopt anders dan boer-worden en resulteert in ander werk, een andere positie en een andere identiteit. In de cultuur waarin het agrarisch gezinsbedrijf in Nederland is ingebed, is een mannelijke opvolger een vanzelfsprekendheid. Dat betekent dat toegang tot de grond, de boerderij, de benodigde kennis en ervaring, technologie en relevante netwerken een historisch voorrecht van mannen is. Vrouwen ontmoeten tal van obstakels als ze zelf boer willen worden. Ze moeten opboksen tegen tradities: culturele normen en waarden die hecht verankerd zijn in de dagelijkse praktijk van het agrarisch gezinsbedrijf en haar omgeving. De meeste vrouwen worden dan ook nog steeds boerin in plaats van boer. Dat wil zeggen dat ze trouwen met een man die boer van beroep is. Vrouwen die niet via een huwelijk op een boerderij werken worden geen boerin genoemd, maar bijvoorbeeld landarbeidster, boerendochter, gezinshulp, agrarisch medewerkster of familiehulp. Een uitzondering daarop zijn vrouwelijke bedrijfshoofden, boeren als het ware. Maar een boerin zoals hier bedoeld, is de echtgenote van een boer. Deze relatie drukt een duidelijk stempel op de invulling van het boerin-zijn. Het huwelijk als instituut en als specifieke man-vrouw relatie vormen bestanddelen van het complex van man-vrouw relaties dat als sekse (gender) wordt aangeduid. De bestaande arbeidsdeling naar sekse, allerlei opvattingen over vrouwen en mannen en hun onderlinge relaties, over vrouwen- en mannenwerk en sekse-specifieke identiteiten spelen aldus een rol van betekenis bij de invulling van het boerin-zijn. Met name zoals daaraan invulling wordt gegeven binnen de agrarische bevolkingsgroep, de agrarische instituties, de lokale gemeenschap en de eigen familie.
De invulling van het boerin-zijn wordt ook beïnvloed door de relaties tussen het agrarisch gezinsbedrijf en haar externe economische en politieke omgeving. Boerinnenarbeid wordt met andere woorden in een specifieke context verricht. Het ligt dan ook voor de hand dat deze arbeid en veranderingen daarin door die context worden beïnvloed. Agrarisch gezinsbedrijf en arbeid zijn echter geen abstracte categorieën. Ze ontstaan en bestaan via tussenkomst

van mensen. Daarom is het uitgesloten dat het agrarisch gezinsbedrijf, boerinnenarbeid en allerlei veranderingen daarin louter gevormd en getransformeerd worden door bestaande vanzelfsprekendheden of van buitenaf geïnitieerde en gedicteerde ontwikkelingen. Vanzelfsprekendheden en ontwikkelingen worden door mènsen gesteund, gedragen, gevolgd, gedoogd of bestreden. Er bestaat dus een interactieproces tussen betrokken instituties en tussen mensen onderling. Omdat deze relaties echter machtsrelaties zijn en het interactieproces dus een machtsproces is, is er sprake van afhankelijkheid, beperkte keuzes en een beperkte manoeuvreerruimte voor de minst machtigen in de specifieke relaties. Binnen die beperkte ruimte zijn er evenwel mogelijkheden, daarvan getuigen allerlei verschillen tussen bedrijven evenals tussen boerinnen en hun werkzaamheden. De veranderingen die boerinnen de laatste jaren in hun positie hebben weten te bewerkstelligen, bewijzen dat eveneens.

Een boerin kan niet bestaan zonder agrarisch gezinsbedrijf. Dat wil natuurlijk niet zeggen dat op alle boerenbedrijven een boerin of een gezin aanwezig is. Het boerenbedrijf heeft immers geen uniforme verschijningsvorm. In het type boerenbedrijf dat in Nederland dominant is, vormt het gehuwde paar echter wel de belangrijkste kern van de produktieve eenheid. Op de meeste boerenbedrijven in Nederland is met andere woorden een boerin aanwezig en in de dagelijkse praktijk van het agrarisch gezinsbedrijf speelt ze een belangrijke rol. Die schuilt voor een belangrijk deel in haar arbeid. Desondanks bestaat er nauwelijks aandacht voor haar werk, haar rol binnen het agrarisch gezinsbedrijf, haar ervaringen, haar ideeën en de betekenis voor een vrouw van het boerin-worden en het boerin-zijn. Zeker niet in vergelijking met de aandacht die de boer krijgt. De boerin is niet erg zichtbaar. Een tiental jaren geleden was dat overigens nog sterker het geval. De inmiddels opgetreden verandering is vooral een resultaat van de eigen strijd van boerinnen. Zij hebben zich ingezet om erkenning voor hun positie te krijgen. De toegang tot de organisaties die tezamen het landbouwapparaat vormen, tot het landbouwonderwijs, de oprichting van boerinnengroepen, het streven naar een beroepsstatus, een betere rechtspositie, een inkomen voor hun arbeid, de mogelijkheid om mede-bedrijfshoofd te worden; het zijn allemaal zaken waarmee boerinnen zich de afgelopen jaren hebben beziggehouden en die zij voor een deel hebben weten te realiseren[1]. De tijd dat zij formeel van de toegang tot allerlei essentiële hulpbronnen waren uitgesloten is voorbij. In juridisch en politiek opzicht hebben ze meer mogelijkheden om hun arbeidspositie te verbeteren. Dit wil echter niet zeggen dat alle vrouwen daarvan in de dagelijkse praktijk de vruchten kunnen plukken en dat deze vruchten voldoende zijn om sekseverschillen en ongelijkwaardigheid tussen boer en boerin op te heffen. De arbeidsdeling op het agrarisch gezinsbedrijf is niet wezenlijk aangetast. Het begrip arbeid blijft sterk gekoppeld aan bedrijfswerk of betaalde arbeid. Opvattingen die ten grondslag liggen aan wat vrouwelijk en mannelijk, vrouwenwerk en mannenwerk is staan nauwelijks ter discussie. Binnen de instituties blijven mannen de invloedrijke posten bezetten. Technologie is doorgaans op mannenmaat gesneden. Meisjes groeien anders

op dan jongens en worden daardoor volwassenen met andere eigenschappen, vaardigheden, vermogens en emoties. Boerinnenbelangen worden nog maar al te vaak voorgesteld als identiek aan boerenbelangen of als afgeleide van de belangen van het agrarisch gezinsbedrijf. Ook de keus die vrouwen hebben om geen boerin te worden als ze met een boer trouwen blijft beperkt. Boerenbedrijf en boerengezin – waarvan man en vrouw de spil vormen – zijn afhankelijk van elkaar en tezamen vormen ze de produktieve eenheid die het agrarisch gezinsbedrijf wordt genoemd. De echtgenote van een boer is altijd een van de personen die het agrarische gezinsbedrijf vormen en die het boerengezin ondersteunen in de vorm van uiteenlopende werkzaamheden of bijvoorbeeld door financiële medeverantwoordelijkheid. Boerinnen hebben evenwel onvoldoende mogelijkheden hun eigen arbeid en arbeidspositie te controleren en het agrarisch gezinsbedrijf vanuit hun eigen arbeidssituatie en hun eigen wensen vorm te geven of om te buigen. Het ontwikkelen van een eigen visie op hun arbeidspositie, op de ontwikkeling van het agrarisch gezinsbedrijf, op de positie van de agrarische sector in het algemeen en het formuleren van hun eigen belangen, blijkt een moeizaam en steeds veranderend proces te zijn.

In de theorievorming over agrarische gezinsbedrijven en de landbouw in Europa en Noord-Amerika is, in tegenstelling tot die over de landbouwbeoefening in Derde-Wereldlanden, weinig expliciete aandacht voor de boerin. In veel agrarisch sociologische theorieën blijft de boerin onzichtbaar. 'Het' agrarisch gezinsbedrijf is doorgaans de eenheid van analyse. Daardoor blijven de mensen die op de boerderij wonen en werken buiten beschouwing. Als er wel individuen zijn die in dergelijke theorieën de boerderij bevolken dan zijn dat vooral de boer of zijn opvolger. De boerin verschijnt hier hooguit als echtgenote, als helpster, maar meestal komt ze slechts impliciet voor. En al naar gelang de invalshoek is dat als uitgebuitene, als hoedster van de armoede, als sloof of als toekomstig proletariër. De positie, perspectieven en strategieën van de boer of het gezinsbedrijf worden automatisch als de hare gepresenteerd. In andere theorieën wordt de boerin meer expliciet gemaakt en beschouwd als heersend over een eigen domein binnen het agrarisch gezinsbedrijf of als roldraagster van specifieke arbeidsrollen binnen een eenheid die is opgebouwd uit complementaire sekserollen. De belangrijkste kritiek op dergelijke theorieën is dat ze geen aandacht schenken aan de interne sociale verhoudingen die het agrarisch gezinsbedrijf structureren: verhoudingen waarlangs het belangrijkste deel van de benodigde arbeid wordt gemobiliseerd en georganiseerd en waarlangs ook een belangrijk deel van het noodzakelijke kapitaal wordt voortgebracht en gegarandeerd. Dit zijn tegelijkertijd de verhoudingen die essentieel zijn voor boerinnen, met name wat betreft de mobilisatie en allocatie van hun arbeid, alsook wat betreft hun invloed en zeggenschap binnen het agrarisch gezinsbedrijf. Een tweede problematisch aspect van deze theorieën is dat ze een definitie van arbeid hanteren die een groot deel van het werk van boerinnen niet als werk erkent of buiten beschouwing laat. Men is eenzijdig gericht op het bedrijf, werk zou louter

verband houden met de agrarische produktie en bedrijf en gezin worden van elkaar losgemaakt.
Het is duidelijk dat voor een onderzoek naar veranderende boerinnenarbeid deze invalshoeken en de gebruikte concepten tekortschieten. Als vertrekpunt moeten de boerin zelf, haar werk en de betekenis van dat werk worden genomen. Wat hierbij echter niet uit het oog verloren mag worden is dat in de praktijk boerin en agrarisch gezinsbedrijf, boerin en boerengezin, boerin en boer, onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Aandacht voor deze relaties is onvermijdelijk. De boerin kan met andere woorden niet worden geïsoleerd uit de voor haar relevante context. En die context wordt, zoals hiervoor al kort werd aangestipt, niet gevormd door een aantal losstaande en min of meer toevallige elementen. Het is een complex en onderling samenhangend geheel waar drie structurerende principes samenkomen. Op het kruispunt staat de boerin.

1 Het eerste structurerende principe is het 'gezinsbedrijf'. Deze specifieke produktievorm, de veranderingen waaraan het onderhevig is en de pogingen het te doen voortbestaan, hebben grote invloed op de boerin en haar arbeid. Het hedendaagse agrarisch gezinsbedrijf kent een aantal structurele kenmerken[2]. Kennis daarover is onmisbaar voor het begrijpen van de arbeid die boerinnen verrichten, hun zeggenschap, de betekenis die zij aan hun arbeid geven en veranderingen daarin. Dit specifieke verband – dat verderop uitgebreid aan de orde komt – leidt er toe dat het bijvoorbeeld niet mogelijk is zondermeer terug te grijpen op gangbare concepten waarmee de arbeidsdeling naar sekse en vrouwenarbeid worden geanalyseerd (zoals de begrippenparen betaalde en onbetaalde arbeid, binnenshuis en buitenshuis, privé-sfeer en openbare sfeer, produktie en reproduktie). Het probleem met deze dualistische categorieën is dat ze geen onderscheid aanbrengen in de arbeid van boerinnen en boeren op de boerderij. Boerinnen- noch boerenarbeid zijn beperkt tot de ene dan wel de andere categorie of arbeidssfeer. Er is, vooral voor boerinnen, sprake van een vervlechting van soorten arbeid en arbeidssferen, zowel in tijd als in locatie (Sachs 1988; Whatmore 1988).
Dit alles betekent overigens niet dat de vragen die verbonden zijn aan de discussies over betaalde versus onbetaalde arbeid of arbeid binnenshuis en buitenshuis, niet relevant zouden zijn. Achter het eerst genoemde begrippenpaar schuilt bijvoorbeeld de veronderstelling dat degene die betaalde arbeid verricht (de man) zeggenschap heeft over het aldus verworven inkomen en daarmee ook een specifieke positie inneemt ten opzichte van degene die onbetaalde arbeid verricht (de vrouw). Zeggenschap over het inkomen impliceert zeggenschap over degenen die van dat inkomen afhankelijk zijn. Een specifieke arbeidsdeling (tussen betaalde en onbetaalde arbeid) correspondeert dan nauw met de seksemachtsverhouding. Vaak wordt zelfs geconcludeerd dat de seksemachtsverhouding in de arbeidsdeling geworteld is. Ook de sociale waardering voor de verschillende soorten arbeid en de uiteenlopende waarden die aan de verschillende sferen gekoppeld worden (vrouwelijkheid, mannelijkheid en de daarmee verbonden waarden) zijn verbonden met dat onderscheid.

Voor de boerderij betekent deze discussie dat nader onderzoek nodig is naar de arbeidsdeling tussen boer en boerin, de zeggenschap over de verdeling en aanwending van het verworven inkomen, de waardering die aan de verschillende soorten van arbeid gegeven wordt en de waarden die met gezin, bedrijf, vrouwen en mannen verbonden zijn.

Theorieën die het agrarisch gezinsbedrijf als uitgangspunt nemen, zijn echter, zoals al aangestipt, ontoereikend als het om boerinnen en hun arbeid gaat. Dat geldt voor analyses vanuit een roltheoretische invalshoek, voor op het marxisme gebaseerde theorieën, voor structurele en voor de meeste actor-gerichte benaderingen. Vrijwel geen vanuit deze visies afkomstige concepten heeft oog voor de sekseverschillen en seksemachtsverhoudingen[3]. Een uitzondering wordt gevormd door een aantal representanten van de 'commoditisatie-theorie'. Zo heeft Friedmann (1986) in één van haar meer recente teksten gesteld dat de dynamiek van het agrarisch gezinsbedrijf niet te doorgronden is zonder expliciet aandacht te schenken aan de werking van 'sekse en generatie'. Volgens haar fungeert de huwelijksverhouding binnen het agrarisch gezinsbedrijf als produktieverhouding en zij stelt dat de arbeidsverhoudingen worden overheerst door de principes van 'verwantschap en patriarchaat'. Deze belangwekkende opmerkingen maakte zij echter binnen het bestek van een passende verklaring voor het bestaan en voortbestaan van het agrarisch gezinsbedrijf. En ook voor Long (een andere vertegenwoordiger van de commoditisatietheorie en voorstander van een actor-gerichte benadering) is de man-vrouw-verhouding één van de factoren die de dominantie van het agrarische gezinsbedrijf als specifieke produktievorm binnen kapitalistische economieën, medeverklaren (1986, 1988). Anders is echter het recente verhaal van Whatmore, een feministische wetenschapster die een actor-gerichte benadering voorstaat (1991). In haar analyse van de transformatie van gezinsarbeidsrelaties onder invloed van het commoditiseringsproces en in het bijzonder van de daardoor veranderende positie van boerinnen in de arbeidsdeling tussen de seksen op de boerderij, staan boerinnen en hun ervaringen centraal en worden de sekseverhoudingen geproblematiseerd. De door haar gebruikte invalshoek en concepten lijken heel vruchtbaar om arbeid van boerinnen te analyseren. Ik heb hier echter geen gebruik van kunnen maken, gezien het recente verschijnen van haar studie.

2 Het tweede structurerende principe dat in gedachten moet worden gehouden is de relatie van arbeid op een boerderij met een specifiek produktieproces. Het arbeidsproces in de agrarische sector wordt gekenmerkt door een aantal structurele verschillen ten opzichte van urbane, meer geïndustrialiseerde arbeidsprocessen of arbeid in de dienstensector. Het werken met levend materiaal veronderstelt een cyclisch produktieproces dat bestaat uit verschillende, elkaar opvolgende fasen die per seizoen wisselen. Het gaat hier om een - grondgebonden en/of natuurafhankelijk - produktieproces dat niet helemaal te plannen valt en dat flexibiliteit van de directe producenten vereist.

Het valt slechts tot op zekere hoogte te routiniseren, mede omdat het agrarische arbeidsproces ten dele een ambachtelijk arbeidsproces is (van der Ploeg 1990). Dat wil zeggen dat "*het werk ten dele (..) handwerk (blijft) en dus afhankelijk van (menselijke) kracht, bekwaamheid, snelheid en zekerheid (..) bij het hanteren van de werktuigen*" (Marx 1970: 258). In hoeverre er op dergelijke vermogens en kwaliteiten van boerinnen een beroep wordt gedaan is sterk afhankelijk van de arbeidsverdeling binnen de boerderij. Hoewel kan worden gesteld dat een produktieproces met een ambachtelijke basis en de arbeid van mensen daarin slechts tot op zekere hoogte beheerst kunnen worden door externe instituties en personen, wil dat niet automatisch zeggen dat alle betrokken producenten in gelijke mate controle kunnen uitoefenen. Dat is afhankelijk van de interne arbeidsorganisatie die gereguleerd wordt door de interne relaties. De afwisseling van de seizoenen en de daarmee verweven produktiecyclus impliceert voor de boerin in ieder geval seizoensgebonden taken en dus een afwisselend takenpakket, variërende arbeidstijden en tijdsbesteding. De onplanbaarheid van bepaalde delen van het produktieproces betekent dat ze met onverwachte werkzaamheden geconfronteerd kan worden en dat er dus eisen aan haar organisatievermogen worden gesteld.

3 Het derde structurerende principe is de categorie 'sekse'. Sekse moet worden begrepen als het complexe geheel van sociale relaties dat de verhoudingen tussen de seksen definieert en reguleert. Essentieel is dat de verhoudingen tussen de seksen machtsverhoudingen zijn, wat betekent dat deze in sterkere mate gedefinieerd en gecontroleerd worden door één van beiden (i.c. de man) (Flax 1987). Het agrarisch gezinsbedrijf is een produktievorm die sterk leunt op specifieke sekseverhoudingen, ondermeer de huwelijks- en gezinsverhoudingen. Deze sekse-machtsverhoudingen maken deel uit van de produktieverhoudingen op een boerenbedrijf (Friedmann 1986). De specifieke organisatie van de agrarische produktie, het agrarische produktieproces zelf en de veranderingen daarin worden dus mede gevormd door de seksemachtsverhoudingen.

Boerin-zijn is, kortom, geen biologische bepaald gegeven, geen willekeurige rol in het geheel van maatschappelijke posities, noch een afgeleide van het kapitalisme. De boerin leeft en werkt in een complex verband. Het agrarisch gezinsbedrijf als specifieke produktievorm met een eigen institutionele context en het, althans ten dele ambachtelijke agrarische arbeidsproces, zijn samen met de seksemachtsverhoudingen belangrijke dimensies van dit complexe verband. Deze context beïnvloedt de soort, omvang, aard en inhoud van de arbeid die boerinnen verrichten en ook de mate waarin zij de eigen arbeid en de resultaten van die arbeid kunnen controleren. Het spreekt voor zich dat in een dergelijke visie op boerinnenarbeid het conceptualiseren en analyseren van veranderingen in boerinnenarbeid, gerelateerd moet worden aan a agrarische veranderingen in het algemeen, b aan veranderingen in het agrarisch gezinsbedrijf, alsook aan c de seksemachtsverhouding.

In de nu volgende uiteenzetting zullen twee van de drie genoemde dimensies toegelicht worden, te weten het agrarisch gezinsbedrijf als produktievorm en de sekseverhoudingen. En er zal een poging worden gedaan om de onderlinge wisselwerking te doordenken. Aan het specifieke arbeidsproces in de landbouw wordt in hoofdstuk 4 aandacht besteed. Allereerst wil ik echter ingaan op het begrip boerinnenarbeid.

1.2 Boerinnenarbeid

Onderzoek naar boerinnenarbeid vereist een duidelijke definitie van het begrip arbeid. Uit allerlei studies blijkt dat het begrip uiteenlopend wordt ingevuld. Tussen verschillende culturen en ook binnen een en dezelfde cultuur worden uiteenlopende betekenissen aan arbeid gegeven. Bovendien is het een historisch variabel begrip. Wat dat laatste betreft kan de recente geschiedenis van het arbeidsbegrip in de westerse samenleving als voorbeeld dienen. Daaruit blijkt dat de opvatting dat arbeid 'betaalde arbeid' is, pas in de loop van deze eeuw verschijnt en dominant wordt. Vóór die tijd hanteerde men een veel bredere definitie die reikte van "*moeite en inspanning van geestelijke en lichamelijk aard om iets tot stand te brengen (..) tot (..) het baren van kinderen*" (Clason en Havinga 1983:9). De visie dat arbeid samenvalt met betaalde arbeid werd vervolgens vanaf de jaren zeventig weer aangevochten. Er werd op gewezen dat allerlei vormen van onbetaalde arbeid ook als arbeid erkend dienen te worden. Daarbij werden vooral zorgarbeid in het gezin en vrijwilligerswerk buiten het gezin bedoeld. Het ligt voor de hand dat deze strijd vooral gevoerd werd door degenen die dergelijke vormen van onzichtbaar werk verrichtten - vrouwen en werklozen. Deze strijd leidde tot een verandering in het denken van grote groepen mensen en mondde uit in het verbreden van de opvattingen over arbeid. Onbetaalde, informele vormen van arbeid werden als arbeid erkend. Maar tot maatschappelijke erkenning ervan in de vorm van een inkomen, formele rechten, status of macht leidde dit (nog) niet. Werk waar een inkomen tegenover staat wordt nog steeds door grote groepen mensen en door de overheid als het 'echte' werk beschouwd. Daardoor blijft er een duidelijk verschil tussen mensen die verschillende soorten werk verrichten. In sommige opvattingen worden dus duidelijke grenzen gesteld aan wat arbeid is. Een voorbeeld daarvan is de opvatting dat arbeid loonarbeid is of arbeid waar een inkomen tegenover staat. Andere opvattingen laten de grens tussen arbeid, spel of ontspanning, tussen werk en vrije tijd veel meer open. Soms gelden alle activiteiten die aantoonbaar economisch nut hebben (Mok 1990) of die resulteren in een produkt of dienst (Rosenfeld 1985) als arbeid. Deze functionalistische benaderingen kennen een zogenaamde radicaal-functionalistische variant, waarin ervan wordt uitgegaan dat binnen een kapitalistische samenleving àlle activiteiten die betrokken zijn bij de produktie en reproduktie van dat systeem werk of arbeid zijn. Deze stellingname werd ondermeer ingenomen door marxistisch-feministen, die aldus het reproduktieve werk van de vrouw in het gezin zichtbaar maakten en waar-

deerden. De vraag die een dergelijke visie oproept is waar produktief en reproduktief werk ophoudt en waar vrije tijd, spel of ontspanning begint. Want zou men deze visie tot het uiterste doortrekken, dan kunnen die laatste activiteiten eveneens gezien worden als (reproduktief) werk, omdat daardoor nieuwe energie wordt gemobiliseerd. Een heel andere ingang is een meer fenomenologische benadering die alleen taken en activiteiten tot arbeid rekent die mensen zelf binnen een specifieke sociale context als werk bestempelen. Ook hier kleven allerlei problemen aan omdat de mening van specifieke mensen gekleurd kan zijn door de in hun omgeving levende vooroordelen en vertekeningen over wat werk is.
Sommigen nemen een soort tussenpositie in en zijn van mening dat arbeid niet uitsluitend verbonden kan worden met markt- en kapitaalsverhoudingen, maar dat er ook gewerkt wordt als het gaat om het handhaven van sociale solidariteit of om de norm van reciprociteit te bevestigen. Temeer daar sociale solidariteit niet enkel gereduceerd kan worden tot de 'behoeften' van het kapitalisme en het menselijk handelen niet uitsluitend in termen van kosten en opbrengsten geïnterpreteerd kan worden (Pahl 1984: 123,129). In zijn studie 'Divisions of labour' stelt Pahl de vraag naar de afbakening van het begrip arbeid. Hij vraagt zich af of alle sociale activiteit werk te noemen is. Zijn antwoord luidt:

> "*Quite evidently, it is not. But, equally, work cannot be narrowly defined by constraining definitions, which limit it either to employment, or as a result of abstract philosophising on the nature of 'productive' labour. Work can be understood only in relation to the specific social relations in which it is embedded. Specific people in specific sets of social relations and social relationships can be described precisely in terms of whether they are engaged in work or play. The word 'work' cannot be defined out of context: that indeed, is the conclusion and answer to the question*" (ibid: 128).

Volgens Pahl moet bij onderzoek naar arbeid, het onderscheid tussen werken en niet-werken in iedere situatie opnieuw bepaald worden. Sociale activiteiten dienen te worden gerelateerd aan de specifieke sociale verhoudingen waarin ze zijn ingebed.
Long stelt het wat algemener en zegt dat "*werk zowel verbonden is met sociale transacties als met materiële produktie*" (1984:16). Hij voegt er een nieuwe dimensie aan toe als hij stelt dat "*werk specifieke identiteiten voortbrengt voor degenen die betrokken zijn bij specifieke vormen ervan*". Ook volgens hem is arbeid geen homogeen begrip. Men moet bij onderzoek naar werk "*niet enkel kijken naar de soorten activiteiten die tot arbeid gerekend worden (..) maar ook naar de vraag (..) wie die afweging maakt (klasse, sekse, ras) (..) en naar (..) hoe dit werk geëvalueerd wordt*" (ibid).

Dat er inderdaad verschil is in wie die afweging maakt, blijkt uit definities van boerinnenarbeid. Gangbare definities die worden gehanteerd door instituties die met boerinnen en hun werk te maken hebben (zoals de landbouworganisaties, belastingdienst, verzekeringsmaatschappijen, statistische bureaus;

universiteiten) laten zien dat het hen vooral gaat om het werk dat verbonden is met het bedrijf. Bovendien wordt bedrijfswerk met een specifieke serie taken in dat produktieproces geassocieerd. Vooral ongeplande taken die een boerin tussen andere werkzaamheden door verricht en/of bedrijfstaken die in huis verricht worden, blijken veelal uit de boot te vallen. Als men met boerinnen praat dan blijkt dat zij andere grenzen trekken tussen hun werk en niet-werken. In hun beleving verrichten ze verschillende soorten werk op de boerderij en daarbuiten. Welke activiteiten wel werk zijn en welke niet, wordt door boerinnen verschillend beoordeeld. In de overtuiging dat in een onderzoek naar arbeid van boerinnen een definitie moet worden gebruikt die zoveel mogelijk recht doet aan boerinnen zelf en ervan uitgaande dat boerengezin en boerenbedrijf onderling met elkaar verbonden en van elkaar afhankelijk zijn, kwam ik tot de volgende globale afbakening van boerinnenarbeid.
Boerinnenarbeid betreft alle activiteiten van boerinnen die verbonden zijn met de eenheid van het agrarisch gezinsbedrijf, zowel met de dagelijkse gang van zaken als met de continuïteit ervan op langere termijn. Het omvat daarmee hun activiteiten die het boerenhuishouden ondersteunen en die als doel hebben het bestaan en voortbestaan van het agrarisch gezinsbedrijf te verzekeren.
Boerinnenarbeid kan dus verschillende soorten werk omvatten en zowel op als buiten de boerderij verricht worden. Deze verschillende soorten zijn huishoudelijke arbeid, de opvoeding van de kinderen, bedrijfstaken, niet agrarische inkomensvormende activiteiten op de boerderij (zoals het huisvesten van vakantiegangers; de verkoop van zelf geproduceerde waar, enz.), betaalde of inkomensvormende activiteiten buitenshuis en vrijwilligerswerk dat in sociaal opzicht nuttig kan zijn voor het boerenhuishouden. Bijvoorbeeld burenhulp of vrijwilligerswerk in agrarische organisaties of in de lokale gemeenschap ter versteviging van de eigen sociale positie. Het blijft problematisch welke activiteiten binnen die uiteenlopende soorten van arbeid nu precies tot werk gerekend moeten worden. De opvattingen van de boerinnen zelf dienen hierbij als belangrijke leidraad.

1.3 Kenmerken van het hedendaagse agrarisch gezinsbedrijf

Het agrarisch gezinsbedrijf verschilt in een vijftal opzichten van andere produktievormen en vormt daarom een specifieke context voor de leden van het boerengezin, waaronder de boerin. De kenmerken zijn de volgende:

1 Het eerste kenmerk betreft de produktievorm waarin bezit, eigendom en arbeid, werken en leven niet gescheiden zijn. Wat in andere produktievormen en onder andere produktieverhoudingen gescheiden is, vormt één geheel binnen het agrarisch gezinsbedrijf. Het gezinsbedrijf is een produktievorm die ook wel getypeerd wordt als 'eenvoudige warenproduktie' of 'simple commodity production'. Dit zijn termen die in recente agrarisch sociologische debatten veelvuldig gehanteerd worden (Long et al 1986; Goodman en

Redclift 1985; Friedmann 1981). De eenvoudige warenproduktie is een produktievorm waarbij het bezit van de produktiemiddelen, het management en de controle over de produktie en produktiemiddelen tot op zekere hoogte in handen zijn van de directe producenten. De restrictie ('tot op zekere hoogte') verwijst naar de toenemende institutionele incorporatie en commercialisering van de agrarische produktie die kenmerkend zijn voor de agrarische ontwikkeling en die een toenemende inmenging van buitenaf in het boerenbedrijf betekenen. Omdat het agrarisch gezinsbedrijf tegelijkertijd een eenheid van werken en wonen is, worden er verschillende soorten arbeid op de boerderij en door de leden van het boerengezin verricht. Het tegelijkertijd voorkomen en het in elkaar overlopen van die verschillende soorten werk, is typerend voor het agrarisch gezinsbedrijf. Ook is de scheiding tussen werktijd en vrije tijd op een boerderij niet altijd even duidelijk te trekken. Dit betekent dat voor een goed beeld en een goed begrip van boerinnenarbeid, concepten die elders gebruikt worden om vrouwenarbeid te beschrijven niet adequaat zijn. Een voorbeeld is het concept binnenshuis/buitenshuis. 'Binnenshuis' op de boerderij vinden namelijk een aantal werkzaamheden plaats die, afgaande op hun inhoud, tot typische 'buitenshuise' activiteiten zouden moeten worden gerekend. Zoals ook het omgekeerde het geval is. Ik denk dan bijvoorbeeld aan het in huis ontvangen van bedrijfsbezoek, het bijhouden van de boekhouding of aan de vrouw die haar kind meeneemt als zij de koeien gaat voeren.

2 Als tweede kenmerk kunnen de arbeidsverhoudingen worden genoemd: de loonarbeidverhouding ontbreekt. De arbeid van boer en boerin op de boerderij is als 'non-wage' arbeid te typeren (Long 1984). De verkoop van de geproduceerde waren levert een bepaald inkomen. Dat inkomen wordt echter niet door de loonarbeidverhouding verdeeld in loon en winst, maar wordt verdeeld over gezin en bedrijf en over de verschillende bij het arbeidsproces betrokken personen. In dit verband zijn een aantal vragen belangrijk:
Hoe wordt het geld verdeeld over bedrijf en gezin?
- Hoe wordt het daarbinnen besteed?
- Hoe wordt het over de betrokken personen verdeeld?
- Welke normen en criteria spelen daarbij een rol?
- Welke invloed en controle hebben de verschillende betrokkenen op deze verdeling, aanwending en besteding?

Door te onderstrepen dat het inkomen door het arbeidsproces op de boerderij als geheel wordt voortgebracht, wordt duidelijk dat niet enkel bedrijfsarbeid wordt bedoeld, maar evenzeer de in het gezin verrichte zorgarbeid alsook andere inkomensvormende activiteiten op de boerderij. Ook die vallen onder de noemer 'non-wage'-arbeid. Net als buren- en familiehulp. Tegelijkertijd is het mogelijk dat er inkomen wordt verkregen uit loonarbeid. Maar ook daarvoor blijft de vraag gelden hoe dat geld besteed wordt en wie daar zeggenschap over heeft.

3 Het derde kenmerk geeft zicht op de hierbij werkzame structurerende principes. Het is voor boerin, boer en eventuele meewerkende kinderen of familieleden namelijk essentieel dat zij zich bevinden binnen gezins- of familieverhoudingen. Hiervan vormt de man-vrouwverhouding, naast die tussen de generaties, één van de belangrijkste scharnieren (Friedmann 1986; Edholm et al 1977). Dat betekent dat deze verhoudingen de arbeidsverhoudingen kenmerken. De toegang die verschillende seksen tot de grond, het kapitaal, de produktiemiddelen, de verworven goederen en inkomsten hebben, worden mede door deze verhoudingen gereguleerd. Ook de organisatie van de arbeid wordt mede volgens deze principes of verhoudingen gestructureerd. Verderop zal hier uitgebreid op worden ingegaan.

4 Een vierde kenmerk is dat het agrarisch gezinsbedrijf is ingebed in een specifieke politiek-economische context, waarbij inbegrepen de institutionele verhoudingen, de technologische bolwerken en de politieke verhoudingen. Het agrarisch gezinsbedrijf is dus onderdeel van een groter geheel en gevoelig voor politiek-economische ontwikkelingen. Deze omvatten ondermeer de prijzen- en kostenontwikkeling; technische voorlichting; (supra)-overheidsinterventies in de vorm van bijvoorbeeld subsidies, produktiebeperkende maatregelen, ruilverkavelingen, enz.; contractuele ontwikkelingen (i.e. toenemende verticale integratie); en de technologische ontwikkelingen (mechanisering, automatisering, de toenemende mogelijkheden om in te grijpen in het biologische uitgangsmateriaal, enz). Het kenmerkende van deze relatie tussen agrarisch gezinsbedrijf en haar context is dat deze niet deterministisch of unilineair is. De context oefent een belangrijke invloed uit op het agrarisch gezinsbedrijf, maar tegelijkertijd kan dit gezinsbedrijf een zekere autonomie verwerven. Deze wisselwerking is essentieel. Het agrarisch gezinsbedrijf als zodanig en de specifieke organisatie van het produktieproces kunnen niet begrepen worden als de genoemde wisselwerking wordt genegeerd.
Deze wisselwerking impliceert ondermeer dat de invloed van staat en markt niet op alle bedrijven identiek is. Die invloed is afhankelijk van de schaal van het bedrijf, het bedrijfstype, de mate waarin een bedrijf al dan niet zelfvoorzienend is, enz. Dit verschijnsel dat er binnen één en dezelfde economische situatie verschillende bedrijfsstijlen en ontwikkelingspatronen mogelijk zijn, is beschreven en geanalyseerd in samenhang met 'differentiële commoditisatiepatronen' (Bolhuis en van der Ploeg 1985). Tegelijkertijd 'vertaalt' niet iedereen de externe invloeden op dezelfde manier, aldus Long in zijn inaugurele reden van 1984. Deze vertaling wordt ondermeer gestuurd door de reeds bestaande situatie op het boerenbedrijf en door de invloed die de verschillende actoren (waaronder boerin en boer) daarop kunnen uitoefenen. De vraag is dan in hoeverre en wanneer de boerin hierbij betrokken is en wanneer niet. In ieder geval hebben de intern gekozen antwoorden gevolgen voor het werk van de betrokkenen. Soms zijn die gering, soms zeer ingrijpend. Zo kan er bijvoorbeeld de situatie ontstaan dat het kaasmaken minder rendabel wordt, maar dat de boerin kaasmaken leuk vindt en haar werk niet

wil missen. Als ze een stem in de besluitvorming heeft, blijft ze kaasmaken. Als haar stem zwak is verdwijnt de kaastak. Anders is de situatie waarin kaasmaken juist rendabeler is dan de melkproduktie, maar waarbij de boerin niet akkoord gaat met deze nieuwe taak. Dan komt de kaastak er dus niet bij.
Er zijn overigens theorieën die deze flexibele relatie van het gezinsbedrijf met de omgeving tegenspreken. Volgens dergelijke theorieën is er geen sprake van differentiële commoditisatie, maar werken de maatregelen in dezelfde mate op iedereen in (Poppinga 1975; Koning 1982; Gibbon en Neocosmos 1985).

Behalve aan het effect van markt- en prijsverhoudingen wordt binnen de theorieën over gezinsbedrijven in de landbouw, veelvuldig aandacht besteed aan institutionele afhankelijkheidspatronen. Met het TATE-concept duidt Benvenuti op het bestaan van een "quasi-organisatie van externe instituties" waardoor arbeidsprocessen op de boerderij worden voorgeschreven en gesanctioneerd. Benvenuti duidt met andere woorden op een bepaalde mate van onderschikking van de organisatie van het produktieproces op de boerderij aan extern management. Het is voorstelbaar dat bij een hoge mate van TATE-afhankelijkheid weinig speelruimte voor de betrokken actoren overblijft. Waar echter wel ruimte is, staan in principe twee mogelijkheden open: men kan de aanbevelingen van de externe instituties naast zich neerleggen en een eigen koers volgen óf kiezen voor het navolgen en in praktijk brengen van de verschillende van buitenaf aangedragen adviezen. Deze laatste mogelijkheid zal zich volgens de literatuur waarschijnlijk vaker voordoen als men in sterke mate is meegegaan met eerdere, van buitenaf gegeven adviezen (Hofstee 1985; Benvenuti en Mommaas 1985).
Hier verschijnt de vraag naar de invloed van een hoge mate van afhankelijkheid van extern management op de interne besluitvorming. De verhouding tussen boerin en boer is hier bij uitstek in het geding. Vermindert beider invloed verhoudingsgewijs evenveel of is de invloed van de boerin relatief meer afgenomen?

5 Tot slot een vijfde kenmerk. Het agrarisch gezinsbedrijf is geen statische eenheid maar een historisch variabele produktievorm. De relatie van het agrarisch bedrijf met haar context is variabel, evenals de interne verhoudingen. Het produktieproces op de boerderij en ook de organisatie van de arbeid zijn veranderbaar. Dat heeft consequenties voor de arbeid van boerinnen. Een van de vele voorbeelden vormt het op grote schaal voorgekomen externalisatieproces van boter- en kaasproduktie. Het maken van boter en kaas was tot in het einde van de vorige eeuw een normaal verschijnsel op bedrijven waar melkvee aanwezig was. Dit werk werd op veel plaatsen onder supervisie van boerinnen of door boerinnen zelf verricht. De externalisatie van deze produktie van boerderij naar zuivelfabrieken had voor boerinnen ingrijpende, hoewel uiteenlopende consequenties. Waar het voor sommigen vooral een afname van de arbeidsdruk inhield, betekende het voor anderen het verlies van een eigen inkomstenbron, van een goede naam als kaas- of botermaakster en/of bevredigend werk (Lodder 1989).

Binnen de sociologie onderscheidt men een drietal theorieën over agrarische veranderingen[4]. Voor onderzoek naar boerinnenarbeid lijkt het gebruiken van het actor-perspectief ten aanzien van agrarische ontwikkeling het meest zinvol[5]. In deze benadering waarin 'structurele variantie en differentiële antwoorden op verandering' centraal staan, wordt benadrukt dat de "*betrokken actoren steeds zullen proberen greep te krijgen op de hen omringende wereld en dat zij binnen bepaalde grenzen ter zake kundig en bekwaam zijn. Zij creëren manieren om problematische situaties waarin zij verkeren op te lossen, maar worden beperkt door schaarsheid aan hulpbronnen, sociale verplichtingen, ongelijke machtsrelaties en culturele waarden en normen*" (Long 1988). Met behulp van deze benadering is het mogelijk na te gaan of de effecten van agrarische veranderingen seksespecifiek zijn: of bedoelde veranderingen door boerinnen en boerin in verschillende mate beïnvloed worden, of hun antwoorden een andere richting opgaan, wat de effecten van eenmaal opgetreden veranderingen voor beiden zijn. Laat me dit illustreren aan de hand van technologische vernieuwingen. Uit studies blijkt om te beginnen dat (min of meer) op zichzelf staande technische vernieuwingen die direct een bepaalde taakuitvoering van man of vrouw veranderen (zoals de introductie van een dagkaasinstallatie, de aanschaf van tijdbesparende machines in de huishouding, een voederautomaat) moet worden onderscheiden van meer complexe vormen van onderling met elkaar verbonden series van technische veranderingen (zoals die welke samenhangen met het algehele proces van schaalvergroting en specialisatie) (Palmer 1978, geciteerd door Whitehead). Uit onderzoek naar de arbeid en arbeidspositie van agrarische vrouwen in Derde-Wereldlanden blijkt dat de gevolgen die agrarische vrouwen van technologische veranderingen ondervinden vaak voortvloeien uit niet direct op hùn werk gerichte innovaties. Het gaat eerder gaat om indirecte gevolgen van zowel geplande als ongeplande vernieuwingen elders in de produktieketen of in de landbouw als geheel. Ook blijkt dat de gevolgen zeer uiteenlopend kunnen zijn. Belangrijke variabelen zijn in dit verband de verhoudingen waaronder vrouwen werken. Verder komt uit deze studies naar voren dat één van de belangrijkste effecten voor agrarische vrouwen van technologische veranderingen in de landbouw, een verzwakking van hun autoriteit en besluitvormingsmacht kan zijn. Dit staat in verband met de veranderende produktierollen van vrouwen terwijl ze tegelijkertijd worden uitgesloten van de toegang tot technologie, training en kredietschema's (Palmer 1985; Moore 1988).

Dit alles betekent dat een actor-gerichte benadering nooit op zichzelf mag staan. Zoals Long opmerkt zal deze "*altijd gecombineerd moeten worden met een structurele benadering, omdat veel van de waargenomen keuzes en strategieën die individuen en groepen van mensen volgen, gecreëerd worden door processen buiten de onmiddellijke arena van interactie*" (1988).

Veranderingen in de arbeidsdeling tussen de seksen en daarmee in de arbeid van vrouwen en hun positie, kunnen zich ook op een ander niveau voordoen. Bijvoorbeeld op het niveau van de waardering die aan specifieke werkzaamheden wordt gegeven, de waarden die er aan verbonden worden (vrouwen-

werk/mannenwerk), de status, de identiteit. Zo noemt Mies (1982) het voorbeeld van de 'huisvrouwisering', waarmee ze doelt op een toenemende definiëring van vrouwen als huisvrouw, ongeacht of dit in de dagelijkse praktijk ook wordt gerealiseerd. In haar voorbeeld bleven vrouwen hetzelfde werk doen, maar was de zeggenschap over dat werk en de resultaten ervan, in mannenhanden overgegaan.

1.4 Sekse

Het tweede principe dat boerinnenarbeid structureert is sekse. In de sociologische onderzoeksliteratuur naar vrouwenarbeid komt naar voren dat sekse ondermeer een rol speelt bij de sociale definiëring van arbeid en bij de constructie van 'mannen'- en 'vrouwen' werk. Er zijn onderzoeksresultaten die aangeven dat het van de sekse van de (potentiële) werknemers afhangt of er full-time dan wel part-time banen worden gecreëerd (Beechy en Perkins 1987 in Beechy 1988). Andere onderzoeksresultaten tonen tevens de invloed van de bestaande sekseverhoudingen op de arbeidsduur, de vorm van controle op het werk, de mogelijkheid tot actieve deelname aan belangenbehartigende organisaties, de werkoriëntatie en werkervaring aan.
Feministisch georiënteerde onderzoeksters hebben sekse en sekseverhoudingen geproblematiseerd, zodat ze niet langer als louter natuurgegevens konden worden beschouwd. In onderzoek dat verricht is vanuit deze wetenschapspolitieke invalshoek nemen beide categorieën dan ook een centrale plaats in (Flax 1987).
Feministische theoretici zijn het onderling niet eens over wat precies met sekse wordt bedoeld, evenmin als over andere elementaire vragen die met sekse en sekseverhoudingen verbonden zijn. Zoals bijvoorbeeld over de vragen hoe sekse is gerelateerd aan anatomische sekseverschillen, hoe sekseverhoudingen worden gevormd en waardoor ze worden gedragen; hoe sekseverhoudingen zijn gerelateerd aan andere sociale verhoudingen als klasse en ras; waardoor sekseverhoudingen in de loop der tijd veranderen; wat de relatie is tussen sekseverhoudingen, seksualiteit en een gevoel van individuele identiteit; wat de relatie is tussen vormen van mannelijke dominantie en sekseverhoudingen; of sekseverhoudingen zullen vervagen in een egalitaire samenleving, enz. (Flax 1987: 27).
Ondanks de uiteenlopende meningen over de exacte aard van sekse wordt het begrip sekse (of gender) in ieder geval gebruikt om te verwijzen naar verschillen tussen mannen en vrouwen en om te suggereren dat deze verschillen sociaal geconstrueerd zijn in plaats van biologisch bepaald. Voor velen is het tevens de belangrijkste manier om de aard van de sekseverhoudingen te typeren: sekseverhoudingen zijn machtsverhoudingen (Flax 1987; Beechy 1988; Moore 1986; Bourque en Warren 1981). Sekseverschillen en seksemachtsverhoudingen zijn op alle niveaus van het sociale leven terug te vinden: op economisch, politiek, sociaal-cultureel niveau, op persoonlijk en institutioneel niveau, op psychologisch en gedragsniveau. Daarvan getuigen de

arbeidsdeling tussen de seksen, de ongelijke toegang van vrouwen en mannen tot belangrijke hulpbronnen, seksespecifieke normen, het bestaan van seksespecifieke identiteiten, enz. De mogelijkheden die men ziet om deze verschillen en de achterliggende machtsverhoudingen te doorbreken zijn afhankelijk van de visie die men heeft. Sommigen zien de machtsverhouding op economisch vlak als meest bepalend voor de situatie van vrouwen en zijn van mening dat het strategisch handelen van vrouwen op dit niveau zal moeten starten (Blumberg 1989). Anderen benadrukken elementen van het culturele model (Komter 1985) of zien de oorzaak in een combinatie van deze factoren.

Flax (1987) schrijft in een overzichtsartikel over feministische theorievorming, dat "*sekseverhoudingen een categorie is, bedoeld om een complexe serie sociale verhoudingen te omvatten en om te refereren aan een veranderende serie van historisch variabele processen*". Ze stelt dat "*sekse als analytische categorie en als sociaal proces relationeel is. Dat wil zeggen dat sekseverhoudingen complexe en onstabiele processen zijn (..) die worden gevormd door en via met elkaar verbonden delen. Deze delen zijn interdependent, i.e. een afzonderlijk deel heeft geen betekenis of bestaan zonder de andere delen. Sekseverhoudingen zijn*" - nog steeds volgens Flax - "*differentiërende en (tot nu toe) asymmetrische verdelingen en kenmerken van menselijke trekken en capaciteiten. Via sekseverhoudingen worden twee soorten mensen gecreëerd: mannen en vrouwen. Mannen en vrouwen worden als elkaar uitsluitende categorieën voorgesteld. (..) De actuele inhoud van het man- of vrouw-zijn en de rigiditeit van de categorieën zelf zijn sterk variabel dwars door culturen en de tijd heen. Niettemin zijn sekseverhoudingen voorzover we in staat zijn ze te begrijpen, in meerdere of mindere mate dominantieverhoudingen. Dat wil zeggen dat ze sterker (hoewel niet perfect) worden gecontroleerd door een van de betrokkenen partijen - de man*" (Flax: 628, 629).

In de beginperiode van feministisch onderzoek waren de discussie en het onderzoek vooral gericht op vrouwen en vrouwenonderdrukking. Men vroeg zich af hoe vrouwenonderdrukking kon worden geanalyseerd en verklaard. Vooral de vraag naar de oorsprong ervan kreeg veel aandacht. Er werden uiteenlopende antwoorden gegeven vanuit verschillende theoretische invalshoeken (Flax 1987; Bourque en Warren 1981; Walby 1986; de Bruijn 1989). Sommigen (marxistisch/socialistisch-feministen) probeerden een materialistische analyse van vrouwenonderdrukking te maken en benadrukten de organisatie van de produktie of de arbeidsdeling tussen de seksen. Anderen (radicaal-feministen) richtten zich op het patriarchaat en de oorsprong daarvan. Weer anderen die een psycho-analytische invalshoek namen, verklaarden de produktie en reproduktie van sekse-identiteiten in termen van seksuele verschillen (Scott 1986, geciteerd door Beechy 1988). Er waren ook (liberale) stromingen die niet spraken van vrouwenonderdrukking maar over een achterstand van vrouwen. De traditionele rolverdeling tussen vrouwen en mannen in het gezin was volgens hen hiervan de oorzaak hetgeen als een

attitudeprobleem werd beschouwd. Anderen interpreteerden de onderkende verschillen tussen vrouwen en mannen in termen van complementariteit en gelijkwaardigheid. Vrouwen en mannen heersen volgens deze opvatting over gescheiden domeinen.

Een classificatie van verschillende verklaringsmodellen voor vrouwenonderdrukking werd door Walby opgesteld in haar studie 'Patriarchy at work' (1986). Zij richt zich op marxistisch/socialistisch-feministische en radicaal-feministische visies. Zij onderscheidt vier categorieën[6]:
1 De op het marxisme gebaseerde theorieën die de ongelijkheid tussen de seksen als afgeleide van het kapitalisme beschouwen. De relatie tussen beide wordt verschillend gelegd. Er zijn theorieën die vrouwenonderdrukking vooral beschouwen als een afgeleide van economische structuren. In andere theorieën worden ideologische structuren benadrukt. Ook kan een combinatie van beide als oorzaak van vrouwenonderdrukking worden aangewezen. Met vrouwenonderdrukking op het terrein van de arbeid hebben met name veel marxistisch-feministische analyses zich beziggehouden. Daar werd onderdrukking vooral gekoppeld aan de huishoudelijke arbeid die vrouwen verrichten. Men wees op de functie van huishoudelijke arbeid voor het kapitalistisch systeem en op het functioneren van huisvrouwen als arbeidsreserveleger. Men zag beide arbeidsrollen van vrouwen als met elkaar verbonden en bepaald door de arbeidsdeling in het gezin en de daarbij behorende sekse-ideologie. Het gezin werd als centrale plaats van vrouwenonderdrukking aangewezen. Opvoeding en wetgeving werden beschouwd als belangrijke ondersteunende instituties van deze arbeidsdeling tussen de seksen[7].
Sommigen zetten zich af tegen deze sterk economistische verklaringen en betrokken het belang van ideologie voor vrouwenonderdrukking en voor de constructie van sekse bij de analyse. De verschillende belangen van mannen en vrouwen werden niet meer direct aan het kapitalisme gekoppeld (Barrett 1980; Molyneux 1975). Er waren overigens ook stromingen binnen het marxisme die vrouwenonderdrukking vooral bepaald zagen door ideologische structuren (Althusser 1971)[8].

2 Een tweede stroming beschouwt sekse-ongelijkheid als resultaat van het bestaan van een autonoom patriarchaal systeem. Met de term patriarchaat wordt verwezen naar een organisatie van het gezin of de familie, de gemeenschap en de staat, waarin mannelijke macht wordt versterkt en bestendigd. Deze stroming ziet het patriarchaat als een op zichzelf staand systeem van sociale ongelijkheid. Een groot aantal instituties fungeert als basis van het patriarchaat, maar reproduktie en seksualiteit worden van bijzonder belang geacht. Er zijn veel variaties binnen deze stroming, afhankelijk van de visie op patriarchaat en de visie op de bases ervan. Sommigen wijzen één basis aan (Brownmiller 1976, die verkrachting als basis ziet), anderen zien meerdere bases. Sommigen zien patriarchale relaties beperkt tot specifieke levenssferen (zoals gezin, economie, seksualiteit), anderen zeggen dat patriarchale relaties overal worden gevonden (Millett 1977). Firestone (1974)

heeft binnen deze stroming de meest ver ontwikkelde theorie over patriarchaat ontwikkeld.

3 Een derde stroming stelt dat kapitalisme en patriarchaat zo met elkaar zijn vervlochten dat zij moeten worden beschouwd als deel van één sociaal systeem, het kapitalistisch patriarchaat. Volgens Eisenstein (1984) is de relatie tussen beide deelsystemen tweeledig. Voor een deel werken ze onafhankelijk van elkaar, voor een deel zijn ze afhankelijk van elkaar. Volgens Eisenstein zijn de wederzijdse effecten en de interdependentie zo groot dat men niet van aparte systemen kan spreken. Dat neemt niet weg dat er conflicten bestaan tussen kapitalistische en patriarchale belangen.

4 De zogenaamde dualistische verklaringen vormen de vierde stroming. Hierin wordt sekse-ongelijkheid beschouwd als het gevolg van de interactie tussen autonome systemen van patriarchaat en kapitalisme. De exacte aard van de articulatie van de twee systemen wordt open gelaten en is niet vooraf gedetermineerd. Binnen deze stroming zijn twee sub-groepen te onderscheiden:

4.1 De groep die de verschillende gebieden van de samenleving opdeelt in gebieden die worden bepaald ofwel door patriarchale relaties of wel door kapitalistische verhoudingen. Deze groep kan verder worden onderverdeeld, afhankelijk van welke terreinen van de samenleving ze tot een van beide systemen rekenen. Sommigen beperken het patriarchaat tot reproduktie en het kapitalisme tot produktie (O'Brien 1981). Anderen lokaliseren het patriarchaat in ideologie, cultuur en seksualiteit en het kapitalisme in economie of produktie. Zo stelt Mitchell (1975) dat het kapitalisme op het niveau van de economie wordt gevonden en patriarchaat op het niveau van de ideologie. Het gezin vormt een belangrijke locatie voor de overdracht van patriarchale waarden.

4.2 Volgens de tweede groep hangen patriarchale en kapitalistische verhoudingen op alle niveaus van de samenleving met elkaar samen (Hartmann 1979, 1981). Volgens Hartmann moeten kapitalisme en patriarchaat als afzonderlijke structuren worden beschouwd die historisch gezien belangrijke effecten op elkaar hebben gehad. Hoewel ze in analytisch opzicht onafhankelijk van elkaar zijn, moeten ze nu worden gezien als zozeer met elkaar vervlochten dat ze elkaar voortdurend wederzijdse versterken. Het patriarchaat heeft volgens haar zijn basis in de controle van mannen over de arbeid van vrouwen. Hartmann stelt dat de man in het huwelijk de beschikking heeft over de arbeid van zijn vrouw. Seksesegregatie van beroepen en taken en gezinsloon ziet zij als belangrijke mechanismen via welke patriarchaat en kapitalisme met elkaar interacteren. Ze stelt dat mannen zich hebben georganiseerd om vrouwen uit betaald werk te weren. Eén van hun strategieën is het uitsluiten van vrouwen uit beroepen, vakorganisaties, belangenbehartigende organisaties, enz.[9]. Hartmann benadrukt de rol van allerlei sociale instituties bij het

aanleren en in standhouden van patriarchale vormen van gedrag (kerk, sportclubs en andere clubs, vakbonden, leger, fabrieken, gezondheidszorg, de media, enz.). Volgens Hartmann hebben patriarchale relaties dus een brede basis, en blijven niet beperkt tot de opvoeding in het gezin. Hartmann plaatst patriarchaat en kapitalisme niet gescheiden maar juist tezamen in de samenleving: met name in de sfeer van de arbeid.
Binnen deze stroming bestaat verschil van mening over de totstandkoming van de verdeling van werk tussen mannen en vrouwen. Eén opvatting is dat deze verdeling vooral wordt bepaald door de arbeidsdeling in het gezin. Deze wordt als gegeven beschouwd en daarmee is ook de verdeling van de arbeid op de arbeidsmarkt vastgelegd. De werking van de arbeidsmarkt zelf heeft hier dus geen invloed op. Een andere opvatting verklaart de deelname van vrouwen aan betaalde arbeid juist vooral vanuit de structuur van de arbeidsmarkt.
De hier genoemde dualistische theorieën kunnen als de belangrijkste conceptuele raamwerken worden beschouwd met behulp waarvan vrouwenonderdrukking en de ongelijkheid tussen de seksen worden geanalyseerd (Acker 1989).

1.5 Van vrouwenonderdrukking naar seksemachtsverhoudingen

Sinds enige tijd tekent zich weer een nieuwe stroming af. In deze stroming heerst de opvatting dat alle sociale verhoudingen differentiële gevolgen hebben voor vrouwen en mannen (Acker 1989). De machtsverhouding tussen de seksen is in deze visie geen gevolg meer van met elkaar interacterende patriarchale en kapitalistische verhoudingen, maar zelf een constituerend onderdeel van alle sociale verhoudingen. Net als klasse en ras. Centraal staat sekse en men gaat na hoe dit in allerlei sociale verschijnselen besloten ligt en hoe sekse deze sociale verschijnselen medecreëert.
Flax, een voorstandster van deze laatste benaderingswijze, schrijft: "*sekseverhoudingen (doordringen) (...) ieder aspect van de menselijke ervaring, tegelijkertijd zijn het daarvan de constituerende elementen. Op haar beurt wordt de ervaring van sekseverhoudingen voor wie dan ook en de structuur van sekse als een sociale categorie, gevormd door de interacties van sekseverhoudingen en andere sociale verhoudingen zoals klasse en ras. Sekseverhoudingen hebben dus geen vaststaande inhoud, ze variëren, zowel in de tijd als door de tijd heen*" (Flax: 623,624). Ze schrijft verder dat "*we leven in een wereld waarin sekse zowel een constituerende sociale relatie is als ook een dominantierelatie*" (Flax: 637), en dat we "*alle aspecten van de samenleving moeten onderzoeken op uitdrukkingen en gevolgen van dominantieverhoudingen. We moeten erop staan dat al dergelijke verhoudingen sociale verhoudingen zijn, dat wil zeggen dat ze niet beschouwd moeten worden als resultaat van gedifferentieerd bezit van natuurlijke en ongelijke eigenschappen tussen types mensen. (..) Daarbij moeten we vermijden vrouwen te zien als totaal onschuldige, passieve wezens (..) omdat we dan niet die terreinen van het leven*

kunnen zien waarop vrouwen effect hebben gehad, waarin vrouwen minder bepaald worden door de wil van de ander(en), en waarin sommigen van ons macht hebben en die uitoefenen over anderen (i.e. de differentiële privileges van ras, klasse, seksuele voorkeur, leeftijd of locatie in het wereldsysteem)" (Flax: 642).
Volgens Acker zal er een nieuw feministisch paradigma moeten worden ontwikkeld. Daardoor kan een beter begrip worden verkregen van zowel seksesegregatie in de arbeid, mannelijke dominantie in het gezin, seksueel geweld, enz., als van de staat, sociale revolutie en klassestructuur. Dit paradigma moet vrouwen, hun levens en sekse, een centrale plaats geven bij het begrijpen van de sociale verhoudingen in hun geheel. Een dergelijk uitgangspunt zou niet alleen nieuwe vragen opwerpen over vrouwen en sekse, maar ook meewerken aan het creëren van een meer complexe en adequate verklaring van de industriële kapitalistische samenleving. Bovendien zou het een methodologie bevatten die kennis voor vrouwen in plaats van kennis over vrouwen produceert (Acker: 67). Volgens Acker kan zo'n nieuw feministisch paradigma het beste op de marxistische theorie worden gebaseerd omdat daarin verandering en eliminatie van onderdrukking centraal staat.
Volgens Flax vormt een deconstructionistische aanpak de juiste methode voor feministisch onderzoek en theorievorming[10]. Daarmee doelt ze op het deconstrueren van de betekenis van gangbare noties en op het blootleggen van de effecten die allerlei zogenaamde sekse-neutrale en universele regelingen hebben voor de man-vrouw verhouding in het sociale leven.

Het standpunt van Flax en Acker verschilt duidelijk van de eerder genoemde visies waarin vrouwenonderdrukking centraal staat. Zij leggen de nadruk op sekse en sekseverhoudingen en beschouwen deze als structurerende elementen van de samenleving. Methodologisch betekent dat ook dat een zoektocht naar de vermeende (uiteindelijke) oorzaken van sekse overbodig wordt: sekse verklaart zichzelf. Als structurerend principe wordt het in de vele praktijken die het medeconstitueert tegelijkertijd als zodanig gereproduceerd.

Het laatste decennium is de aandacht van het feministisch georiënteerd onderzoek geleidelijk verlegd. Het centraal stellen van de oorsprong van vrouwenonderdrukking en het aantonen van het bestaan ervan, bleek te beperkt. Men wilde meer weten over sekse en de seksemachtsverhouding zelf: over de constructie, reproduktie en werking van die seksemachtsverhouding en over de invloed van sekse op de vorming van sekse-identiteiten.
In onderzoek naar arbeid van vrouwen is deze ontwikkeling terug te vinden. In Nederlands onderzoek - dat veelal betrekking heeft op loonarbeid - richt men zich bijvoorbeeld op positieverschillen tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en in het arbeidsproces. Men gebruikt voor de verklaring daarvan verschillende theorieën uit de arbeidssociologie. Zo wordt met behulp van de zogenaamde segmenteringstheorieën de arbeidsdeling tussen mannen en vrouwen als een vorm van segmentering en segregatie bestudeerd (de Bruijn: 317). Van oorsprong is in de segmenteringstheorieën de kwaliteit van

de arbeid een centraal thema en staat het machts/beheersingsperspectief voorop. Dit beheersingsperspectief is tweeledig en betreft zowel de beheersing over de toegang tot arbeid als het ontwerp van arbeidsprocessen. In onderzoek naar vrouwenarbeid wordt een seksespecifieke dimensie aan het beheersingsperspectief toegekend. In de besluitvorming over techniek en organisatie (i.e. beheersing van de arbeidsplaats) en bij de allocatie van arbeid spelen opvattingen over de gewenste arbeidsdeling naar sekse en opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid een belangrijke rol (de Bruijn: 318). Deze stereotyperingen, seksenormen en ideologieën creëren sekseongelijkheid in het arbeidsproces en houden deze eveneens in stand.
Andere theorieën waarvan in onderzoek naar vrouwenarbeid gebruik wordt gemaakt zijn discriminatietheorieën (bijvoorbeeld de sociale sluitingstheorie[11]) en sekse-ideologietheorieën. Deze laatste stellen beelden en constructies van mannelijkheid en vrouwelijkheid centraal.
Ondermeer Beechy kritiseerde de invalshoek van arbeidsproces- en arbeidsmarkttheorieën voor onderzoek naar sekse binnen de werksfeer. In haar artikel "Rethinking the definition of work" (1988) onderkent zij weliswaar de grote invloed van deze theorieën op analyses van werkgelegenheid van vrouwen, maar ze laat tegelijkertijd de beperkingen ervan zien. Ze stelt ondermeer dat de sekse-blinde categorieën die worden gebruikt, niet voldoende de inbedding van sekseverhoudingen in de organisatie van de produktie omvatten. Een andere beperking is volgens haar de acceptatie van de scheiding tussen openbare en privé-sfeer. Beechy vindt dat een analyse van sekse in het conceptuele raamwerk zèlf moet worden ingebouwd. Ze pleit voor de ontwikkeling van een aparte theorie over sekse. Volgens Beechy is het belangrijk dat analyses van sekse in de werksfeer de verschillende niveaus waarop sekse werkt, duidelijk identificeren. Daarbij moeten ook de verbindingen tussen die niveaus in de analyse opgenomen worden, zowel in het heden als in historisch perspectief. Zij is van mening dat sekse zowel in de sfeer van het gezin als in de sfeer daarbuiten werkzaam is.
Om dit verder uit te werken grijpt ze terug op studies van Scott (1986) en Harding (1986), die niet zozeer gericht zijn op sekse in de werksfeer maar meer een algemene theorie van sekse proberen op te zetten. Beiden hebben een vergelijkbare visie op sekse. Volgens Scott bestaat sekse uit vier met elkaar verbonden elementen, te weten:

1 Cultureel beschikbare symbolen die veelsoortige en vaak tegenstrijdige voorstellingen oproepen.
2 Normatieve concepten die de interpretaties van de betekenis van deze symbolen uiteenzetten en die heel typisch de vorm aannemen van dubbele tegenstellingen.
3 Verwantschapssystemen, arbeidsmarkten, educatiesystemen en de staat.
4 Subjectieve identiteiten.

Harding maakt een soortgelijke analyse. Voor haar bestaat sekse uit seksesymboliek, arbeidsdeling tussen de seksen en specifieke sekse-identiteiten en verlangens.

Beechy pleit voor een soortgelijke aanpak in het denken over arbeid, vooral omdat zo een visie op sekse naar voren komt van waaruit vragen kunnen worden gesteld als: waardoor wordt sekse bepaald, waaruit is het samengesteld en hoe krijgt het haar specifieke vorm? In analyses naar sekse in de werksfeer en naar herstructureringsprocessen in termen van sekse, zijn dat de elementen die aan bod moeten komen. Zowel de elementen zelf als de onderlinge verbindingen moeten in die beschouwing worden opgenomen.

In onderzoek naar mechanismen ter bestendiging en reproduktie van de seksemachtsverhoudingen, komen deze elementen terug. Chafetz (1989) komt bijvoorbeeld tot de conclusie dat de arbeidsdeling tussen de seksen, definierende macht en sekse-differentiaties essentiële mechanismen zijn. De arbeidsdeling tussen de seksen versterkt volgens haar zowel op micro- als macroniveau de superieure mannelijke macht. Dat hangt samen met het feit dat mannen taken krijgen toegewezen die een groter geheel van schaarse en waardevolle resources voortbrengen dan de taken die aan vrouwen worden toegewezen. Met definiërende macht verwijst ze naar de macht om sociale definities[12] in te vullen, te veranderen of te versterken. Mannen uit de elite controleren volgens haar - via het bezetten van sleutelposities - de dominante sociale instituties (politieke, economische, religieuze, educatieve, culturele en wettelijke instituties). Aldus zijn ze in staat een sterk stempel te drukken op de normen, waarden en ideeën van een gemeenschap of samenleving. Ook op micro-niveau bezitten zij deze definiërende macht omdat zij, op basis van hun superioriteit ten aanzien van hulpbronnen, in staat zijn de interacties met vrouwen te controleren en de situatie van interactie te definiëren. Volgens Chafetz verzekeren mannen, met name op micro-niveau, zich ervan dat de percepties en evaluaties van de werkelijkheid die hun vrouwen hebben, een androcentrische visie is. Met sekse-differentiaties doelt Chafetz op het feit dat mannen en vrouwen tegen de tijd dat ze volwassen zijn verschillende persoonlijkheden, voorkeuren, waarden, concepties en cognitieve vaardigheden hebben.
Andere onderzoeksters die zich bezighielden met mechanismen die de seksemachtsverhoudingen in stand houden en reproduceren, benadrukken naast de arbeidsdeling tussen de seksen en sekse-ideologieën, de praktijken van instituties (Bourque en Warren 1981). De bedoelde praktijken omvatten regulering van de allocatie van hulpbronnnen en de definiëring van de waarden van de gemeenschap. Vooral de onderlinge samenhang tussen de genoemde elementen zullen volgens hen leiden tot inzicht in de werking van de seksemachtsverhouding.
Ook Safilios (1982) wijst in een artikel over vrouwen in de landbouw in een tweetal Afrikaanse landen, ondermeer op die definiërende macht van mannen en de effecten ervan. Zij laat bijvoorbeeld zien dat de arbeid van vrouwen onzichtbaar wordt gemaakt door de wijze waarop het begrip arbeid wordt ingevuld, door het werk van vrouwen in de landbouw te benoemen als hulp aan de man of als seizoenarbeid en door het introduceren van een concept als

gezinsarbeid. Dergelijke definities zijn gebaseerd op opvattingen over vrouwen en mannen en hun onderlinge verhouding.

1.6 Van theorie naar onderzoekspraktijk

Wat betekent het voorgaande nu voor de concrete onderzoekspraktijk? Duidelijk is dat er op dit moment geen algemene theorie over sekse voorhanden is. Dit betekent dat empirische studies naar sekse en de seksemachtsverhoudingen in de landbouw, explorerend van aard moeten zijn. Als voorbeeld werden al de studies naar vrouwenarbeid in de stedelijke sector van Nederland aangehaald. Ook kan worden aangehaakt bij het onderzoek naar macht en machtsverhoudingen tussen de seksen. De begrippen 'macht' en 'dominantie' hebben altijd een belangrijke plaats ingenomen in onderzoek naar vrouwen. Via het blootleggen van de machtsverhouding tussen de seksen, kan vrouwenonderdrukking en de bestendiging daarvan, worden geconcretiseerd. Vanuit die invalshoek kan ook sekse concreet worden gemaakt.
In studies van feministische hand wordt het machtsconcept veelvuldig gehanteerd en naast de machtsdefinitie van Weber - die een onderscheid maakt tussen macht, autoriteit en invloed - zijn ook die van Lukes en Gramsci geregeld terug te vinden (Bourque en Warren 1981; Schrijvers 1985; Komter 1986; Sachs 1986; Moore 1988; Chafetz 1989).
Van macht in Weberiaanse zin is sprake als een persoon of groep in staat is de instemming te krijgen van mensen of groepen, zelfs als er oppositie is (Chafetz 1989). Een specifieke vorm van macht is autoriteit, waarmee vaak legitieme macht wordt bedoeld. Dat wil zeggen, het recht een bepaald besluit te nemen of een specifieke handelwijze te volgen en om gehoorzaamheid te eisen (Moore 1986).
Macht is een relationeel begrip en geen bezit of eigenschap van een bepaalde persoon of groep. Dat wil zeggen dat men alleen in relatie tot andere mensen of groepen machtig of juist machteloos is. Macht is complex: het kan gebaseerd zijn op verschillende machtsbronnen, er bestaan verschillende soorten en uitingsvormen van macht, er zijn verschillende machtsmiddelen en macht is werkzaam op verschillende terreinen (politiek, economie, wetgeving, enz.) en niveaus (institutioneel, fysiek, psychologisch). Daarbij bestaan macht en machtsuitoefening niet enkel uit zichtbare processen. Velen wijzen erop dat juist in de machtsverhouding tussen de seksen onzichtbare vormen van macht en machtsuitoefening cruciaal zijn (Komter 1986; Schrijvers 1985; Sachs 1986; Bourque en Warren 1981). Dat betekent dat niet alleen conflicten en besluitvorming moeten worden onderzocht noch dat alleen gekeken kan worden naar wie de middelen heeft om deze beslissingen te beïnvloeden.
Bourque en Warren onderscheiden twee soorten van macht. De macht om de centrale waarden van een samenleving of gemeenschap en de spelregels daarin te definiëren en te versterken (= definiërende macht). En de macht de toegang tot cruciale materiële en niet-materiële hulpbronnen te reguleren. Degenen die machtig zijn hoeven volgens hen niet noodzakelijkerwijs de

centrale waarden te definiëren of de toegang te regelen, maar ze moeten wel in een gunstige positie zitten, dat wil zeggen sleutelposities bezetten in het institutionele kader. Macht is als het ware geworteld in institutionele praktijken. Dat maakt machtsuitoefening van de een over de ander of van de ene groep over de andere groep tot een haast vanzelfsprekende zaak. Hier komt dus de onzichtbare kant van macht naar voren. Die vanzelfsprekendheid van machtsuitoefening is ook door Komter naar voren gebracht in haar onderzoek naar macht in huwelijksrelaties. Zij koppelt de hardnekkigheid van machtsongelijkheid in de privé-sfeer expliciet aan de werking van onzichtbare machtsmechanismen. Ze zegt:

> "*De werking van 'onzichtbare machtsmechanismen' verloopt niet via bewuste en bedoelde beïnvloeding van de vrouwen en mannen van elkaar in hun interpersoonlijke relatie. Het gaat hier om een complex van voorstellingen, normen en waarderingen met betrekking tot de vrouwelijke en mannelijke identiteit en persoonlijkheid, om een systematische vertekening in de waarneming, zodanig dat die het minst 'pijnlijk' of bedreigend is en het meest in overeenstemming is met de eigen ideaalbeelden en wensen, en om common sense-opvattingen over de dagelijkse werkelijkheid, die als 'vanzelfsprekende waarheden' over die werkelijkheid worden beleefd en gehanteerd. Op subtiele wijze vormen deze mechanismen – waarschijnlijk zonder dat men zich hiervan bewust is – zowel de uitdrukking van bestaande machtsongelijkheid, als een rechtvaardiging en bevestiging daarvan. Ze zijn zowel gevolg als oorzaak van machtsongelijkheid*" (1985: 313).

Het effect ervan is, aldus Komter, dat machtsongelijkheid op een ideologisch niveau wordt bevestigd en gerechtvaardigd. De andere vormen van macht die ze onderscheidt, latente en manifeste macht, hebben volgens haar als resultaat dat de machtsongelijkheid op gedragsniveau wordt bestendigd.

Volgens vele onderzoeksters is macht gebaseerd op controle. Afhankelijk van de theoretische invalshoek en de thematiek wordt dit geoperationaliseerd als de controle over de arbeid van vrouwen, over de resultaten van hun arbeid, over hun identiteit, hun seksualiteit, hun bewegingsvrijheid, hun betrokkenheid bij de verschillende aspecten van de samenleving. Vanuit een marxistisch-feministische optiek, waarin de arbeidsdeling tussen de seksen centraal staat, wordt de controle over de toegang tot sleutelresources benadrukt. De arbeidsdeling tussen de seksen wordt dan beschouwd als mechanisme dat de hulpbronnen ongelijk over mannen en vrouwen verdeelt. Sleutelresources kunnen onderscheiden worden in materiële resources (zoals grond, kapitaal, arbeid, inkomen, technologie, andere produktiemiddelen) en niet-materiële resources (zoals kennis, informatienetwerken, status, waardering). Welke resources essentieel zijn, is afhankelijk van de specifieke situatie. Daarnaast kan het vermogen om sociale definities over de man-vrouw verhouding te bepalen en te veranderen, als belangrijke hulpbron worden aangemerkt. Sociale definities weerspiegelen sekse-ideologieën, sekse-normen en seksesymboliek. Controle hierover verwijst naar de al eerder genoemde definiëringsmacht die verbonden is met sleutelposities in de samenleving.

Een manier om de machtsbalans tussen mannen en vrouwen te beschrijven bestaat dus uit het vergelijken van de mate waarin beiden toegang hebben tot en controle hebben over belangrijke materiële en niet-materiële hulpbronnen, alsook uit het in kaart brengen van de naar sekse gedifferentieerde bezetting van sleutelposities. Voor verdere analyse kan worden gekeken naar de manier waarop deze toegangspatronen sociaal georganiseerd zijn. Dat wil zeggen dat men kan onderzoeken in hoeverre en op welke wijze allerlei instituties en de daarbij betrokken actoren sekseverschillen bestendigen en in de hand werken (verwantschapssystemen, wetgeving, arbeidsmarkt, educatiesystemen, overheidsbeleid, enz.). Dit omvat ondermeer onderzoek naar de opvattingen over vrouwen, mannen en over de juiste arbeidsverdeling tussen de seksen.

Onderzoek naar boerinnenarbeid

De visie van waaruit ik mijn onderzoek naar veranderende boerinnenarbeid heb verricht sluit aan bij de stroming waarin sekse wordt beschouwd als een constituerend element van alle sociale verhoudingen. Men kan stellen dat sekse zowel een cultureel model als een sociale praktijk omvat. Als cultureel model bevat sekse allerlei sociale definities met betrekking tot de seksen zoals de symbolische duiding van wat 'mannelijk' en 'vrouwelijk' is, wat 'mannen'- en 'vrouwenwerk' is, en vooral ook hoe mannen en vrouwen zich aan elkaar dienen te relateren. Via dergelijke opvattingen en typeringen draagt dit culturele model bij aan de vorming van specifieke sekse-identiteiten. In sekse als cultureel model ligt ook de allocatie van taken aan mannen en vrouwen in de economie besloten. Isoleert men het terrein van het economische dan ziet men dat mannen andere posities innemen dan vrouwen. Er is sprake van arbeidspositieverschillen tussen mannen en vrouwen, van segmentering en segregatie, van een hiërarchische arbeidsdeling tussen de seksen. Deze sekse-specifieke arbeidsdeling leunt op institutionele kaders (zoals de wetgeving, verwantschapssystemen, de arbeidsmarkt en -organisaties, educatiesystemen) die door de geschiedenis zelf worden ondersteund. Zo wordt vanuit de sociale praktijk het culturele model versterkt en gereproduceerd en omgekeerd krijgt die sociale praktijk door het culturele model mede vorm. Er bestaat dus een verbinding tussen sekse als cultureel model en sekse als sociale praktijk. Deze zijn echter onderling zozeer vervlochten dat ze alleen op analytisch niveau van elkaar onderscheiden kunnen worden. In empirisch onderzoek naar sekse en seksemachtsverhoudingen is vooral de wisselwerking tussen het economische en het culturele, het institutionele en het persoonlijke van belang. En wel omdat juist in die wisselwerking de voortdurende instandhouding en reproduktie van sekse als materiële realiteit en als cultureel model besloten ligt, omdat daar de wrijvingen en spanningen ontstaan en de tegenstellingen te onderkennen zijn van waaruit veranderingen kunnen ontstaan.

Wat betekent het nu voor de analyse van boerinnenarbeid en de arbeidsdeling naar sekse op het agrarisch gezinsbedrijf als men sekse als constituerende variabele ziet? In dit onderzoek heb ik, op analytisch niveau, politiek-

economische structuren en sekse als belangrijkste structurerende variabelen onderscheiden. Met politiek-economische structuren doel ik, in navolging van Long (1988), op economische en politieke machtsverhoudingen die economische processen en patronen van sociale organisatie structureren, inclusief de sociale en ideologische mechanismen die zorgdragen voor de reproduktie van specifieke economische systemen en produktiestelsels. Deze structuren beïnvloeden bijvoorbeeld de toe- en afname van de agrarische beroepsbevolking, de produktiestructuur, het arbeidsproces, de arbeidsorganisatie, de arbeidsverhoudingen en ook de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden evenals het arbeidsethos van de agrarische beroepsbevolking. Genoemde processen zijn niet sekse-neutraal aangezien in politiek-economische machtsverhoudingen seksemachtsverhoudingen besloten liggen. Dat betekent dat de structurering van economische processen en patronen van sociale organisatie mede gevormd worden door de bestaande machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen. In concreto wil dat bijvoorbeeld zeggen dat het landbouwbeleid mede gebaseerd is op sekse en dat de neerslag ervan door de verschillende elementen van sekse wordt beïnvloed. Zo zal de uitwerking van politiek-economische processen op bedrijfsniveau voor vrouwen en mannen verschillend zijn. Op de eerste plaats wordt dat veroorzaakt doordat het handelen van boerinnen en boeren in belangrijke mate gestuurd wordt door de bestaande arbeidssituatie die verschillen en ongelijkwaardigheden bevat. En verder richten seksespecifieke ideologieën, normen en het sekse-stereotype denken dat handelen in diezelfde richting. Dit geheel ligt besloten in de opstelling van boerinnen en boeren bij besluitvormingsprocessen over de aanwending en inzet van belangrijke hulpbronnen; in de specifieke keuzes die zij maken over te gebruiken technieken of over de verdeling en herverdeling van arbeidstaken en de argumenten die zij hiervoor gebruiken; in de strategieën die zij voeren ten aanzien van de toegang tot over essentiële hulpbronnen; enz. De sociale en institutionele context waarin het agrarisch bedrijf en boerinnen en boeren zich bevinden, bevestigen eveneens de bestaande situatie via hun praktijken en opvattingen en helpen die wederom tot stand te brengen. Overigens kan de precieze inhoud van de sekseverschillen per situatie variëren evenals de mate waarin boerin en boer ongelijkwaardig zijn. Dat is ondermeer afhankelijk van de marges die vrouwen hebben om hun situatie te beïnvloeden (en die is niet voor alle vrouwen gelijk) en de mate waarin ze die (willen) benutten. Vrouwen zijn – en dat is heel belangrijk – geen passieve slachtoffers maar actieve deelneemsters in de processen van sociale verandering (Moore 1988).

De bestaande situatie op een agrarisch gezinsbedrijf bevat voor mannen en vrouwen structureel verschillende, dat is ongelijkwaardige arbeidsposities. Allereerst zijn er de bestaande sekseverschillen ten aanzien van de toegang tot het beroep van boer en de daarbij behorende produktiemiddelen. De gehanteerde culturele normen impliceren dat opvolging in de mannelijke lijn het meest gewenst is. Vrouwen worden in het algemeen via het huwelijk boerin en boerin-zijn is geen equivalent van boer-zijn. De boer is het bedrijfshoofd met alle daarbij behorende bevoegdheden en verantwoordelijk-

heden. De boerin is zijn echtgenote tenzij dat uitdrukkelijk anders is vastgelegd.
Daarnaast verrichten boeren en boerinnen verschillend werk: er is sprake van een duidelijke takenscheiding wat betreft gezins- en bedrijfstaken en man en vrouw controleren in verschillende mate het produktieproces, hun eigen arbeid en de resultaten ervan. Ook bestaan er waarderingsverschillen ten aanzien van het door hen verrichte werk en statusverschillen en allerlei, voor het goed uitoefenen van het beroep essentiële hulpbronnen zijn niet voor beiden in gelijke mate toegankelijk. Die verschillen weerspiegelen de grotere macht van mannen ten opzichte van vrouwen. De differentiële arbeidsposities van vrouwen en mannen en de veranderingen daarin zijn verbonden met de man-vrouw beelden die men hanteert en met hun opvattingen over de arbeidsdeling naar sekse. Het institutionele kader dat het agrarisch gezinsbedrijf omringt, ondersteunt deze sekseverschillen, versterkt ze of probeert ze juist af te zwakken.

Uit allerlei studies – zowel verricht in de landbouwsector in Derde-Wereldlanden als in sectoren buiten de landbouw in westerse landen – blijkt dat de gevolgen van technologische veranderingen (welke onderdeel zijn van politiek-economische processen) nooit sekse-neutraal verlopen (Boserup 1970; Moore 1988; Safilios-Rothschild 1990; de Bruijn 1989; Beechy 1988). In Derde-Wereldlanden leiden deze veranderingen zowel voor veel vrouwen als voor veel mannen tot grotere armoede, langere werktijden, meer afhankelijkheid en tot minder autonomie. Verhoudingsgewijs blijken echter vrouwen de zwaarste gevolgen ervan te ondervinden (Palmer 1978).
In Nederland zijn een aantal studies verricht naar de gevolgen van technologische verandering voor vrouwenarbeid. Dit betreft studies over automatisering die buiten de agrarische sector zijn verricht. In die studies wordt geconstateerd dat "als gevolg van automatisering een verscherpte polarisatie van de arbeidsdeling tussen de seksen plaatsvindt en dat dit veelal gepaard gaat met degradatietendensen in het kwaliteits- en beloningsniveau van de vrouwenfuncties/taken." (de Bruijn 1989). In de agrarische sector in westerse landen lijkt eveneens sprake te zijn van een verscherpte polarisatie van de arbeidsdeling tussen de seksen onder invloed van de processen van schaalvergroting en specialisatie. Processen die uiteraard met technologische veranderingen gepaard gingen (c.q. daardoor mogelijk werden gemaakt). In de literatuur zijn aanwijzingen te vinden dat boerinnen in mindere mate dan voorheen hun arbeid en de resultaten ervan kunnen controleren: hun interne besluitvormingsmacht zou verminderd zijn door hun veranderende produktierollen (Sachs 1983; Rosenfeld 1985). Ondanks dat ook boeren minder dan vroeger het arbeidsproces, hun arbeid en de resultaten ervan kunnen controleren (Benvenuti 1985), en ondanks dat boerinnen tegenwoordig explicieter dan vroeger een aan mannen gelijkwaardiger positie opeisen, zou de relatieve (interne) macht van mannen toch zijn toegenomen. Vooral op de grote bedrijven waar gebruik wordt gemaakt van de modernste technologie zou deze tendens te zien zijn (Rosenfeld 1985). Dit wil zeggen dat politiek-

economische veranderingen niet voor alle boerinnen dezelfde gevolgen hebben maar dat er sprake is van differentiële uitkomsten. In hoeverre vrouwen hierop zelf invloed hebben is niet bekend.
Tegelijkertijd is er een andere ontwikkeling gaande. In het licht van de historie gezien hebben Nederlandse boerinnen tegenwoordig meer toegang tot essentiële hulpbronnen dan vroeger. Toen waren ze van vele, vooral externe hulpbronnen uitgesloten of verliep de toegang via hun echtgenoot. De vraag is evenwel of de toegenomen toegang tot externe hulpbronnen inderdaad ook heeft geleid tot grotere macht van vrouwen, zowel binnen de externe instituties als binnen de boerderij. Over de machtsverhouding op bedrijfsniveau is hierboven al het een en ander naar voren gebracht. Ook op het externe institutionele niveau lijkt de relatief grotere macht van mannen nog niet doorbroken. Vrouwen komen steeds opnieuw andere barrières tegen en die zullen onderzocht moeten worden. Bijvoorbeeld of er sprake is van discriminatie en selectieve toegang, oftewel of vrouwen meer dan mannen obstakels ontmoeten bij het verkrijgen van toegang tot die hulpbronnen die de basis vormen voor een goede uitoefening van het beroep (zoals kennis, training, informatienetwerken, organisatie, technologieën, inkomen, enz.) en zo ja, waaruit die obstakels dan precies bestaan.
Samengevat kan men dus veronderstellen dat de interne macht van boerinnen is afgenomen (i.e. dat boerinnen van nu minder controle over hun arbeid en de resultaten ervan hebben dan boerinnen van toen) maar dat hier tegelijkertijd sprake is van een gedifferentieerd fenomeen. Met name boerinnen van de grootschalige bedrijven met een hoog technologisch niveau zouden hiermee geconfronteerd worden. Zij zouden zich meer op gezinsarbeid en op vrijwillige activiteiten buiten de boerderij richten (zoals ook geopperd door Symes en Marsden 1983 en door Rosenfeld 1985). Anderzijds lijkt het erop dat de toegenomen mogelijkheden van boerinnen om toegang te krijgen tot belangrijke externe hulpbronnen nauwelijks heeft geleid tot het werkelijk vergroten van hun externe macht.

Noten

1. Zie ondermeer Lodder 1991; Litjens et al 1991; Van Poppel et al 1990; Tober, G. en B. Berger 1987; Commissie meewerkende vrouw in het eigen bedrijf 1986.

2. Deze kenmerken zullen verderop meer gedetailleerd aan de orde komen.

3. Een voorbeeld ter verduidelijking: in een variant van de 'logic of capital' benadering ten aanzien van agrarische veranderingen – de zogenaamde proletariseringsthese (Lenin en Kautsky) – wordt inderdaad slechts een impliciete schets van de boerin gegeven. Uitgangspunt van deze theorie is dat het overleven van agrarische gezinsbedrijven in beginsel als tijdelijke zaak moet worden opgevat, omdat hun verdwijnen nog niet voltooid is. Dat verdwijnen zou dan verlopen via een differentiatie van gezinsbedrijven in een tweetal groepen: in een grote massa agrarische proletariërs of gemarginaliseerde boeren die noodzakelijkerwijze elders arbeid (en een looninkomen) moeten zoeken, en een tweede, kleinere groep die zich kan verrijken, de eigen bedrijven sterk kan vergroten en het werk door loonarbeiders kan laten verrichten. Zo zou de boerenstand uiteenvallen in proletariërs en kapitalistische boeren. Het probleem is echter dat de voltooiïng van dit proces door allerlei secundaire factoren kan worden vertraagd. Ondermeer door zuinig te leven (Unterkonsumption aldus Kautsky en Lenin) en ook door de arbeidsdag te verlengen en de arbeidsinspanningen sterk op te voeren. Vaak kan er ook sprake zijn van verborgen proletarisering: men gaat elders in loondienst (vaak ook nog onder moeilijke condities) terwijl formeel gesproken toch het imago van zelfstandigheid overeind blijft. In deze visie wordt het specifieke karakter van de man-vrouw verhouding niet onderkend noch wordt er expliciete aandacht aan de boerin geschonken. Zij is in deze visie een van de gezinsleden die een potentiële proletariër is of juist al aan het loonarbeidsleger is toegevoegd. Geen aandacht wordt besteed aan de voorwaarden waaronder het de vrouwen zijn die in loondienst gaan, aan hun arbeidspositie, enz. Toch heeft deze theorie impliciet gevolgen voor de boerin. Men zou kunnen stellen dat de proletariseringsthese de boerin (impliciet dus) schetst als hoedster van de armoede – zij moet immers de 'Unterkonsumption' waarborgen. Daarnaast is hard en zwaar werk, zeg maar sloven haar lot. Bovendien ontbreekt een reëel perspectief. Het agrarisch gezinsbedrijf (dat in feite beschouwd wordt als inferieur aan het grote kapitalistische landbouwbedrijf) gaat immers enkel verdere marginalisering tegemoet. Deze marginalisering kan gepaard gaan met een feminisering van de agrarische gezinsbedrijven: de man gaat in loonarbeid het inkomen dat als hoofdinkomen wordt beschouwd, verdienen en de vrouw gaat naast haar gezinstaken, het bedrijf leiden en erop werken. Het bedrijf wordt dan echter als aanvullende bron van inkomsten of voedsel beschouwd. Haar andere perspectief is proletarisering.
In andere benaderingen dan de proletariseringsthese wordt een perspectief gehanteerd waarin agrarische gezinsbedrijven blijven voortbestaan. Hun voortbestaan is gegarandeerd doordat ze functioneel zijn voor het kapitalistisch systeem als geheel en is mogelijk via onderconsumptie-/overwerk en onderbetaling van het boerengezin. In deze visies is de boerin – wederom impliciet – een soort pion van dit systeem. Ze verschijnt als goedkope voedselleverancier, goedkope arbeidskracht en als onderdeel van een industrieel reserveleger. Binnen deze benadering kan de vrouw ook geconceptualiseerd worden als degene die de reproduktie van de arbeidskracht voor het agrarisch gezinsbedrijf waarborgt.

4. Deze drie theorieën zijn door Long (1988) getypeerd als: de 'logic of capital' benadering; het 'institutionele incorporatiemodel'; de 'actor-gerichte' benadering.

5. Een zogenaamd actor-perspectief ten aanzien van agrarische ontwikkeling neemt de heterogeniteit binnen agrarische produktiesystemen als uitgangspunt. Anders dan de hiervoor genoemde benaderingen die sterk deterministisch van aard zijn (i.e. agrarische verandering overkomt boerinnen en boeren als het ware en zij worden niet verondersteld enige invloed daarop te kunnen uitoefenen), gaat deze benadering ervan uit dat mensen hun situatie en hun toekomst kunnen sturen. Dat betekent dat binnen dezelfde structurele omstandigheden

verschillende bedrijfsstijlen tot ontwikkeling kunnen komen. Want het naast elkaar voorkomen van verschillende bedrijfsstijlen is het bewijs dat boerinnen en boeren verschillend kunnen reageren op processen van commoditisatie en institutionele incorporatie.

6. Voor de korte samenvattingen werd uit Walby geput. De literatuurverwijzingen zijn uit haar studie overgenomen. Voor deze literatuur en voor een completer overzicht zie verder Walby.

7. Binnen deze stroming werd het debat gevoerd dat als het 'huishoudelijke arbeid-debat' bekend is geworden. Gesteld werd dat de arbeidsdeling tussen de seksen in ruime zin – i.e. vrouwen zorgen in de privé-sfeer, mannen werken in de openbare sfeer tegen een loon – de grondslag vormt voor vrouwenonderdrukking. Immers, de huisvrouwentaak krijgt geen maatschappelijke waardering en wordt niet als arbeid erkent. Huishoudelijke arbeid in zijn huidige vorm bestaat omdat deze onmisbaar is voor het voortbestaan van het kapitalistisch systeem: via huishoudelijke arbeid wordt de arbeidskracht gereproduceerd, zowel dagelijks als generatiegewijze. Huishoudelijke arbeid moet dus wel degelijk als arbeid worden beschouwd. Sommigen zagen dan ook de invoering van een huishoudloon als manier om de onderdrukking op te heffen (zoals James en DellaCosta 1973; De Bruijn-Hundt 1973, beiden aangehaald in Grotenhuis 1980). De meerderheid zag meer in een herverdeling tussen mannen en vrouwen van betaalde en onbetaalde arbeid en/of in vermaatschappelijking van huishoudelijke arbeid. Kenmerkend van deze invalshoek is dat niet de relatie tussen mannen en vrouwen centraal staat maar die tussen huishoudelijke arbeid en kapitalisme. Een belangrijk kritiekpunt op deze theorie was dat men niet kon verklaren waarom het vrouwen zijn die huishoudelijke arbeid verrichten.
Naast aandacht voor de huishoudelijke arbeid, werd binnen deze stroming ook aandacht besteed aan de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en hun marginale positie in de sfeer van loonarbeid. Als verklaring werd de arbeidsreservelegertheorie gebruikt. Deze theorie gaat er van uit dat het kapitalistisch systeem een arbeidsreserve nodig heeft waarvan een loondrukkkende werking uitgaat die naar gelang de behoefte op de arbeidsmarkt kan worden ingeschakeld dan wel worden afgestoten. Vrouwen behoren tot dit arbeidsreserveleger. Ook deze theorie kon niet verklaren waarom het vrouwen zijn die tot het arbeidsreserveleger behoren. Beide theorieën worden beoordeeld als zijnde sterk functionalistisch, reductionistisch en economistisch. Ze bekijken de positie van vrouwen vooral vanuit de vraagzijde. Bovendien zijn het meer beschrijvende dan verklarende theorieën (de Bruijn 1989).

8. De hier genoemde theorieën zijn vooral ontwikkeld binnen het kader van de westerse kapitalistische samenleving. Veel antropologen hebben zich eveneens door het marxisme laten inspireren, om de positie van vrouwen in ontwikkelingslanden te verklaren. Bourque en Warren (1981) onderscheiden in hun classificatie een viertal theorieën over vrouwenonderdrukking waarin de arbeidsdeling tussen de seksen centraal staat: 1 het gescheiden domeinen perspectief 2 de arbeidsdeling tussen de seksen benadering 3 het klasse-analyse perspectief en 4 de sociale ideologie benadering.
Voor een toelichting op deze theorieën zie Bourque en Warren hoofdstuk 3.

9. Andere mechanismen naast uitsluiting zijn segregatie en gradering.

10. Zie ook Smith 1989; Beechy 1988.

11. Met 'sociale sluiting' wordt gedoeld op strategieën van mannen gericht op het bewaken en eventueel uitbreiden van het eigen arbeidsdomein:
- strategieën van solidariteit: de macht van beroepsbeoefenaren wordt geïnstitutionaliseerd door de oprichting van beroepsorganisaties (zoals landbouworganisaties, studieclubs).
- patriarchale strategieën van uitsluiting: beroepsbeoefenaren reguleren de toegang tot het beroep door opleidingseisen te formuleren en vervolgens vrouwen uit te sluiten van de mogelijkheden om zich voor het beroep te kwalificeren.

- patriarchale afbakeningsstrategieën: beroepsbeoefenaren bewaken de terreinafbakening van hun beroep en proberen dat terrein zo mogelijk uit te breiden (de Bruijn 1989).

Volgens Tijdens (1988) die door de Bruijn wordt geciteerd, is 'sociale sluiting' een belangrijk mechanisme bij de toewijzing van taken. Andere belangrijke mechanismen zijn volgens haar ook het kwalificatiecriterium en de typering van nieuwe of vrijgekomen taken als mannen- of vrouwentaak en het afstemmen van wervings- en selectieprocedures daarop.

12. Volgens Chafetz vormen sekse-ideologieën, seksestereotyperingen en seksenormen de relevante soorten van sociale definities. Sekse-ideologieën verklaren dan in termen van een breder principe (God, de natuur, enz.) waarom mannen en vrouwen verschillend zijn en verschillende (ongelijkwaardige) rechten, verplichtingen, verantwoordelijkheden en beloningen verdienen. Sekse-stereotyperingen beschrijven de manieren waarop mannen en vrouwen vermoedelijk verschillend zijn, gewoonlijk op manieren die veronderstelde vrouwelijke trekken, kenmerken devalueren en dienen om de arbeidsdeling tussen de seksen te rechtvaardigen. Seksenormen specificeren gedrag dat van mannen en vrouwen verwacht wordt en voorzien in een basis voor stigmatisering van non-conformisten. Sekse-normen specificeren gedrag dat overeenstemt met de arbeidsdeling tussen de seksen en superieure mannelijke macht (1989: 138).

2 Methoden van onderzoek en kenmerken van gebied, bedrijven en boerinnen

2.1 Inleiding

In dit explorerende onderzoek worden de veranderingen in de arbeid van boerinnen geanalyseerd. De context waarbinnen dat veranderingsproces plaatsvindt, bestaat uit het complexe geheel van politiek-economische ontwikkelingen en de dynamiek van sekse-verhoudingen.
Op bedrijfsniveau hebben politiek-economische ontwikkelingen hun neerslag gevonden in twee belangrijke tendensen: schaalvergroting en specialisatie. Specialisatie is het afstoten (of externaliseren) van een deel van het arbeidstakenpakket. Schaalvergroting is het opvoeren van het aantal arbeidsobjecten (hectare landbouwgrond, vee-eenheden, fruitbomen, enz.) dat per arbeidskracht wordt bewerkt, verzorgd en/of verwerkt.
Tussen beide processen bestaat een verband: door middel van specialisatie wordt vaak arbeid vrijgemaakt zodat verdere schaalvergroting mogelijk wordt.

Tot in de jaren vijftig bepaalde het gemengde bedrijf het gezicht van de Nederlandse landbouw. Sindsdien is er sprake van een grootscheepse ontmenging. In de melkveehouderijsector betekende dat bijvoorbeeld dat de kaastak – voor zover nog aanwezig – werd afgestoten naar de zuivelfabrieken. Het gemengde bedrijf moest plaats maken voor het meer gespecialiseerde melkveehouderijbedrijf, dat vooral op de opfok en het melken werd gericht. Tegelijkertijd vond schaalvergroting plaats. Dat betekende bijvoorbeeld dat met dezelfde arbeidskracht steeds meer koeien werden gemolken.
Door deze ontwikkelingen werd het kleinschalige gemengde bedrijf verdrongen door het grootschalige, gespecialiseerde bedrijf als dominant bedrijfstype in de Nederlandse landbouw. Tot de invoering van contingentering in de melkveehouderijsector is deze tendens van schaalvergroting en specialisatie dominant.
In de beschikbare statistieken zijn deze veranderingen duidelijk terug te vinden. In tabel 1 wordt vooral de situatie op bedrijven met melk- en kalfkoeien weergegeven. Uit de tabel is af te lezen dat ontmenging heeft plaatsgevonden: het percentage bedrijven met melk- en kalfkoeien is sterk teruggelopen. Terwijl vroeger 80 procent van de bedrijven melk- en kalfkoeien aanhield, is dit nu teruggelopen naar 49 procent. Ook het aantal zelfkazende bedrijven is verhoudingsgewijs sterk teruggelopen. Voorts blijkt dat

het aantal bedrijven gedaald is, terwijl de omvang van de afzonderlijke bedrijven - gemiddeld gesproken - is gestegen: gemiddeld meer ha cultuurgrond en een groter aantal melk- en kalfkoeien per bedrijf. Tegelijkertijd is de gemiddelde hoeveelheid arbeidskracht per bedrijf gedaald. Overigens zijn gegevens over arbeidsinzet moeilijk vergelijkbaar omdat verschillende reken- en telmethoden zijn gehanteerd. Desondanks is de conclusie gewettigd dat de gemiddelde arbeidsinzet gedaald is.

Tabel 1 Aantal bedrijfskenmerken dat zicht geeft op schaal en specialisatiegraad van melkveehouderijbedrijven in Nederland in 1953 en 1983[1].

	1953	1983	afname
1 % bedrijven met melk- en kalfkoeien (>1 ha) van het totale aantal bedrijven (>1 ha, alle types)	80	49	
2 Aantal bedrijven met melk- en kalfkoeien (>1 ha)	192.204	60.732	
3 Afname aantal bedrijven met melk- en kalfkoeien tussen '53 en '83, in %			68
4 Aantal zelfkazende bedrijven	4.649	627	
5 Afname aantal zelfkazende bedrijven tussen '53 en '83, in %			88
6 Gem. aantal arbeidskrachten/bedrijf (>1 ha resp. >79 SBE*, alle types)	2,28AJE*	1,54VAK*	
7 Gem. aantal ha cultuurgrond/bedrijf (>1 ha, alle types)	9,6 ha	16,8 ha	
8 Gem. aantal ha cultuurgrond/bedrijf met melk- en kalfkoeien (>1 ha)	11 ha	19,9 ha	
9 Gem. aantal stuks melkvee/bedrijf met melk- en kalfkoeien (>1 ha)	7,7 ha	41,6	

* AJE = ArbeidsJaarEenheid
* VAK = Volwaardige ArbeidsKracht
* SBE = StandaardBedrijfsEenheid
Bronnen:
- CBS, Landbouwtelling 1983, tabel 413 A, 413B, Nederland.
- CBS, Landbouwtelling 1982, tabel 41, Nederland.
- Bedrijfsuitkomsten in de Landbouw ('82/'83 t/m '85/'86), LEI.
- CBS, Landbouwtelling 1983, tabel 110A, Nederland.
- CBS Landbouwtelling 1950 II, II. Arbeidskrachten; Nederland.
- De Zelfkazer juni 1980, nr.6/ De Zelfkazer mei 1984, nr. 5.

Hoewel schaalvergroting en specialisatie als algemene processen zijn te typeren, hebben ze niet geleid tot één, uniform bedrijfstype in de melkveehouderijsector. Er was sprake van een differentieel proces, wat bijvoorbeeld blijkt uit de variatie in de omvang van de bedrijven[2] en uit het bestaan van zelfkazende bedrijven in 1983 (CBS 1983). De mate waarin op de verschillende bedrijven specialisatie en schaalvergroting werden doorgevoerd, en ook het tempo waarin dat gebeurde, varieerden sterk. Dit betekent dat er in 1983 in Nederland niet alleen grootschalige en gespecialiseerde bedrijven voorkomen

maar ook gemengde en relatief kleinschalige bedrijven. Deze verschillen tussen landbouwbedrijven zijn mede tot stand gekomen door de specifieke keuzes die op de boerderij door boer en boerin en andere betrokkenen zijn gemaakt.

2.2 Schaalvergroting, specialisatie en boerinnenarbeid

Schaalvergroting en specialisatie hebben ingrijpende gevolgen hebben voor de arbeidsorganisatie op de boerderij. Daarom moeten ze bij een analyse van veranderende boerinnenarbeid worden betrokken. Zo worden in de loop van deze ontwikkeling sommige taken afgestoten, doen nieuwe taken hun intrede, worden taken uitgebreid of juist teruggebracht tot één of enkele deeltaken, worden nieuwe technieken geïntroduceerd, enz. Verandering van het takenpakket gaat samen met verandering in de voor het werk vereiste kwalificaties. Wanneer bepaalde bedrijfstaken worden afgestoten, worden tegelijkertijd de daarvoor noodzakelijke specifieke vaardigheden en kennis overbodig. Nieuwe taken vereisen daarentegen weer nieuwe kwalificaties.
Schaalvergroting en specialisatie hebben ieder hun eigen effecten, maar vooral als ze tezamen optreden kunnen ze het takenpakket en de daarvoor vereiste kwalificaties behoorlijk wijzigen. Daarbij raken beide processen natuurlijk niet enkel de 'taken op zich', maar hebben ook gevolgen voor het overzicht over en het inzicht in het gehele produktieproces. Als het bedrijfstakenpakket van de boerin bijvoorbeeld wordt teruggebracht tot enkele deeltaken dan verminderen daarmee haar vermogen èn haar mogelijkheden om over het bedrijf als geheel mee te denken, te praten en te beslissen. Het begrip 'arbeidstaakbeheersing' verwijst naar de mate van overzicht over en inzicht in het produktieproces of essentiële delen daarvan (Mok 1980; 1990); oftewel naar de mate van betrokkenheid bij de beslissingen over taakvoorbereiding (planning van het werk zoals tijdstip, omvang produktie, vaststellen werkwijze en de middelen waarmee men gaat werken, enz.) en taakuitvoering, waarvan taakcontrole (verloopt alles naar wens?) en taakbijstelling onderdelen zijn.
Uiteraard is de mate van arbeidstaakbeheersing afhankelijk van het soort werk dat men verricht. Een kleine deeltaak of een taak die sterk gebonden is aan regels, voorschriften en standaardoplossingen, omvat relatief weinig beslissingen. Dat geldt ook voor sterk geroutiniseerde arbeid die immers minder specifieke kennis en vaardigheden vraagt. Schaalvergroting en specialisatie kunnen tot gevolg hebben dat men een eigen arbeidsdomein binnen het bedrijf verliest en dat men in het arbeidsdomein van anderen gaat werken. Met arbeidsdomein wordt verwezen naar een op zichzelf staand werkterrein dat een complex van onderling met elkaar samenhangende kern- en deeltaken omvat. Een arbeidsdomein wordt in sterke mate door de directe producent(e) gecontroleerd en vereist dat hij of zij de benodigde kennis en ervaring heeft. Een eigen arbeidsdomein veronderstelt een relatief grote mate van arbeidstaakbeheersing. Als het verloren arbeidsdomein niet wordt vervangen door een ander eigen arbeidsdomein, kan dat betekenen dat specifieke kennis en

ervaring overbodig worden en dat de handelingsvrijheid ten aanzien van de werkaanpak terugloopt. Tevens kan het inzicht in en het overzicht over het produktieproces teruglopen. De overgang van het verrichten van kern- èn deeltaken naar het verrichten van louter deeltaken in het arbeidsdomein van een ander, veroorzaakt een toenemende afhankelijkheid van die ander (die dus nog wel kerntaken verricht). De informatie, kennis en contacten die noodzakelijk zijn voor het overzicht over en inzicht in het produktieproces als geheel, moeten dan immers grotendeels van die anderen komen. Het verrichten van louter deeltaken belemmert echter deze informatie-overdracht (men is meer geïsoleerd), waardoor de mogelijkheden mee te denken en te praten dus teruglopen. Tenslotte betekent het verlies van een eigen arbeidsdomein dat de controle wordt verloren over de hulpbronnen die verbonden zijn met dat domein, zoals arbeid en inkomsten.

2.3 Onderzoeksvragen

Het is belangrijk te benadrukken dat de gevolgen van schaalvergroting en/of specialisatie op de arbeidssituatie van boerinnen niet overal dezelfde zullen zijn. De concrete veranderingen daarin zullen ondermeer samenhangen met de mate en het tempo waarin men deze veranderingen doorvoert op het bedrijf. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat bij schaalvergroting de arbeidsdruk op de boerderij toeneemt. Vooral als het technologisch niveau gelijk blijft. De specifieke gevolgen voor de boerin zullen in dit geval afhankelijk zijn van de concrete arbeidsdeling tussen man en vrouw op het bedrijf. Hebben beiden een eigen arbeidsdomein binnen het bedrijf, dan zal voor beiden de werkdruk min of meer gelijkelijk toenemen. Maar bij een andere arbeidsverdeling tussen man en vrouw, waarbij de vrouw bijvoorbeeld vooral functioneert als arbeidsreserve, kan men zich voorstellen dat de taak van de vrouw verhoudingsgewijs meer verzwaard wordt dan die van de man.
Veranderingen in het technologisch niveau kunnen deze gevolgen weer wijzigen. Meestal zullen de door schaalvergroting en specialisatie gestimuleerde veranderingen in het takenpakket en in vereiste kwalificaties, samenvallen met een herverdeling van de arbeid tussen de betrokkenen. Dan ontstaat de vraag wiens taken worden afgestoten, wiens kennis overbodig wordt, wiens arbeid vrijkomt voor ander werk. Die van de boer of die van de boerin? Van betekenis is ook in welk opzicht het takenpakket wordt gewijzigd, wat de specifieke gevolgen van de herverdeling voor een ieder zijn. Wat houdt het nieuwe werk in (wat voor soort werk is het en wat is het niveau ervan)? Wat betekent dat voor het inzicht in en overzicht over het produktieproces? Verandert de zeggenschap over de hulpbronnen? En zijn er wat dit betreft verschillen tussen boerin en boer? De vraag is met andere woorden of de uitwerking van de processen van schaalvergroting en specialisatie op de arbeidsorganisatie en arbeidsinhoud[3] seksespecifiek is, en in het laatste geval, in welk opzicht en met welke consequenties. Daarnaast kan men zich afvragen via welke mechanismen een herverdeling van taken tussen man en vrouw tot stand

komt, òf vrouwen invloed op dit ontwikkelingsproces kunnen uitoefenen, en zo ja, op welk wijze en in welke richting ze hun invloed aanwenden.

De kwaliteit van boerinnenarbeid hangt sterk samen met het vermogen tot (mee)beslissen (Mok 1990); daarbij zijn vier verschillende niveaus van belang:

- Taakallocatie (wie gaat wat doen?);
- Taakvoorbereiding en -uitvoering (welke vrijheid heeft men ten aanzien van tijdstip, werkwijze, probleemoplossing, te gebruiken apparatuur en technieken, inrichting werkruimte?);
- Resultaten van de arbeid (hoe worden de door de arbeid verworven inkomsten ingezet en aangewend?);
- Veranderingen in bedrijfsstructuur (beslissingen over mate en tempo van specialisatie en schaalvergroting, waarin besloten beslissingen over veranderingen in aan te wenden technieken en de arbeidsorganisatie).

Behalve aan de bedrijfstaken 'op zich' wordt in dit onderzoek dus aandacht besteed aan de aard (of kwaliteit) van de arbeid die boerinnen binnen het bedrijf verrichten. Bij de start van dit onderzoek was hierover weinig bekend. Voor wat betreft Nederland waren er wel studies beschikbaar (Loeffen 1984; Hobbelink 1982; Litjens et al 1979) waarin vooral aandacht was voor taaksamenstelling en voor de participatie van boerinnen in de besluitvorming over bedrijfsvoering en veranderingen in bedrijfsstructuur. De inhoud van het werk van boerinnen was niet verder onderzocht. Zoals in hoofdstuk 1 al werd aangestipt kon een conceptueel kader hiervoor niet uit de gangbare agrarisch sociologische theorieën worden gedestilleerd. Boerinnen en arbeid fungeren in de gangbare visies als restposten. Ten dele werd daarom teruggegrepen op de arbeidsprocesbenadering zoals door Braverman (1974) ontwikkeld en later ondermeer door Mok (1979) verder uitgebouwd. Het was echter niet mogelijk op grond daarvan duidelijke uitspraken te doen, dat wil zeggen hypothesen te vormen. In deze benadering staat namelijk het industriële arbeidsproces en de arbeid van mannen centraal. Zoals in hoofdstuk 1 al werd aangegeven wijkt het agrarische arbeidsproces op een aantal essentiële punten af van het industriële arbeidsproces en is de loonarbeidverhouding afwezig. Binnen agrarische gezinsbedrijven zijn de gezinsverhoudingen van belang en spelen met name de sekseverhoudingen een cruciale rol.

De centrale vragen in dit onderzoek betreffen de concrete inhoud van boerinnenarbeid en de wijze waarop de kwaliteit en inhoud van boerinnenarbeid veranderen alsook de veranderende arbeidsdeling tussen boer en boerin. Die vragen worden gerelateerd aan het (mee)beslissen over de eigen arbeid, de resultaten van de arbeid en veranderingen in bedrijfsstructuur. Verder worden veranderingen in arbeidstijd en tijdsbesteding onderzocht. Bij dit alles ga ik er van uit dat vrouwen noch mannen passieve slachtoffers zijn en dat zij dus mede gestalte geven aan veranderingen maar dat het handelen van alle betrokkenen (boer, boerin, externe betrokkenen) wordt beïnvloed door sekse en sekse-machtsverhoudingen. De vraag is dan wat de rol is van

sekse. Immers, hoewel veranderingen in de arbeidsdeling op de boerderij door allerlei politiek- economische en technologische veranderingen niet te vermijden zijn, verklaren die veranderingen niet de manier waarop het nieuwe arbeidstakenpakket (inclusief de daarvoor vereiste kennis en vaardigheden) wordt (her)verdeeld over de aan het arbeidsproces deelnemende man en vrouw. In dit proces van herverdeling van taken en kwaliteiten tussen mannen en vrouwen, speelt sekse een essentiële rol. Daarom zullen de arbeidsdeling tussen de seksen, de verklaringen en legitimaties die men hiervoor aandraagt en de veranderende beelden over de 'goede' boerin en moeder worden onderzocht.

2.4 Keuze bedrijven

Tijdens het vooronderzoek, dat de eerste fase van dit onderzoek vormde, bleken beduidende verschillen te bestaan in de mate waarin de algemene trend van schaalvergroting en specialisatie op de bedrijven was doorgevoerd[4]. Daarom werd besloten:

1 Dat de onderzoeksgroep zou bestaan uit bedrijven van verschillende schaal en specialisatiegraad. Er zouden vier groepen bedrijven worden geselecteerd: grootschalige en kleinschalige gespecialiseerde bedrijven enerzijds en grootschalige en kleinschalige gemengde bedrijven. De arbeid van boerinnen en de arbeidsverdeling tussen boerin en boer binnen deze vier groepen zouden vervolgens met elkaar worden vergeleken. Verondersteld werd dat zo'n vergelijking inzicht kon verschaffen in de effecten van schaalvergroting en specialisatie op boerinnenarbeid en arbeidsverdeling tussen de seksen. Met name een vergelijking tussen kleinschalige gemengde bedrijven en grootschalige gespecialiseerde bedrijven, kan daarbij een nuttig hulpmiddel zijn. Naast elkaar gezet vormen beide bedrijfstypes tot op zekere hoogte een afspiegeling van de dominante ontwikkeling in de landbouw. Verder kan worden nagegaan welke ruimte de boerinnen uit de verschillende groepen hebben om een eigen antwoord op deze externe ontwikkelingen te vormen en waar die ruimte door wordt beïnvloed.

2 Dat boerinnenarbeid binnen de melkveehouderijtak zou worden onderzocht. Deze keuze werd gemaakt omdat dit de grootste bedrijfstak binnen de Nederlandse landbouw is, waarin bovendien een relatief groot aantal boerinnen op het bedrijf werkzaam is (Loeffen 1984). Verder gaf het vooronderzoek aanwijzingen dat de heterogeniteit binnen die bedrijfstak – zoals het bestaan van zelfkazende bedrijven naast hoog gespecialiseerde bedrijven – een goed vertrekpunt kon zijn voor het opsporen van veranderingen in boerinnenarbeid.

3 Dat het onderzoek binnen één regio moest worden geconcentreerd, en wel een regio met zowel gemengde als gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven die voldoende in schaal zouden zijn gespreid.

4 Dat er een extra onderzoeksgroep moest worden gevormd bestaande uit bedrijven waar enkel mannen het bedrijfswerk verrichten. De achterlig-

gende gedachte was dat het vergelijken van dergelijke samenwerkingsverbanden met gezinsbedrijven waar man en vrouw werken, inzicht kan bieden in de betekenis van sekse bij het verdelen en herverdelen van arbeidstaken op het bedrijf.

Op grond van deze overwegingen werd besloten in één regio de vier genoemde groepen te selecteren. De selectie van zelfkazende bedrijven als gemengde bedrijven binnen de melkveehouderijtak past in dit kader. Immers, de verschillende bedrijfsonderdelen binnen dit bedrijfstype (opfok van jongvee, dierverzorging en melken, de kaas- en boterproduktie, de varkenshouderij), zijn in hoge mate onderling afhankelijk van elkaar hetgeen als kenmerk van het traditionele gemengde bedrijf moet worden beschouwd. Bovendien was juist een taak als kaas- of botermaken voor veel boerinnen vroeger een belangrijk onderdeel van hun werk op de boerderij. Dit werk dat eens "de vloek en trots" van boerinnen was, is nu echter vrijwel geheel afgestoten en verschoven naar de zuivelfabrieken. Dit afstotingsproces verliep niet geheel zonder tegenstand van de kant van boerinnen en boeren (Staatscommissie voor de landbouw 1919; Kooy 1956; Verstoep 1983; Lodder 1989) en is een differentieel proces geweest. In sommige gebieden is het kaas- en botermaken geheel verdwenen, in andere gebieden is het op beperkte schaal behouden gebleven of juist (opnieuw) geïntroduceerd. In sommige gebieden verliep het afstotingsproces snel, in andere gebieden waar verzet werd geboden duurde het soms een generatie voordat de uit-huis-plaatsing een feit werd. Vooral de boerinnen die een goede kwaliteit kaas of boter produceerden, waren niet zo happig op de omschakeling. Hun verzet was gericht tegen het verlies van eigen werk dat status, een goede naam en op sommige plaatsen ook enige zeggenschap opleverde over het met de kaas of boter verdiende inkomen. Specialisatie heeft ook gevolgen voor boerinnen op het vlak van de ideologie. Met de externalisering van het kaas- en/of botermaken ontstaan bijvoorbeeld nieuwe beelden over wat een 'goede' boerin is, terwijl tegelijkertijd het beeld van de boerin als kaasmaakster in diskrediet raakt[5].
Zoals blijkt heeft dit specifieke specialisatieproces ingrijpende gevolgen voor de arbeid van boerinnen. Uiteraard beperkt het specialisatieproces zich niet tot het externaliseren van de kaas-of boterproduktie. Het kent meerdere verschijningsvormen.

2.5 De onderzoeksgebieden

De keus viel uiteindelijk op twee aan elkaar grenzende landbouwgebieden in Midden-Nederland: de Lopikerwaard en het Land van Gouda en Woerden. Het zijn beide melkveehouderijgebieden, waar tevens een redelijk aantal zelfkazende bedrijven is geconcentreerd. In 1983 was 68 procent van de bedrijven in de Lopikerwaard op de melkveehouderij gespecialiseerd en in het Land van Gouda en Woerden 62 procent[6]. Bovendien werd in de genoemde gebieden in dat jaar nog op 5 respectievelijk 15 procent van alle landbouw-

bedrijven kaas gemaakt, terwijl het Nederlandse gemiddelde op 0,5 procent stond[7]. In de jaren vijftig was dit aandeel vele malen groter. Toen was zo'n tweederde van alle landbouwbedrijven hier een zelfkazend bedrijf (1952: Lopikerwaard 65 procent; Land van Gouda en Woerden 63 procent: Kooy 1956)[8]. In deze streken wordt één type kaas geproduceerd, namelijk de Goudse Kaas.
Voor het bedrijven van de landbouw is de situatie in beide gebieden niet overal even optimaal. Ten tijde van de interviews was slechts in enkele delen een ruilverkaveling uitgevoerd (gemiddeld op 6 procent van de bedrijven). De situatie in de Lopikerwaard was wat dit betreft relatief gunstiger: op tweederde van de bedrijven (68 procent) was een ruilverkaveling voltooid, in uitvoering of in voorbereiding. In het Land van Gouda en Woerden was nog niet de helft van de bedrijven in die situatie. In de interviews kwam deze moeilijke verkaveling (niet aaneengesloten stukken, buitenstukken) geregeld aan de orde. Een aantal bedrijven had om die reden vee uitbesteed (12 procent). Omdat de druk op de grond in dit gebied hoog is, was men meestal niet bijster optimistisch over toekomstige mogelijkheden de verkavelingssituatie te verbeteren.

In tabel 2 is te zien dat in de onderzoeksgebieden de algemene trend van schaalvergroting en specialisatie is gevolgd. Dat gebeurde echter in eigen mate en tempo. In 1983 zijn de bedrijven in deze gebieden gemiddeld gesproken kleinschaliger dan in Nederland als geheel het geval is. En het zelfkazend bedrijf handhaafde zich hier, zoals reeds opgemerkt, op relatief grotere schaal.

Met een globale statistische analyse werd nagegaan of er in de genoemde gebieden voldoende spreiding bestond in de schaal van de bedrijven en ook of er in absolute zin voldoende groot- en kleinschalige, gemengde en gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven waren[9]. Daarnaast werd ingeschat of er in potentie voldoende meewerkende echtgenotes op deze bedrijven aanwezig waren[10].

Hoewel omvang natuurlijk niet identiek is aan schaal, maar er wel een duidelijke samenhang is, werd in deze verkennende fase – bij gebrek aan statistisch materiaal dat naar schaal is geclassificeerd – gekeken naar de variantie in omvang (aantal SBE, aantal melk- en kalfkoeien per bedrijf, aantal ha cultuurgrond). Deze werd vergeleken met de Nederlandse situatie. De gemiddelde bedrijfsomvang in de geselecteerde gebieden bleek enigszins kleiner dan die op het gemiddelde Nederlandse melkveehouderijbedrijf[11].

Tabel 2 Aantal bedrijfskenmerken dat zicht geeft op schaal en specialisatiegraad van melkveehouderijbedrjven in de Lopikerwaard en het Land van Gouda en Woerden in 1953 en 1983.

	1953	1983	1953	1983
1 % bedrijven met melk- en kalfkoeien >1 ha) van he totale aantal bedrijven (>1 ha, alle types)	87	74	88	79
2 Aantal bedrijven met melk- en kalfkoeien (>1 ha)	619	539	703	409
3 Afname aantal bedrijven met melk- en kalfkoeien tussen '53 en '83, in %		13		42
4 Aantal zelfkazende bedrijven	585	37	414	75
5 Afname aantal zelfkazende bedrijven tussen '53 en '83, in %		94		82
6 Gem. aantal arbeidskrachten/ bedrijf (>1 ha resp. >79 sbe, alle types)	2,6 AJE	1,87 RAK*	2,9 AJE	2,01 RAK
7 Gem. aantal ha cultuurgrond/ bedrijf (>1 ha, alle types)	12,1	15,5	12,3	15
8 Gem. aantal ha cultuurgrond/ bedrijf met melk- en kalfkoeien (>1 ha)	13,6	18,1	13,7	17,1
9 Gem. aantal stuks melkvee/bedrijf met melk- en kalfkoeien (>1 ha)	16,4	43,3	20,3	43,1

* RAK = Regelmatige ArbeidsKracht

Bronnen:

- CBS, Landbouwtelling 1983, tabel 413 A, 413B, Lopikerwaard en Land van Gouda en Woerden.
- CBS, Landbouwtelling 1982, tabel 41, Lopikerwaard en Land van Gouda en Woerden.
- Bedrijfsuitkomsten in de Landbouw ('82/'83 t/m '85/'86), LEI.
- CBS, Landbouwtelling 1983, tabel 110A, Lopikerwaard en Land van Gouda en Woerden.
- CBS, Landbouwtelling 1950 II, II arbeidskrachten, Lopikerwaard en Land van Gouda en Woerden.
- De Zelfkazer juni 1980, nr.6; De Zelfkazer mei 1984, nr. 5.
- Kooy, G. De Zelfkazerij van Midden-Nederland (1956: 20,21,24).
- Cijfers verstrekt door het Kaascontrolestation te Leusden, 1983.

Bij de verdere opbouw van de dataverzameling werd vervolgens de grens van 120 SBE/VAK als eerste grens tussen groot- en kleinschalig gehanteerd. Dit geschiedde zowel via globale statistische analyse als in overleg met bedrijfsvoorlichters in de gebieden[12]. Bij de opbouw van de gestratificeerde dataverzameling[13] werd geprobeerd deze relevante verschillen zo goed mogelijk vertegenwoordigd te krijgen[14]. Uiteindelijk werd met 69 boerinnen van verschillende bedrijven gesproken. Deze bedrijven zijn gelijkmatig verdeeld over de onderzoeksgebieden en vertonen een redelijke spreiding over deze gebieden. Niet ieder stratum omvat hetzelfde aantal boerinnen. Die ongelijkheid is te wijten aan het feit dat een aantal van de onderzochte bedrijven, uiteindelijk niet in de bedoelde categorie bleek te vallen. Met name enkele van de geselecteerde gespecialiseerde bedrijven, bleken achteraf klein-

schaliger dan vooraf was ingeschat. Het in evenwicht brengen van de aantallen per categorie stagneerde vooral bij de grootschalige zelfkazende bedrijven.
Zoals hiervoor al opgemerkt zijn de geselecteerde gebieden niet representatief voor de op de melkveehouderij gespecialiseerde gebieden in Nederland. Enerzijds hebben ze een unieke geschiedenis waarin kaasbedrijven gehandhaafd bleven terwijl die elders nagenoeg verdwenen; anderzijds hebben de bedrijven een gemiddeld geringere omvang.
De hier genoemde afwijkingen van de gemiddelde Nederlandse situatie zijn voor dit specifieke onderzoek echter niet essentieel. Dit onderzoek heeft namelijk niet de bedoeling een statistische weergave te presenteren van de veranderende arbeidspositie van de gemiddelde Nederlandse boerin binnen de melkveehouderijsector. Het onderzoek is comparatief van aard waarbij de invloed van schaalvergroting en specialisatie èn de invloed van de man-vrouw verhouding op die arbeidspositie centraal staat. Dit betekent dat het onderzoek in principe overal kan worden uitgevoerd, ongeacht de historische en culturele omgeving. Mogelijke stoorfactoren kunnen zich overal voordoen. Het belangrijkste is dat het te kiezen onderzoeksgebied voldoet aan de eerder gekozen theoretische voorwaarde (Glaser en Strauss 1976), namelijk dat er voldoende spreiding op de theoretisch belangrijke dimensies is - te weten schaal en specialisatiegraad. Natuurlijk mag niet worden uitgesloten dat de resultaten van dit onderzoek toch op bepaalde wijze gekleurd zijn door het onderzoeksgebied en haar specifieke kenmerken. Alleen een herhaling van soortgelijk onderzoek in andere gebieden, kan hierover helderheid verschaffen. Waar mogelijk, zullen de onderzoeksbevindingen die specifiek betrekking hebben op het onderzoeksgebied, vergeleken worden met cijfers die betrekking hebben op geheel Nederland.

2.6 Werkwijze

De eerste versie van de vragenlijst, met zowel gestructureerde als open vragen, werd via proefinterviews getest. De bijgestelde vragenlijst werd aan de geselecteerde boerinnen voorgelegd in twee verschillende sessies. Na afloop van het eerste gesprek werd een aantal vragen achtergelaten die door de boerinnen moesten worden ingevuld of bestudeerd. De tweede keer werden deze vragen met de betrokkenen doorgesproken. Het betrof hier ondermeer vragen over de samenstelling, omvang en frequentie van hun bedrijfsarbeid alsook vragen over een drietal boerinnenportretten[15]. Daarnaast kregen de boerinnen het verzoek gedurende een week een tijdschrijfformulier in te vullen. Omdat bij de start van de interviews de kaasperiode in volle gang was, werden in eerste instantie vooral boerinnen van gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven geïnterviewd. De interviews werden door mijzelf en twee andere vrouwen afgenomen. Allen waren we op de hoogte van de bedoelingen van het onderzoek en hadden we kennis gemaakt met het leven en werk van boerinnen (via ondermeer een week op de boerderij meedraaien). De proefinterviews deden we steeds met z'n tweeën, om er voor te zorgen dat

ieder de vragen op dezelfde manier interpreteerde en om een zo gelijk mogelijke werkwijze te bewerkstelligen. Aanvankelijk werden de interviews gezamenlijk doorgesproken, waardoor onvolkomenheden en onduidelijkheden in vraagstelling en antwoord konden worden opgespoord. Deze konden vervolgens in de tweede sessie met de boerinnen worden gecorrigeerd. De interviews werden meteen na afloop uitgewerkt.
Later werden 16 samenwerkingsverbanden van mannen geselecteerd. Met één van hen of met beiden werd een gesprek gevoerd aan de hand van een aantal van te voren opgestelde onderwerpen. In ieder gesprek kwamen deze punten aan de orde, maar het was aan de interviewster om de volgorde te bepalen. Het spreekt voor zich dat deze onderwerpen vooraf gezamenlijk waren doorgesproken.

Op de gezinsbedrijven zijn uitsluitend boerinnen geïnterviewd. Hoewel in eerste instantie beoogd werd zowel boerinnen als hun echtgenoten aan het woord te laten komen over de arbeidsdeling op de boerderij, moest hier om praktische redenen (te tijdrovend) van worden afgezien. Afgezien van de feitelijke gegevens weerspiegelen de onderzoeksresultaten aldus de visie van de vrouwen[16]. Bij de vragen die om een zo objectief mogelijk antwoord vroegen, zoals die over beider aandeel in belangrijke beslissingen, is gepoogd bepaalde vertekeningen zoveel mogelijk te neutraliseren door middel van een aangepaste vraagstelling.

2.7 De onderzochte bedrijven

In totaal werden 69 bedrijven onderzocht. De groep op de melkveehouderij gespecialiseerde bedrijven valt uiteen in 18 grootschalige en 20 kleinschalige bedrijven. De groep gemengde bedrijven bestond uit 15 grootschalige zelfkazende en 16 kleinschalige zelfkazende bedrijven. De tendens tot schaalvergroting en specialisatie is ook bij de onderzochte bedrijven terug te vinden. Van de bedrijven die in 1983/'84 op de melkveehouderij waren gespecialiseerd, was (voor zover na te gaan) in 1950 86 procent een zelfkazend bedrijf. Op 85 procent van de nu zelfkazende bedrijven werd (voor zover na te gaan) ook in 1950 kaas gemaakt. Dat betekent dat de tendens tot specialisatie veel sterker is geweest dan de omgekeerde tendens[17]. Ook blijkt dat op 90 procent van de bedrijven de bedrijfsomvang is toegenomen[18]. Slechts op 10 procent van de bedrijven was sprake van geen of van een negatieve groei. Deze bedrijven waren alle afkomstig uit de groep kleinschalige gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven. Op een paar bedrijven werd de teruggang gecompenseerd door andere activiteiten, zoals een kampeerboerderij, camping of caravanstalling, een hondenpension en het verrichten van loonwerk bij anderen. De stilstand of terugloop had uiteenlopende redenen: de afwezigheid van een opvolger, gezondheidsproblemen en/of te grote schuldenlasten. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de mate en het tempo van de groei van de bedrijven in sterke mate varieert. Sommige

bedrijven groeien geleidelijk door de jaren heen, andere bedrijven groeien zeer snel in korte tijd en sommige daarvan vertonen sterke fluctuaties. Zo kunnen bijvoorbeeld periodes van sterke groei gevolgd worden door stilstand en/of teruggang, wat weer gevolgd kan worden door gestage groei. In het onderzoek is dit verschil in groeitempo gerelateerd aan de huwelijksduur en vertaald in de variabele 'groeipatroon'[19].
In tabel 3 wordt de variatie in schaal[20] en specialisatiegraad van de onderzochte groepen bedrijven weergegeven.

Tabel 3 Aantal bedrijfskenmerken dat zicht geeft op schaal en specialisatiegraad van de bedrijven uit de onderzoeksgroep.

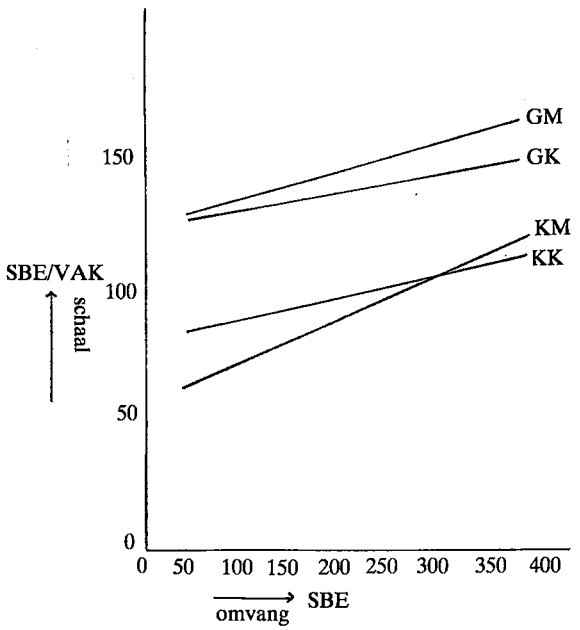
Bedrijfstype	GM	KM	GK	KK
Mate waarin bedrijven op melkveehouderij gespecialiseerd zijn:				
0-60%	0	0	7	6
60-80%	11	15	33	56
80-99%	45	40	60	38
100%	44	45	0	0
Gemiddelde bedrijfsomvang (SBE)	286	180	346	217
bedrijfsomvangindeling*:				
% <115 SBE	0	10	0	0
% 115-153 SBE	0	45	0	13
% 153-230 SBE	22	30	7	50
% 230-306 SBE	56	10	40	25
% >306 SBE	22	5	53	12
Gemiddeld aantal arbeidskrachten per bedrijf (VAK)	1,8	2,15	2,44	2,29
Gemiddelde schaal (SBE/VAK)	159	84	144	9

* Volgens de indeling in bedrijfsgrootte-klasse zoals gebruikt in de 'Bedrijfsuitkomsten in de Landbouw '82/'83'. Periodieke rapportage 11 '82/'83, LEI.

Uit de tabel blijkt dat het merendeel van de gespecialiseerde bedrijven zeer sterk gespecialiseerd is; (80-100 procent SBE in melkveehouderij)[21]. Op de bedrijven die minder dan 80 procent gespecialiseerd zijn op de melkveehouderij, houdt men vaak nog fok- of mestvarkens aan. Meestal is dit een overblijfsel van het vroegere gemengde bedrijfstype; bij het afstoten van de kaastak hield men de varkenstak aan, veelal om extra inkomen te behalen. In enkele gevallen hield men (ook) pluimvee, schapen, was er een fruitaanplant of verbouwde men voedergewassen. Vooral in het Land van Gouda en Woerden is een algehele specialisatie op de melkveehouderij niet altijd mogelijk. De druk op de grond is hoog en de bedrijven hebben vaak nog een zeer bewerkelijke grondsituatie: niet aangesloten percelen, moeilijk bereikbare buitenstukken en relatief veel losse huur. In de Lopikerwaard is de situatie in

het algemeen beter door de ruilverkaveling die daar heeft plaatsgevonden. Van de zelfkazende bedrijven valt op dat de kleinschalige bedrijven relatief sterker gemengd zijn dan de grootschalige.
Verder blijkt uit tabel 3 dat de grootschalige zelfkazende bedrijven qua omvang relatief groot zijn (53 procent is groter of gelijk aan 306 SBE), terwijl de kleinschalige gespecialiseerde bedrijven relatief klein zijn (55 procent is kleiner dan 153 SBE).
Zet men de omvang uit tegen de schaal en plaatst men de gespecialiseerde bedrijven naast de zelfkazende bedrijven (zie grafiek 1), dan blijkt er inderdaad een positief verband te zijn tussen bedrijfsomvang en schaal. Bij toename van de omvang stijgt dus ook de schaal, ongeacht het bedrijfstype. Bij de gespecialiseerde bedrijven neemt de schaal echter relatief sterker toe naarmate de omvang stijgt. Dit betekent dat op deze bedrijven de schaal sterker kan worden opgevoerd dan op zelfkazende bedrijven, wat wijst op een relatief minder complex produktieproces.

Grafiek 1 Verband tussen bedrijfsomvang en schaal bij de bedrijven uit de onderzoeksgroep.



Brengt men de bedrijfsomvang in verband met het groeipatroon, dan blijken de 'jonge snelle groeiers' de relatief grotere bedrijven te bezitten: bij 83 procent is de bedrijfsomvang boven de 306 SBE. Van de groep 'oude snelle groeiers' heeft slechts een derde deel (37 procent) een bedrijf dat groter is dan 306 SBE, terwijl de trage groeiers niet verder komen dan 13 procent ('jong traag') respectievelijk 7 procent ('oud traag') (tabel 4). Vooral

omdat de bedrijfsgrootte van de 'jonge snelle groeiers' relatief zoveel groter is, is ook de schaal van deze bedrijven groter.

Tabel 4 Gegevens over de gemiddelde schaal van de bedrijven uit de onderzoeksgroep gerelateerd aan het groeipatroon.

Groeipatroon	gemiddelde bedrijfsomvang	gemiddeld aantal arbeids-krachten	gemiddelde schaal
jong snel	426 SBE	2,69 VAK	158 SBE/VAK
jong traag	248 SBE	2,19 VAK	113 SEB/VAK
oud snel	264 SBE	2,24 VAK	118 SBE/VAK
oud traag	197 SBE	1,82 VAK	108 SBE/VAK

In tabel 3 werden een aantal bedrijfskenmerken van de onderzochte bedrijven op een rij gezet en met elkaar vergeleken.
De meeste bedrijven zijn zuivere weidebedrijven. Gemiddeld gesproken is de grond veelal in eigendom, maar vaak wordt ook grond gepacht en gehuurd van familie, particuliere landeigenaren, verzekeringsmaatschappijen, banken en verschillende stichtingen. Op de meeste bedrijven bestaan beide vormen. Relatief weinig bedrijven zijn zuivere pachtbedrijven (13 procent) en verhoudingsgewijs zijn dit vaker de kleinschalige gespecialiseerde bedrijven (30 procent). Op de meeste bedrijven wordt de eigen jongveestapel aangefokt. Enkele bedrijven beschikken niet over eigen jongvee en deze rekenen zichzelf, tot wat men daar de 'afmelkbedrijven' noemt[22]. Op veel bedrijven is in de loop van de jaren zeventig een nieuwe stal gebouwd of is de oude stal aangepast. Bij sommige viel die ver- of nieuwbouw samen met de komst van de verplichte melktank, bij andere met de ruilverkaveling, de komst van een opvolger of de overname van het bedrijf. De computer is op geen van de bedrijfstypes gemeengoed.
Tussen de bedrijven onderling bestaan verschillen, zoals uit tabel 5 blijkt. Uiteraard hebben de grootschalige bedrijven de meeste grond tot hun beschikking en de grootste veestapels, terwijl daar bovendien ook vrijwel altijd een ligboxen- of loopstal gebouwd. Op de kleinschalige bedrijven daarentegen wordt relatief veel in aangepaste traditionele stallen gewerkt. Met name op de gespecialiseerde bedrijven is dit het geval. Het is opvallend dat de opfok alleen wordt uitbesteed door de grootschalige bedrijven, hoewel het ook daar weinig voorkomt. Zoals te verwachten viel hebben de grootschalige bedrijven relatief meer vreemd vermogen in hun bedrijf dan de kleinschalige bedrijven. De kleinschalige gespecialiseerde bedrijven sluiten verhoudingsgewijs het minst vaak een lening af. Een vijfde deel van hen blijkt zelfs helemaal geen schulden te hebben. Dit hangt zeker samen met het feit dat er in deze categorie bedrijven vaker sprake is van een voltooid bedrijf. Bovendien behoort een groot deel van hen tot de trage groeiers (86 procent) die minder vaak een opvolger hebben. Op bijna alle zelfkazende bedrijven is een dagkaasinstallatie aanwezig, zodat nog slechts één maal per dag hoeft te

worden gekaasd. Op de grootschalige bedrijven is de kaasproduktie echter geconcentreerder. De werkweek is er gemiddeld langer, de produktieduur korter en de produktieomvang groter[23].
De voornaamste arbeidsbron voor het werk binnen het bedrijf zijn de gezinsleden. Naast de boer en de boerin (die in wisselende mate bedrijfswerk verricht), zijn op veel bedrijven de kinderen belangrijk. Op tweederde van de bedrijven worden ze ingeschakeld; op 38 procent zelfs regelmatig, vooral de zonen. Op 17 procent van de bedrijven is een zoon in loondienst. Uiteraard hangt dat samen met de fase van de gezinscyclus. Op alle bedrijven waar de boerinnen tussen de 45 en 54 jaar oud zijn, werken kinderen mee. Op de bedrijven waar de boerin jonger is dan 35 jaar is dat slechts 13 procent. Deze jonge gezinnen maken relatief vaker gebruik van de hulp van ouders (op 3 procent van de bedrijven was een ouder in loondienst) en soms van broers, zussen, ooms of tantes.
Behalve familie kunnen buren, stagiaires en jongens uit de buurt incidenteel meewerken. Opvallend is dat op de grootschalige bedrijven op andere incidentele arbeidskrachten wordt teruggevallen dan op de kleinschalige bedrijven. In plaats van burenhulp of familiehulp (die veelal gratis of in ruil voor wederdiensten wordt gegeven) wordt vaker betaalde hulp van stagiaires en schooljongens ingezet. Meestal wordt van dit soort hulp gebruik gemaakt in piekperioden, in geval van nood of achterstallig werk.
Groot- en kleinschalige bedrijven liggen over het algemeen niet gelijkmatig verspreid in het gebied. Waar bijvoorbeeld een ruilverkaveling heeft plaatsgevonden, zullen de grootschalige bedrijven in de streek overheersen. Dat betekent dat er gebieden zijn waar de traditionele vormen van hulp (burenhulp en familiehulp) nog domineren, terwijl in andere gebieden op vreemden wordt teruggevallen als men incidentele hulpkrachten nodig heeft. Door schaalvergroting veranderen de relaties tussen de agrariërs onderling, aan verandering onderhevig zijn. Men heeft de handen vol aan het werk op het eigen bedrijf en de vanzelfsprekende onderlinge hulp wordt vervangen door betaalde hulp. Ook ten aanzien van de officieel betaalde arbeidskrachten bestaan er verschillen. Op de grootschalig gespecialiseerde bedrijven maakt men relatief meer gebruik van de loonwerker, terwijl men op de grootschalige zelfkazende bedrijven relatief vaker terugvalt op loonarbeid. Op dit laatstgenoemde bedrijfstype maakt men ook meer langdurig van vreemde arbeidskrachten gebruik, terwijl men op de grootschalig gespecialiseerde bedrijven vaker voor korte periodes een betaalde arbeidskracht – de loonwerker – inschakelt. Op het gemiddelde grootschalige bedrijf blijkt men tot slot ook vaker lid te zijn van de bedrijfsverzorgingsdienst. Dit lidmaatschap vertoont echter een duidelijke samenhang met leeftijd. Van de mensen boven de 45 jaar is driekwart geen lid van de bedrijfsverzorgingsdienst. Het feit dat op deze bedrijven vaak volwassen kinderen aanwezig zijn, zal hier zeker een rol bij spelen.

Tabel 5 Aantal bedrijfsgegevens van de bedrijven uit de onderzoeksgroep; uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad (GM,KM,GK,KK).

Bedrijfsgegevens	GM	KM	GK	KK
Gemiddeld aantal ha/bedrijf	32,6	18,9	31,7	20,6
% grond in eigendom	60	60	81	75
% grond in pacht	32	6	10	15
% grond in huur	9	4	9	9
Gemiddeld aantal melkkoeien/bedrijf	75,4	47,4	79,5	49,1
(mediaan	66,1	45,2	72,2	48,7)
% koeien dat eigen opfok is	82	100	93	100
veedichtheid (excl. uitbesteed vee)	2,55	2,52	2,57	2,49
% grasland van totale oppervlak	89	90	93	100
Ligboxenstal/loopstal	94,5	45	93	56
Nieuwe Hollandse/Friese stal	5,5	15	0	19
Oude Hollandse/Friese stal	0	20	0	19
Aangepaste grupstal	0	20	7	6
% dat van computer gebruik maakt (of dat weldra zal doen)	17	0	7	6
Geschat % vreemd vermogen van het totale vermogen *	52	27	49	40
% vreemd vermogen 50-100%	75	31	60	38
Lening bank	94	75	93	75
Lening anderen, vnl. familie	39	20	67	44
Geen schulden	0	20	7	13
Gemiddeld aantal arbeidskrachten per bedrijf in VAK	1,8	2,15	2,44	2,29
Gemiddelde arbeidsinzet vrouw/bedrijf in VAK	0,44	0,5	0,74	0,71
Familiehulp inwonend	61	70	53	81
Incidentele hulp:				
burenhulp	29	67	39	71
stagiaires	35	0	31	14
familie	18	17	46	64
schooljongens	53	39	46	21
loonarbeid	6	5	20	6
loonwerker (vaak)	28	0	7	6
lid bedrijfsverzorgingsdienst	61	26	73	31

* Dit percentage is door de boerinnen geschat, soms na ruggespraak met hun echtgenoot.

Niet alleen tussen de groot- en kleinschalige bedrijven bestaan verschillen, maar ook tussen de gespecialiseerde en de zelfkazende bedrijven. Op de eerste plaats zijn de zelfkazende bedrijven arbeidsintensiever. De vrouw verricht hier gemiddeld meer bedrijfswerk dan op de gespecialiseerde bedrijven. Als incidentele arbeidskrachten worden hier relatief vaker familieleden ingeschakeld. Vooral op de kleinschalige zelfkazende bedrijven is familiehulp (ook die van inwonende familie) sterk aanwezig. Daarnaast

wordt er relatief vaker bij familie geleend, vooral op de grootschalige bedrijven; meestal bij de ouders van de man. Ten aanzien van het grondbezit bestaan er eveneens verschillen: op de zelfkazende bedrijven is het percentage eigendom relatief groter dan op de gespecialiseerde bedrijven, waar verhoudingsgewijs meer wordt gepacht. Opvallend is verder dat er vrijwel geen verschillen meer bestaan in veedichtheid. Vroeger was namelijk de relatief hogere veedichtheid op de zelfkazende bedrijven een bekend verschijnsel[24].

Differentieert men een aantal bedrijfsgegevens naar groeipatroon (zie tabel 6), dan blijken opnieuw de jonge snelle groeiers op te vallen.

Tabel 6 Aantal bedrijfsgegevens van de bedrijven uit de onderzoeksgroep onderscheiden naar groeipatroon.

Bedrijfskenmerken	jong		oud	
	snel	traag	snel	traag
• Gem. aantal ha/bedrijf	38,9	28,8	25,5	21,3
• % grond in eigendom	64	61	70	70
• % grond in pacht	21	27	26	23
• % grond in losse huur	15	12	4	7
• Gem. aantal melkkoeien per	98,5	69,8	65,5	50,6
bedrijf (mediaan	75	62	67	50)
• % vreemd vermogen van totale vermogen 50-100%	67	67	50	33
Staltype:				
• ligboxen- of loopstal	100	80	79	55
• nieuwe Friese of Hollandse stal	0	0	16	14
• oude stal				
• Gem. aantal arbeidskrachten	0	20	5	31
per bedrijf (in VAK)	2,69	2,19	2,24	1,82
• Gem. arbeidsinzet vrouw per bedrijf (in VAK)	0,85	0,65	0,59	0,49
Incidentele hulp:				
• familie				
• burenhulp	68	20	44	28
• schooljongens	33	40	50	64
• stagiaires	33	73	25	32
• loonwerker (vaak)	33	20	13	20
• vreemde loonarbeid	0	29	11	3
• lid bedrijfsverzorgingsdienst	33	13	5	3
	68	71	26	45

Ze beschikken gemiddeld gesproken over een groter areaal cultuurgrond (38,9 ha), ze melken gemiddeld meer koeien (98,5) en beschikken allen over een moderne ligboxen- of loopstal. Daarom werken ze ook met relatief meer vreemd vermogen. Verder is dit bedrijfstype het meest arbeidsintensief (gemiddeld 2,7 VAK) en de boerin werkt hier relatief het meest mee (gemiddeld 0,85 VAK. Opvallend is dat er gemiddeld gesproken slechts een gering beroep gedaan wordt op de loonwerker en de bedrijfsverzorgingsdienst. In

vergelijking met de andere groeipatronen wordt hier meer met loonarbeid gewerkt. Omdat het hier veelal jonge gezinnen betreft, kunnen ze nauwelijks op hulp van inwonende kinderen terugvallen. Voor incidentele hulp schakelen ze vaker andere familie in (vooral vader en schoonvader). Bovendien vormen ze de groep die het meest frequent gebruik maakt van stagiaires.

De juridische kant

De bedrijven staan in de meeste gevallen alleen op naam van de man (80 procent). Bij de resterende 20 procent komen diverse andere constructies voor: man en vrouw, vader en zoon, moeder en dochter, vrouw en schoonzoon of vrouw alleen. Hoewel de vrouw op de meeste bedrijven dus geen (mede)bedrijfshoofd is – en officieel dus niet gemachtigd om het bedrijf te leiden of te vertegenwoordigen – is zij meestal wel mede-eigenaresse van het bedrijf. Bijna alle boerinnen (96 procent) zijn in gemeenschap van goederen getrouwd. Dat impliceert medeverantwoordelijkheid voor de financiële risico's. In 65 procent van de gezinnen is een testament opgesteld waarin ondermeer geregeld is dat de langstlevende het vruchtgebruik blijft behouden van de opbrengsten uit het bedrijf. In zo'n testament is meestal niet vastgelegd dat de langstlevende op de boerderij kan blijven werken.

Op bijna alle bedrijven is de bedrijfsovername geheel afgerond (88 procent). Vaak werd het bedrijf van de ouders van de man overgenomen (61 procent), slechts bij een minderheid werd het van de ouders van de vrouw overgenomen (11 procent). Daarnaast kwam een kwart via buitenstaanders aan het bedrijf. Dat overkwam relatief vaker de nu grootschalige zelfkazende bedrijven (43 procent, terwijl dat voor de andere groepen van bedrijven een vijfde tot een kwart was). De betrokkenheid van de vrouw bij de overname bleek niet zo groot; slechts 54 procent bemoeide zich ermee. De hoofdreden die hiervoor werd gegeven was dat dit toentertijd niet als een vrouwenzaak werd beschouwd. In andere gevallen was het bedrijf al voor het huwelijk overgenomen of was men van mening dat dit uitsluitend de naaste familie aanging en niet de aangetrouwde familie. Driekwart van de boerinnen meende tijdens het interview dat het belangrijk is dat vrouwen bij de overname betrokken worden.

In ruim de helft van de gezinnen (57 procent) is een opvolger aanwezig. In slechts één gezin werden in dit verband dochters genoemd. Daar waren geen zoons aanwezig.

Hoewel de geïnterviewde boerinnen allen bedrijfswerk verrichten, zijn ze slecht verzekerd in geval van arbeidsongeschiktheid. In het algemeen hebben ze wel een ziekteverzekering (82 procent), maar slechts 13 procent heeft een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten. Verder is slechts een vijfde deel van de boerinnen lid van de bedrijfsverzorgingsdienst; een groot deel kan bij ziekte wel op gezinsverzorging aanspraak maken. Verhoudingsgewijs hebben de boerinnen van de grootschalige gespecialiseerde bedrijven zich nog het beste verzekerd, maar ook hier heeft het merendeel zich slecht tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid ingedekt. Dat betekent echter niet dat vrouwen nooit

uitvallen wegens ziekte. Minder dan de helft (40 procent) gaf op nog nooit ziek te zijn geweest.

2.8 De boerinnen

Bijna alle vrouwen – en ook hun echtgenoten – zijn afkomstig uit boerengezinnen en van 96 procent waren de ouders zelfstandige ondernemers. De meeste boerinnen zijn geboren in de streek waar ze nu wonen of in een naburige streek. Ze zijn vrijwel allemaal bij een kerk aangesloten. Bijna de helft is Rooms Katholiek (45 procent), een derde (33 procent) is Nederlands Hervormd en een vijfde deel is Gereformeerd. De kaasmaaksters (met name die van de grootschalige bedrijven) blijken gemiddeld gesproken vaker lid van de Nederlands Hervormde kerk, terwijl de melkveehouders-vrouwen wat vaker lid zijn van de Rooms Katholieke kerk[25]. De spreiding van de verschillende kerklidmaatschappen over beide onderzoeksgebieden is nagenoeg gelijk. Gemiddeld gesproken zijn er bijna evenveel vrouwen boven als onder de 45 jaar (52 procent tegen 48 procent)[26]. De groep vrouwen boven de 55 jaar vormt de kleinste groep binnen de onderzoeksgroep (12 procent), de vrouwen tussen 45 en 55 jaar zijn het sterkst vertegenwoordigd (36 procent). De meerderheid trouwde voor het 26ste levensjaar (65 procent), maar de boerinnen boven 55 jaar trouwden doorgaans op latere leeftijd[27]. De gemiddelde huwelijksduur bedraagt 19 jaar. Een tweetal boerinnen is kinderloos, bij één is het eerste kind op komst en de rest heeft kinderen. Gezinnen met drie of vier kinderen komen het meest frequent voor, maar er zijn ook gezinnen met één of tien kinderen (16 procent met één of twee kinderen; 30 procent met vijf of meer kinderen). De oudere boerinnen hebben gemiddeld gesproken meer kinderen dan jongere boerinnen. Van de boerinnen boven de 45 jaar heeft ongeveer de helft vijf of meer kinderen, van de boerinnen tussen de 35 en 45 jaar een kwart. Vrijwel alle boerinnen komen uit gezinnen die kinderrijker zijn dan hun eigen gezin.
Naast de verzorging van hun man en gemiddeld vier thuiswonende kinderen, heeft een aantal boerinnen (20 procent) ook nog andere inwonenden of niet-inwonenden. Het gaat hier vooral om familieleden (moeder, schoonmoeder, opa, zus, oom, tante, gehandicapte broer) of om buren. In sommige gezinnen, met name die van de grootschalige kaasmaaksters, wordt het gezin vier tot vijf maanden per jaar aangevuld met stagiaires. De boerin verzorgt hun was en maaltijden. De zorg voor uitwonende personen is meestal incidenteel (bij ziekte bijvoorbeeld).
Deze demografische gegevens variëren gedeeltelijk met de schaal en specialisatiegraad van de bedrijven. Boerinnen van de kleinschalige gespecialiseerde bedrijven zijn gemiddeld gesproken wat ouder (70 procent is boven de 45 jaar), en de vrouwen van de grootschalige kaasbedrijven gemiddeld gesproken wat jonger (73 procent onder de 45 jaar). In tabel 7 is te zien hoe de boerinnen qua leeftijd over de bedrijven van verschillende schaal en specialisatiegraad zijn verspreid.

Tabel 7 Leeftijd van de vrouwen, onderscheiden naar leeftijdsgroep (in %); uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad van de onderzochte bedrijven.

Bedrijfstype	<35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	>55 jaar
GM	22	39	28	11
KM	15	15	40	30
GK	33	40	27	0
KK	19	31	50	0
Gemiddeld	22	30	36	12

Deze enigszins scheve verdeling van de leeftijdsgroepen berust niet louter op toeval. Ondernemers op kleinschalige bedrijven hebben over het algemeen een hogere leeftijd en ondernemers op grootschalige bedrijven een lagere leeftijd. Zo hebben de kleinschalige bedrijven in het algemeen eveneens een lagere schuldenlast dan de grootschalige bedrijven. Een lagere schuldenlast valt meestal samen met een specifieke gezinsfase en doet zich relatief vaker voor als het bedrijf is opgebouwd en de kinderen in het gezin wat ouder zijn. De kinderen werken dan vaak mee in het bedrijf, maar hebben het nog niet overgenomen. Gevolg is dat de schaal relatief klein is.
In het algemeen zal grootschaligheid gepaard gaan met een andere fase van de demografische cyclus dan kleinschaligheid. Uitbreiding als de opvolger in het bedrijf komt meewerken zal doorgaans de schaal niet drastisch verhogen. Er is wel sprake van schaalvergroting op het moment dat de ouders zich uit het bedrijf terugtrekken en ook wanneer er na de overname wordt uitgebreid. Deze situaties doen zich voor als de ondernemers jong zijn en het bedrijf zich in de eerste fase bevindt[28].
Op de grootschalige kaasbedrijven zijn relatief meer jonge ondernemers te vinden. De verklaring daarvoor is dat schaalvergroting op de gemengde bedrijven doorgaans later op gang kwam dan op de gespecialiseerde bedrijven en op de kaasbedrijven dus een relatief recente ontwikkeling is. De sterkste uitbreiding van bedrijven vindt meestal plaats bij de overname, zodat vooral de jonge ondernemers op kaasbedrijven de schaal fors konden opvoeren. Dat verklaart eveneens waarom er – ten tijde van het onderzoek – ook in absolute zin weinig grootschalige kaasbedrijven zijn. Het gaat hier – in termen van demografische cyclus – eenvoudigweg om een relatief jong bedrijfstype.

Zoals blijkt duidt de samenhang van bepaalde onderzoeksresultaten met de leeftijd, globaal gezien op een verband met de specifieke fasen van de demografische cyclus. Dat betekent dat de mate waarin de schaal en specialisatiegraad worden opgevoerd in zekere mate wordt beïnvloed door de gezinsfase. Die gezinsfase is van bijzonder belang voor vrouwen, vanwege de effecten van de bestaande arbeidsdeling tussen de seksen. De aanwezigheid van kleine dan wel grote kinderen beïnvloedt de arbeidstijd van vrouwen, de

verdeling van die tijd over de verschillende soorten werk en de samenstelling van hun takenpakket. In het onderzoek zullen daarom de effecten van schaalvergroting en specialisatie en die van de gezinsfase steeds afzonderlijk worden gecontroleerd. Daarmee wordt voorkomen dat de resultaten alleen structurele verschillen in de demografische cyclus weerspiegelen.
Los hiervan kunnen leeftijdsverschillen naar andere factoren verwijzen, zoals naar verschillen in de maatschappelijke voorgeschiedenis van de vrouwen. Deze komen bijvoorbeeld tot uiting in hun wisselende vooropleiding, verschillend arbeidsverleden, variërende kennis en vaardigheden, uiteenlopende arbeidswensen, en in andere opvattingen over de arbeidsdeling tussen de seksen, alsook over mannelijkheid en vrouwelijkheid.
In tabel 8 zijn de verschillende fasen van de demografische cyclus uitgezet tegen de bedrijfstypes onderscheiden naar schaal en specialisatiegraad.

Tabel 8 Vrouwen gerangschikt naar leeftijd van hun (jongste) kinderen (in %); uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad.

Bedrijfstype	jongste <6 jaar	jongste 6-12 jaar	jongste 12-18 jaar	jongste >18 jaar
GM	41,2	17,7	23,6	17,7
KM	27,8	11,2	44,6	16,8
GK	40,1	26,7	33,4	0
KK	25	31,3	37,7	6,3
	33,2	21,2	34,8	10,5

Op de grootschalige bedrijven zitten gemiddeld gesproken de jongste gezinnen: bij 67 procent is het jongste kind jonger dan 12 jaar.
Op de kleinschalige gespecialiseerde bedrijven zitten gemiddeld gesproken de oudste gezinnen: bij 61 procent is het jongste kind ouder dan 12 jaar, terwijl dat voor de andere bedrijfstypes 41 procent (GM), 33 procent (GK) en 44 procent (KK) is.

Tabel 9 Aantal vrouwen (in %) bij wie de verschillende fasen van de demografische cyclus overeenkomen met de corresponderende leeftijdsgroep van de vrouwen.

Leeftijdsgroep en fase demografische cyclus	aantal vrouwen (in %)
Leeftijdsgroep 1 k.o.m. fase 1 demografische cyclus	86
Leeftijdsgroep 2 k.o.m. fase 2 demografische cyclus	29
Leeftijdsgroep 3 k.o.m. fase 3 demografische cyclus	64
Leeftijdsgroep 4 k.o.m. fase 4 demografische cyclus	67

In grote lijnen lijkt de verdeling over de leeftijdsgroepen overeen te komen met de verdeling over de verschillende fasen van de demografische cyclus. Meer precieze analyse geeft aan dat er ook een aantal afwijkingen bestaan

tussen fasen van de demografische cyclus (afgemeten aan leeftijd van het jongste kind) en de leeftijdscategorieën die daarmee moeten corresponderen (zie tabel 9).
Met name voor de boerinnen in de tweede fase van de demografische cyclus blijkt dit niet overeen te komen. Bijna de helft van de boerinnen tussen de 35 en 45 jaar heeft jongste kinderen onder de 6 jaar, terwijl een kwart van hen jongste kinderen boven de 12 jaar heeft.
Het voorgaande betekent dat er dus niet zomaar van mag worden uitgegaan dat een bepaalde samenhang met leeftijd, ook automatisch een samenhang met de demografische cyclus inhoudt. Daar waar de specifieke invloed van de demografische cyclus essentieel is voor de interpretatie van de gegevens, is deze samenhang apart berekend.

Organisatie
De meerderheid van de boerinnen is lid van één of meer organisaties die met boerin-zijn te maken hebben. Een minderheid (9 procent) is lid van een algemene vrouwenorganisatie. Zo is bijna de helft (48 procent) lid van een van de plattelandsvrouwenorganisaties, 39 procent van een van de standsorganisaties in dit gebied (een kwart is zelfs enkel hier lid van) en een enkeling van een plattelandsjongerenorganisatie.
Een gering aantal (7 procent) heeft zich (tevens) in agrarische commissies binnen een van deze organisaties georganiseerd. Agrarische commissies houden zich specifiek bezig met belangen van agrarische vrouwen, terwijl de plattelandsvrouwenorganisaties zijn gericht op een bredere groep. Een aantal vrouwen is verder aangesloten bij meer vakgerichte verenigingen zoals de Bond van Boerderij Zuivelbereiders (25 procent). Het gaat hier uitsluitend om kaasmaaksters. En verder zijn sommige vrouwen lid van coöperaties/handelsverenigingen (12 procent) en een enkeling van een fok- en controlevereniging. Bijna een vijfde deel (19 procent) is nergens bij aangesloten. De belangrijkste redenen om wèl ergens lid van te worden zijn 'ontspanning' (54 procent), 'scholing/algemene ontwikkeling' (52 procent) en 'sociale contacten' (31 procent).

De aanloop tot boerin-zijn
Vrijwel alle boerinnen èn hun echtgenoten zijn uit het agrarische milieu afkomstig. Van jongsaf aan zijn ze vertrouwd geraakt met het boerenbedrijf en het leven op een boerderij. De meeste vrouwen zijn dus met enige voorkennis hun huwelijk ingegaan, hoewel een boerendochter natuurlijk ander werk, andere verantwoordelijkheden en andere ervaringen heeft dan een boerin. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat ruim driekwart van de geïnterviewde boerinnen (81 procent) vóór hun huwelijk, voor langere of kortere tijd, en in meerdere of mindere mate in het ouderlijk gezin en/of bedrijf werkzaam waren. Soms werkte men volledig thuis, soms werd het werk thuis gecombineerd met werk elders. Vooral de oudste generatie boerinnen werd nog grootgebracht in een tijd waarin de bedrijven zodanig gestructureerd waren dat arbeid van dochters noodzakelijk was en dus

vanzelfsprekend. Uit interviews blijkt dat in die dagen doorgaans de oudste dochter en zoon als eersten thuis kwamen werken. Regel was dat de zoon in het bedrijf de vader ging helpen, en dat de dochter de moeder terzijde stond in het gezin en bijvoorbeeld bij de kaas. Afhankelijk van de arbeidsbehoefte waren er soms meerdere dochters en zonen tegelijkertijd thuis. Ieder had dan een eigen takenpakket. Als er thuis geen volledige dagtaak te vervullen was werkte men vaak een deel van de tijd in een huishouding elders of in een winkel. Of men maakte kleding voor andere mensen. Op die manier werd er toch voldoende arbeidservaring opgedaan. Het buitenshuis verdiende geld werd vaak gedeeld met de thuiswerkende broers en zusters. Meestal was het echter voldoende als er één dochter thuis werkte. Het was vanzelfsprekend dat de zussen elkaar in de loop der jaren aflosten als dat nodig of gewenst was. Wanneer de oudste dochter bijvoorbeeld wilde gaan trouwen of op haar beurt elders wilde gaan werken, wachtte ze tot een jongere zus van school kwam en anders moest één van de zussen haar werk elders opgeven en thuiskomen. Meestal echter bleef de oudste thuis tot haar trouwen. In het algemeen had daardoor de jongste dochter meer kans op een opleiding en werk buitenshuis. Voor de meeste boerinnen van deze generatie lag boerinworden voor de hand.
De belangrijkste bedrijfswerkzaamheden die de boerendochters (zowel jong als oud) gemiddeld gesproken verrichtten waren melken (85 procent), helpen kaasmaken (59 procent), helpen in hooibouw of met ander landwerk (49 procent), schoonmaakwerk (41 procent), voeren van het vee (31 procent) en het verlenen van hand- en spandiensten (21 procent). In het algemeen verrichtten de boerendochters meer dan één bedrijfstaak. Op een zelfkazend bedrijf was de vaste en minimale combinatie melken en helpen bij het kaasmaken. Meestal verrichtten zij echter meer taken, soms wel zes of acht. Op de gespecialiseerde melkveehouderij- of akkerbouwbedrijven was het takenpakket van de dochters – gemiddeld gesproken – kleiner. Het kwam zelfs wel eens voor dat het bedrijfswerk zich één enkele taak bestond. In de loop der jaren trad er een verschuiving op in het bedrijfstakenpakket van boerendochters. De oudere boerinnen hielpen in hun jeugd nog vaak met kaasmaken, de jongere boerinnen richtten zich meer op het verlenen van hand- en spandiensten. Melken en helpen in de hooibouw bleven echter de hoofdtaken in de jeugd van de gemiddelde boerin. Wel daalde in de loop der tijd het aantal uren dat men in het bedrijf werkzaam was. Deze verschuivingen in het takenpakket van boerendochters hangt ongetwijfeld samen met de toenemende schaal en specialisatiegraad.
Naast bedrijfswerk verrichtten vele boerinnen in hun jeugd huishoudelijk werk. Meer dan de helft van de boerendochters van toen gaf echter de voorkeur aan bedrijfswerk, slechts 18 procent vond het werk 'voor' leuker.

De arbeidsdeling in het boerengezin was gebaseerd op sekse en generatie. Mannen, vrouwen, zonen en dochters hadden eigen taken. De scheiding tussen mannen- en vrouwenwerk verliep gedeeltelijk via de scheiding tussen bedrijf en gezin. De huishouding en kinderverzorging waren vrouwenwerk, het

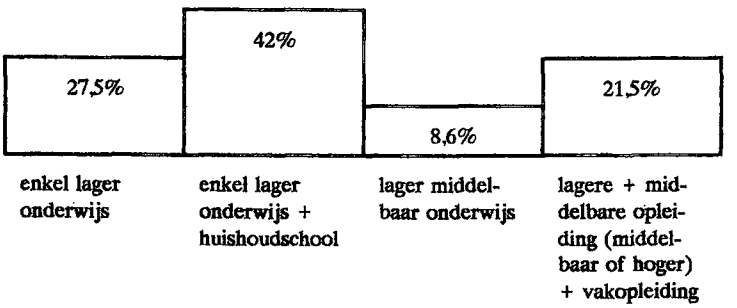
bedrijfswerk was primair mannenwerk. Toch was er meestal ook binnen het bedrijf zowel een mannen- als een vrouwendomein te onderkennen. Kaasmaken was bijvoorbeeld 'typisch vrouwenwerk' en landwerk of de handel 'typisch mannenwerk'. Melken en voeren konden daarentegen door beiden worden uitgevoerd.
Slechts in de meest ideale situatie kon de voorgeschreven arbeidsdeling tussen mannen, vrouwen, zonen en dochters worden nageleefd. Als die ideale situatie ontbrak, bijvoorbeeld als er geen zonen waren, als de enige zoon de jongste broer was of als de vader vroeg overleed, ontstonden andere patronen. In deze afwijkende situaties verrichtten vrouwen mannenwerk en deden de zussen het werk van de broers. Daar vervaagden met andere woorden de grenzen tussen mannen- en vrouwenwerk en kregen ook de dochters de kans het bedrijf over te nemen. Ook mannen konden in afwijkende situaties opgroeien en aldus getraind worden in wat als typisch vrouwenwerk beschouwd werd. Zo waren bijvoorbeeld twee vrijgezelle broers van één van de onderzochte samenwerkingsverbanden, al sinds hun jeugd gewend zelf huishoudelijk werk naast bedrijfswerk te verrichten. Dat was noodzakelijk geworden door de vroege dood van hun vader, het slecht ter been zijn van de moeder en de huwelijken van de veel oudere zusters.
Het zou interessant zijn te weten of dergelijke afwijkende arbeidssocialisaties gevolgen hebben voor het latere leven. Leidt het bijvoorbeeld tot andere ideeën over mannen- en vrouwenwerk of tot een feitelijke andere arbeidsdeling als men zelf een partner heeft?. Op basis van de onderzoeksgegevens kan hier helaas geen antwoord op worden gegeven.

Het bovenstaande geldt vooral voor de jeugdsituatie van de oudste boerinnen. Voor de jongste generatie boerinnen lagen de zaken anders. Zij werkten in grotere getale buitenshuis (75 procent) en werkten minder mee in het ouderlijk bedrijf. Het werk dat deze jongste groep boerinnen buitenshuis deed verschilde nogal van het werk dat de oudere boerinnen buitenshuis verrichtten. Van de indertijd buitenshuis werkende boerinnen die nu ouder dan 54 jaar zijn – en dit was de helft – had 60 procent een baan in de huishouding bij anderen. Van de jongeren die nu onder de 35 jaar zijn en waarvan driekwart buitenshuis gewerkt heeft, had slechts 36 procent dit soort werk. Verder werkten de oudste boerinnen of op een boerderij elders (40 procent) of in een winkel (20 procent). De jongste boerinnen waren voor hun huwelijk voornamelijk in andere beroepen werkzaam (64 procent). Ze waren bijvoorbeeld verpleegster, gezinshulp, doktersassistente, administratieve kracht. Slechts 9 procent werkte op een andere boerderij en 18 procent in een winkel[29]. De oudere boerinnen werkten, tot slot, ook vaker als noodhulp bij familie (50 procent) dan jongere boerinnen (27 procent). In geval van ziekte of een tekort aan arbeidskrachten werden dochters èn zonen naar de noodlijdende familie gestuurd om hulp te bieden.
De jonge boerinnen groeiden op in een andere tijd. Een tijd waarin de emancipatie van vrouwen benadrukt werd, de opleidings- en beroepsmogelijkheden waren verruimd en waarin tegelijkertijd de agrarische bedrijfsstructuur

enorm veranderd was. Door de veranderde bedrijfsstructuur en bedrijfsvoering waren er veel minder vaste arbeidskrachten op de boerderij nodig en werd afvloeiing uit de landbouw vanzelfsprekend. De vanzelfsprekendheid dat dochters in de toekomst zelf boerin zouden worden was verdwenen.
Toch is er niet enkel sprake van een breuk met het verleden in bepaalde opzichten is er ook continuïteit. Want ook al boette het thuis meewerken in de loop der jaren aan belang in en werkten de jongere boerinnen het minst van alle boerinnen thuis mee, de vanzelfsprekendheid om in te springen als dat nodig was, bleef bestaan. In de praktijk kwam dat er op neer dat zij vooral meewerkten in de piektijden op het bedrijf en ook in het huishouden bijsprongen.

De vooropleiding
Afgezien van het opdoen van ervaring in de dagelijkse praktijk, volgden de boerinnen ook formele opleidingen. Uit de onderstaande figuur blijkt dat de grootste groep (42 procent) na de lagere school de huishoudschool heeft gevolgd. Ruim een kwart volgde alleen lager onderwijs. Dit betreft voornamelijk de oudere boerinnen[30]. Aangezien in hun tijd de lagere school meestal bestond uit acht klassen, waar de meisjes leerden naaien en koken, kan men ook van deze groep zeggen dat de nadruk van de formele opleiding op huishoudonderwijs lag. Met name omdat juist deze groep boerinnen ook nog relatief vaker dan de andere boerinnen naai- en kookcursussen volgden (62 procent) (zie figuur 1).

Figuur 1 Vooropleiding van de vrouwen.



30 procent van de vrouwen heeft na de lagere school een andere opleiding dan de huishoudschool gekozen[31]: bijna 9 procent volgde middelbaar onderwijs en een vijfde deel volgde daarna een vakopleiding. Deze opleidingen waren vaak zogenaamde typische vrouwenopleidingen, zoals de verpleging, gezinsverzorging, opleidingen voor verkoopster, administratief werk, naaister, coupeuse, laboratoriumassistente.
Het ligt voor de hand dat er tussen de verschillende leeftijdsgroepen, duidelijke verschillen bestaan in de vooropleiding (zie tabel 10).

Tabel 10 Vooropleiding van de vrouwen, onderscheiden naar leeftijdsgroep (in %).

Leeftijds groep	enkel lager onderwijs	in ieder geval hh-school	andere beroeps-opleiding	voortgezet lager of middelbaar onderwijs
>55 jaar	100	-	-	-
45-55 jaar	24	67	24	-
35-45 jaar	19	67	19	10
<35 jaar	7	47	34	40
gemiddeld	28	57	22	13

Jongere boerinnen hebben duidelijk meer opleiding en hebben zich minder sterk beperkt tot huishoudonderwijs alleen. Toch is het opmerkelijk dat van deze groep maar één vrouw een middelbare opleiding heeft afgerond en dat er slechts één vrouw een agrarische beroepsopleiding volgde. Door hen genoemde beletsels zijn ondermeer het toelatingsbeleid van de landbouwscholen en hun anticiperen daarop (omdat er alleen jongens op die scholen zitten gaan meisjes er niet gemakkelijk naar toe) en tevens de ideeën van de ouders (meisjes hoeven niet veel te leren, die trouwen toch; meisjes komen niet in aanmerking als opvolgsters).
Met het huwelijk in zicht of na het trouwen met een boer volgden redelijk veel boerinnen wèl agrarisch onderwijs[32]. Omdat men "een specifieke bedrijfstaak ging doen", "uit belangstelling voor het bedrijf" of omdat men "betrokken wilde worden bij het bedrijf". Deze bijscholing verliep veelal via cursusonderwijs. In tabel 11 zijn de door boerinnen gevolgde cursussen onderscheiden naar leeftijdsgroep. De oudste boerinnen volgden gemiddeld gesproken het minste aantal cursussen, de jongste boerinnen het meeste. Afgezien van een kaascursus, zijn de bedrijfseconomische cursussen het meest bezocht door de jonge boerinnen. Vooral de boerinnen van de grootschalige bedrijven blijken deze cursussen gevolgd te hebben. Andere bedrijfsgerichte cursussen worden weinig gevolgd. Wel gaf een aantal boerinnen te kennen plannen te hebben voor bijvoorbeeld een kalveropfokcursus of een veeverloskundecursus.

Tabel 11 Cursusonderwijs dat vrouwen uit verschillende leeftijdsgroepen volgden (in %)[33].

Soort cursus	leeftijdsgroep			
	<35 jaar	35-45 jaar	45-55 jaar	>55 jaar
Huishoudelijke cursus (naaien, koken)	27	33	40	62
Bedrijfscursussen:				
• Kaasmaken	60	48	52	13
• Bedrijfseconomische cursus (o.a. EVAV, EVVO, boekhouden)	53	29	36	7
• Bedrijfstechnische cursus (oa kalveropfok, melken, veeverloskunde)	7	0	15	0
Administratieve cursussen:				
• Handelscorrespondentie	27	10	0	0
• Middenstand	33	24	4	0
• Algemene vorming (o.a. talen, discussiëren/vergaderen)	13	24	28	0

Noten

1. Voor wat betreft Nederland in 1953 en 1983 het percentage bedrijven met melk- en kalfkoeien (>1 ha) van het totale aantal bedrijven (alle types, >1 ha); aantal bedrijven met melk- en kalfkoeien tussen '53 en '83; aantal zelfkazende bedrijven; afname aantal zelfkazende bedrijven tussen '53 en '83; gemiddeld aantal arbeidskrachten/bedrijf (alle types, >1 ha resp. >79 SBE; het gemiddelde aantal ha cultuurgrond/bedrijf (alle types, >1 ha); het gemiddelde aantal ha cultuurgrond/bedrijf met melk- en kalfkoeien (>1 ha); het gemiddelde aantal stuks melkvee/bedrijf met melk- en kalfkoeien (>1 ha).

2. Aangezien de statistieken de bedrijven niet naar schaal classificeren, wordt de omvang als indicatie voor de schaal van de bedrijven genomen. Tussen omvang en schaal is namelijk een positief verband: in het algemeen kan men stellen dat hoe groter de omvang is, hoe groter de schaal.

3. De arbeidsorganisatie omvat aldus Christis (1982: 100-101): de arbeidsdeling, de arbeidsbezetting, de arbeidstijd. De arbeidsinhoud is volgens hem als volgt te specificeren: taaksamenstelling en taakstructuur (wat doet men?); autonomie- of beslissingenstructuur (welke vrijheid heeft men bij de uitvoering van taken?); coöperatiestructuur (met wie werkt men daarbij op welke wijze samen?)

4. De Rooij, S. (1983), LUW. Verslag van een vooronderzoek naar boerinnenarbeid en De Rooij, S. (1984) Enkele hypothesen omtrent kwantiteit en kwaliteit van boerinnenarbeid en veranderingen daarin. SISWO-paper.

5. Verstoep, 1983 schrijft over de veranderende beeldvorming. Als bijvoorbeeld een hele familie met kaasmaken stopte met uitzondering van één bedrijf, dan werd de desbetreffende boerin als slechte moeder beschouwd en de boer als ouderwets. Ook in de studie van Kooy, 1956 komt naar voren dat boeren die het kaasmaken handhaafden als achterlijk werden getypeerd.

6. Bron: CBS, Landbouwtelling 1983.

7. Deze cijfers zijn ontleend aan gegevens van het Kaascontrolestation te Leusden (1983) en het CBS (totaal aantal bedrijven (>1 ha, alle types) en het totaal aantal bedrijven met melk- en kalfkoeien (>1 ha).

8. Vermeld moet worden dat de grenzen van de genoemde landbouwgebieden in de loop der jaren enigszins verlegd zijn en in 1983 niet meer exact dezelfde gemeenten omvatten als in de jaren vijftig toen Kooy zijn studie verrichtte. De omvang van de veranderingen is echter niet dusdanig dat geen vergelijkingen meer gemaakt kunnen worden.

9. In dit onderzoek valt de groep op de melkveehouderij gespecialiseerde bedrijven in de categorie 80-100% SBE en de zelfkazende bedrijven voornamelijk in die van 60- 80% SBE. Zie ook CBS, Landbouwtelling 1983, tabel 413 A, tabel 701, 702 voor de Lopikerwaard en Land van Gouda en Woerden.

10. CBS, Landbouwtelling 1983, tabel 41, tabel 501, 514 A, voor Lopikerwaard en Land van Gouda en Woerden

11. CBS, Landbouwtelling 1983, tabel 101 A, tabel 413 B, tabel 702 voor Nederland, Lopikerwaard en Land van Gouda en Woerden.

12. Zie verder de Rooij (1986), een niet gepubliceerd deelverslag over de opbouw van de dataverzameling.

13. Doel was vier verschillende groepen bedrijven te selecteren die varieerden naar schaal en specialisatiegraad, te weten:
- grootschalig gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven
- kleinschalig gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven
- grootschalig zelfkazende bedrijven
- kleinschalig zelfkazende bedrijven

14. De opbouw van de dataverzameling geschiedde met name met behulp van de in de gebieden aanwezige boeren- en boerinnenorganisaties (via bestuursleden en gewone leden), bij deze organisaties werkende consulentes, emancipatiewerksters en voorts via bedrijfsvoorlichters die in de gebieden werkzaam waren en via de Vereniging voor Bedrijfsvoorlichting. De opgebouwde dataverzameling bestond uit een adressenbestand van in de gebieden aanwezige melkveehouderijbedrijven. Per bedrijf waren een aantal gegevens verzameld zoals soort bedrijf (kaas of melk gespecialiseerd), omvang land, omvang/samenstelling veestapel, aantal/samenstelling arbeidskrachten. Met behulp van deze gegevens werden het aantal SBE/VAK op de bedrijven ingeschat. De uiteindelijke verzameling vertoonde enige gaten. Dit betrof vooral gegevens van een aantal bedrijven in de gemeenten Reeuwijk en Montfoort. Nadat de vrijgezelle boeren en de samenwerkingsverbanden zo goed als mogelijk uit de verzameling waren verwijderd, begon de selectie van de te onderzoeken gezinsbedrijven. Deze verliep als volgt: eerst werd de data-verzameling in acht groepen opgesplitst. Binnen de beide gebieden werden zowel de kaasbedrijven als de gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven en de kleine als de grote bedrijven (onderscheiden naar het aantal koeien en als indicatie voor de schaal) apart gezet. Vervolgens werden binnen elke groep bedrijven a-select verzameld. De eerste aldus geselecteerde onderzoeksgroep omvatte 60 bedrijven (niet alle groepen waren even groot en dat had tot gevolg dat niet uit iedere groep een gelijk aantal bedrijven te selecteren viel). Daarnaast werden reservegroepen geselecteerd. Omdat een aantal bedrijven niet bleken te voldoen (toch een samenwerking, vrouw juist weduwe geworden, toch geen melkveehouderijbedrijf) en op een aantal bedrijven medewerking geweigerd werd, moest nog eens geselecteerd worden. Dit gebeurde de tweede keer veel gerichter omdat de eerste selectie (mede doordat de schaal en specialisatiegraad ingeschat waren) enige scheefgroei bleek te vertonen: te veel kleinschalige gespecialiseerde bedrijven en te weinig grootschalige gespecialiseerde èn zelfkazende bedrijven. Ook werd enigszins gelet op spreiding van leeftijd (als indicatie voor de fase van de gezinscyclus) en religieuze oriëntering. Omdat vooral het aantal grootschalige zelfkazende bedrijven gering was, is de uiteindelijke onderzoekspopulatie ongelijk over de vier groepen verdeeld.
Bij de eerste serie interviews fungeerden onze informanten uit de boeren- en boerinnenorganisaties en een aantal bedrijfsvoorlichters als degenen die ons bij de boerinnen introduceerden. Later legden we zelf de eerste contacten. Dat bleek tot dezelfde resultaten te leiden. In totaal werden 93 bedrijven benaderd, maar hiervan weigerden 24 vrouwen (25 procent) mee te werken. Als redenen werden aangevoerd: geen tijd, ben kort geleden bij ander onderzoek betrokken geweest, zie er het nut niet van in; ben te oud; mijn man is het er niet mee eens.

15. Boerinnenportretten zijn schetsen van drie vrouwen die op verschillende wijze bij het bedrijfswerk betrokken zijn en daar alle drie anders tegenover staan. In deze portretten komt ook hun werk in het gezin, hun houding tegenover dat werk en de combinatie ervan met bedrijfswerk aan de orde. De portretten zijn gebaseerd op in de werkelijkheid voorkomende boerinnentypes. Na lezing van deze portretten werd de geïnterviewde om een mening over deze geportretteerde boerinnen gevraagd.
Zie voor tekst van de portretten bijlage.

16. Verschillen in visie tussen vrouwen en mannen komen voor en geven inzicht in de werking van sekse. Via die ingang is sekse hier niet onderzocht. Wel bleek hier en daar op indirecte wijze iets van het bestaan van uiteenlopende visies. Zo beschouwen de geïnterviewde vrouwen - en hier loop ik vooruit op de onderzoeksresultaten - het grootste gedeelte van hun werk in het gezin als werk. Sommige boerinnen laten ook weten dat hun echtgenoten daar een andere mening over hebben en enkel bedrijfswerk als zodanig aanmerken. Verder blijkt dat vrouwen en mannen ook uiteenlopende meningen kunnen hebben op de taakallocatie.

17. Voor alle bedrijven tezamen ziet het er als volgt uit:

Tabel A Aard onderzochte bedrijven in 1950 en in 1983/'84.

Alle onderzochte bedrijven	zelfkazend	niet-zelfkazend	weet niet*
1950	72% (47)	12% (8)	15% (10)
1983/'84	45% (31)	55% (38)	0% (0)

* er zijn ook nog 4 bedrijven die na 1950 gesticht zijn, deze zijn niet meegeteld.

18. Deze groei werd berekend door de gegevens over de bedrijfsomvang bij de start van het bedrijf (hiervoor is de huwelijksdatum aangehouden) te vergelijken met die op het moment van interview. Uiteraard zijn de gegevens over de beginperiode van het bedrijf ruwe gegevens, omdat ze merendeels uit het geheugen geput werden.

19. De groeisnelheid van een bedrijf werd enerzijds afgemeten aan de toename van de omvang, anderzijds aan het aantal jaren dat het bedrijf gevoerd werd, gerekend vanaf het huwelijk. In het onderzoek worden vier verschillende 'groeipatronen' onderkend: jonge snelle groeiers, oude snelle groeiers, jonge trage groeiers en oude trage groeiers. Van 'jonge snelle groeiers' wordt gesproken wanneer de bedrijfsomvang binnen 15 jaar minimaal verdubbeld was, bij minder sterke groei binnen deze tijdsomvang wordt van jonge trage groeiers gesproken. Zijn boer en boerin langer dan 15 jaar gehuwd en is er sprake van minimaal een verdubbeling van de bedrijfsomvang, dan wordt de groep als oude snelle groeiers aangeduid. Degenen die binnen deze tijdsomvang de verdubbeling van de bedrijfsomvang niet haalden worden oude trage groeiers genoemd.

20. De omvang van de bedrijven, uitgedrukt in SBE (= Standaard Bedrijfs Eenheid), werd berekend aan de hand van de normen die in 1984 bij de MEI-tellingen gehanteerd werden. Het aantal arbeidskrachten in VAK werd berekend aan de hand van de gegevens in de interviews. Hiervoor werden alleen bedrijfswerkzaamheden geteld. De boer werd (tenzij uitdrukkelijk anders vermeld) als 1 VAK geteld. Van de andere arbeidskrachten werd het aantal uren dat zij in het bedrijf werkzaam waren gerelateerd aan het aantal uren dat 1 VAK maakt, dat wil zeggen 40 uur/week. Bij de berekening van het aantal VAK is uitgegaan van de regelmatige arbeidskrachten. Onder regelmatige arbeidskrachten worden arbeidskrachten verstaan die wekelijks arbeid in het bedrijf verrichten, alsook stagiaires. Deze laatsten werden echter slechts voor de helft meegerekend. Incidentele arbeidskrachten werden niet meegerekend. De schaal van het bedrijf is het aantal SBE/VAK per bedrijf. De specialisatiegraad werd bepaald door de verhouding 'omvang melkveehouderijtak'/'omvang totale bedrijf' (in SBE) te berekenen. Dat wil zeggen het aantal melk- en kalfkoeien, het aantal ha cultuurgrond dat ten behoeve van de melkveehouderijtak wordt ingezet ten opzichte van de rest van de ingezette arbeidsobjecten (kaasmakerij, ander vee, enz.).

21. 80-100 procent SBE verwijst naar de mate waarin de bedrijven op de melkveehouderij gespecialiseerd zijn: 80-100 procent van het totale aantal SBE heeft betrekking op de rundveehouderij en de melkkoeien maken minstens 55 procent van het weidevee uit.

22. Deze bedrijven kopen door anderen afgeschreven melkkoeien aan en melken deze beesten tot ze 'op' zijn. De aangekochte koeien zijn vaak roodbonte koeien die een hogere vleeswaarde bezitten.

23. Van de grootschalige kaasbedrijven maakt 57 procent 7 dagen per week kaas terwijl van de kleinschalige kaasbedrijven op 31 procent dit produktieschema gehanteerd wordt. Verder maakt 7 procent van de grootschalige bedrijven langer dan 7 maanden kaas per jaar en van de kleinschalige bedrijven overschrijdt 37 procent deze periode. Wat betreft de omvang van de produktie: van de grootschalige bedrijven verkaast 60 procent meer dan 1000 liter per keer, terwijl dit voor de kleinschalige bedrijven 42 procent is.

24. Schiere, C. (1938). Het bedrijf van de zelfkazers in Utrecht en Zuid-Holland. Uitgave Kaascontrolestation voor volvette kaas te Utrecht.

25. Tabel B Lidmaatschap van kerk; uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad (in %).

Bedrijfstype	N.H.	Gereformeerd	R.K.	geen lid
GM	28	22	50	0
KM	25	20	50	5
GK	47	20	33	0
KK	37	19	44	0

26. De groep onder de 35 jaar omvat 22 procent van de boerinnen en die tussen de 35 en 45 jaar 30 procent.

27. Van deze oudere boerinnen trouwde 75 procent na hun 26ste jaar, terwijl van de boerinnen onder de 34 jaar slechts 7 procent na die leeftijd in het huwelijk trad. Van deze jongste boerinnen trouwde eveneens 7 procent voor hun 21ste levensjaar, terwijl van de vrouwen in de leeftijdsgroep daarboven (35-45 jaar) 29 procent dat deed. De huwelijksleeftijd is dus aan verandering onderhevig.

28. Binnen de onderzoeksgroep blijken oudere ondernemers zich nog eens extra te concentreren binnen het kleinschalige gespecialiseerde bedrijf. Uit de onderzoeksgegevens komt naar voren dat dit te maken heeft met het geringe toekomstperspectief van een aantal van deze bedrijven (zoals de kleine kans op uitbreiding van het grondareaal). Voor eventuele opvolgers is het niet aantrekkelijk zo'n bedrijf, waar de mogelijkheid tot uitbreiden ontbreekt, over te nemen. Deze blijken dan ook elders te gaan werken en de zittende ondernemers putten in een aantal gevallen uit extra inkomensbronnen. Twee van de gezinnen zijn verder kinderloos en daar ontbreekt dus de noodzaak tot uitbreiding.

29. Omdat de verschillen tussen de oudste en jongste boerinnen het grootst zijn, worden deze tegenover elkaar gezet. De boerinnen uit de andere twee leeftijdsgroepen, hebben dan weer eens dezelfde achtergrond als de oudste en dan lijken ze weer meer op de jongste groep boerinnen.

30. Van de boerinnen >54 jaar heeft 100 procent alleen lagere school. Bij de andere boerinnen ligt dit percentage aanzienlijk lager: voor de groep tussen 45 en 55 jaar is dit 25 procent; voor die tussen 34 en 45 jaar 19 procent en voor de jongste boerinnen is het 7 procent.

31. Landelijk gezien lag de gemiddelde opleiding van boerinnen in 1983 iets hoger, hoewel de nadruk eveneens op het huishoudonderwijs ligt. Uit de studie van Loeffen (1984) blijkt namelijk dat 50 procent van de boerinnen uit haar onderzoeksgroep huishoudonderwijs heeft genoten.

32. Een kaascursus werd ook wel gevolgd zonder dat een huwelijk in zicht was. Sommige dochters hadden dit nodig voor hun werk in het bedrijf.

33. Tabel C Soort cursussen die de vrouwen volgden (in %); onderscheiden naar schaal/specialisatiegraad.

Soort cursus	bedrijfstype			
	GM	KM	GK	KK
Huishoudelijke cursus	39	50	40	25
Bedrijfscursussen:				
• Kaasmaken	28	5	93	81
• Andere vaktechnische bedrijfscursus	11	10	0	6
• Bedrijfseconomische cursus	61	35	67	44
Administratieve cursussen	28	10	20	13
Algemene vorming	22	15	33	19

3 Arbeidstijd, tijdsbesteding en de visie van boerinnen

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de totale arbeidstijd van boerinnen en op de verdeling van tijd over verschillende soorten werk. Hoeveel uur per week werken boerinnen en hoe verdelen ze hun tijd over de verschillende soorten werk waar ze bij betrokken zijn? Ook aan de vraag hoe zij de arbeidsdruk ervaren zal aandacht worden besteed. Daarbij zal steeds worden nagegaan of de gevonden resultaten samenhangen met verschillen in schaal en specialisatiegraad.

Om de arbeid van boerinnen in een aantal uren per dag, per week en/of per jaar uit te drukken en om te kunnen aangeven hoe boerinnen hun tijd over de verschillende werkterreinen verdelen, is een duidelijke definitie van arbeid noodzakelijk. Waar ligt de grens tussen werken en niet werken? Welke activiteiten zijn als werk te duiden en welke niet? En wie bepaalt dat?
Een onderzoek uit het begin van de jaren tachtig naar opvattingen over arbeid in agrarische bedrijven (WBZ 1983), onderstreept de relevantie van de opgeworpen vragen. In dit onderzoek dat gehouden werd in het verlengde van de jaarlijkse MEI-telling[1] werden de opvattingen van bedrijfshoofden over bedrijfsarbeid vergeleken. De meesten van deze voornamelijk mannelijke vertegenwoordigers werkten in traditionele gezinsbedrijven, sommigen maakten deel uit van een samenwerkingsverband met een of meerdere mannen.
Op de eerste plaats bleek dat de grens tussen werken en niet-werken sterk varieert: leden van samenwerkingsverbanden registreren meer activiteiten als werk dan degenen die op gezinsbedrijven werken. Op de tweede plaats bleken mannen op gezinsbedrijven bepaalde activiteiten binnen het bedrijf alleen dan als werk te registreren als zij die zelf uitvoerden. Op de derde plaats kwam naar voren dat bepaalde bedrijfstaken helemaal niet met werk geassocieerd werden. Dit betrof met name die taken die veel door vrouwen worden verricht: werk achter dat er tussendoor komt en taken die in huis ten behoeve van het bedrijf worden uitgevoerd en die niet altijd even gemakkelijk zijn te scheiden van werkzaamheden in het gezinsdomein.
Daarmee kwam duidelijk naar voren dat de specifieke verhoudingen waarin het werk is ingebed, van invloed zijn op de indeling van activiteiten in

'werken' en 'niet-werken'. De definitie van werk wordt sterk gekoppeld aan de activiteiten van mannen.
Uit de omschrijving van boerinnenarbeid, door uiteenlopende instituties als verzekeringsmaatschappijen, de belastingdienst, bedrijfsverzorgingsdiensten, statistiekbureaus, blijkt eenzelfde bias: Boerinnenarbeid wordt teruggebracht tot bepaalde bedrijfstaken.
De conclusie die hieruit moet worden getrokken, is dat dergelijke, door de sekseverhoudingen gekleurde definities onbruikbaar zijn. Vrouwen kunnen dergelijke definities overigens ook gebruiken. Zij maken immers deel uit van een cultuur waarin een mannelijke visie op arbeid dominant is.
Om dergelijke vertekeningen zoveel mogelijk te voorkomen, ga ik er op de eerste plaats van uit dat boerinnenwerk alle werksoorten omvat waar boerinnen bij betrokken zijn. Bij meting van de arbeidstijd zullen al die soorten werk meetellen.

3.2 Werksoorten en daarbij behorende activiteiten

Om te bepalen welke boerinnenactiviteiten tot werk gerekend kunnen worden, heb ik twee wegen bewandeld. Enerzijds baseer ik me op de visie van de vrouwen uit de onderzoeksgroep. Welke activiteiten rekenen zij tot werk en welke criteria leggen ze hiervoor aan? Daarnaast bouw ik voort op de resultaten van eerder verrichte onderzoeken naar boerinnenarbeid (Loeffen 1984; Litjens, Loeffen en Valkhoff 1982; de Rooij 1984). Die onderzoeken hadden als doel werk van boerinnen zoveel mogelijk uit de onzichtbaarheid te halen. Deze onderzoeken resulteerden ondermeer in lijsten van verschillende bedrijfswerkzaamheden. Met behulp hiervan werd een lijst van bedrijfstaken opgesteld en deze lijst heb ik voorgelegd aan de boerinnen uit de onderzoeksgroep. Op deze lijst konden boerinnen aankruisen of en zo ja hoe vaak ze de desbetreffende taak verrichtten en tevens aangeven hoeveel tijd dat kostte. De belangrijkste reden om zo'n voorgestructureerde lijst van bedrijfswerkzaamheden te gebruiken was, dat in een onderzoek naar de omvang en inhoud van boerinnenarbeid en naar de teneur van veranderingen daarin, juist de onzichtbare taken niet uit het zicht mochten blijven. Uit mijn vooronderzoek was gebleken dat juist deze 'onzichtbare taken' een belangrijke plaats in het bedrijfstakenpakket van boerinnen innemen. Ook de gevolgde onderzoeksmethode (i.e. vergelijkend onderzoek) vereiste een gestandaardiseerde lijst.

Uiteraard werd in het onderzoek gecontroleerd in hoeverre de vooraf bepaalde afbakening van het begrip werk en de indeling in werksoorten overeenkwamen met de visie van de vrouwen uit de onderzoeksgroep. Daartoe werd ondermeer gevraagd naar een beschrijving van het werk dat men op een normale en op een drukke dag verricht en naar wat men in het algemeen onder werk verstaat.

Uit de eerste serie antwoorden valt op te maken dat de gemiddelde vrouw uit de onderzoeksgroep inderdaad meerdere soorten van werk onderkent en dat zij bedrijfswerk ruimer ziet dan in het institutionele netwerk rond de landbouw gebruikelijk is. Van een systematisch vergeten van zogenaamde onzichtbare bedrijfstaken bleek geen sprake.
De soorten werk die de vrouwen uit de onderzoeksgroep onderscheiden zijn: bedrijfswerk, huishoudelijk werk, werk in tuin en moestuin en werk dat kinderen met zich meebrengen.
Bedrijfswerk valt in de beleving van boerinnen uiteen in twee duidelijke categorieën: bedrijfswerk dat 'achter' of 'buiten' (i.e. in de stal of op het land) wordt verricht en bedrijfswerk dat 'voor' of 'binnen' wordt gedaan. Het werk dat vrouwen daar doen kan erg verschillend zijn: het varieert van generatie tot generatie, van bedrijfstype tot bedrijfstype. Of men een bepaalde activiteit tot bedrijfswerk 'voor' of tot bedrijfswerk 'achter' rekent, kan eveneens variëren. Voor de één bestaat de categorie van 'werk voor' nauwelijks, terwijl de ander daar juist veel werkzaamheden toe rekent. Sommige vrouwen rekenen zelfs het kaasmaken tot bedrijfswerk 'binnen'. Dat voor sommigen de categorie bedrijfswerk 'voor' groter is dan voor anderen komt natuurlijk ook – afgezien van het feit dat niet iedereen al die taken verricht – door de al eerder genoemde onzichtbaarheid. De minder zichtbare taken zoals het opnemen van de telefoon of het lezen van landbouwbladen, worden wel genoemd maar toch gemakkelijker over het hoofd gezien dan de zichtbare taken (zoals bijvoorbeeld de financiële administratie). Daarbij worden de minder zichtbare activiteiten niet altijd allemaal en niet door iedereen als werk gezien. En soms brengt men sommige van die taken onder bij huishoudelijk werk.

> "*Bedrijfswerk associeer ik met kalveren voeren, insemineren, enz., met het werk achter. Dat doe ik dus niet. Mijn bedrijfswerk is hoofdzakelijk van huishoudelijke aard: het personeel verzorgen, koffie zetten, eten maken – er is veel aanloop – en de telefoon aannemen. Maar dat is geen werk.*" (GM)

Een dergelijke verwarring over de indeling van activiteiten in soorten werk, komt niet uit de lucht vallen. Vooral bij werkzaamheden die in het overlappingsgebied van bedrijf en gezin worden verricht is het onderscheid vaak moeilijk. Zo is bijvoorbeeld het bedrijfswerk dat 'voor' wordt verricht niet altijd even duidelijk te plaatsen. Het is van alles een beetje. In de praktijk vindt soms een vervlechting van werkzaamheden plaats: kinderen naar school brengen en tegelijkertijd bij de veearts medicijnen voor een zieke koe halen of verstelwerk dat zowel gezinskleding als bedrijfskleding omvat. Het bedrijfswerk 'voor' kan ook een irritante onderbreking vormen van het werk waar men mee bezig is en kan om die reden helemaal niet meer als werk worden ervaren. Bijvoorbeeld het beantwoorden van bedrijfstelefoontjes als men het huis aan het schoonmaken is, met eten koken bezig is of de baby verzorgt.

Voor de werksoorten die binnen het gezinsdomein voorkomen, geldt overigens hetzelfde. Hoe bijvoorbeeld de tijdsbesteding te bepalen als tijdens het opvouwen van de was óók huiswerk wordt overhoord?
Hiermee stuiten we tegelijkertijd op moeilijkheden die zich kunnen voordoen bij het meten van de tijd besteed aan verschillende werksoorten. Juist omdat die niet altijd even gemakkelijk van elkaar te onderscheiden en te scheiden zijn. (Pahl 1984: 128-129).

Naast bedrijfswerk ('voor' en 'achter'), onderscheiden de boerinnen uit de onderzoeksgroep in grote lijnen nog twee werksoorten. Namelijk het huishoudelijk werk en de kinderen. Daarnaast wordt de tuin soms als aparte werksoort vermeld. Met die laatste categorie wordt soms uitdrukkelijk de moestuin – een normaal verschijnsel in de meeste boerengezinnen – en het bijkomende werk bedoeld, maar vaak doelt men tegelijkertijd op het werk dat de gewone tuin met zich meebrengt. Er zijn echter ook vrouwen die dit werk tot bedrijfswerk rekenen en weer anderen die het met huishoudelijk werk associëren, met name ook omdat de verwerking van de oogst en het invriezen ervan als huishoudelijk werk wordt gezien en omdat de opbrengsten geheel voor eigen consumptie bedoeld zijn en niet voor de verkoop. Hoewel veelal als doelgerichte arbeid beschouwd (mogelijke besparingen, produktie van een moeilijk te verkrijgen artikel: gezonde groenten), wordt de tuin toch ook regelmatig met het begrip hobby in verband gebracht: sommige vrouwen doen het werk zo graag dat ze het niet meer als werk ervaren.
De categorie kinderzorg wordt evenmin door iedere vrouw apart onderscheiden en met werk verbonden. Sommigen spreken over een 'taak', een 'opdracht' en/of van 'een natuurlijke gang van zaken' en zien dat uitdrukkelijk niet als werk. Wel brengt het werk met zich mee. Een deel daarvan wordt tot huishoudelijke arbeid gerekend. De boerinnen maken dus duidelijk onderscheid tussen het huishouden en de kinderen, ook in termen van beleving, en ervaren het huishouden en de kinderen verder als werksoort die los staat van hun bedrijfswerkzaamheden.

Uit een tweede serie antwoorden op de vragen naar werk, is in meer algemene zin op te maken wat men onder werk verstaat. Op het eerste gezicht lijken deze meer algemene omschrijvingen weinig houvast te bieden omdat de ideeën die over werk leven zo verschillend zijn. Voor de één is werk beperkt tot 'louter tijdgebonden activiteiten', voor de ander is werk 'alles wat je op een dag doet'. Ook wordt 'een zichtbaar resultaat' wel als maatstaf gebruikt net als de eigen beleving. Ervaart men bijvoorbeeld een activiteit als 'niet leuk' dan wordt dat als werk aangeduid, terwijl leuke bezigheden hobby kunnen worden genoemd. Iemand die alles leuk vindt, kan aldus al haar activiteiten tot hobby verheffen. Ook vrijwilligheid of verplichting kan de scheidslijn vormen. Verplichte bezigheden ('dat wat móet gebeuren') zijn dan werkzaamheden, vrijwillig ondernomen activiteiten niet. Opnieuw kan in dit geval alles tot werk verworden of is er in het geheel niet van werk sprake.

Ondanks de veelheid aan formuleringen blijken er omschrijvingen te zijn die vaker genoemd worden dan andere. Meestal worden die dan in combinatie met één van de vorige omschrijvingen genoemd. Regelmatig terugkerend was een omschrijving waarbij werk wordt verbonden met een 'noodzakelijke activiteit', in die zin dat het achterwege laten van die activiteit direct of indirect schade berokkent aan het bedrijf, aan dieren of personen. Die schade kan van materiële en immateriële aard zijn. Deze noodzakelijke activiteiten kunnen worden onderverdeeld in meer en minder noodzakelijke activiteiten. Uiteraard berust het oordeel over wat noodzakelijk is sterk op subjectieve gronden. Want hoewel het op een melkveehouderijbedrijf absoluut noodzakelijk is de koeien te melken en te voeren, en op een kaasbedrijf het kaasmaken niet ongedaan kan blijven, zijn er tal van activiteiten waarvan de noodzakelijkheid minder snel is vast te stellen. Dat geldt bijvoorbeeld voor verschillende huishoudelijke werkzaamheden. Om met Pahl (1984) te spreken: dat wat noodzakelijk is, wordt in sterke mate cultureel bepaald. Ten aanzien van huishoudelijk werk hebben vrouwen te maken met normatieve verwachtingen van andere vrouwen uit de directe omgeving over de uitvoering van dat werk. Een 'goede' huisvrouw bijvoorbeeld, behoort niet alleen te zorgen voor het eten en drinken van de gezinsleden, voor schone kleding en een opgeruimd huis, maar ook voor schoon gelapte ramen of gestreken lakens. Pahl stelt dat wanneer een taak binnen een gezin daadwerkelijk wordt verricht, men ervan uit kan gaan dat die taak ook noodzakelijk wordt geacht. De frequentie waarmee een taak wordt verricht geeft dan weer hoe belangrijk men die taak vindt. Noodzakelijkheid verwijst dus niet zozeer naar het functionele belang van een taak maar is bovenal een "*afspiegeling van het relatieve gewicht van normatieve en culturele beperkingen*" (1984: 256).
Een tweede invulling van werk die regelmatig in combinatie met andere omschrijvingen terugkwam, was die waarin activiteiten of bezigheden gekoppeld werden aan het opbrengen of besparen van geld.

Een derde serie antwoorden op de vragen naar werk bevat een opsomming van concrete activiteiten. Deze activiteiten kan men dus interpreteren als datgene wat men 'noodzakelijk' vindt, wat 'geld oplevert', wat als 'verplicht' en als 'tijdgebonden bezigheid' wordt ervaren. In het volgende kader zijn de concrete taken gerangschikt die boerinnen als werk benoemen. Het overzicht is gemaakt op basis van de ordening die boerinnen maakten. Deze ordening werd gecombineerd met een indeling die de huishoudelijke werkzaamheden specificeert (Pahl 1984) en aangevuld met de categorie overige werkzaamheden.

Werkzaamheden die boerinnen zelf als 'werk' duiden

1 Onderhoud huis: binnenboel/buitenboel schilderen; behangen; kleine reparaties in huis.
2 Onderhoud bloementuin: gazon maaien; heg knippen; onkruid wieden; bollen poten.
3 Onderhoud auto: auto wassen; benzine tanken.

4 Routine huishoudelijk werk: koffie en thee zetten; groenten en bloemen uit de tuin halen; maaltijden voorbereiden en eten koken; tafel dekken en afruimen; afwassen; opruimen in huis en schoonmaken (waaronder stoffen; stofzuigen; boenen; schrobben, dweilen; ramen zemen; bedden opmaken); boodschappen doen; wassen; was ophangen; was opvouwen of strijken; was wegbergen; planten water geven; huisdieren verzorgen.
5 Huishoudelijke produktie: verbouw van groenten en fruit in moestuin en verwerking van die produkten; bakken; kleding maken, verstellen, stoppen; jam maken; yoghurt maken.
6 Verzorging en opvoeding van de kinderen: baby verschonen, voeden, baden, troosten, kinderen uit bed roepen, helpen aankleden, eten voor ze klaar maken, helpen met eten, lunchtrommels klaarmaken, uitwuiven of naar school brengen; van school halen; met juf of meester praten; thee voor ze zetten en ze aandacht geven; ze naar andere activiteiten brengen en halen (ondermeer zwemles, muziekles, spelen bij vriendjes/vriendinnetjes); verjaardag; kinderen bezighouden (spelletjes, voorlezen), helpen met huiswerk; kinderen naar bed brengen (helpen douchen, pyjama aan, tanden poetsen, voorlezen); verzorging van kleding voor de kinderen (klaarleggen, kopen, zelf maken); dokters- of tandartsbezoek; ouderavond of andere schoolavond bezoeken; vergezellen kinderen naar activiteiten (zoals beroepskeuzedag; rijbeurt bij sportactiviteiten); organiseren van oppas.
7 Bedrijfswerk 'voor': telefoon: boodschappen voor man aannemen of boodschappen van man doorgeven aan bijvoorbeeld dierenarts, loonwerker, voerleverancier; bedrijfsbezoek ontvangen; zetten van koffie en thee voor man en anderen die op bedrijf werkzaam zijn; bedrijfsboodschappen; bedrijfskleding wassen en herstellen; financiële administratie; naar de bank gaan; vakbladen lezen.
8 Bedrijfswerk 'achter': een inventarisatie daarvan wordt in het volgende hoofdstuk weergegeven en grotendeels op vooronderzoek gebaseerd.
9 Overige inkomstengenererende werkzaamheden: betaald werk buitenshuis; niet agrarische activiteiten op de boerderij zoals ruimte bieden aan vakantiegangers, enz.

Niet over alle genoemde activiteiten bestaat eenstemmigheid. Soms is er twijfel: is dat nu werk of een hobby? Want hoewel men daarvan de noodzaak kan aangeven (en ze in die zin als werk beschouwt), vindt men sommige taken ook weer zo leuk dat men in dubio staat. Soms neigt men tot het één, soms tot het ander, maar vaak ervaart men het als werk èn hobby. Deze verwarring doet zich vooral voor bij taken die behoren tot de categorie 'huishoudelijke produktie'. Bij taken uit andere groepen komt het veel minder voor dat men niet weet aan te geven of het nu om werk gaat, ook al is een directe noodzaak van die taken soms niet aan te geven. Het zemen van de ramen of strijken vindt men duidelijk minder urgent en minder noodzakelijk dan bijvoorbeeld het voeden van de baby of het opruimen van de kamer. Toch bestaat er geen misverstand over het werkkarakter van deze taken: men ervaart deze taken als 'niet leuk' en voelt zich tot op zekere hoogte verplicht deze te verrichten.

Opvallend is dat één essentiële activiteit door een grote groep boerinnen zelden expliciet als werk wordt benoemd: het afstemmen van al die uiteenlopende taken op elkaar. Een taak waar toch ook tijd in gaat zitten. Dit is in zoverre vreemd omdat - zoals verderop zal blijken - dit coördineren (of 'plannen' zoals de boerinnen vaak zeggen), door een bepaalde groep vrouwen als een der belangrijkste taken uit hun takenpakket wordt beschouwd. Een slechte planning kan namelijk tot grote problemen leiden.

Bij het meten van de arbeidstijd is van de weergegeven activiteitenlijst uitgegaan. De serie werksoorten 1 tot en met 5, worden in dit onderzoek onder de noemer huishoudelijk werk geplaatst. De soorten 7 en 8 vallen beide onder de categorie bedrijfswerk.
Door boerinnen ondernomen activiteiten of bezigheden die niet in het kader vermeld zijn, vallen buiten het begrip boerinnenwerk. Zo zijn niet alle met de kinderen ondernomen activiteiten als werk opgevoerd. Bijvoorbeeld het samen met de kinderen een fietstocht of wandeling maken, samen gaan zwemmen of 's avonds een spelletje kaart met ze spelen, vallen er buiten. Deze activiteiten die in gezinsverband op vrije avonden of op de zondag worden ondernomen, zijn als vrije tijd aangemerkt. Het spelen van spelletjes met de (kleine) kinderen die bedoeld zijn om ze 'bezig te houden', wordt daarentegen wel als werk opgevat. Uiteraard is het niet altijd mogelijk een duidelijk onderscheid tussen het karakter van dergelijke activiteiten te maken. Bij twijfel heb ik zelf de knoop doorgehakt. Tenslotte worden werkzaamheden die duidelijk in relatie met kinderen worden gedaan, bij de categorie kinderen gerekend. Bijvoorbeeld apart eten maken voor de kinderen, lunchtrommeltjes klaarmaken, het naaien van kinderkleren, enz. Deze werkzaamheden kunnen natuurlijk ook als huishoudelijk werk worden beschouwd.

3.3 Meetmethodes

Ook al weet men welke activiteiten tot werk worden gerekend en welke indeling in werksoorten men kan maken om de tijdsverdeling na te gaan, dan blijven er toch, zoals al werd opgemerkt, verschillende moeilijkheden over bij het daadwerkelijk meten van arbeidsduur en tijdsbesteding. Boerinnenarbeid kan niet in alle omstandigheden even nauwkeurig worden gemeten.
In mijn onderzoek heb ik een tweetal methoden gehanteerd om de omvang van de door boerinnen verrichte arbeid in te kunnen schatten. Het uitgangspunt daarbij was dat niet zozeer de totale arbeidstijd doorslaggevend is (dat is immers hoe dan ook een problematisch begrip) maar het accent moet liggen op het kwantificeren van de tijd die aan de verschillende soorten werk wordt besteed. Het doel is immers vooral inzicht te krijgen in de verdeling van tijd over de diverse werkterreinen.
De eerste meetmethode is het zogenaamde tijdschrijven (zoals bijvoorbeeld ook toegepast door Loeffen in haar onderzoek naar de positie van de Nederlandse boerin). Daartoe gaf ik iedere boerin een serie formulieren, met het

verzoek om gedurende een week steeds per tien minuten op te schrijven wat men gedaan had. Ter illustratie heb ik hierbij enkele passages uit dergelijke tijdschrijfformulieren overgenomen.

In principe valt de vraag wat (boerinnen)werk is, buiten het bereik van dit onderzoeksinstrument. Men schrijft op wat men doet, ongeacht de vraag of dit nu wel of niet als werk moet worden gezien. Dat betekent dat de onderzoekster moet bepalen wat werk is en tot welke werksoort de verschillende werkzaamheden moeten worden gerekend. Voor deze analyse werd het hiervoor gepresenteerde overzicht gebruikt (zie eerste kader), dat het resultaat is van zowel de opvattingen van boerinnen zelf als die van de onderzoekster.
Andere tekortkomingen die bij dit tijdschrijven kunnen optreden zijn dat men snel iets over het hoofd ziet. Vooral werk dat zich aandient als men met iets anders bezig is of werk dat onverwachts komt, wordt waarschijnlijk op deze wijze onderschat. Daarnaast vallen seizoenwerkzaamheden en werkzaamheden die niet wekelijks maar bijvoorbeeld tweewekelijks of maandelijks worden gedaan buiten het bereik van deze meetmethode[2]. En tenslotte zal ook de individuele nauwkeurigheid van vrouw tot vrouw verschillen.
De tweede methode betrof het opnemen van een bedrijfstakenschema in het interview. Aan de boerinnen werd die lijst voorgelegd en gevraagd of ze de taak verrichtten, en zo ja, hoe vaak en hoeveel tijd de taak per keer in beslag nam. Zodoende kon worden uitgerekend hoe hoog de desbetreffende arbeidstijd per week van iedere boerin was.

Een voordeel van deze methode is dat het probleem van de seizoenswisselingen beter kan worden ondervangen. Taken die minder frequent dan eens per week worden uitgevoerd komen zo beter aan bod. Ook individuele verschillen in nauwkeurigheid zullen op deze wijze wat minder zwaar wegen. Daar staat tegenover dat het schattingen blijven en dat ze enkel betrekking hebben op het bedrijfswerk.

Fragmenten uit een tijdschrijfformulier

5.30		11.00	koffie drinken en	17.40	
5.40		11.10	post doorgelezen	17.50	voor de kinderen
5.50		11.20	groenten uit tuin gehaald	18.00	eten gemaakt
6.00		11.30	en schoongemaakt	18.10	
6.10		11.40	gehakt gebraden	18.20	was binnen gehaald
6.20		11.50	aardappels geschild	18.30	en gevouwen en
6.30	opstaan	12.00	en opgezet	18.40	opgeruimd
6.40	melk uithouden,	12.10	verder het eten	18.50	melkspullen gespoeld
	zuursel in de	12.20	klaargemaakt	19.00	broodtafel gemaakt
6.50	kaasmelk, wei	12.30	en tafel dekken	19.10	en samen met man
7.00	afromen en rest	12.40	eten	19.20	gegeten
	wegpompen	12.50		19.30	tafel en
7.10	kaasmelk opwarmen	13.00	tafel en aanrecht	19.40	aanrecht opgeruimd
7.20	en waterfornuis	13.10	opruimen	19.50	kinderen helpen met
	aanmaken	13.20	en tot 2 uur wat	20.00	wassen, met ze lezen
7.30	kinderen wekken,	13.30	gelezen	20.10	naar bed gebracht
7.40	eten voor ze maken,	13.40		20.20	
	ook brood voor	13.50		20.30	de avond verder
7.50	school	14.00	kaas keren	20.40	wat gebreid
8.00	kaas stremmen	14.10	kaas plastieken	20.50	
8.10	wei kuipen, pers	14.20		21.00	koffie gezet
	schoonmaken	14.30	in de groentetuin	21.10	
8.20	was centrifugeren	14.40	bezig geweest	21.20	
8.30	en ophangen	14.50		21.30	
8.40	roermachine	15.00	kinderen komen	21.40	
	aangezet en zelf	15.10	uit school, wat	21.50	
8.50	eten, tussendoor	15.20	met ze gepraat	22.00	
9.00	nog wei van de kaas	15.30	bonen geplukt	22.10	
9.10	af laten lopen	15.40		22.20	vaatwas ingeruimd
9.20	tafel + aanrecht	15.50	koffie gezet	22.30	wasmachine vullen
	opruimen, weer wei	16.00	en gedronken	22.40	zelf wassen
9.30	af laten lopen	16.10		22.50	en naar bed
9.40	zuursel door enten	16.20	weer bonen geplukt	23.00	
9.50	kaas in het vat en	16.30		23.10	
10.00	spullen plus kaas-	16.40		23.20	
10.10	verdieping schoonm	16.50	kaastob klaargezet	23.30	
10.20	in huis opruimen en	17.00	kippen gevoerd	23.40	
10.30	bedden opmaken	17.10	bonen afgehaald	23.50	
10.40	kazen in de kelder	17.20		24.00	
10.50	keren en afvegen	17.30			

5.30	11.40 veearts helpen	17.50 eten maken
5.40	11.50 koeien naar buiten	18.00 " "
5.50	12.00 koeien naar buiten	18.10 veehandelaar bellen
6.00	12.10 ze komen graskaart	18.20 dochter helpen met kado
6.10	12.20 bijwerken alle	18.30 eten maken
6.20	12.30 bescheiden opzoeken	18.40 dochter helpen met
6.30	12.40 en helpen verven	18.50 huiswerk
6.40	12.50	19.00
6.50	13.00	19.10
7.00	13.10	19.20
7.10	13.20	19.30 eten
7.20	13.30 eten	19.40
7.30	13.40	19.50 vaatwassen
7.40	13.50	20.00 "
7.50 opstaan	14.00	20.10 eten maken man
8.00 kinderen roepen	14.10 verven	20.20 kinderen naar bed
8.10 kinderen aankleden	14.20	20.30 brengen, etc.
8.20 kinderen eten geven	14.30	20.40
8.30 naar school brengen	14.40	20.50 koffie
8.40 man en ik eten	14.50	21.00
8.50	15.00	21.10 t.v.
9.00 opruimen	15.10	21.20 sokken stoppen
9.10 was ophangen	15.20	21.30
9.20 (+ overalls)	15.30	21.40
9.30 veearts bellen	15.40	21.50
9.40 opruimen	15.50 kinderen uit school	22.00 lezen
9.50 "	16.00 halen	22.10
10.00 koffie drinken	16.10 juf gesproken	22.20
10.10 met man	16.20	22.30 naar bed
10.20 post nakijken	16.30	22.40
10.30 vakblad lezen	16.40 thee zetten	22.50
10.40 rekening sorteren	16.50 thee drinken	23.00
boekhouder	17.00 was uit machine	23.10
10.50 verven in huis	17.10 (uierdoeken) ophangen	23.20
11.00	17.20 koeien binnenhalen	23.30
11.10	17.30 koeien voeren	23.40
11.20	17.40 koeien voeren	23.50
11.30		24.00

Arbeidstijd volgens takenschema

Het onderzoek naar de omvang van bedrijfswerk resulteerde in cijfers die vergelijkbaar zijn met die uit eerdere onderzoeken. Zo blijkt uit het al eerder genoemde onderzoek van Loeffen dat vrouwen op melkveehouderijbedrijven 24,5 uur per week werkzaam zijn in of voor het bedrijf. Op grond van het eerder omschreven takenschema kom ik tot een gemiddelde van rond de 19 uur per week voor de gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven. Trekken we de resultaten van de zelfkazende bedrijven hierbij, dan komen we op een gemiddelde van zo'n 24 uur per week.

Door het tijdsverschil tussen beide onderzoeken, de inperking tot twee streken èn door de verschillende onderzoeksmethoden, kan dit verschil gering worden genoemd. Vergelijken we evenwel de resultaten van Loeffen's onderzoek met de resultaten uit het tijdschrijfonderzoek dan blijkt het verschil in eerste instantie groter. Dit betreft niet zozeer het gemiddelde voor alle bedrijven (dat is eveneens bijna 24 uur per week), maar wel het gemiddelde op de gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven. Volgens de tijdschrijfmethode werken de vrouwen uit mijn onderzoeksgroep gemiddeld 15,5 uur per week op het bedrijf. Bekijken we echter de invloed van de streekverschillen bij het LEI-onderzoek dan blijkt dat de vrouwen op bedrijven in het 'westen des lands' aanzienlijk minder uren meewerken op het melkveehouderijbedrijf dan hun collega's elders in het land (12,3 uur per week). Dit laatste cijfer komt weer goed overeen met de resultaten die op de gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven in mijn onderzoek - via het tijdschrijven - werden gevonden.

In tabel 12 is het aantal uren dat boerinnen per week aan bedrijfswerk besteden, gedifferentieerd naar schaal en specialisatiegraad. Deze cijfers zijn gebaseerd op de resultaten van het takenschema. De belangrijkste verschillen hangen samen met de specialisatiegraad van de bedrijven. Kaasmaaksters verrichten gemiddeld gesproken 10 uur per week meer aan bedrijfswerk dan vrouwen van gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven.

Tabel 12 Gemiddeld aantal uren per week dat boerinnen bedrijfswerk verrichten; uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad (op basis van takenschema).

KM	GM
19,5 uur 29,5 uur	18 uur 29 uur
KK	GK

Dit verschil van zo'n 10 uur per week wordt niet louter door het kaasmaken veroorzaakt. De gemiddelde kaasmaakster besteedt namelijk meer dan 10 uur aan het kaasmaken (resp. 19 uur en 15 uur). Dat betekent dat kaasmaaksters aanzienlijk minder bedrijfswerk in het domein van hun man verrichten. In tabel 13 is het aantal uren bedrijfswerk per week minus het aantal uren dat aan kaasmaken wordt besteed, weergegeven.
Voor kaasmaaksters op kleinschalige bedrijven bestaat het bedrijfswerk slechts voor 36 procent uit bedrijfstaken die bij de overige boerinnen (op gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven) het volle pond vormen. Voor de kaasmaaksters op grootschalige bedrijven is dit 49 procent. Dit betekent dat kaasmaken niet zomaar een taak is die bovenop andere bedrijfstaken komt: aan die andere bedrijfstaken wordt minder tijd besteed.

Tabel 13 Gemiddeld aantal uren per week besteed aan bedrijfswerk, kaasmaken uitgezonderd; uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad (op basis van takenschema).

KM	GM
19,5 uur 10,5 uur	18 uur 14,3 uur
KK	GK

Deze conclusie kan ook worden omgedraaid: het afstoten van de kaastak vergroot de beschikbaarheid van de boerin voor het werk in het domein van de man. Ook de man krijgt dan meer tijd, omdat hij - soms in meerdere, soms in mindere mate - betrokken was bij werkzaamheden die samenhingen met de kaastak.

Op bedrijven waar de vrouw een eigen taak als het kaasmaken heeft en dus gebonden is aan daarbij behorende specifieke werktijden, kan de organisatie van de overige bedrijfswerkzaamheden niet gebaseerd zijn op de voortdurende beschikbaarheid van de vrouw. De inzetbaarheid van deze vrouwen bij andere bedrijfswerkzaamheden is - althans in de periode dat er kaas wordt gemaakt - begrensd en daarmee het aantal arbeidsuren dat de boerin aan dergelijke werkzaamheden kan besteden.
In de organisatie op de gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven hoeft men met een dergelijke grens minder rekening te houden. Daar kan de organisatie en planning van het bedrijfswerk veel meer worden gebaseerd op de beschikbaarheid van de boerin. De uiteenlopende arbeidstijden van kaasmaaksters en boerinnen op gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven (zie tabel 13) weerspiegelen dat.

Tabel 14 Samenhang tussen het aantal uren bedrijfswerk per week dat boerinnen verrichten (op basis van het takenschema) en het groeipatroon.

Groeipatroon	totaal aantal uren bedrijfswerk per week	aantal uren per week kaasmaken op jaarbasis	aantal uren per week besteed aan overige bedrijfstaken
jong en snel	38	20	18
oud en snel	32	19,5	12,5
jong en traag	27	15	12
oud en traag	24	13,5	11

De arbeidstijd en de verdeling van de tijd over de verschillende bedrijfswerkzaamheden, werden ook in relatie gebracht met de groeipatronen en de verschillende fasen van demografische cyclus. In tabel 14 wordt het aantal uren bedrijfswerk per week door de vrouwen verricht, gerelateerd aan de groeipatronen. De totale hoeveelheid bedrijfswerk (inclusief het kaasmaken dus) blijkt enigszins te variëren met het groeipatroon van de onderzochte bedrijven. Vooral op de snelgroeiende bedrijven is het aantal uren bedrijfswerk van boerinnen relatief hoog. Op deze verhoudingsgewijs recenter overgenomen èn snel expanderende bedrijven (jong en snel) worden meer uren in andere taken dan het kaasmaken wordt gestoken. Van een snelle groei van de bedrijven (met name als recent is overgenomen), gaat dus een zekere stimulans uit om het bedrijfstakenpakket van vrouwen uit te breiden. In hoofdstuk 4 zal blijken dat het hier vooral om zogenaamd inspringwerk gaat. Een samenhang met de verschillende fasen van de gezinscyclus blijkt er niet te zijn (zie tabel 15).

Tabel 15 Samenhang tussen gezinscyclus en het aantal uren bedrijfswerk per week dat boerinnen verrichten (op basis van het takenschema).

Leeftijd jongste kind	totaal aantal uren bedrijfswerk per week op jaarbasis	aantal uren kaasmaken per week op jaarbasis	aantal uren per week besteed aan overige bedrijfstaken op jaarbasis
<6 jaar	31	19	12
6-12 jaar	26,5	14	12,5
12-18 jaar	30	17,5	12,5
>18 jaar	g.a.	g.a.	g.a.

De verdeling van de tijd over de verschillende bedrijfstaken varieert enigszins. Boerinnen met een jongste kind tussen de 6 en de 12 jaar besteden gemiddeld gesproken minder uren aan het kaasmaken waardoor de totale arbeidstijd wat minder is.

Arbeidstijd volgens tijdschrijven[3]

In tabel 16 is de tijd besteed aan bedrijfswerk, zoals die uit de tijdschrijfformulieren naar voren komt, vergeleken met die uit het takenschema.

Globaal gesproken ontlopen de resultaten van beide methoden elkaar niet veel. Ook uit het tijdschrijven komt naar voren dat de kaasmaaksters in totaal meer bedrijfswerk verrichten dan vrouwen van de specialiseerde melkveehouderijbedrijven.

Tabel 16 Vergelijking aantal uren bedrijfswerk per week volgens takenschema en tijdschrijfformulieren; uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad.

Bedrijfstype	bedrijfswerk volgens tijdschrijf-formulier	bedrijfswerk volgens takenschema	verschil
GM	14 uur	18 uur	22%
KM	17 uur	19,5 uur	13%
GK	27,5 uur	29 uur	5%
KK	25,5 uur	29,5 uur	14%

Vergelijkt men de uitkomsten van tijdschrijven en takenschema per bedrijfstype dan blijkt dat op de grootschalige gespecialiseerde bedrijven relatief het grootste verschil optreedt. De uitkomst van het tijdschrijfformulier blijkt 22 procent lager te zijn dan die van het takenschema. Omdat op het gespecialiseerde bedrijfstype de seizoenswisselingen minder groot zijn dan op kaasbedrijven, en de antwoorden op de tijdschrijfformulieren dus verhoudingsgewijs minder kunnen schommelen, kan men veronderstellen dat het tijdschrijven hier een onderschatting van het bedrijfswerk oplevert. Dat kan samenhangen met de aard van hun bedrijfswerk. Zoals verderop zal blijken bestaat het takenpakket van vrouwen op dit type bedrijven relatief sterker dan elders, uit taken die even tussendoor worden gedaan of die worden verricht terwijl men eigenlijk met iets anders bezig is. Bijvoorbeeld het ontvangen en wegwijs maken van vertegenwoordigers of veearts, terwijl men bezig is met huishoudelijke werk. Dergelijke onzichtbare taken worden bij het tijdschrijven door de vrouwen mogelijk het eerst over het hoofd gezien. Aan de andere kant kan het verschil samenhangen met de periode waarin de tijdschrijfformulieren werden ingevuld. De helft van deze vrouwen deed dat in de winter, een periode waarin het betrekkelijk rustig is op deze bedrijven.
Op de grootschalige kaasbedrijven is er slechts een gering verschil tussen de verschillende arbeidstijdmetingen. Deze vrouwen vulden de formulieren juist relatief vaak in de drukke tijd – de kaasperiode – in[4].

Behalve het bedrijfswerk werd met het tijdschrijfformulier ook geregistreerd hoeveel tijd men aan het huishouden en aan de verzorging en opvoeding van de kinderen besteedde. In tabel 17 is het aantal uren weergegeven dat per week door de vrouwen van de verschillende bedrijfstypes wordt besteed aan het huishouden. Omdat in de tijdschrijfformulieren steeds per 10 minuten werd genoteerd wat men deed, kon er bij de analyse van de gegevens voor worden gewaakt dat het huishouden niet als een restpost zou functioneren.

Tabel 17 Aantal uren dat boerinnen per week aan het huishouden besteden, uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad. Op jaarbasis, uitgaande van het tijdschrijven.

KM	GM
42,5 35	39 29
KK	GK

Vrouwen die kaasmaken, blijken gemiddeld gesproken minder tijd aan huishoudelijk werk te besteden. Dat geldt met name voor de vrouwen van de grootschalige kaasbedrijven. In de kaasperiode is dit aantal uren lager dan in de periode dat er geen kaas wordt gemaakt. Kaasmaaksters van grootschalige bedrijven beperken hun arbeidstijd in het huishouden door relatief vaker anderen in te schakelen[5]. Uit een analyse van de tijdschrijfformulieren blijkt dat vooral routinewerkzaamheden (zoals boenen, soppen, schoonmaken) worden overgedragen. Dit zijn de taken die door een meerderheid van de boerinnen tot de 'minst leuke' taken worden gerekend. Verder besteden kaasmaaksters - en dat geldt ook voor die van het kleinschalige bedrijf - minder tijd aan activiteiten op het gebied van de huishoudelijke produktie: de moestuin en de verwerking van de geoogste produkten, aan de tuin en aan het maken van kleren[6]. Ook het verven van het buitenwerk komt op hun lijsten niet voor. Kaasmaken krijgt met andere woorden prioriteit boven huishoudelijk werk.

De tijd besteed aan de verzorging en opvoeding van de kinderen, laat eveneens opvallende verschillen zien. Zoals hiervoor al opgemerkt, worden alle activiteiten die expliciet met de kinderen in verband worden gebracht, tot deze werksoort gerekend. Uitgezonderd die activiteiten met kinderen die men als eigen ontspanning ervaart.

Tabel 18 Aantal uren dat boerinnen per week aan de kinderen besteden, uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad. Op jaarbasis berekend, aan de hand van het tijdschrijven.

KM	GM
10,5 12	16,5 14,5
KK	GK

De vrouwen van de kleinschalige, gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven besteden het minst tijd aan de kinderen (10,5 uur), de vrouwen van de

grootschalige, gespecialiseerde bedrijven het meest (16,5 uur). De tijd die kaasmaaksters aan de kinderen besteden, ligt hier tussen in[7]. Zoals uit tabel 19 blijkt, hangt dit ten dele samen met de gezinscyclus.

Tabel 19 Aantal uren per week dat boerinnen aan de kinderen besteden; uitgesplitst naar de verschillende fasen van de gezinscyclus. Op jaarbasis berekend, aan de hand van het tijdschrijven.

Fase gezinscyclus leeftijd jongste kind	aantal uren per week
<6 jaar	23,5
6-12 jaar	10,5
12-18 jaar	6
>18 jaar	3

Telt men aan de hand van de tijdschrijfformulieren de tijd besteed aan alle soorten werk bij elkaar op, dan ontstaat het beeld dat in tabel 20 is samengevat. Naast bedrijfswerk, huishouden en kinderen, zijn hier ook overige werkzaamheden meegerekend. Deze omvatten werk buitenshuis (slechts één maal en ook nog part-time), het exploiteren van een vakantieboerderij, een hondenpension, verzorging en verhuur van paarden, verkoop van zelfgemaakte produkten. Opvallend is dat deze overige werkzaamheden vrijwel geheel door vrouwen van de gespecialiseerde bedrijven worden verricht.

Tabel 20 Totaal aantal door boerinnen gewerkte uren per week, uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad; op jaarbasis en aan de hand van het tijdschrijven.

KM	GM
72 72,5	70,5 71
KK	GK

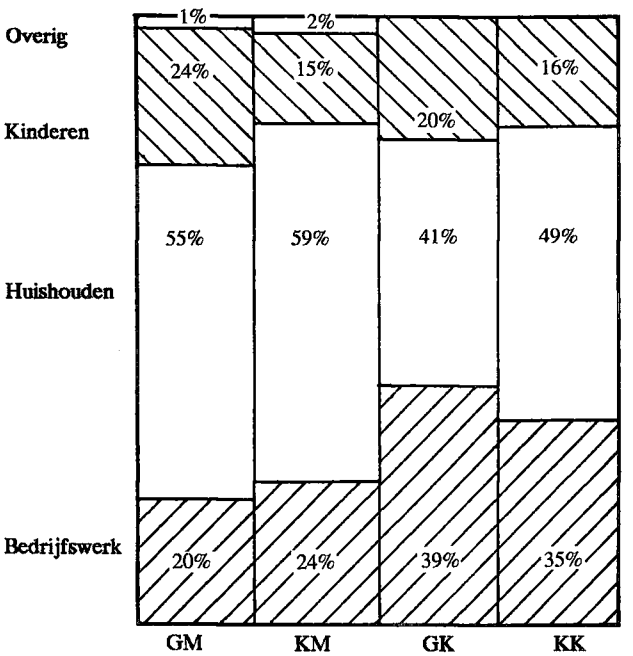
De onderlinge verschillen tussen de bedrijfstypes zijn opvallend gering. Ondanks de verschillen in tijdsbesteding aan de diverse werksoorten, blijkt de uiteindelijke lengte van de werkweek van de boerinnen op de verschillende bedrijfstypes min of meer gelijk te zijn. Een werkweek die volgens de ervaring van de meeste vrouwen niet korter is dan de werkweek van hun echtgenoten. Slechts 13 procent denkt dat boerinnen minder hard werken dan hun echtgenoten; de rest denkt dat ze even hard of harder werken. Hoewel ruim 70 uur per week verwijst naar behoorlijk lange werkdagen, lijkt me dat dit gegeven niet al te zeer gedramatiseerd kan en moet worden. Afgaande op

mijn eigen ervaringen is een werkende moeder in stedelijke milieus ook al gauw zo'n 70 uur per week actief. De vraag is veel meer in hoeverre de boerinnen hun activiteiten als zinvol en bevredigend ervaren. Wat dat betreft zijn er tussen de boerinnen van de verschillende bedrijfstypes verschillen te zien. Dit aspect zal in de nu volgende paragrafen en hoofdstukken verschillende malen aan de orde komen.

Conclusies

Hiervoor bleek dat de tijd die boerinnen besteden aan de verschillende werksoorten, afhankelijk is van de schaal en specialisatiegraad van de bedrijven. In figuur 2 wordt dit weergegeven.

Figuur 2 De verdeling van de arbeidstijd van boerinnen over bedrijf, huishouden, kinderen en overige werkzaamheden; uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad; op jaarbasis; op basis van tijdschrijven (de totale arbeidstijd is op 100% gesteld).



Als men het verschil tussen de kleinschalige kaasbedrijven en de grootschalige gespecialiseerde bedrijven interpreteert als globaal effect van schaalvergroting en specialisatie, dan is het meest opvallende verschil de aanzienlijke daling van bedrijfswerk in het totaal van de werkzaamheden: van 35 procent bij KK naar 20 procent bij GM. Tegelijkertijd neemt het aandeel van het huishoudelijk werk en de kinderen toe. Specialisatie (van kaasmakende naar gespecialiseerde bedrijven) gaat dus gepaard aan een stijging van tijd besteed aan werkzaamheden in het gezinsdomein. De afname van de hoeveelheid bedrijfswerk en

de toename van het werk in het gezinsdomein impliceert dat boerinnenarbeid als gevolg van schaalvergroting en specialisatie van samenstelling en inhoud verandert. Er is sprake van een zekere 'huisvrouwisering'[8]. Daarmee bedoel ik niet alleen dat het relatieve aandeel van de werkzaamheden in het gezinsdomein groter wordt, maar ook dat het werk zelf steeds minder grijpbaar wordt. Net als veel van de huishoudelijke (routine)taken, wordt ook het bedrijfswerk meer en meer onzichtbaar. Zoals in het volgende hoofdstuk zal blijken wordt hun bedrijfswerk, steeds meer beperkt tot ondersteunende werkzaamheden in het domein van de man. Die zijn bovendien voor een deel verplaatst naar het huis, en soms nauwelijks te onderscheiden van huishoudelijk werk (koffie en thee zetten, bedrijfswas, bedrijfskleding verstellen, telefoon opnemen, bedrijfsbezoek ontvangen en wegwijs maken)[9].

3.4 Het oordeel van de boerinnen over arbeidstijd en tijdsbesteding

Hoe de boerinnen de lengte van hun arbeidstijd en de verdeling over de diverse werksoorten ervaren, komt nu aan de orde. Vooraf wil ik er op wijzen dat een subjectieve evaluatie van de totale arbeidstijd niet louter afhangt van het aantal gewerkte uren. Zo'n evaluatie hangt eveneens samen met de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden en -voorwaarden. Men beoordeelt met andere woorden de zogenaamde arbeidsbelasting (Christis 1982).

Een van de manieren om te achterhalen hoe boerinnen denken over de omvang van hun arbeid, is te vragen naar de hoeveelheid arbeidsvrije tijd. Dit onderwerp is in het onderzoek zowel rechtstreeks als zijdelings aan de orde geweest. De antwoorden op deze vragen wijzen steeds in dezelfde richting: dat kaasmaaksters – en met name die van grootschalige bedrijven – zouden méér vrije tijd willen hebben. Zo klaagt (op een rechtstreekse vraag daarover) een derde van alle boerinnen over de hoeveelheid vrije tijd. Bij differentiatie naar schaal en specialisatiegraad blijkt dat kaasmaaksters eruit springen: van hen ervaart de helft een tekort aan vrije tijd. De kaasmaaksters op grootschalige bedrijven benadrukken dat dit vooral een probleem is in de kaasperiode. Dan moet men het werk in huishouden en gezin combineren met een vrij omvangrijke bedrijfstaak met een rigide werkschema. Op het bedrijf zelf is er meestal niemand die het werk van de boerin kan overnemen. De contingenteringsmaatregel, die ten tijde van het onderzoek werd ingevoerd, verkleint nog verder de 'ruimte' voor ziekte, een tijdelijke stop of een extra rustdag. Regelmatig werd opgemerkt dat men, om het kaasquotum te behouden in plaats van zes dagen nu zeven dagen per week was gaan kaasmaken of de kaasperiode had verlengd. Zeker op de bedrijven waar de schuldenlast hoog is (en dat is relatief vaker het geval op de grootschalige bedrijven), is behoud van het quotum essentieel.
Dat kaasmaaksters hun behoefte aan vrije tijd relatief sterker benadrukken dan melkveehoudersvrouwen, blijkt ook uit de antwoorden op andere vragen. Zo werd gevraagd welke taken men aan het takenpakket zou willen toevoegen

en welke afstoten. Op die eerste (open) vraag antwoordden kaasmaaksters gemiddeld gesproken vaker dan melkveehoudersvrouwen dat ze 'er niets bij willen' en dat ze 'het druk genoeg hebben' (KK: 44 procent → GM: 6 procent). Vooral de kaasmaaksters van grootschalige bedrijven geven hier relatief vaak het antwoord dat men "vrije tijd en sociale contacten zou willen toevoegen" (GK: 43 procent/KK: 6 procent; GM: 6 procent/KM:20 procent). Ook bij de (open) vraag naar het waarom; komt de behoefte van kaasmaaksters aan vrije tijd naar voren. Het "creëren van vrije tijd" is een van hun belangrijkste argumenten. Tweederde van de grootschalige kaasmaaksters brengt dit naar voren en bijna de helft (43 procent) van de kleinschalige kaasmaaksters. Melkveehoudersvrouwen gebruiken dit argument daarentegen relatief weinig (17 procent bij GM en KM).
Nogmaals, al deze antwoorden wijzen steeds in dezelfde richting: dat de kaasmaaksters – en met name die van de grootschalige bedrijven – méér vrije tijd zouden willen hebben. Er rijst een beeld van boerinnen die althans in de kaasperiode, met een overvol rooster te kampen hebben.

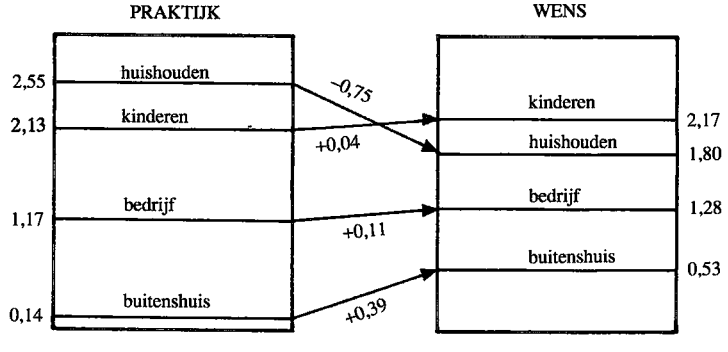
Naast schaal en specialisatiegraad, blijken ook het groeipatroon en de demografische cyclus de opvattingen over de omvang van vrije tijd te beïnvloeden. Enerzijds zijn het vooral de boerinnen van de snel groeiende bedrijven die een tekort aan vrije tijd ervaren: 50 procent ('jong snel'), 53 procent ('oud snel'), respectievelijk 27 procent ('jong traag') en 25 procent ('oud traag'). Anderzijds is tweederde van de vrouwen met gezinnen waar alle kinderen beneden de zes jaar zijn, van mening "(soms) te weinig vrije tijd" te hebben. Vrouwen in een andere fase van de gezinscyclus hebben daar minder problemen mee. Daar zegt een kwart tot de helft van de vrouwen dit probleem te kennen.

Behalve de wens de totale arbeidstijd te verminderen, kan men ook de verdeling van de arbeidstijd over de verschillende taken willen veranderen. Een van de vragen betrof het verschil tussen werkelijke en gewenste tijdsbesteding[10]: waaraan denkt men in de praktijk de meeste tijd te besteden (huishouden, kinderen, bedrijf of werkzaamheden buitenshuis), en hoe zou dit er in de ideale situatie uitzien.
Bij de beoordeling van de antwoorden werd ervan uitgegaan dat hoe sterker de discrepantie tussen de ervaren werkelijkheid en de gewenste situatie, hoe sterker de wens tot verandering en hoe groter de kans op bestaande knelpunten en op gevoelens van onvrede.
Natuurlijk gaat deze redenering niet altijd op. Immers een stabiel antwoordpatroon (waarin dus geen enkele verandering gewenst wordt) hoeft zeker niet altijd te duiden op een situatie zonder knelpunten. Zo'n antwoordpatroon kan ook wijzen op een sterke mate van aangepastheid en op het onderdrukken van eigen gevoelens en wensen, bijvoorbeeld omdat men geen mogelijkheden ziet om de situatie te veranderen. Daarentegen hoeft een wisselend antwoordpatroon (waarin dus allerlei veranderingen worden gewenst) niet op ontevredenheid te wijzen; bijvoorbeeld als men weet dat de gewenste situatie binnen

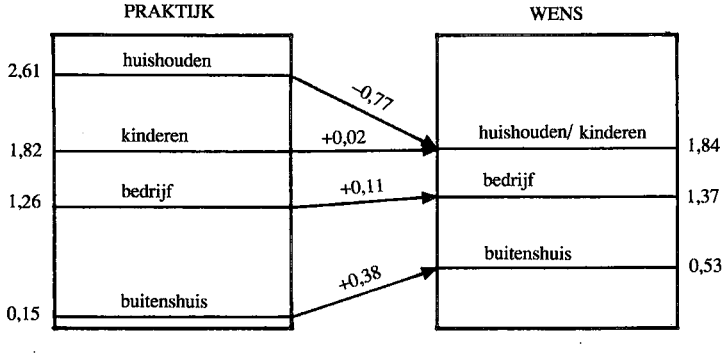
afzienbare tijd zal worden gerealiseerd. Dan zal in de wens geanticipeerd worden op de toekomstige werkelijkheid. Een duidelijk voorbeeld daarvan is dat vrouwen alvast vooruitlopen op het groter worden en uit huis gaan van de kinderen. Omdat de antwoorden op deze vragen aldus vertekeningen kunnen vertonen, is ook elders in het onderzoek aandacht besteed aan de opvattingen over de tijdsbesteding. Die gegevens ondersteunen de conclusies die hier worden getrokken.
De eerste bewerking van de gegevens draait om de vergelijking van gemiddelde antwoorden per onderzoeksgroep[11]. Daarna volgen de gegevens waarin de antwoorden per individu per groep beoordeeld zijn. Hier is dus het verschil tussen ervaren realiteit en wens per individu bewaard gebleven.

De volgende figuren geven een overzicht van de gemiddelde antwoorden van de onderzoeksgroepen.

Figuur 3 Werkelijke en gewenste tijdsbesteding op grootschalige en kleinschalige gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven.

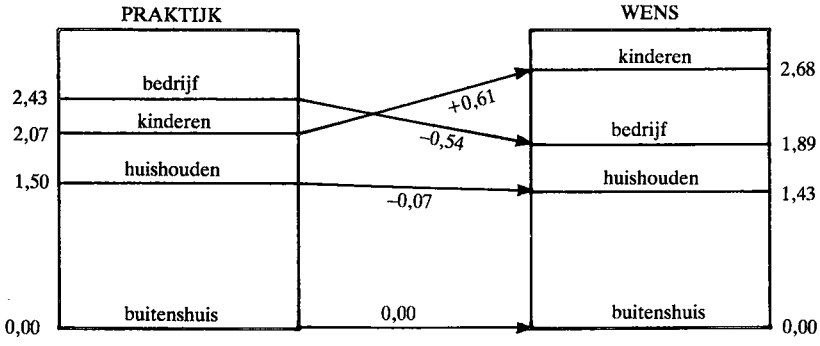


Grootschalige gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven

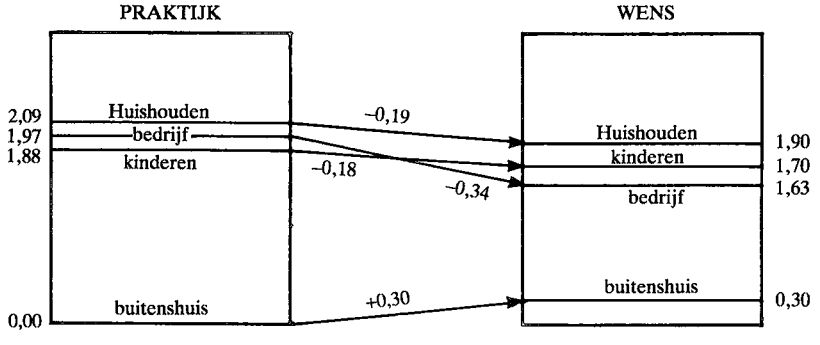


Kleinschalige gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven

Figuur 4 Werkelijke en gewenste tijdsbesteding op grootschalige en kleinschalige zelfkazende bedrijven.



Grootschalige kaasbedrijven



Kleinschalige kaasbedrijven

Bij de gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven springt het meest in het oog dat het merendeel van de vrouwen huishoudelijke arbeid als meest tijdrovende arbeid ervaart en dat men de omvang ervan behoorlijk zou willen verminderen (GM:-0,75; KM:-0,77). Gemiddeld gesproken zou men meer tijd willen steken in werkzaamheden (betaald of onbetaald) buitenshuis (+0,39 resp. +0,38) en in bedrijfswerkzaamheden (+0,11). In de tijd die zij aan de kinderen besteden hoeft volgens hen gemiddeld gesproken weinig verandering te komen. Op de kaasbedrijven is een geheel ander antwoordpatroon te zien en tussen de kaasmaaksters van groot- en kleinschalige bedrijven doen zich eveneens enkele opvallende verschillen voor.
Allereerst de kleinschalige kaasbedrijven. Daar is sowieso al in veel mindere mate sprake van gelijkgerichte antwoorden. Sommige boerinnen denken dat het huishouden de meeste tijd opslokt, voor anderen zijn dat de kinderen of het bedrijf. De onderlinge verschillen zijn gering. In de gewenste situatie zijn twee sterke lijnen te zien: een relatieve vermindering van de tijd besteed aan het bedrijf (-0,34) en meer werkzaamheden buiten de boerderij (+0,30).

De kaasmaaksters van de grootschalige bedrijven hebben net als de boerinnen van gespecialiseerde bedrijven meer gelijkgerichte ervaringen ten aanzien van de verdeling van hun tijd: de meeste vrouwen ervaren het bedrijfswerk als meest tijdrovende bezigheid. De tijd hieraan besteed zou men sterk willen terugschroeven (-0,54), sterker dan op de kleinschalige bedrijven. Aan de andere kant voelt men hier in tegenstelling tot die kleinschalige bedrijven, sterk de behoefte aan meer tijd voor de kinderen (+0,61). Over werk buitenshuis wordt hier helemaal niet gesproken.

Tabel 21 Relatie tussen de verschillende fasen van de gezinscyclus en het verschil tussen ervaren en gewenste tijdsbesteding aan kinderen, bedrijf, huishoudelijk werk en werk buitenshuis; uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad.

Werksoort	Gezinscyclus	GM	KM	GK	KK
kinderen	jongste				
	<6 jaar	+0,07	+0,20	+0,25	-0,13
	6-12 jaar	0,00	0,00	+0,67	0,00
	12-18 jaar	+0,12	+0,06	+1,00	-0,60
	>18 jaar	-1,17	-0,50	nvt	nvt
bedrijf	jongste				
	<6 jaar	+0,35	+0,20	-0,34	+0,50
	6-12 jaar	+0,67	0,00	-0,50	-0,10
	12-18 jaar	-0,37	-0,25	-0,70	-1,30
	>18 jaar	-0,50	0,00	nvt	nvt
huishouden	jongste				
	<6 jaar	-0,57	-1,20	+0,08	-0,38
	6-12 jaar	-1,67	-1,50	-0,17	-0,30
	12-18 jaar	0,00	-0,56	-0,30	+0,80
	>18 jaar	-1,27	0,00	nvt	nvt
buitenshuis	jongste				
	<6 jaar	+0,14	0,00	0,00	0,00
	6-12 jaar	+1,00	+1,50	0,00	+0,40
	12-18 jaar	0,00	+0,37	0,00	+0,50
	>18 jaar	+1,83	0,00	nvt	nvt

Het ligt voor de hand dat dergelijke antwoordpatronen in verband staan met de fasen van de gezinscyclus. De verschillen tussen ervaren en gewenste tijdsbesteding zijn daarop echter zeker niet altijd terug te voeren. Dat geldt op de eerste plaats voor de kaasmaaksters van de grootschalige bedrijven. In alle fasen van de gezinscyclus geven zij aan meer tijd aan de kinderen te willen besteden en minder aan bedrijfswerk. Dit wijst op knelpunten in de

combinatie van werksoorten. Hun wens het huishoudelijk werk te verminderen naarmate de kinderen ouder worden en het ontbreken van de behoefte buitenshuis activiteiten te ondernemen, versterken (nogmaals) het idee dat deze boerinnen hun takenpakket in de kaasmaakperiode steeds als overvol ervaren.
Bij de melkveehoudersvrouwen is het verband tussen gezinscyclus enerzijds en de spanning tussen ervaren en gewenste tijdsbesteding anderzijds niet duidelijk. Ze wensen vrijwel allen minder huishoudelijk werk te doen. Sommigen zouden meer bedrijfswerk willen doen, anderen zoeken het meer in werkzaamheden buitenshuis. Gebrek aan perspectieven in het bedrijf zelf hangen hier zeker mee samen.

Bekijken we deze vraag opnieuw, maar analyseren we nu de verschillen tussen ervaren werkelijkheid en wens per individu per groep, dan blijkt opnieuw dat de grootschalige kaasmaaksters relatief vaker dan de andere boerinnen de omvang van hun bedrijfswerk zouden willen terugbrengen en meer tijd voor de kinderen zouden willen hebben. Verder blijken relatief meer vrouwen van (grootschalige) melkveehouderijbedrijven de tijd besteed aan huishoudelijk werk te willen terugbrengen.

Tabel 22 Aantal vrouwen (in %) dat zegt minder tijd aan de verschillende werksoorten te willen besteden; uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad.

Bedrijfstype	huishouden	kinderen	bedrijf
GM	61	24	22
KM	47	24	24
GK	36	0	57
KK	40	40	40

Tabel 23 Aantal vrouwen (in %) dat zegt meer tijd aan de verschillende werksoorten te willen besteden; uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad.

Bedrijfstype	huishouden	kinderen	bedrijf	buitenshuis
GM	6	24	33	17
KM	6	18	29	17
GK	36	57	7	13
KK	27	27	20	0

Op grond van het voorgaande kan geconcludeerd worden:

- Dat de gemiddelde boerin het gespecialiseerde melkveehouderijbedrijf – en met name die van het grootschalige type – zichzelf te sterk als huisvrouw ervaart en
- Dat de gemiddelde kaasmaakster van het grootschalige bedrijf zichzelf (althans in de kaasperiode) te sterk als boerin en te weinig als moeder ervaart.

In het hoofdstuk hierna zullen de onderzoeksgegevens worden besproken die betrekking hebben op de inhoud van het bedrijfswerk van boerinnen: hun bedrijfswerk. Om de aard en het niveau van deze werkzaamheden in het produktieproces te beschrijven en te interpreteren zullen de volgende vragen worden uitgediept: Welke taken verrichten boerinnen? Welke handelingsvrijheid hebben ze bij de uitvoering ervan? Zijn ze betrokken bij de taakvoorbereiding? Welke kwalificaties zijn vereist? Wat is de plaats van de taak in het gehele produktieproces? Hoe verloopt de samenwerking met anderen? Uiteraard zullen de onderlinge verschillen hierin die samenhangen met schaal en de specialisatiegraad van de bedrijven aan de orde komen. In het daaropvolgende vijfde hoofdstuk zal de rol van de boerin in het management van het bedrijf centraal staan. Haar inbreng in de ontwikkeling van de bedrijfsvoering en de bedrijfsstructuur en haar zeggenschap over de resultaten van de arbeid worden dan belicht.

Noten

1. Een telling waarin ondermeer het aantal arbeidskrachten in de agrarische sector en de omvang van bedrijfsarbeid worden geregistreerd.

2. Niet alle tijdschrijfformulieren konden in dezelfde week worden ingevuld, ze zijn verspreid over de periode van een half jaar ingevuld. Met name bij de melkveehoudersvrouwen is de spreiding tamelijk groot. Hierdoor werden genoemde fluctuaties weer gedeeltelijk opgeheven.

3. De respons op de tijdschrijfformulieren was als volgt: GM: 61%, KM: 65%, GK: 87%, KK: 62%

4. Op zowel grootschalige als kleinschalige kaasbedrijven werd in 30 procent van de gevallen buiten de kaasperiode geschreven.

5. Het aantal boerinnen op de gespecialiseerde bedrijven dat van betaalde hulp in de huishouding gebruik maakt is gering (GM: 11 procent; KM: 5 procent) en bijna geen hen beschikt over meer dan één ochtend per week over deze hulp. Voor de kaasmaaksters ligt dat anders. Een kwart (KK: 27 procent) tot een derde (GK: 33 procent) van hen heeft een betaalde huishoudelijke hulp die in het algemeen meer uren per week komt. Vooral de grootschalige kaasmaaksters hebben relatief meer uren hulp per week: 10 procent van hen zelfs 2,5 dag per week. Naast betaalde hulp vallen boerinnen ook terug op onbetaalde hulp en die komt dan vooral van thuiswonende kinderen.
Samengevat zijn het de kaasmaaksters die veel vaker dan de melkveehoudersvrouwen op enige vorm van hulp voor het werk in het gezinsdomein kunnen rekenen. Dat geldt het sterkst voor de vrouwen van de grootschalige kaasbedrijven: slechts 13 procent stelt het zonder enige vorm van hulp. Op de kleinschalige kaasbedrijven doet een kwart (27 procent) dat. Op de gespecialiseerde bedrijven daarentegen verricht ruim de helft (KM: 55 procent) tot tweederde (GM: 67 procent) het werk in het taakveld van het gezin zonder enige vorm van hulp.

6. Tabel D Aantal vrouwen (in %) dat moestuin bewerkt, uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad.

Bedrijfstype	% vrouwen
GM	83
KM	85
GK	66
KK	87

Melkveehoudersvrouwen blijken gemiddeld gesproken meer uren te wijden aan de moestuin en aan de bewerking van de produkten dan kaasmaaksters.

7. Bij een inperking van de activiteiten die tot werk worden gerekend en bij overheveling van een aantal taken naar de categorie 'huishoudelijk werk', blijken de verschillen minder groot te zijn. Bij berekening van de volgende cijfers zijn het maken van kinderkleren en eten maken voor de kinderen naar de categorie huishoudelijk werk verschoven.

Tabel E Tijd per week besteed aan thuiswonende kinderen (bron tijdschrijfformulier); alleen degenen met thuiswonende kinderen zijn meegeteld; uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad.

GM	14,3 uur
KM	10,5 uur
GK	14,6 uur
KK	10,4 uur

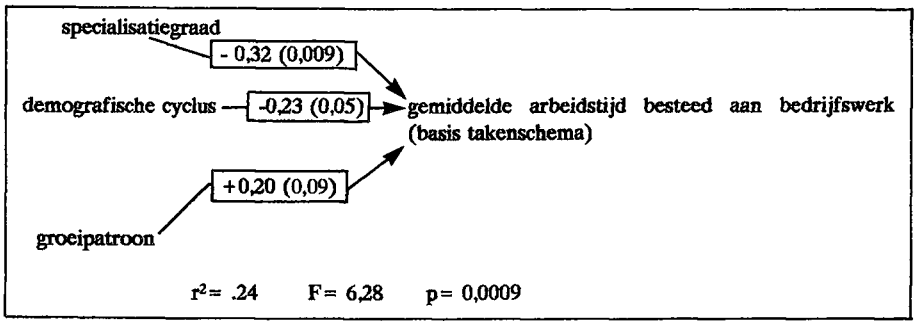
Het spreekt vanzelf dat de uren besteed aan huishoudelijk werk nu stijgen. Het maken van een onderscheid tussen routine huishoudelijk werk en huishoudelijke produktie, laat zien dat vrouwen van gespecialiseerde bedrijven gemiddeld gesproken meer tijd besteden aan de tweede categorie.

Tabel F Tijd per week besteed aan routine huishoudelijk werk en aan huishoudelijke produktie (bron tijdschrijfformulier); uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad.

	Routine huishoudelijk werk	Huishoudelijke produktie
GM	30 uur	7 uur
KM	31 uur	10 uur
GK	25 uur	3 uur
KK	30 uur	4 uur

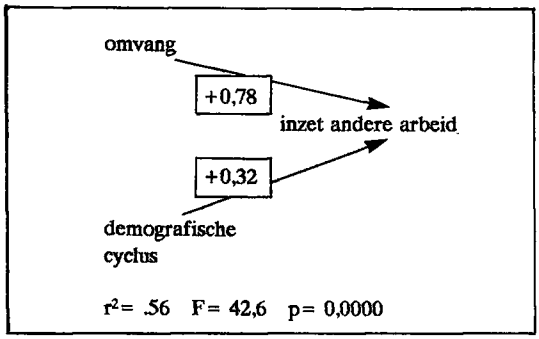
8. Mies, M. (1981) De kantwerksters van Narsapur. In Feminisme en antropologie, Socialisties-Feministiese Teksten 5: 158-176.

9. Ter aanvulling werd een statistische analyse gemaakt, met als doel de specifieke invloed te meten van de afzonderlijke factoren (i.e. schaal, specialisatiegraad, demografische cyclus en groeipatroon) op de arbeidstijd meten. Bovendien zou de relatieve invloed van de verschillende factoren met elkaar vergeleken kunnen worden. Dit werd met behulp van multiple regressie (stepwise) gedaan. Toepassing van de techniek op de gegevens uit de eerste bron van gegevens over de omvang van boerinnenbedrijfsarbeid (i.e. het takenschema), resulteert in het volgende model:



Wat blijkt is dat een toenemende specialisatie van de bedrijfsvoering een negatief effect heeft op de hoeveelheid bedrijfswerk. Dit verband is sterker dan de negatieve invloed van de demografische cyclus. Het groeipatroon blijkt, hoewel niet erg sterk, een positieve invloed op de duur van het bedrijfswerk van boerinnen uit te oefenen. Naarmate de bedrijven in een hoger tempo uitbreiden, wordt hun bedrijfswerk omvangrijker ( ).

Eveneens werd nagegaan of de omvang van het bedrijf en de inzet van andere arbeidskrachten in het bedrijf (zoons, werknemers, stagiaires) van invloed was op de arbeidstijd (gemeten volgens het takenschema). Dat bleek niet het geval, er was geen significante invloed daarvan aan te tonen. Tussen de inzet van arbeidskrachten achter enerzijds, en de hoeveelheid bedrijfswerk verricht door boerinnen anderzijds is geen verband. De inzet van overige arbeidskrachten (buiten die van boer en boerin) is vooral afhankelijk van de omvang van het bedrijf en - in mindere mate - van de demografische cyclus.



10. Er werd uitgegaan van vier mogelijke werksoorten: huishoudelijk werk, de kinderen, bedrijfswerk, werk buitenshuis. Gevraagd werd hoe men dacht dat de huidige tijdsbesteding was: waaraan denkt men de meeste tijd te besteden en waaraan de minste tijd? En wat vindt men de ideale tijdsbesteding? Gevraagd werd de vier werksoorten te rangschikken van hoog naar laag, waarbij de hoogste plaats betekende dat men aan die arbeid de meeste tijd dacht te besteden resp. wilde besteden.

11. De antwoorden werden als volgt verkregen: een score op de eerste plaats leverde drie punten op, een score op de tweede plaats twee punten, op de derde plaats één punt en op de vierde plaats nul punten. De gemiddeld verkregen punten werden berekend door steeds dezelfde volgorde aan te houden van huishouden, gezin, bedrijf en buitenshuis en ieder werksoort de 'verdiende' punten toe te kennen. Dus iemand met de huishouding op de eerste plaats, bedrijf op de tweede en kinderen op de derde plaats, scoort drie-één-twee-nul. Zowel voor de ervaren situatie als de gewenste situatie werd dit gedaan. Het verschil tussen beide gemiddelde situaties, was een indicatie voor de richting en sterkte van de gewenste verandering. Een negatieve uitkomst wees m.a.w. op relatieve vermindering en een relatief groot getal op een sterke verandering.

4 Arbeidsinhoud, arbeidstaakbeheersing en arbeidsdeling: het werk 'achter'

4.1 Inleiding

Om het bedrijfswerk van boerinnen te beschrijven en te beoordelen, kan gebruik worden gemaakt van een aantal concepten uit sociologisch onderzoek naar kwaliteit van de arbeid[1]. Het concept arbeidsinhoud heeft betrekking op de aard van het werk, het niveau ervan en de handelingsvrijheid bij de uitvoering van taken. De arbeidsinhoud kan via drie ingangen worden beschreven en beoordeeld (Christis 1982):

- De taaksamenstelling: welke (deel)taken verricht men?
- De mate van autonomie bij taakuitvoering: in welke mate kan men zelf beslissen over de wijze waarop men een kwalitatief goed eindprodukt tot stand brengt?
- De samenwerking met anderen: met wie werkt men op welke wijze samen?

De arbeidsinhoud is dus geen concept dat enkel taken of takenpakketten op zichzelf beschrijft, maar waarin ook de relatie met anderen (de arbeidsdeling tussen degenen die aan het produktieproces deelnemen en de aard van hun samenwerking) een belangrijk aspect vormt. Hiermee samen hangt de vraag in hoeverre taken en daarbij behorende verantwoordelijkheden, bevoegdheden en beslissingen in handen van één persoon zijn. Uiteraard kunnen taken of takenpakketten in het kader van een beschrijving en beoordeling van de arbeidsinhoud niet geïsoleerd worden bekeken. De relatie met andere (deel)taken of takenpakketten is belangrijk. De plaats van de taak of het takenpakket in het geheel van het produktieproces is cruciaal.
Het spreekt voor zich dat arbeidsinhoud nauw samenhangt met de vereiste kwalificaties (de vereiste kennis en vaardigheden), evenals met de ontplooiingsmogelijkheden.
Bij de bespreking van de arbeidsinhoud van het werk dat boerinnen in het bedrijf verrichten, worden die aspecten worden uitgediept. Verbindende concepten daarbij zijn arbeidsdeling en arbeidstaakbeheersing. Arbeidsdeling veronderstelt samenwerking en een samenwerkingsstructuur. Arbeidstaakbeheersing omvat de mate van autonomie bij taakuitvoering maar reikt verder dan dat. Zoals in het tweede hoofdstuk al werd opgemerkt betreft arbeidstaakbeheersing óók de aan de taakuitvoering voorafgaande voorbereiding en de op de taakuitvoering volgende controle en bijstelling. De mate van

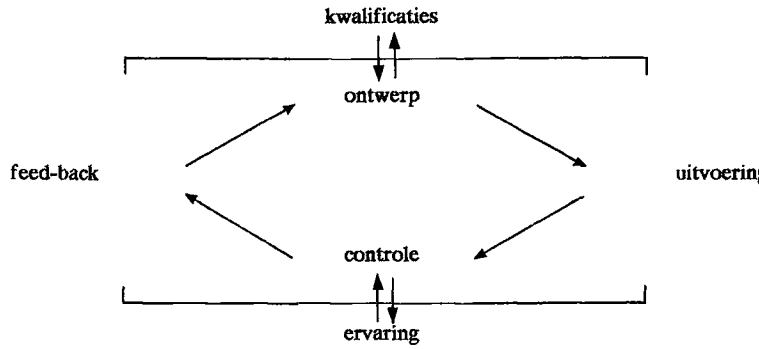
arbeidstaakbeheersing wordt door de arbeidsdeling beïnvloed. Naarmate voorbereiding, uitvoering, controle en bijstelling meer over verschillende personen verdeeld zijn, is de mate van arbeidstaakbeheersing geringer. Zowel arbeidsdeling als arbeidstaakbeheersing zijn nauw verbonden met de heersende arbeidsverhoudingen op de boerderij[2]. Voor een goed begrip van de arbeidsinhoud van boerinnenwerk is inzicht in de specifieke arbeidsverhoudingen dus onmisbaar.
In de navolgende analyse verwijs ik met het begrip arbeidsdeling naar de relaties tussen de seksen en niet naar de arbeidsdeling tussen de generaties op een boerderij of naar de arbeidsdeling tussen boerenbedrijf en externe instellingen. Arbeidsdeling betreft hier kortom de verdeling van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden op een boerderij tussen man en vrouw. Het gaat dus ook om beslissingen over de organisatie van het arbeids- en produktieproces: de technische, economische en sociale voorwaarden waaronder wordt geproduceerd (Mok 1990). Een verdeling van taken tussen boer en boerin[3], veronderstelt een zekere samenwerking.Immers, van elkaar gescheiden bedrijfstaken moeten op elkaar worden afgestemd. Dit kan op verschillende manieren plaatsvinden, bijvoorbeeld via overleg en/of via vastgelegde regels of afspraken, die op verschillende wijzen tot stand kunnen zijn gekomen. Omdat de werkzaamheden op verschillende niveaus gescheiden kunnen zijn, kan ook de samenwerking tussen boer en boerin op verschillende niveaus worden onderzocht. Enerzijds op het niveau van het produktieproces zelf. De vraag is dan: wie doet wat? Wordt hierover overlegd, en zo ja, volgens welke hiërarchische structuur? Anderzijds kan de samenwerking ook in meer algemene zin worden onderzocht: in welke mate is men betrokken bij de globale planning van het bedrijf? Welke invloed heeft men hierop? Immers, beslissingen die op dit niveau worden genomen hebben vaak grote gevolgen voor de directe taakuitvoering en het arbeidstakenpakket.

4.2 Arbeidstaakbeheersing

Nogmaals, arbeidstaakbeheersing verwijst naar een serie beslissingen die moeten worden genomen in het kader van taakvoorbereiding en taakuitvoering. Elke arbeidstaak omvat, naast de uitvoering van de taak, een zeker ontwerp en een controle. Onder ontwerp versta ik het bepalen van het tijdstip waarop wordt gewerkt, de wijze waarop, de middelen waarmee, welke mensen werken, enz. Het ontwerpen houdt dus het ontwikkelen van een taakuitvoeringsplan in. Het controleren verwijst naar het steeds weer nagaan of de uitvoering volgens dit plan geschiedt en aan de verwachtingen heeft voldaan.
Het is duidelijk dat het ontwerpen en het uitvoeren niet los van elkaar staan. Bij de uitvoering wordt niet alleen het ontwerp gevolgd. De uitvoering zelf en de resultaten van die uitvoering geven aan of het plan werkt. Vaak zal een ontwerp na uitvoering en controle weer moeten worden bijgesteld (feed-back), zodat er een beter ontwerp ontstaat.

In schema 1 zijn de relaties tussen ontwerp, uitvoering en controle in grote lijnen aangegeven. Tegelijkertijd is aangegeven dat voor het uitvoeren van de deelfuncties, bepaalde kwalificaties nodig kunnen zijn; en dat het arbeidsproces zelf weer bepaalde ervaringen (dus nieuwe kwalificaties) op kan leveren.

Schema 1 *Fasen in arbeidsproces in relatie met benodigde kwalificaties en werkervaring.*



Het ontwerpen, uitvoeren, controleren en de daarbij behorende feed-back kunnen in handen van één persoon zijn geconcentreerd. De deelfuncties kunnen echter ook sterk uit elkaar worden getrokken en aan verschillende personen of instituties worden toebedeeld.
Naarmate ontwerp, uitvoering, controle en bijstelling meer in één hand zijn, is er sprake van een grotere arbeidstaakbeheersing omdat degene die een bepaalde arbeidstaak verricht deze taak in sterke mate naar eigen inzichten en wensen kan organiseren: men is meer baas over de eigen werksituatie. Als daarentegen ontwerp en controle meer in andere handen zijn overgegaan, neemt de arbeidstaakbeheersing van de uitvoerder/ster af.
De mate van arbeidstaakbeheersing en de benodigde kwalificaties hangen duidelijk samen. Naarmate de arbeidstaakbeheersing groter is, worden meer kwalificaties vereist. Tegelijkertijd zal een taak die naast uitvoering ook ontwerp en controle inhoudt, resulteren in meer kwalificaties omdat er meer belangrijke werkervaringen kunnen worden opgedaan.
De mate van arbeidstaakbeheersing kan dus niet als absoluut criterium worden gebruikt. Zo moet een grote mate van autonomie bij een bepaalde taakuitvoering worden gerelativeerd, als het gaat om een simpele deeltaak die in feite nauwelijks potentiële beslissingen bevat. Ook een taak waarbij de oplossing van mogelijk voorkomende problemen gebonden is aan voorschriften, regels, instructies en standaardoplossingen, beperkt degene die de taak verricht in zijn of haar handelingsvrijheid. Een voorbeeld: het schoonmaken van een melktanklokaal is minder complex dan bijvoorbeeld kaasmaken, omdat het aantal beslissingen tijdens taakvoorbereiding en taakuitvoering geringer is. Daar komt bij dat het schoonmaken minder vakmanschap vereist dan bijvoorbeeld kaasmaken[4]. Een grote mate van arbeidstaakbeheersing gaat

dus niet zonder meer hand in hand met een hoog niveau van vereiste kennis. Er zijn taken die beslist geen vakkennis veronderstellen (en ze ook niet opleveren), maar waarbij wel een aanzienlijke autonomie bij de taakuitoefening geldt. Dan is er dus wel sprake van een grote mate van arbeidstaakbeheersing, maar niet van vakkennis. Omgekeerd brengt vakarbeid een hogere mate van arbeidstaakbeheersing met zich mee dan routinearbeid. Behalve de mate van arbeidstaakbeheersing is het benodigde kwalificatie-niveau dus een tweede maatstaf om specifieke boerinnentaken te evalueren.

Het begrip arbeidstaakbeheersing komt voort uit onderzoek in de industriële sector. Dat onderzoek liet zien dat het industrialisatieproces gepaard is gegaan met een toenemende arbeidsdeling: de deeltaken waaruit een bepaald takenpakket is samengesteld, werden in toenemende mate uit elkaar getrokken. Het ontwerpen en controleren werden in handen van het management geplaatst en voor de directe producenten bleef slechts het uitvoeren over. Braverman (1974) heeft dit proces helder beschreven. Dit proces waarin zich een scheiding tussen hoofd- en handarbeid, tussen uitvoeren en beslissen voltrok, is in het produktieproces op de boerderij niet in dezelfde mate opgetreden als in de industriële sector. Dat hangt enerzijds samen met zelfstandig ondernemerschap als dominante produktievorm in de agrarische sector. Management en uitvoerend werk zijn daar niet opgedeeld. Anderzijds hangt het samen met de specifieke eigenschappen van het agrarische produktieproces. De grote onderlinge verwevenheid van diverse deeltaken daarin en het ten dele ambachtelijke arbeidsproces maken het produktieproces slechts tot op zekere hoogte segmenteerbaar. Dit alles heeft invloed op de arbeidstaakbeheersing, in die zin dat men op agrarische gezinsbedrijven in beginsel meer mogelijkheden heeft dan werknemers in industriële produktieprocessen, om een hoge arbeidstaakbeheersing te realiseren. De vraag is nu hoe die mogelijkheden over boerin en boer zijn verdeeld. Is de mate van arbeidstaakbeheersing met andere woorden sekse-gedifferentieerd. Bestaand onderzoek geeft aanleiding dit te veronderstellen (Loeffen 1984). Er lijkt duidelijk sprake van een hiërarchie tussen het bedrijfstakenpakket van boerin en boer. Ook de betrokkenheid van beiden bij management en uitvoering, bij kern- en deeltaken is verschillend. Het verschil in arbeidstaakbeheersing en de arbeidskwaliteit van vrouwen- en mannentaken, lijkt dus nauw verbonden met de arbeidsverhoudingen, in het bijzonder met de verhoudingen tussen de seksen.

Een ander criterium voor de evaluatie van boerinnenwerk in het bedrijf is het zogenaamde afbreukrisico. Afbreukrisico verwijst naar de gevolgen van de grootste fout die bij de taakvoorbereiding en -uitvoering gemaakt kan worden. Het doelt op de materiële en immateriële schade die door een tekortschieten aan het bedrijf wordt toegebracht. Materiële schade betreft schade aan machines, gereedschappen, materialen, produkten, enz., extra kosten of verlies of het uitblijven van inkomsten. Met immateriële schade wordt gedoeld op schade aan het prestige, de goodwill, het welzijn van anderen[5]. Naarmate de

kans op schade groter is, noemt men het afbreukrisico groter. Dat meet men niet enkel af aan de omvang van mogelijke schade, maar ook aan de grootte van de kans dat bij de desbetreffende taakuitvoering schade wordt veroorzaakt. Het afbreukrisico van specifieke boerinnentaken geeft dus mede de relatieve zwaarte van een bepaalde arbeidstaak - in verhouding met andere, op de boerderij voorkomende taken. En als zodanig draagt dit bij tot een beoordeling van het niveau van de taak of het takenpakket. Het ligt ook voor de hand dat een beoordeling van de mate van arbeidstaakbeheersing van specifieke taken gecombineerd wordt met de grootte van het afbreukrisico. Arbeidstaakbeheersing kan namelijk gemakkelijker worden verworven of gegund als het afbreukrisico laag is.
Het afbreukrisico van een specifieke taak, de benodigde vakkennis en ook de mate van arbeidstaakbeheersing, kunnen in de loop van de geschiedenis toe- of afnemen. Toen bijvoorbeeld het vee vooral werd gehouden vanwege de mestwinning, had het melken een minder groot afbreukrisico (en werd ook als minder belangrijke taak beschouwd). Toen de melk de voornaamste bron van inkomsten werd, werd het afbreukrisico groter. Interessant is dat deze overgang gepaard is gegaan met een veranderende arbeidsdeling tussen boer en boerin. Werd het melken en het voeren vroeger aan vrouwen, kinderen of arbeiders overgelaten, tegenwoordig is de boer zelf de belangrijkste melker.

4.3 Het bedrijfstakenpakket van boerinnen: een profiel

In deze paragraaf staat de taaksamenstelling op de voorgrond: uit welke werkzaamheden bestaat het bedrijfstakenpakket van boerinnen? Hoe zijn deze werkzaamheden te typeren? En hoe ziet de samenwerking met de boer eruit? Aan deze analyse kleven enkele beperkingen. De eerste is van methodische aard. Het is bijna onmogelijk om alle bedrijfstaken die boerinnen verrichten systematisch in kaart te brengen. De variatie in bedrijfsopzet, bedrijfsvoering en ook in arbeidsdeling is zo groot dat zo'n aanpak bijzonder tijdrovend en onoverzichtelijk zou zijn. Omdat het hier echter niet gaat om een inventarisatie van alle mogelijke bedrijfstaken die boerinnen kunnen verrichten, maar om de kwaliteit ervan, is een selectie van taken gemaakt. Op basis van gegevens uit het vooronderzoek heb ik een lijst van verschillende taken opgesteld. In deze lijst zijn de meest voorkomende taken op een melkveehouderijbedrijf opgenomen, waaronder uitdrukkelijk ook de meest voorkomende bedrijfstaken van boerinnen[6]. Tijdens de interviews is voor elk van deze taken steeds gevraagd: of men die taak verricht, hoe vaak, met wie en hoeveel tijd men aan die taak besteedt. Met de aldus verzamelde informatie werd profiel van het takenpakket van de gemiddelde boerin gesteld. In deze paragraaf staat dit profiel centraal en wordt vervolgens nagegaan in hoeverre schaalvergroting en specialisatie dit profiel differentiëren.
De tweede beperking is dat in het profiel de nadruk meer zal liggen op de taken op zichzelf dan op de exacte inhoud van die taken. De beleidsmatige kanten van de desbetreffende taken (in hoeverre is de vrouw betrokken bij

het ontwerp van de taak, de taakcontrole, -evaluatie en eventuele bijstelling?) en de verdeling hiervan over man en vrouw vallen in eerste instantie buiten het kader van dit profiel. Dat maakt het begrijpen van de aard van verschuivingen in het takenpakket bij differentiatie naar schaal en specialisatiegraad enigszins moeilijk. Vandaar dat ik in dit hoofdstuk twee begrippen zal introduceren die betrekking hebben op de arbeidstaakbeheersing 'inspringtaken' en 'vaste taken'.
In een eerste poging om het bedrijfstakenpakket van de gemiddelde boerin te profileren, zijn de aan de boerinnen voorgelegde bedrijfstaken gerangschikt naar deelname. In schema 2 wordt hiervan een overzicht gegeven. Van links naar rechts gezien neemt het aantal boerinnen dat de taak verricht af. Ook wordt vermeld of er met anderen wordt samengewerkt.
Een eerste blik op het schema leert dat slechts weinig boerinnen betrokken zijn bij veldwerkzaamheden en bij het afstellen en onderhouden van de machines[7]. Dat blijkt mannenwerk te zijn. Boerinnen verrichten sowieso relatief minder vaak dan boeren bedrijfswerk met machines. Veel van hun bedrijfswerk is handwerk. Het zwaartepunt van de bedrijfswerkzaamheden van de gemiddelde boerin (het kaasmaken en daarmee verwante werkzaamheden buiten beschouwing gelaten) ligt op het terrein van de veeverzorging (zoals het helpen bij de geboorte van een kalf, het reinigen van de melkstal, het voeren van de kalveren) en bij algemene activiteiten (zoals naar de bank gaan, bedrijfsboodschappen doen, de financiële administratie, bedrijfsrelaties ontvangen).

Wat opvalt is dat de bedrijfstaken die door de meeste boerinnen worden verricht (meer dan 75 procent), qua aard, tijdstip van uitvoering en/of lokatie slecht te onderscheiden zijn van de werkzaamheden van de boerin in huishouding en gezin. Boodschappen zijn boodschappen, of ze nu voor het gezin of het bedrijf worden gedaan. Hetzelfde geldt voor schoonmaken en de was. Tegelijkertijd kunnen dergelijke werkzaamheden door elkaar heen lopen of zelfs min of meer samenvallen in de tijd. Boodschappen voor het gezin kunnen bijvoorbeeld worden gekoppeld aan bedrijfsboodschappen. Ook bij minder exclusieve bedrijfstaken van boerinnen kan een overlapping in tijd of lokatie voorkomen. Zo kan bedrijfsbezoek in de keuken of huiskamer worden ontvangen, en daar kan ook de financiële administratie worden gedaan, terwijl bovendien de baby in de box staat. Een dergelijke overlapping heeft consequenties voor de zichtbaarheid van werkzaamheden en voor de definitie van wat als werk wordt beschouwd.

Uit de onderzoeksgegevens komt naar voren dat boeren de met huishoudelijk werk verwante bedrijfstaken zoals de bedrijfswas of verstellen niet of nauwelijks verrichten. Dat zijn min of meer exclusieve boerinnentaken. De betrokken mannen zijn sowieso, zoals in hoofdstuk 6 zal blijken, weinig actief in het taakveld van gezin en huishouding. Boerinnen lijken dus een takenpakket te hebben dat zich sterk onderscheidt van dat van boeren. Verderop zal blijken dat dit verregaande consequenties heeft.

Schema 2 Bedrijfstakenprofiel van de gemiddelde boerin

Taken die alle vrouwen in hun takenpakket hebben	Taken die de meeste vrouwen in hun takenpakket hebben	Taken die veel vrouwen in hun takenpakket hebben
100% van de vrouwen • Het verzorgen van koffie/thee tijdens werkpauzes I • Bedrijfskleding wassen/verstellen I • Telefonische boodschappen van bedrijfsrelaties doorgeven aan man e.o. I	>75% van de vrouwen • Het reinigen van melkstal en melkapparatuur (81%) I • Bedrijfsboodschappen doen (78%) I • Naar de bank gaan en rekeningen betalen o.i.d. (78%) I • Helpen bij de geboorte van een kalf (77%) S • Onderhoud erf/gebouwen (75%) S	50-75% van de vrouwen • Het ontvangen van bedrijfsrelaties (68%) S • Het voeren van de kalveren (62%) I • Het ophalen van koeien uit het land (59%) I • De grote schoonmaak van de stallen (57%) S • Financiële administratie (55%) S • Het verlenen van hand- en spandiensten (55%) S
Taken die niet zoveel vrouwen in hun takenpakket hebben	**Taken die door weinig vrouwen verricht worden**	**Taken die vrijwel door geen enkele vrouw wordt verricht**
25-50% van de vrouwen • Koeien voeren (48%) S • Contacten onderhouden met veearts, loonwerker, enz. (39%) S • Melken (38%) S • Verweiden van koeien (38%) S • Kuil helpen afdekken, enz. (33%) S • Verzorgen van eten/drinken tijdens gras- of hooibouw en dat naar het land brengen (30%) I • Het verzorgen van stagiaires (25%) I	10-25% van de vrouwen • Stalcontrole 's avonds uitvoeren (23%) S • Trekker rijden (23%) S • Dierenadministratie (19%) S • Uit-huis-verkoop (behalve kaas) (17%) I • Besprekingen met de bank voeren (17%) S • Reparaties gebouwen (13%) S • Controle vee op ziekte, groei, enz. (13%) S • Ompompen van de melk (12%) S	<10% van de vrouwen • Contracten afsluiten (9%) S • Aantrekken personeel (6%) S • Schudden (3%) • Maaien (1%) • Irrigeren, draineren (1%) • Afstellen, onderhoud machines (0%) • Gieren (0%) • Gras oprapen en naar de kuil rijden (0%)

I = meer dan 50% van de vrouwen voert taak alleen uit.
S = meer dan 50% van de vrouwen verricht taak samen met anderen.

Bedrijfstaken die door veel boerinnen worden verricht, worden relatief vaak door de boerin individueel uitgevoerd. Bij de bedrijfstaken die veel minder vaak door boerinnen worden gedaan, neemt de samenwerking met anderen toe. Uit de onderzoeksgegevens komt naar voren dat zo vrouwen zich al bezighouden met melken, voeren, veecontrole, dierenadministratie, handelen en onderhandelen, personeelszaken, enz., zij dat in het algemeen samen met

hun man doen. De vraag is dan wat voor soort taken boerinnen individueel verrichten en wat het niveau ervan is. De volgende vraag is die naar de aard van de arbeidsdeling. Is hier sprake van een gelijkwaardige samenwerking of verrichten boerinnen deze werkzaamheden als het ware onder leiding van hun man? Als één van de criteria hierbij de frequentie waarmee de bedoelde taken worden uitgevoerd is, dan moet worden geconcludeerd dat het voor de gemiddelde boerin om uitvoerende taken gaat. Zo zegt bijvoorbeeld tweederde van de boerinnen die het melken en voeren van koeien in hun takenpakket hebben, deze taken alleen soms te verrichten. Dat betekent dat ze hun man af en toe vervangen of hem helpen als dat nodig is. Het incidenteel uitvoeren van dergelijke taken bemoeilijkt het opbouwen van de vereiste ervaring en inzichten, die nodig zijn voor een eigen idee en oordeel over de taakuitvoering. Het heeft met andere woorden gevolgen voor de mate van arbeidstaakbeheersing. Het samenwerkingsverband tussen man en vrouw betekent in dit geval, dat de vrouw vooral 'uitvoerend' bezig is, terwijl de man de taak 'beheerst'.

Schema 3 Verdeling bedrijfstaken van de gemiddelde boerin over diverse taakvelden in het bedrijf (%). [8]

Taakveld van de produktie	Taakveld van de reproduktie	Taakveld van de economische en institutionele betrekkingen
• Kaasmaken (100%)* • Voeren van de koeien (48%) • Melken (38%) • Koeien ophalen (59%) • Koeien verweiden (38%) • Dierenadministratie (19%) • Melk ompompen (12%) • Trekker rijden (23%) • Helpen de kuil afdekken (33%) • Alle veldwerkzaamheden die in het kader van de voederwinning staan, o.a. maaien, schudden, bemesten, watervoorziening (0-3%) • Afstellen machines (0%)	• Verzorgen van koffie /thee tijdens werkpauzes (100%) • Het verzorgen van stagiaires (100%)/(25%) • Het verzorgen van eten /drinken tijdens gras- en hooibouw en dat naar het land brengen (100%) /(30%) • Het wassen en verstellen van bedrijfskleding (100%) • Het reinigen van de melkstal/-apparatuur (81%) • Onderhoud erf/gebouwen (75%) • Helpen bij de geboorte van een kalf (77%) • Kalveren voeren (62%) • Reparatie gebouwen (13%) • Onderhoud machines (0%) • Grondbewerking (0%)	• Telefonische boodschappen van bedrijfsrelaties doorgeven aan de man e.o. (100%) • Bedrijfsboodschappen doen (78%) • Naar de bank gaan en rekeningen betalen o.i.d. (78%) • Ontvangen van bedrijfsrelaties (68%) • Financiële administratie (55%) • Contacten onderhouden met veearts, loonwerker, enz. (39%) • Aantrekken personeel (6%) • Contracten afsluiten (9%) • Besprekingen voeren met de bank (17%) • Uit-huis-verkoop van produkten (behalve kaas) (100%)/(17%)

* Betreft alleen de kaasmaaksters.

Uit schema 3[9] blijkt binnen welke taakvelden van het produktieproces de bedrijfstaken van boerinnen vallen.

Boerinnen zijn met name actief binnen het taakveld van de reproduktie en dat van de economische en institutionele betrekkingen. Binnen het taakveld van de produktie hebben ze verhoudingsgewijs het minste aantal taken. Een aantal taken binnen het taakveld van de reproduktie wordt exclusief door vrouwen verricht. Dat zijn taken in het kader van de fysieke reproduktie van de arbeidskrachten. Zoals het verzorgen van koffie en thee tijdens de werkpauzes, het verzorgen van stagiaires, het verzorgen van eten en drinken tijdens de hooibouw of het inkuilen, de bedrijfswas doen en verstellen. De andere werkzaamheden van de boerin binnen dit taakveld (werkzaamheden die te maken hebben met de reproduktie van de veestapel, onderhoud van bijvoorbeeld stal, apparatuur, erf of gebouwen), zijn in mindere mate louter boerinnentaken. Ze worden ook door anderen en/of samen met anderen verricht.

In het taakveld van de economische en institutionele betrekkingen bestaat het werk van de boerin vooral uit het optreden als tussenpersoon tussen haar man en bedrijfsrelaties. Haar werk draagt ertoe bij dat haar man en de bedrijfsrelaties zo efficiënt mogelijk kunnen werken, dat hun werk zo min mogelijk wordt versnipperd. Zij gaat naar de veearts om medicijnen te halen, zij gaat naar de bank, zij neemt meestal de telefoon aan. Niet omdat haar man deze werkzaamheden niet verricht, maar als hij geen tijd heeft, afwezig is, of niet in de buurt, dan staat zij paraat. De ironie wil dat op deze manier háár werk wordt versnipperd.
In termen van samenwerking, bestaan de bedrijfstaken van de gemiddelde boerin binnen het taakveld van de produktie, veelal uit ondersteunende taken. De boerin helpt haar man met werk dat heel sterk als zíjn werk wordt beschouwd. Dat zal verderop blijken wanneer de legitimaties voor de bestaande arbeidsdeling tussen boer en boerin aan de orde komen.

Bekijken we de bedrijfstaken die door veel boerinnen (de helft of meer) worden verricht, dan blijken de meeste taken deeltaken te zijn die niet in een directe relatie tot elkaar staan. Veel bedrijfstaken die de boerin verricht, zijn in tegenstelling tot die van de boer, van elkaar losstaande taken. Het ontvangen van bedrijfsrelaties heeft bijvoorbeeld niets te maken met het voeren van de kalveren en dat heeft weer niets te maken met het ophalen van de koeien of met de financiële administratie. Het verbrokkelde en versnipperde bedrijfstakenpakket van de gemiddelde boerin biedt haar weinig inzicht in of overzicht over het produktieproces. Haar takenpakket doet chaotisch aan, met name ook omdat een deel van haar bedrijfstaken onverwacht komt.
Een ander kenmerk van haar bedrijfstakenpakket is dat veel van die taken in feite door iedereen kunnen worden gedaan: de leertijd is relatief kort, en er lijken weinig mogelijkheden te zijn voor een inhoudelijke en/of zelfstandige inbreng in deze werkzaamheden. De moeilijkheidsgraad ligt in het combineren

van al die taken binnen het takenpakket van één persoon, die tegelijkertijd nog andere soorten werk verricht. De planning van het werk en de onderlinge afstemming van de werkzaamheden zijn ingewikkeld. En des te ingewikkelder naarmate het werk meer uit losstaande, onverwachte taken bestaat.

4.4 Inspringwerk en vaste taken

Een groot deel van de door veel boerinnen uitgevoerde taken zijn te kenschetsen als inspringtaken. 'Inspringtaken' (als verzamelnaam) bezitten meerdere van de volgende kenmerken:

- De greep op het tijdstip waarop het werk moet worden verricht ontbreekt. De werkzaamheden doen zich voor de boerin onverwacht voor. Het kan hierbij om verschillende soorten werkzaamheden gaan. Bijvoorbeeld om taken die op zich planbaar zijn maar waarbij de boerin incidenteel wordt ingeschakeld (zoals melken, koeien voeren). De boerin treedt dan op als vervangster of als extra arbeidskracht. Inspringtaken kunnen echter ook taken zijn die op zichzelf niet planbaar zijn (de koe die gaat kalven of de telefoon). Ook bij deze taken kunnen boerinnen in wisselende frequentie worden betrokken. Op sommige bedrijven helpt ze altijd als er een koe gaat kalven, op andere bedrijven slechts incidenteel. Inspringwerk voorkomt stagnatie of vertraging in het werk van andere bij het produktieproces betrokken mensen.
- Het is strikt uitvoerend werk. Het ontwerp van de taak, de taakcontrole en de taakbijstelling, worden door anderen dan de boerin zelf (meestal de man) bepaald. Dit aspect verwijst naar een geringe beheersing van de arbeidstaak.
- Het is werk dat relatief weinig specifieke vakkennis vereist. Iedereen kan inspringtaken in relatief korte tijd onder de knie krijgen.
- Inspringtaken hebben een gering afbreukrisico.
- Afzonderlijke inspringtaken bieden geen inzicht in of overzicht over het produktieproces als geheel. Een takenpakket dat door inspringwerk wordt gedomineerd evenmin.

Uit de hieronder weergegeven interviewfragmenten komt het specifieke karakter van de inspringtaken duidelijk naar voren:

"*Bedrijfsboodschappen, helpen als er een koe moet kalven, dat gaat er tussendoor. Daarom noem ik dat eigenlijk geen werk. Net als de telefoon of de koffie. En soms gebeurt het dat de loonwerker, de leveranciers of koopmannen meeëten. Maar dat gebeurt maar zo'n 10 keer per jaar. Je kan niet zeggen dat er iedere dag ongeplande dingen voorkomen. Maar het vraagt wel een soepele instelling van jezelf, want het kan natuurlijk gebeuren. Sinds het bedrijf is uitgebreid is er meer van dat soort werk gekomen. Kijk, als je van 25 naar 60 koeien gaat, dan moeten ze allemaal kalven en dat betekent ook dat je ze allemaal in de gaten moet houden.*

Verder is er meer aanloop en telefoon. Er wordt nu meer gehandeld dan vroeger. Er gaan bijvoorbeeld meer koeien en kalveren weg." (GM)
"*Mijn voorkeur gaat uit naar kaasmaken. Dat kan ik helemaal zelf regelen. Dat is echt mijn werk. Ik weet waar ik aan toe ben. Als ik bijvoorbeeld iets wil schoonmaken in de kaasruimte, dan kan ik zelf regelen of ik dat 's middags of 's avonds doe. Ander bedrijfswerk is onregelmatiger, niet zelf te regelen. Mijn man zegt dan bijvoorbeeld: "Kom, nu moeten we de pinken verkampen". Op een drukke dag kan er gewoon van alles bijkomen: telefoontjes, kaas-uit-huis-verkoop, een koe die kalft en die de keizersnede moet hebben. En als er ingekuild wordt, dan eten er hier opeens acht mensen mee.*" (KK)

Tegenover de inspringtaken staan de 'vaste taken'. Dat zijn – afgaande op de beleving van de geïnterviewde boerinnen – werkzaamheden die in sterke mate 'hun' werkzaamheden zijn. Het zijn taken die zijn in te roosteren en die meer mogelijkheden bieden om de uitvoering te laten samengaan met de beheersing van de taak. Voorbeelden van dergelijke vaste taken zijn: het kaasmaken, het voeren van de kalveren, de financiële administratie, melken, het reinigen van de melkstal, de bedrijfskleding wassen en verstellen. In hoeverre vaste taken in werkelijkheid ook echt eigen taken zijn – i.e. taken die men zelf vorm kan geven en waar men zelf zeggenschap over heeft – dient te worden onderzocht maar het tussengebied is veel minder eenduidig te interpreteren.

4.5 Het dominant worden van inspringwerk

In de voorgaande paragraaf is de gemiddelde samenstelling geschetst van de bedrijfstaken die boerinnen verrichten. Hierin doen zich echter belangrijke verschillen voor. Die verschillen zijn niet toevallig; ze hangen ten dele samen met de veranderende schaal en specialisatiegraad van het bedrijf.
In tabel 24 zijn de werkzaamheden van verschillende groepen boerinnen naast elkaar gezet. Om de overzichtelijkheid te bevorderen is de vergelijking in eerste instantie beperkt tot twee groepen boerinnen: de kaasmaaksters van de kleinschalige bedrijven en de boerinnen van de grootschalige gespecialiseerde bedrijven. Deze vergelijking geeft een beeld van de takenpakketten van boerinnen die als het ware in tegenovergestelde fasen van het moderniseringsproces verkeren.
In de tabel wordt ook vermeld met welke frequentie deze taken door de boerinnen worden verricht. Het gaat hier om de subjectieve beleving van die frequentie. De frequentietabel geeft enkel de uitersten van de frequenties weer, namelijk de categorieën 'soms' en 'meestal/altijd'. Dit is gedaan om een duidelijker beeld te krijgen. De ene keer is de categorie 'soms' ingevuld, de andere keer 'meestal/altijd'. De frequenties zijn gerelateerd aan het aantal vrouwen dat de taak verricht.

Uit de tabel blijkt dat het tegelijkertijd optreden van schaalvergroting en specialisatie, leidt tot een bedrijfstakenpakket dat minder gespecialiseerd is. Kaasmaaksters op kleinschalige bedrijven maken kaas en verrichten daarnaast (verhoudingsgewijs meer in het winterseizoen) andere bedrijfstaken. In vergelijking met de boerinnen op de grootschalige gespecialiseerde bedrijven hebben ze echter minder àndere bedrijfstaken. Deze taken worden bovendien door relatief minder kaasmaaksters en met een lagere frequentie verricht. De boerinnen van de grootschalige gespecialiseerde bedrijven, hebben zo te zien een meer diffuus takenpakket. Dit takenpakket betreft het taakveld van de reproduktie en dat van de economische en administratieve betrekkingen. Veel meer dan bij de kaasmaaksters het geval is. Het meer omvangrijke takenpakket van de gemiddelde melkveehoudersvrouw bestaat in tegenstelling tot dat van de kaasmaaksters, voor het grootste gedeelte uit inspringtaken. Uit tabel 24 blijkt dat zij in grotere getale en in veelal hogere frequentie, meer verschillende inspringtaken verrichten. Zo hebben relatief meer melkveehoudersvrouwen taken als koeien ophalen, koeien verweiden, helpen bij het kuil afdekken, het doen van bedrijfsboodschappen, het ontvangen van bedrijfsrelaties. Zij voeren die werkzaamheden ook vaker uit. Ook de niet in de tabel opgenomen hand- en spandiensten (een veel gebruikte verzamelnaam voor verschillende inspringtaken) worden door opvallend veel meer melkveehoudersvrouwen (67 procent) dan kaasmaaksters (19 procent) verricht. Opnieuw is de frequentie hoger: 33 procent van de melkveehoudersvrouwen doet dit dagelijks terwijl het voor deze kaasmaaksters geen dagelijks terugkerende werkzaamheden zijn. Daarnaast blijken taken als bijvoorbeeld het voeren en melken, inspringtaken te zijn.

De gemiddelde boerin op deze bedrijven verricht die taken namelijk incidenteel. In het taakveld van de economische en administratieve betrekkingen, zijn melkveehoudersvrouwen relatief meer betrokken bij beleidsmatige activiteiten waar inzicht in en overzicht over bepaalde bedrijfszaken voor nodig zijn of uit voortvloeien. Zo is de gemiddelde melkveehoudersvrouw op het grootschalige bedrijf meer dan de kaasmaaksters betrokken bij taken als de financiële administratie, het contact met de voorlichter, het afsluiten van contracten, onderhandelingen voeren met bank. Ook bezoekt ze relatief vaker vergaderingen van agrarische organisaties. Uit de tabel wordt uiteraard niet duidelijk wat daarbij precies haar rol is.

De conclusie dat melkveehoudersvrouwen zich meer dan kaasmaaksters op de hoogte van bedrijfszaken zouden stellen via het lezen van vakliteratuur, zoals uit de tabel naar voren lijkt te komen, is niet gerechtvaardigd. Elders in het onderzoek blijkt namelijk dat ruim tweederde van de kaasmaaksters (69 procent) de ontwikkelingen op eigen vakgebied bijhoudt.

In zijn algemeenheid kan men uit het bovenstaande concluderen dat schaalvergroting en specialisatie ertoe leiden dat een groter aantal boerinnen betrokken raakt bij specifieke inspringtaken. Op de kleinschalige kaasbedrijven

maakt de organisatie van het arbeidsproces inspringarbeid van vrouwen minder nodig; op de grootschalige gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven komt inspringarbeid daarentegen veelvuldiger voor.

Met de gegevens in tabel 25 wordt dat nog eens op andere wijze getoond. Voor een geheel van twaalf inspringtaken[10] is namelijk nagegaan in welke mate de boerinnen hierin participeren.

Tabel 24 Overzicht van het aantal boerinnen dat aan taken deelneemt (in %) en de frequentie daarvan (soms of meestal/altijd); uitgesplitst naar bedrijfstaakvelden (produktie, reproduktie en economisch en administratief taakveld) en schaal en specialisatiegraad (KK en GM)[11]

Taakveld + bedrijfstak	Bedrijfstype					
Produktie	Kleinschalig kaas			Grootschalig melk		
	aantal	soms	meestal altijd	aantal	soms	meestal altijd
• Kaasmaken	100		100	0		nvt
• Koeien ophalen	44	100		72	46	
• Voeren koeien	44		0	35		14
• Melken	31	80		39	86	
• Koeien verweiden	19		67	33		83
• Dierenadministratie	6	100		28	0	
• Veecontrole	0		nvt	6		100
• Stalcontrole 's avonds	0	nvt		17	67	
• Veldwerkzaamheden	0		nvt	6		g.a.
• Trekker rijden	19	100		11	100	
• Helpen kuil afdekken	13	50		39	57	
• Afstellen machines	0		nvt	0		nvt
Reproduktie						
• Bedrijfswas	100		100	100		100
• Koffie/thee verzorgen	100		100	100		100
• Stagiaires verzorgen	12		50	39		100
• Eten/drinken naar land	25	g.a.		28	80	
• Reinigen melkstal, etc.	81		61	78		54
• Onderhoud erf en/of gebouw	50		63	78		69
• Jaarlijkse stalschoonmaak	50		100	67		67
• Helpen bij geboorte kalf	75		0	72		15
• Kalveren voeren	56	56		56	30	
• Reparatie gebouwen	0	nvt		22	75	
• Onderhoud machines	0	nvt		0	nvt	
• Grondbewerking	0	nvt		0	nvt	

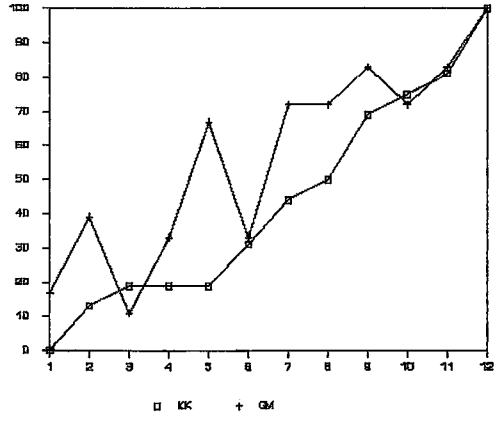
Economisch en administratief taakveld						
• Telefoon	100		63	100		61
• Uit-huis-verkoop	71		100	6		100
• Bedrijfsboodschappen	69	83		83	60	
• Routinehandelingen bank	81		17	83		75
• Bedrijfsbezoek ontvangen	50		13	72		50
• Afspraken maken, enz. met o.a. veearts, loonwerker	31		0	33		40
• Financiële administratie	38		100	50		90
• Contact voorlichter	6	100		28	60	
• Aantrekken personeel	0	nvt		6	g.a.	
• Contracten afsluiten	6	g.a.		17	67	
• Besprekingen bank	6	g.a.		28	60	
• Bezoek vergadering org.	25	67		56	78	
• Vakliteratuur lezen	44		50	61		70

Tabel 25 Aantal vrouwen (%) dat deelneemt aan het cluster van inspringtaken, uitgesplitst naar aantal taken dat men minimaal verricht en naar schaal en specialisatiegraad.

Bedrijfstype	vrouwen verrichten minimaal	
	3/4	1/2 van de taken
GM	24	65
KK	7	40

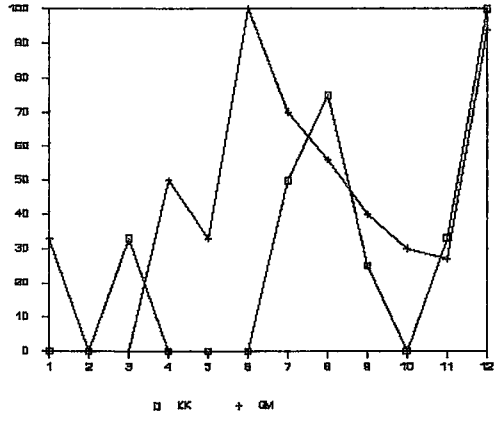
Deze conclusie wordt verder onderbouwd door de frequentie erbij te betrekken waarmee vrouwen uit de verschillende onderzoeksgroepen dergelijke inspringtaken verrichten. In de volgende grafieken is dit uitgebeeld.
In grafiek 2 is van de verschillende inspringtaken aangegeven welk percentage van de boerinnen deze taken verricht. De in grafiek 3 weergegeven frequentie geeft weer in welke mate de boerin deze taak verricht: 'soms', 'vaak' of 'meestal/altijd'. Deze frequentie is gerelateerd aan het aantal vrouwen dat de verschillende taken 'meestal' of 'altijd' zegt te verrichten.
Grafiek 4 is een poging de frequentie van de inspringtaken minder subjectief aan te geven. Hier is het aantal vrouwen weergegeven dat deze taken minimaal eenmaal per week verricht. De uitkomst onderstreept opnieuw het beeld dat inspringarbeid relatief meer voorkomt bij het opvoeren van de schaal en/of specialisatiegraad.

Grafiek 2 Aantal vrouwen dat inspringtaken verricht (in %), uitgesplitst voor KK en GM.



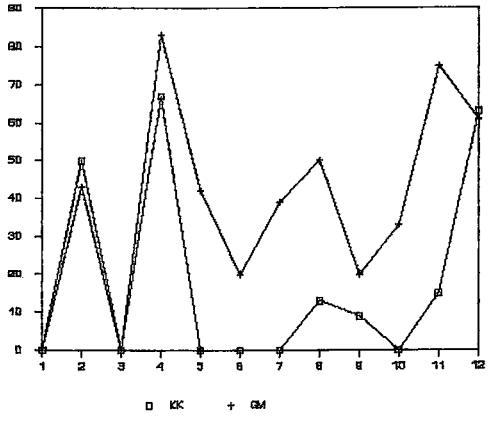
inspringtaken

Grafiek 3 Aantal vrouwen dat inspringtaken meestal/altijd verricht (in %), uitgesplitst voor KK en GM; subjectieve frequentie.



inspringtaken

Grafiek 4 Aantal vrouwen dat inspringtaken minimaal wekelijks verricht (in %), uitgesplitst voor KK en GM; objectieve frequentie.



inspringtaken

Het bedrijfstakenpakket van boerinnen van grootschalige gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven omvat niet alleen relatief méér inspringtaken, hun bedrijfstakenpakket wordt er bovendien door gedomineerd, met name omdat hun vaste taken een lage arbeidstaakbeheersing bezitten. Nadere analyse van vaste taken als kalveren voeren en de fiscale boekhouding zal dit onderstrepen. Eerst echter zullen we kijken naar de bedrijfstypes die tot nu toe buiten de analyse bleven.

Tabel 26 Aantal vrouwen (%) dat deelneemt aan het cluster van inspringtaken, uitgesplitst naar aantal taken dat men minimaal verricht en naar schaal en specialisatiegraad.

Bedrijfstype	vrouwen verrichten minimaal	
	3/4	1/2 van de taken
GM	24	65
KM	29	76
GK	47	67
KK	7	40

4.6 De gevolgen van specialisatie en schaalvergroting apart beschouwd

Tot nu toe is de vergelijking beperkt gebleven tot twee van de onderzochte groepen boerinnen. Als men de beide andere groepen erbij betrekt – de kaasmaaksters op de grootschalige bedrijven en de boerinnen van de kleinschalige

gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven - dan verschijnen er een aantal complicaties.
Zo blijkt bijvoorbeeld dat een deel van de kaasmaaksters op de grootschalige bedrijven naast hun vaste taak - het kaasmaken - opvallend vaak met inspringtaken worden geconfronteerd (zie tabel 26).
Achter de grote gelijkenis in het takenpakket van de boerinnen van de gespecialiseerde bedrijven gaan voorts verschillen schuil. Dat blijkt enerzijds uit de deelname van het aantal boerinnen aan bepaalde taken en anderzijds uit de frequentie waarmee de boerinnen van de groot- en kleinschalige melkveehouderijbedrijven hun bedrijfstaken verrichten.
In tabel 27 zijn een aantal bedrijfstaken naast elkaar gezet en wordt de deelname van de twee groepen boerinnen hieraan vergeleken.

Tabel 27 Aantal melkveehoudersvrouwen (%) dat aan de bedrijfstaak deelneemt en de frequentie waarin (dagelijks, wekelijks, incidenteel), uitgesplitst naar schaal (KM en GM).

Bedrijfstaken	KM				GM			
	aantal	1	2	3	aantal	1	2	3
Koeien ophalen	65		67		72			70
Melken	39	25	75		40	14	43	
Voeren koeien	60	*60			35	*29		
Veecontrole	20	67			6	g.a.		
Koeien verweiden	33			17	55			25
Kalveren voeren	60	100			56	78		
Geboorte kalf	70			29	72			33
Dierenadministratie	29		60		24		g.a.	
Reiniging melkstal	75	33			78	18		
Stalcontrole	30		60		17		33	
Fin. administratie	65		75		50		44	
Routinezaken bank	70		**62		83		**91	
Bedrijfsbezoek	75		55		72		56	
Bedrijfsboodschappen	65		44		83		40	
Hand- en spandienst	60	11			67	33		

1 = dagelijks; 2 = wekelijks; 3 = incidenteel
* dit is 's winters het geval. In de zomer voert 30 procent van hen dagelijks de koeien, voor de GM maakt het geen verschil uit.
** Dit is per twee weken gemeten i.p.v. per week.

Men ziet dat de boerinnen van de kleinschalige bedrijven intensiever betrokken zijn bij werkzaamheden rondom veeverzorging en in de stallen. Een groter aantal van hen verricht met een hogere frequentie taken als melken, voeren van de koeien, veecontrole, voeren van de kalveren. De gemiddelde boerin op kleinschalige gespecialiseerde bedrijven is dus in sterkere mate betrokken bij het geheel van taken binnen dit taakveld dan de gemiddelde

boerin op de grootschalige bedrijven. Daarbij kunnen deze niet allemaal bij voorbaat als inspringtaken worden gedefinieerd. De relatief grote en bij perioden intensieve deelname aan het voeren van de koeien bijvoorbeeld, stelt hen in principe in staat om kennis en ervaring over deze taak op te bouwen. Dat geldt ook voor die vrouwen die dagelijks melken. In zijn algemeenheid geldt dat een relatief grote deelname aan dit cluster van taken, duidelijk mogelijkheden oplevert om inzicht in en overzicht over dit taakveld te verkrijgen. Het blijft echter de vraag of die specialisatie van werkzaamheden op het terrein van de veeverzorging, het niveau van de uitvoering overstijgt. Als we het voeren van de koeien als voorbeeld aanhouden en kijken naar de samenwerking, dan blijkt het merendeel van de boerinnen op kleinschalige bedrijven dit samen met hun echtgenoot te doen (84 procent). Men kan zich dus afvragen hoe de beslissingen die in het kader van deze taak moeten worden genomen over boerin en boer verdeeld zijn, en hoeveel eigen kennis en vaardigheden boerinnen hiervoor kunnen aanwenden.

Door het betrekken van de twee andere groepen boerinnen bij de analyse, wordt duidelijk dat een aantal taken samenhangen met schaalvergroting alleen. Zo blijkt de deelname van boerinnen aan een aantal taken binnen het taakveld van de economische en administratieve betrekkingen te stijgen als de schaal van de bedrijven wordt opgevoerd. Ook het verzorgen van stagiaires neemt toe naarmate de schaal van de bedrijven stijgt. Verder valt op dat boerinnen van de grootschalige gespecialiseerde bedrijven relatief het meest van allen vergaderingen van agrarische organisaties bezoeken (53 procent) en dat de kaasmaaksters in deze categorie bedrijven relatief het meest betrokken zijn bij taken als het onderhouden van contact met de loonwerker, dierenarts, enz. (53 procent) het aantrekken van personeel (20 procent).

Tabel 28 Aantal vrouwen (%) van de grootschalige en kleinschalige bedrijven (kaas en gespecialiseerde melkveehouderij) dat taak verricht.

Bedrijfstaken	grootschalig		kleinschalig	
	melk	kaas	melk	kaas
Bedrijfsboodschappen	83	87	65	69
Contacten voorlichter	28	27	15	6
Verzorgen stagiaires	39	40	10	12
Literatuur bijhouden over bedrijf	61	71	25	44
Vergaderingen so.s, etc.	56	33	25	25
Contact met dierenarts, etc.	33	53	30	31
Aantrekken personeel	6	20	6	0

4.7 Een analyse van drie boerinnenbedrijfstaken

In deze paragraaf zullen drie taken die in principe meer vaste taken zouden kunnen zijn, nader worden bekeken. Het gaat hier om het voeren van de kalveren, de financiële administratie en het kaasmaken. De mate van

arbeidstaakbeheersing staat centraal. Steeds zal worden nagegaan hoe de bij de taken betrokken beslissingen over vrouw en man verdeeld zijn. Verder wordt bekeken wat de relatie is met het schaalvergrotings- en specialisatieproces.

Het voeren van de kalveren

Een eerste analyse van het voeren van de kalveren, laat zien dat deze taak niet op zichzelf staat. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het volgende citaat:

> *"Kalveren voeren doet mijn man. Ik heb het wel eens gedaan, maar dan vroeg hij steeds "Heb je ze wel zus gevoerd of zo?" Eigenlijk werd ik steeds door hem gecontroleerd. Hij vertrouwt het niet helemaal als ik het doe. Hij denkt dat als ik het doe, het niet goed gaat. Ik wil wel voor vol worden aangezien, dus heb ik gezegd "Dan doe jij het maar". Kijk, hij wil goed fokken en als hij zelf de kalveren voert dan ziet hij meteen of er wat mis is."* (GK)

Het voeren is een onderdeel van de kalveropfok en de verstrengeling met andere taken op de boerderij is groot. Met name het ontwerp van de kalveropfok (zoals de selectie van het jongvee, de huisvesting, beslissingen over de hoeveelheid voer, de samenstelling van het voer, de planning van het werk over het jaar heen) hangt sterk samen met het ontwerp van de bedrijfsvoering en de bedrijfsontwikkeling in meer algemene zin. Ook zijn er overlappingen met het ontwerp van de werkzaamheden in het gezin. Het tijdstip waarop de boerin de kalveren voert moet bijvoorbeeld worden gecoördineerd met de tijdsplanning van allerlei gezinstaken. De kalveropfok bestaat met andere woorden uit verschillende onderling samenhangende ontwerptaken. Als er in één ontwerp iets verandert dan kan dat bijstelling van andere ontwerpen noodzakelijk maken. Neem bijvoorbeeld een bedrijf waar men besluit de kaastak af te stoten en uit te breiden in de melkveehouderij. Dit kan gepaard gaan met een ander fokbeleid, de bouw van een nieuwe stal, het vergroten van de jongveestapel, enz. De kalveropfok en daarmee het voeren van de kalveren kan dan van een seizoenstaak, een jaarrondtaak worden. Dit maakt tal van wijzigingen in de dagelijks werkplanning noodzakelijk.

In het kalveren voeren komen verschillende deelontwerpen samen, die op hun beurt weer nauw samenhangen met het ontwerp van de globale bedrijfsvoering en de arbeidsorganisatie. In het onderzoek heb ik er enkele onderscheiden: deelontwerp A dat samenhangt met het voerbeleid; deelontwerp B dat verbonden is met het fokbeleid en deelontwerp C dat het afstemmen met andere taken van de boerin zoals huishoudelijk werk omvat.

In schema 4 heb ik de uitvoering geplaatst tussen de diverse ontwerptaken en ook de met het kalveren voeren samenhangende controlemomenten aangegeven. Bij ieder ontwerp zijn een aantal deeltaken weergegeven die ieder voor zich beslissingsmomenten omvatten.

De diverse beslissingen die met elk ontwerp samenhangen, werden aan de boerinnen voorgelegd. Hen werd gevraagd aan te geven tot wiens terrein zij deze beslissingen rekenen: dat van de vrouw, dat van de man of dat van beiden. Terwille van het onderzoek heb ik me beperkt en me vooral gericht op

een aantal beslissingen die behoren bij ontwerp A en op een aantal controletaken. Samengevat werden de volgende beslissingen aan de boerin voorgelegd: de aankoop van het voer, de hoeveelheid voer, de samenstelling van het voer, de selectie van jongvee. De met de controle samenhangende beslissingen betreffen de controle van het jongvee en het signaleren en oplossen van problemen. Tot slot werd gevraagd wie de zeggenschap had over het tijdstip van voeren.
De antwoorden geven aan dat, gemiddeld gesproken althans, mannen bij deze beslissingen de boventoon voeren[12]. Uitzondering hierop vormt de vaststelling van het tijdstip van voeren. Ook over de hoeveelheid voer beslissen vrouwen verhoudingsgewijs meer dan over de andere genoemde deeltaken (zie tabel 29).

Tabel 29 Aantal boerinnen dat beslissingen rondom kalveren voeren rekent tot terrein vrouw of terrein man (in %).

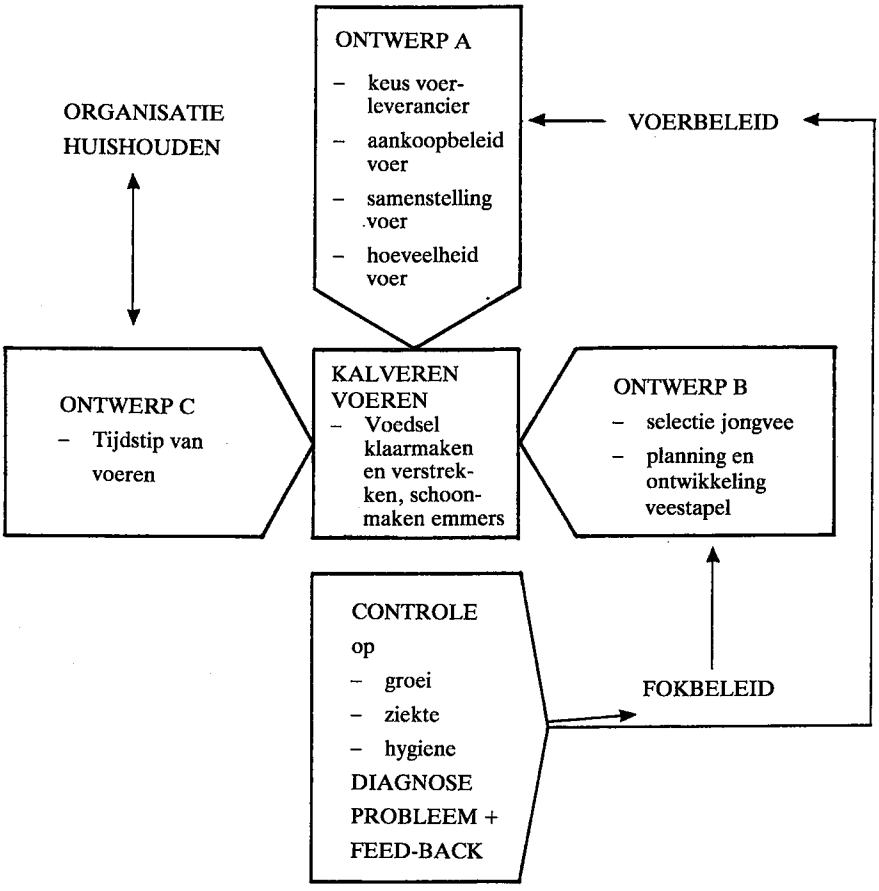
Deeltaak	terrein vrouw	terrein man
Tijdstip van voeren	84	16
Hoeveelheid voer	33	38
Aankoop voer	24	76
Samenstelling voer	19	54
Selectie van jongvee	5	90

Beslissingen over de samenstelling van de jongveestapel, over wat er wordt gevoerd, bij wie dat wordt gekocht en in welke hoeveelheden dat aan de kalveren wordt verstrekt, liggen sterk op het terrein van de man. En de bereiding van althans een deel van het voer, blijkt volgens de interviews volgens zijn voorschriften te gebeuren. Alleen over het tijdstip van voeren lijken de boerinnen in sterke mate zelfstandig te kunnen beslissen en in de beslissing over de hoeveelheid voer die de kalveren krijgen hebben ze een redelijke stem. Voor de rest drukt de boer zijn stempel op de taakuitvoering.

Dit betekent dat wanneer de gemiddelde boerin met het voeren van de kalveren begint, de taak al grotendeels is ontworpen door haar echtgenoot. Het voeren van de kalveren bestaat voor de gemiddelde boerin vooral uit het voeren zelf (het bereiden en geven van het voer en het schoonmaken van de gebruikte materialen). Daarnaast heeft ze controletaken. Deze bestaan uit het controleren van het jongvee op ziekte, groei en hygiëne, en zijn dus nauw verbonden met het gevoerde fok- en voerbeleid. Zo kan bijvoorbeeld achterblijvende groei wijzen op een verkeerd voerbeleid (te weinig voer of voer van een foute samenstelling) of een verkeerde fokkeuze.

Hoewel boerinnen vrij sterk deelnemen aan de controletaken (alleen of samen met hun man), blijkt het stellen van een diagnose en het aangeven van een oplossing, weer sterk in mannenhanden te zijn (zie tabel 30).

Schema 4 Overzicht takenpakket waar kalveren voeren deel van is, in samenhang met relevante ontwerptaken.



Tabel 30 Aantal boerinnen dat controletaken en probleemoplossing rondom kalveren voeren tot terrein vrouw of terrein man rekent (in %).

Deeltaak	vrouwenterrein	mannenterrein
Controle vee	29	21
Diagnose/oplossen van problemen	25	46

Samengevat kan worden gezegd dat het aandeel van de gemiddelde boerin in het ontwerp van het kalvervoeren gering is. Ook bij het oplossen van problemen – via bijstelling van het ontwerp, is zij minder betrokken dan haar man.

"De tijd waarop ik de kalfjes voer, regel ik zelf. Meestal is dat op dezelfde tijd, maar het kan wel eens een half uur verschillen. Het voer regelt mijn man. Hij zet gewoon alles klaar en anders vraag ik hem wat ik ze moet geven. Wat ik wel doe, is kijken of de kalveren goed gezond zijn, maar dat doet mijn man ook. Als er problemen zijn, dan roep ik mijn man en dan laat ik het verder aan hem over. De aankoop van het voer en de verkoop van de kalveren is verder in handen van mijn man." (GM)

"De tijd waarop ik voer, bepaal ik zelf. Soms voer ik voor schooltijd, soms erna. Dat hangt van de kinderen af. De kinderen eten niet als ik er niet bij blijf. De hoeveelheid voer en de samenstelling van het voer bekijken mijn man en ik samen. Soms blijkt dat ze niet genoeg krijgen of dat het beter is ze na een paar weken bix te geven. Ik bestel het voer voor de kalveren, want ik weet hoeveel ik nodig heb. Mijn man controleert op gezondheid en groei. Ik kijk wel en let op, maar als ik iets zie, roep ik mijn man erbij. Hij geeft bijvoorbeeld een spuit of ik bel in zijn opdracht de dierenarts. Dat doe ik niet uit mezelf, want stel je voor dat het niet zo ernstig was en hij het zelf had kunnen doen." (GM)

Als het kalveren voeren beperkt is tot het voeren zelf, dan zijn ook de benodigde kwalificaties beperkt. Volgens de boerinnen is vooral precisie vereist. Bij uitbreiding van de taak tot het controle-niveau, worden wat meer eisen aan de boerinnen gesteld. Er wordt verwacht dat ze in staat zijn nauwkeurig te observeren en een eerste interpretatie daarvan kunnen geven zodat groeistoornissen, ziekten en afwijkend eetgedrag tijdig worden onderkend. Naast precisie is volgens de boerinnen hiervoor enige 'kijk op het jongvee' belangrijk; een kwaliteit die bij de meeste boerinnen via werkervaring tot ontwikkeling is gekomen.

Het spreekt voor zich dat met uitbreiding van de taak naar het controleniveau, de verantwoordelijkheid stijgt, en het afbreukrisico groter wordt. In dit stadium is dat ziekte of dood van één of meerdere kalveren.

"Als je het goed wil doen, dan moet je van die beesten houden en je moet nauwkeurig zijn. Je moet de drinkbakjes nakijken en de kalverschijt. Anders maak je fouten. Zelf heb ik een keer bij een kalf een navelbreuk niet gezien." (KM)

Taken op het niveau van het ontwerp en de bijstelling ervan, stellen opnieuw hogere eisen aan de boerin. Er wordt meer kennis en inzicht vereist. Soms volgen boerinnen daartoe een kalveropfokcursus of gaan ze naar avonden over veefokken. Ook via overleg met collega-boerinnen is kennisuitbreiding mogelijk.
De verantwoordelijkheden stijgen samen met het afbreukrisico. Heeft de boerin bijvoorbeeld taken op 'ontwerpniveau A', dan kunnen gemaakte fouten ook leiden tot te hoge voerkosten.

"Ik doe de kalveren voor een groot deel alleen. De hoeveelheid voer, de samenstelling, dat bepaal ik. Daar heb ik voor geleerd. Ik heb een kalveropfokcursus gedaan. Voor de controle van het vee heb ik een band om te meten of ze gegroeid zijn. En als er problemen zijn, dan overleggen mijn man en ik samen en bellen de vee-arts als dat nodig is. Het voer bestellen is ook mijn taak. De vertegenwoordiger vraagt mij wat ik nodig heb voor de kalveren. Het voeren doe ik dus. Wat dat betreft moet je weten wat je voert en goed kijken naar ziektes. Het fokken doet mijn man. Hij heeft lijsten van de koeien, hij wijst de kalfjes aan die blijven. Je kan zeker fouten maken, bijvoorbeeld te lang melkpoeder gebruiken, dat is te duur. Dat heeft dus financiële gevolgen." (GM)

In het algemeen is de gemiddelde boerin die kalveren voert vooral uitvoerend en deels controlerend bezig. Het controlewerk wordt in sterke mate gedeeld met de boer: driekwart van de mannen is hierbij betrokken.
Het beperkt blijven van het kalveren voeren tot het uitvoerende en controlerende niveau is voor vrouwen overigens geen reden het werk uit handen te willen geven. Slechts 25 procent is daartoe bereid. Betrokkenheid bij het bedrijf en afwisseling met huishoudelijk werk worden als redenen aangevoerd. Meer dan één derde deel van de boerinnen zou zelfs graag meerdere deeltaken met betrekking tot het kalveren voeren voor eigen rekening willen nemen. Degenen die dat niet wensen, schatten de combinatie van een meer uitgebreide taak in het kalverenvoeren met gezinstaken in als te moeilijk of te zwaar. Of ze vinden *"dat vrouwen geen mannenwerk moeten willen overnemen"*.

Tot zover een weergave van de 'gemiddelde' situatie. Hier en daar kwam al naar voren dat voor sommige boerinnen de taak niet beperkt blijft tot het uitvoerende en het controleniveau. Bij uitsplitsing van de gegevens naar specialisatiegraad en schaal, blijken er inderdaad onderlinge verschillen in de inhoud van de taak op te treden.
Uit beide tabellen komt de globale tendens naar voren, dat het terrein van de vrouw wordt vergroot bij toenemende specialisatie en afneemt bij schaalvergroting.

Tabel 31 Aantal boerinnen (in %) dat in eerste instantie over de betreffende deeltaak beslist, uitgesplitst naar specialisatiegraad.

Deeltaak	terrein van de vrouw	
	gespecialiseerd	zelfkazend
Tijdstip van voeren	94	57
Hoeveelheid voer	41	14
Samenstelling voer	27	0
Aankoop voer	28	0
Selectie jongvee	0	14
Controle jongvee	29	29
Diagnose + probleem oplossen	29	14

Als we de resultaten van alle aan de boerinnen voorgelegde beslissingen rondom het kalveren voeren bij elkaar optellen, dan blijken de genoemde verschillen significant te zijn. Naarmate de bedrijven meer gespecialiseerd zijn, verschuiven de te nemen beslissingen relatief meer naar het vrouwendomein. Naarmate de schaal stijgt verschuiven de beslissingen naar het terrein van de man. Dat betekent dat bij het verdwijnen van de kaastak de arbeidstaakbeheersing van boerinnen ten aanzien van het kalveren voeren toeneemt, terwijl die afneemt bij toenemende schaalvergroting[13].

Tabel 32 Aantal boerinnen (in %) dat in eerste instantie over de betreffende deeltaak beslist, uitgesplitst naar schaal.

Deeltaak	domein van de vrouw	
	Grootschalig	Kleinschalig
Tijdstip van voeren	70	92
Hoeveelheid voer	18	46
Samenstelling voer	10	25
Aankoop voer	20	27
Selectie jongvee	10	0
Controle jongvee	18	38
Diagnose + probleem oplossen	9	38

Tabel 33 Som van alle voorgelegde beslissingen rondom kalveren voeren, uitgesplitst naar schaal en specialisatie en naar sekse-terreinen.

Terrein vrouw		Terrein man	
KM	GM	KM	GM
41%	30%	35%	47%
29%	11%	52%	75%
KK	GK	KK	GK

$X^2 = 17{,}034$ df=6 $0{,}001 < p < 0{,}01$

Tabel 34 Som van alle voorgelegde beslissingen rondom kalveren voeren uitgesplitst naar schaal.

Bedrijfstype	terrein		
	vrouw	man	gezamenlijk
Grootschalig	22.5% (16)	57.7% (41)	19.7% (14)
Kleinschalig	38.2% (34)	39.3% (35)	22.4% (20)

$X^2 = 5{,}437$ df=2 $0{,}05 < p < 0{,}1$

Tabel 35 Som van alle voorgelegde beslissingen rondom kalveren voeren uitgesplitst naar specialisatiegraad.

Bedrijfstype	terrein		
	vrouw	man	gezamenlijk
Melk	36.9% (41)	39.6% (44)	23.5% (26)
Kaas	18.3% (9)	65.3% (32)	16.4% (8)

$X^2 = 9{,}266$ df=2 $p < 0{,}01$

De conclusie is dat boerinnen op de kleinschalige gespecialiseerde bedrijven relatief de grootste arbeidstaakbeheersing hebben ten aanzien van het voeren van de kalveren. Deze boerinnen verrichten niet slechts de uitvoerende en controletaken. Zij houden zich relatief vaker ook met ontwerptaken bezig, met name die welke samenhangen met het voerbeleid. Ook zijn ze relatief vaker betrokken bij de evaluatie van de uitvoering en bijstelling van het ontwerp. Op de grootschalige, zelfkazende bedrijven daarentegen, is het terrein van de vrouw het kleinst. Daar is het kalveren voeren hoofdzakelijk een puur uitvoerende taak.
Bovenstaande conclusie onderbouwt de veronderstelling uit de vorige paragraaf, dat de melkveehoudersvrouwen van de kleinschalige bedrijven meer

dan de andere boerinnen een eigen plek hebben binnen het taakveld van de veeverzorging. In tegenstelling tot de andere boerinnen voor wie het kalveren voeren vooral een inspringtaak is, hebben zij hieraan meer een vaste taak, die het karakter van een eigen, weliswaar beperkt arbeidsdomein kan aannemen.

Het kaasmaken

Een tweede vaste en typische boerinnentaak is het 'kaasmaken'. Het is een taak die alleen op de gemengde melkveehouderijbedrijven voorkomt. Het kaasmaken onderscheidt zich in een aantal opzichten van het kalveren voeren. Een belangrijk verschil is dat het kaasbereidingsproces als geheel, dus ook het ontwerp, de uitvoering, de controle, evaluatie en eventuele bijstelling, in sterke mate geconcentreerd zijn in handen van één en dezelfde persoon: de boerin. Zo'n taakverdeling is eigen aan de produktie van de boerenkaas. Die vereist namelijk van het begin tot het eind een voortdurende controle en bijstelling.

> "*Eigenlijk leer je het nooit. Goede melk is natuurlijk een vereiste, maar je moet het proces kunnen bijsturen. Het kan van dag tot dag anders gaan. De temperatuur van het water kan bijvoorbeeld verschillend zijn of de melk is net iets anders. Je hebt het gewoon niet allemaal in de hand. Een voortdurende controle op alles is nodig. Tegelijkertijd is het voor ons toch ook een zekere routine. Maar je bent wel steeds in de buurt van de tob. Je kijkt of het goed gaat. Je doet het werk volgens een schema, maar dat moet je bijsturen als het niet goed loopt. Het is een natuurprodukt dat wij maken en dat gaat niet altijd hetzelfde. Je moet je kunnen aanpassen, die instelling moet je hebben als je in de natuur werkt.*" (KK)

De kwaliteit van het eindprodukt is sterk afhankelijk van een serie kleine beslissingen, die tijdens het kaasbereidingsproces moeten worden genomen. Het natuurlijke karakter van het eindprodukt en haar grondstoffen, met daarbij de soms variërende omstandigheden waarbinnen men werkt (zoals de weersomstandigheden), maken een voortdurende controle, evaluatie en bijstelling van het produktieproces noodzakelijk. Het spreekt voor zich dat in een dergelijk produktieproces vakmanschap vereist, dat wil zeggen kennis en vaardigheden waarmee men het produktieproces en daarmee het eindprodukt zo optimaal mogelijk kan beheersen (Mok 1990). Zonder de kennis en vaardigheden van de vakvrouw is het niet mogelijk iedere keer opnieuw een kwalitatief hoogwaardig eindresultaat te behalen.

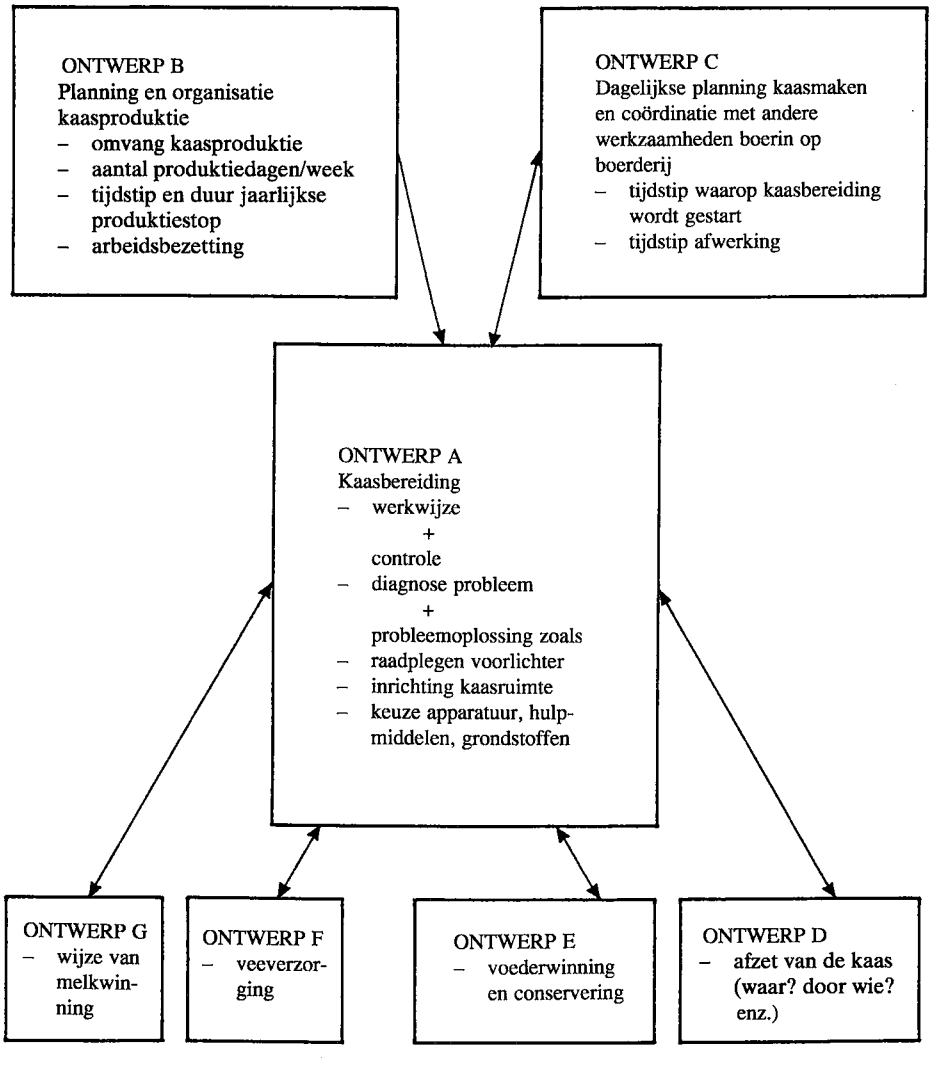
De specifieke kenmerken van het kaasbereidingsproces betekenen niet dat het ondeelbaar is. Deeltaken als de afwerking en conservering worden in de praktijk regelmatig door anderen verricht. Deze deeltaken hebben eveneens invloed op het eindresultaat en moeten tijdens de afwerkingshandelingen worden gecontroleerd en bijstelling kan noodzakelijk zijn. Voorbeelden zijn de controle op de juiste zoutconcentratie van het pekelbad en op de juiste temperatuur in de opslagruimte.

De kaasbereiding is onderdeel van een veel omvangrijker produktieproces. Want hoewel kaasmaken een zelfstandig produktieproces is, is het in wezen een onderdeel van het totale produktieproces op de boerderij. De kaastak

omvat het produktieproces dat in het eindprodukt resulteert, terwijl een ander produktieproces bijvoorbeeld de grondstof hiervoor, de kaasmelk, aanlevert. De kaasmaakster is dus afhankelijk van het werk van anderen. Zij moet kwalitatief hoogwaardige grondstoffen aangeleverd krijgen, anders kan ze geen goede kaas maken. Niet voor niets wordt vaak gezegd dat "*de kaas uitwijst hoe het melken was*". Ook zijn deelprodukties als een goede voederwinning en -conservering van invloed op het eindresultaat (slecht kuilvoer heeft een te hoog gehalte aan boterzuurbacteriën). En een goede keuze van de handelspartners en slim onderhandelen (een andere deeltaak) kunnen resulteren in hogere financiële opbrengsten.
In schema 5 is een beeld geschetst van een aantal voor het kaasbereiden essentiële ontwerptaken. Zowel bij de kaasbereiding als bij de andere ontwerptaken heb ik opnieuw verschillende beslissingen onderscheiden. In werkelijkheid is het aantal betrokken beslissingen natuurlijk groter, maar terwille van het onderzoek is dit aantal beperkt.
Ontwerp A en B hangen nauw samen met het bedrijfsontwikkelingsplan en met de toenemende regelgeving van buitenaf, bijvoorbeeld met de sinds 1984 vastgestelde kaasquota, die de omvang van de produktie vastleggen en daarmee de planning van de produktie beïnvloeden. Ook zijn de omstandigheden waaronder kaas wordt gemaakt aan steeds meer regels gebonden.
Tussen ontwerp A – dat de kaasbereiding zelf omvat – en de andere ontwerpen bestaat een onderlinge wisselwerking. Zo moeten bijvoorbeeld de omvang van de kaasproduktie of de arbeidsbezetting worden aangepast, als blijkt dat de kaasmaakster haar werk niet aankan of slechtere resultaten behaalt als gevolg van te hoge werkdruk. Dat wil dus zeggen dat ontwerp B en/of ontwerp C (als er extra arbeid in het gezin wordt ingezet) moeten worden bijgesteld. Ook werd in het verleden wel besloten de voor de kaasmaaksters soms moeizame combinatie van kaasmaken en werk in het gezin, te ondervangen door de aanschaf van een dagkaasinstallatie die een einde maakte aan het tweemaal daags kaasmaken. Ontwerp C en ontwerp A werden dan bijgesteld.

De vragen die uiteindelijk aan de boerinnen zijn voorgelegd, hebben vooral betrekking op beslissingen die te maken hebben met ontwerp A en ontwerp B. Beslissingen binnen de andere ontwerpen zijn deels of zijdelings ter sprake gebracht.
De kern van de vraagstelling is hetzelfde als bij het kalveren voeren: tot wiens terrein behoren deze beslissingen in eerste instantie, tot dat van de vrouw, tot dat van de man of tot beider terrein?
Ik zal beginnen met de analyse van ontwerp A: het eigenlijke kaasbereidingsproces. Tabel 36 geeft een overzicht van de gemiddelde stand van zaken.

Schema 5 Overzicht deeltakenpakket kaasbereidingsproces in relatie met samenhangende ontwerptaken.



Tabel 36 De mate waarin diverse, met het kaasmaken verbonden beslissingen door de boerinnen worden gerekend tot het terrein van de vrouw, beider terrein dan wel het terrein van de man (in %).

Deeltaak	terrein vrouw	beider terrein	terrein man
Beslissingen over de werkaanpak	84	16	0
Diagnose probleem + probleemoplossing	52	37	11
Raadplegen voorlichter	31	52	17
Inrichting kaasruimte	24	56	20
Keuze apparatuur	14	64	21

Uit de tabel komt naar voren dat de kaasmaakster in sterke mate haar eigen arbeid controleert. Zij beslist over de werkaanpak en ook het vaststellen en oplossen van problemen die zich bij de produktie van kaas kunnen voordoen is vrijwel altijd een onderdeel van haar werk. Controle door anderen tijdens de kaasbereiding komt niet voor, zo bleek uit een aanvullende vraag.
De volgende interviewfragmenten geven een beeld van de zeggenschap van de kaasmaakster over het kaasbereidingsproces.

"*Ik maak zelf uit hoe het werk wordt gedaan. Ik heb er een hekel aan als er mensen bij het kaasmaken zijn, die kijken zo op je vingers. Dat wil ik niet. Ik word ook niet gecontroleerd. Eigenlijk heb ik zelf meer de neiging om te controleren. De melkketen controleer ik nooit, maar ik onderzoek de melk zelf op bacteriologische kwaliteiten. Als er problemen zijn dan overleg ik met mijn man.*" (GK)

"*Ik deel de lakens uit bij het kaasmaken. Maar mijn man helpt. Dus eigenlijk werk je met elkaar. Tijdens mijn werk word ik niet gecontroleerd. Zelf ga ik regelmatig - eens in de 14 dagen of om de drie weken - in de stal kijken. Ik ga na of de leidingen schoon zijn. Ik vind wel eens wat. Mijn man zegt er niets meer van dat ik het nakijk. Als ik problemen heb bij het kaasmaken, dan probeer ik eerst zelf een oplossing te bedenken. Lukt dat niet dan overleg ik met mijn man of anderen. Bijvoorbeeld met mijn zus of ik bel het consulentschap, dat heb ik twee keer gedaan. Als ik zelf de schuld heb, ben ik kwaad. Je kan de leiding verkeerd zetten en dan loopt de melk de sloot in. Maar je kan ook vergeten de melk te koelen of het zuur vergeten toe te voegen.*" (KK)

Het is duidelijk dat een van de voorwaarden voor het behalen van een goed eindresultaat, een goede kwaliteit melk is. Uit deze citaten komt naar voren dat er kaasmaaksters zijn die controle uitoefenen op het ontwerp van het melkproduktieproces. In het onderzoek is ook expliciet gevraagd in hoeverre de kaasmaakster betrokken is bij de controle op de andere, met het kaasmaken samenhangende ontwerpen zoals controle van vee op ziekte, controle op de hygiëne tijdens het melken, controle op de reinheid van de melkkamer en -apparatuur. Op een algemene vraag naar controle van de

melkketen, antwoordt 38 procent dit - op onderdelen en in wisselende frequentie - te doen. Gemiddeld gesproken blijkt er sprake van een zekere mate van controle, die echter per controle-moment vrij sterk wisselt. Kaasmaaksters blijken het meest de hygiëne tijdens het melken te controleren. Ook oefenen de kaasmaaksters, doordat ze zelf in sterke mate de melkkamer en de melkapparatuur reinigen (81 procent), een vrij grote controle uit op de hygiëne van de melkapparatuur en de melkstal. Bij de veecontroles blijken kaasmaaksters minder sterk betrokken te zijn. Soms doen ze dat als ze (mee)-melken. Het is opvallend dat de kaasmaaksters van de grootschalige bedrijven hier relatief meer controle op uitoefenen (60 procent) dan hun collega's van de kleinschalige bedrijven (36 procent).

"*Regelmatig controleer ik de hygiëne. Ik maak de melkput schoon en gluur dan hier en daar. Niet tijdens het melken. Mijn man is heel schoon. Hij wil schone handdoeken om zich af te vegen in plaats van oude vodden, zoals dat mij thuis dat het geval was. Verder wordt de melk natuurlijk gecontroleerd door de coöperatie en de kaas door het station in Leusden.*" (GK)

"*Dat doe ik nooit. Ik vertrouw op mijn man. De kaas wijst uit hoe het melken was.*" (GK)

Hygiënisch werken is een eerste voorwaarde voor het produceren van kwaliteitskaas. De kaasmaaksters onderstrepen dat door aan te geven dat "schoon en netjes kunnen werken" een van de belangrijkste kwaliteiten is die een kaasmaakster moet bezitten. Het ligt voor de hand dat zij die eis ook aan hun man stellen, met name omdat de kans op besmetting bij de grondstofproduktie groot is[14].

Kaasmaaksters hebben een grote arbeidstaakbeheersing bij het kaasmaken en die gaat samen met het beschikken over kwalificaties. Het kaasbereidingsproces bestaat uit meerdere fasen waarin verschillende handelingen en controles moeten plaatsvinden. Omdat er gewerkt wordt met natuurlijke grondstoffen waarvan de samenstelling kan wisselen, moet de bereidingswijze flexibel zijn. Het steeds maar weer kaas van goede kwaliteit maken is dus vakarbeid. In de studie 'Rondom Boerenkaas' (1986) wordt dat geïllustreerd. Het volgende citaat daaruit belicht één aspect daarvan, de controle van de wrongel:

"*Het beoordelen van de rijpheid van de wrongel is vooral een gevoelskwestie, een kwestie van ervaring en vakmanschap. Daarbij houdt de kaasmaker ook rekening met het type kaas dat moet worden gemaakt. Wanneer dit zware kazen zijn, bestemd voor langere bewaring (oplegkaas), moet de wrongel droger worden afgewerkt dan wanneer lichtere kazen met een vroegrijp zuivel worden bereid. In het laatste geval moet de wrongel meer vocht bevatten dan in het eerste geval. De wrongel blijft dan dus ook wat grover.*"

En:

"*Bij het beoordelen of de wrongel droog (rijp) genoeg is om te worden geperst let men op de volgende punten:*

- *Wanneer men een handvol wrongeldeeltjes stevig samenknijpt, moet men daarvan een bal kunnen vormen. Daarna moet men deze bal vrij gemakkelijk weer in de afzonderlijke wrongeldeeltjes uiteen kunnen laten vallen.*
- *Het uiterlijk van de wrongeldeeltjes moet enigszins matglanzend zijn. Glimmende wrongel bevat nog teveel wei en is dus nog niet voldoende rijp.*
- *De kleur van de wrongel verandert met het vochtgehalte. Naarmate de wrongel droger wordt, wordt de kleur geler. Uiteraard spelen voeding en seizoen daarbij een rol. Zo zal de wrongel 's winters doorgaans bleker blijven dan 's zomers.*" (68-69)

In de studie worden 36 kaasgebreken opgesomd die verband houden met bereidingsfouten. Uitgangspunt is het maken van de "ideale Goudse kaas', waarvoor precieze richtlijnen over uiterlijk, consistentie, geur en smaak en de doorsnede zijn opgesteld. Het kunnen vermijden van deze fouten, of het tijdig onderkennen daarvan, heeft alles te maken met vakmanschap.
Ook de kaasmaaksters zelf wijzen hier in de interviews op.

"*Wat je als kaasmaakster nodig hebt, is kennis en vakmanschap. Ik maak nu al 35 jaar kaas, maar ik ben nog steeds niet uitgestudeerd. Ik let ook goed op de nieuwste ontwikkelingen.*" (GK)

Een groot deel van de kaasmaaksters heeft in hun jeugd ervaring opgedaan met kaasmaken. De meesten van hen zijn afkomstig uit zelfkazende gezinnen (70 procent). Als kind hielpen zij hun moeder (tante of buurvrouw) bij het kaasmaken. Omdat deze leerschool vaak tot een aantal deeltaken beperkt was (zoals melk in de tobbe doen, schoonmaken), bekwaamden veel kaasmaaksters zich later via cursussen in het gehele bereidingsproces (77 procent). Deze achtergrond en de latere dagelijkse praktijk hielp hen het vak langzamerhand onder de knie te krijgen.

De kaasmaakster is via haar werk direct (mede)verantwoordelijk voor een aantal zaken. Bijvoorbeeld voor voedsel van goede kwaliteit, voor de hoeveelheid geld die wordt verdiend, voor de naam van het bedrijf en ook haar eigen prestige is verbonden met de kwaliteit van de kaas. Het zogenaamde afbreukrisico is een indicatie voor de grootte van die verantwoordelijkheid.
Het verlies van een hele partij kaas is de grootste, direct waarneembare fout. Dat kan bijvoorbeeld worden veroorzaakt door de kwikthermometer boven de kaastobbe kapot te stoten. De meeste fouten die worden gemaakt hebben echter niet zulke grote financiële gevolgen. Een aantal kan tijdens de bereiding nog worden gecorrigeerd en heeft geen financiële gevolgen. Andere, onherstelbare fouten, leiden wel tot financiële verliezen vanwege kwaliteitsvermindering. Maar die zijn minder groot dan het verlies van een hele partij kaas. De meest gemaakte fouten zijn beoordelingsfouten tijdens het kaasbereidingsproces (zoals teveel wei afpompen, de wrongel onvoldoende laten afrijpen) en fouten die worden veroorzaakt door gebrek aan concentratie.

"Ik ben één keer stremsel en één keer zuursel vergeten toe te voegen. Je probeert het zo goed mogelijk te doen, maar toch ontsnapt er steeds iets aan je aandacht. Ik heb ook een keertje de waterkraan vergeten uit te zetten. Als je fouten maakt, krijg je losse kaas en dat is een financiële strop. Je krijgt de helft voor zo'n partij." (KK)

De grootste financiële verliezen lijken overigens niet zozeer te worden veroorzaakt door fouten die tijdens de kaasbereiding worden gemaakt, maar door fouten in de melkwinning, de veeverzorging en -controle. Deze fouten komen vaak pas op de langere termijn boven tafel (bijvoorbeeld bij de handelaar) of zijn alleen na zorgvuldig onderzoek tot hun oorzaak te herleiden.

"Die melkleiding die komt heel krap. Daaraan heb ik een broertje dood. Dit beïnvloedt de kwaliteit van de melk. Dat kan duizenden guldens schelen. Ik heb 15 jaar lang geen enkele klacht gehad, maar toen die melkleiding kwam ging het mis. Ik had op het laatst met de kaaskeuring nog maar 70 punten. Er zat een strontsmaak aan de kaas. Dat zat me niet lekker. Het kostte ons ook tweeduizend gulden. Dat is een reden om bij te willen blijven en een cursus kan daarbij helpen. Dan hoor je ook eens de problemen die een ander met het kaasmaken heeft." (KK)

De kaasmaakster heeft een groot deel van ontwerp, uitvoering, controle en bijstelling van het ontwerp van het kaasbereidingsproces in eigen hand. De laatste jaren is er op dat ontwerp en daarmee op de andere facetten van de deeltaak, een toenemende invloed van buitenaf merkbaar. Er is sprake van een toenemende regelgeving ten aanzien van de bereidingswijze en de kwaliteit van het eindprodukt. In de Landbouwkwaliteitswet van 1 juli 1982, wordt aangegeven onder welke voorwaarden men boerenkaas mag bereiden. Er zijn voorschriften voor de bedrijfsinrichting, de toegestane grondstoffen, hulpstoffen en toevoegingen en etikettering. Daarbij is men verplicht een kaasadministratie bij te houden waarin de produktie en de afzet geregistreerd worden. Niet alle boerinnen zijn blij met al die regels.

"Ons werk wordt beter betaald de laatste tien jaar. De laatste drie jaar vooral hadden we een goede kaasprijs. We moeten ervoor vechten een goed produkt te maken. Je moet je steeds weer aanpassen aan de eisen van buitenaf. Daar wordt ik kriebelig van. Van hogerhand willen ze steeds meer. Er worden steeds hogere eisen gesteld aan de kwaliteit van het produkt. Nu krijg je bijvoorbeeld tachtig gulden boete op boter die een zekere afwijking heeft. En als we aan alle eisen voldoen dan konden we ook geen kaas meer maken. Onze douche en toilet grenzen aan de kaasruimte. Verder zijn we ook kleinschalig, toch moeten we vijfhonderd gulden per jaar betalen voor melkonderzoek. Dat is net zoveel als een grote boer moet betalen. Dat moeten, die regels, dat is vervelend. Er zijn in de loop der tijd steeds meer regels gekomen. De fabrieken gaan ook steeds door met kwaliteitsverbetering. Je moet concurreren met de fabriekskaas. Ze blijven aan de gang. Je moet mee. Dus is het ook wel goed die regels want anders verdienden we misschien niets." (KK)

Tot nu toe is enkel gesproken over ontwerp A, de bereiding van de kaas. Ontwerp B is direct van invloed op bepaalde aspecten van ontwerp A, en betreft

de organisatie en planning van de produktie. Met dit ontwerp hangt bijvoorbeeld de produktie-omvang, de spreiding van de produktie over het jaar en de week samen. Sinds de invoering van de superheffing zijn de ontwerpmogelijkheden sterk ingekort. Van overheidswege is per bedrijf een kaasquotum vastgesteld; een quotum dat niet zomaar uitwisselbaar is met het, eveneens vastgelegde, melkquotum. Slechts eenmaal per jaar kan men een tot wijziging van de verhouding tussen beide quota aanvragen. De rest van het jaar is men verplicht zich aan de toegewezen omvang te houden. Doet men dit niet, maakt men meer of minder, dan heeft dat financiële gevolgen. Deze extern bepaalde regeling ten aanzien van de omvang van de produktie kan gevolgen hebben voor de tijdsplanning. Een omvangrijk quotum verplicht de kaasmaakster net zolang door te gaan tot zij het vol heeft. Men kan dan besluiten ofwel de kaasperiode te verlengen met enkele weken, of per week zeven in plaats van zes dagen kaas te maken. Een ander gevolg is dat bij ziekte of zwangerschap van de kaasmaakster, de kaasproduktie niet meer tijdelijk kan worden verminderd of stopgezet. Voorheen was dat vrij gebruikelijk.
De superheffing heeft dus de speelruimte van de kaasproducenten in de organisatie en planning van de produktie aanzienlijk gereduceerd. Slechts binnen de marges van het vastgestelde quotum, kan men het ontwerp van de planning en de arbeidsbezetting bijsturen. Dat dit een extra belasting betekent voor de kaasmaaksters, laat geen twijfel[15].
Aan de boerinnen werden drie beslissingen voorgelegd, te weten: de beslissingen over de omvang van de produktie, het tijdstip en duur van de produktiestop en het aantal produktiedagen per week. Opnieuw werd hen gevraagd tot wiens terrein deze beslissingen in eerste instantie worden gerekend.

Tabel 37 Mate waarin beslissingen die verband houden met de planning en organisatie van de kaasproduktie, door de boerinnen op het terrein van de vrouw, beider terrein dan wel het terrein van de man geplaatst worden (in %).

Deeltaak	terrein vrouw	beider terrein	terrein man
Tijdstip/duur produktiestop	31	39	15
Aantal produktiedagen per week	22	48	19
Omvang produktie	10	43	24

N.B. De totalen zijn nooit 100 procent, omdat sommige boerinnen spontaan een categorie 'extern' noemden.

Deze cijfers, die het gemiddelde beeld weergeven, geven aan dat de invloed van boerinnen op de planning en organisatie van de produktie weliswaar minder groot is dan hun invloed op het directe produktieproces ('ontwerp A'), maar dat die toch nog aanzienlijk is. Relatief de minste invloed hebben

de kaasmaaksters op de omvang van de produktie. Dat is een beslissing die nauw verweven is met de algehele bedrijfsvoering en bedrijfsontwikkeling.

De tot nu toe besproken verdeling van de diverse beslissingen over man en vrouw gaven de gemiddelde situatie weer. Bij differentiatie naar schaal komen interessante verschillen naar voren.
Als we de bij ontwerp A besproken beslissingen tezamen nemen en we maken onderscheid tussen de grootschalige en de kleinschalige zelfkazende bedrijven, dan blijkt dat bij toename van de schaal de beslissingen sterker tot het terrein van de man worden gerekend. De verschillen zijn significant (zie tabel 38).

Tabel 38 Alle beslissingen uit 'ontwerp A' (met betrekking tot de kaasbereiding) tezamen genomen (in %).

Schaal	terrein vrouw	terrein domein	terrein man
Grootschalig	36,4 (24)	42,4 (28)	21,2 (14)
kleinschalig	45,2 (28)	48,4 (30)	6,5 (4)

$X^2=5{,}814$ df=1 $0{,}05 < p < 0{,}1$

De versmalling van het vrouwenterrein ten aanzien van beslissingen rondom de kaasbereiding, kan samenhangen met de toenemende participatie van de man in dit produktieproces. Kaasmaaksters van grootschalige bedrijven krijgen namelijk vaker hulp bij de kaasbereiding dan hun collega's van de kleinschalige bedrijven. Die verschillen zijn significant. De hulp komt vooral van de echtgenoot en concentreert zich rond de afwerking en de conservering van de kaas. Een toenemende invloed van mannenzijde op de kaasbereidingsprocedure is dan niet verbazingwekkend.
Nemen we de bij ontwerp B behorende beslissingen tezamen, dan blijkt van een omgekeerde tendens sprake: bij toename van de schaal wordt het vrouwenterrein versterkt. Ook deze verschillen zijn significant (zie tabel 39).

Tabel 39 Alle beslissingen uit 'ontwerp B' (met betrekking tot de organisatie en planning van de kaasproduktie) tezamen genomen (in %).

Schaal	terrein vrouw	beider terrein	terrein man
Grootschalig	32 (12)	43 (16)	24 (9)
Kleinschalig	16 (4)	64 (16)	20 (5)

$X^2=8{,}05$ df=1 $0{,}02 < p < 0{,}01$

De verklaring daarvoor kan zijn dat kaasmaaksters van grootschalige bedrijven relatief vaker bij andere bedrijfswerkzaamheden betrokken zijn. Invloed op de planning van de kaasproduktie zou hen ervoor behoeden voor een te hoge werkbelasting.

Ter afsluiting wil ik kort aandacht besteden aan de twee beslissingen die in het kader van ontwerp C en ontwerp D aan de orde kwamen.
Ontwerp C betreft de coördinatie van de kaasbereiding met andere werkzaamheden van de boerin waaronder de gezinstaken. In het kader hiervan werd gevraagd naar de invloed van de kaasmaaksters op het tijdstip waarop ze dagelijks met het kaasmaken beginnen. Uit de antwoorden blijkt dat deze beslissing sterk tot het terrein van de man wordt gerekend. De huishoudelijke werkzaamheden die sommige kaasmaaksters tussen het kaasmaken door doen, kunnen ze weer zelf plannen.

> "*Van 6 uur tot half 11 ben ik bezig met kaasmaken. Tussendoor doe ik andere werkzaamheden. De tijd waarop ik met kaasmaken begin varieert, het kan een half uur tot drie kwartier later zijn. Ik moet wachten tot de tobbe vol is met melk.*" (KK)

Het tijdstip waarop de kaasbereiding wordt gestart is sterk afhankelijk van de melktijden. En die worden - zoals verderop zal blijken – gedomineerd door de man. Maar verder kan de vrouw haar tijdschema zelf bepalen. Dat wil zeggen dat zij in sterke mate bepaalt hoe laat er bijvoorbeeld 's morgens koffie wordt gedronken. En de afwerking van de kaas doet zij op tijden die haar zelf uitkomen. De gegevens uit de tijdschrijfformulieren onderstrepen dat.

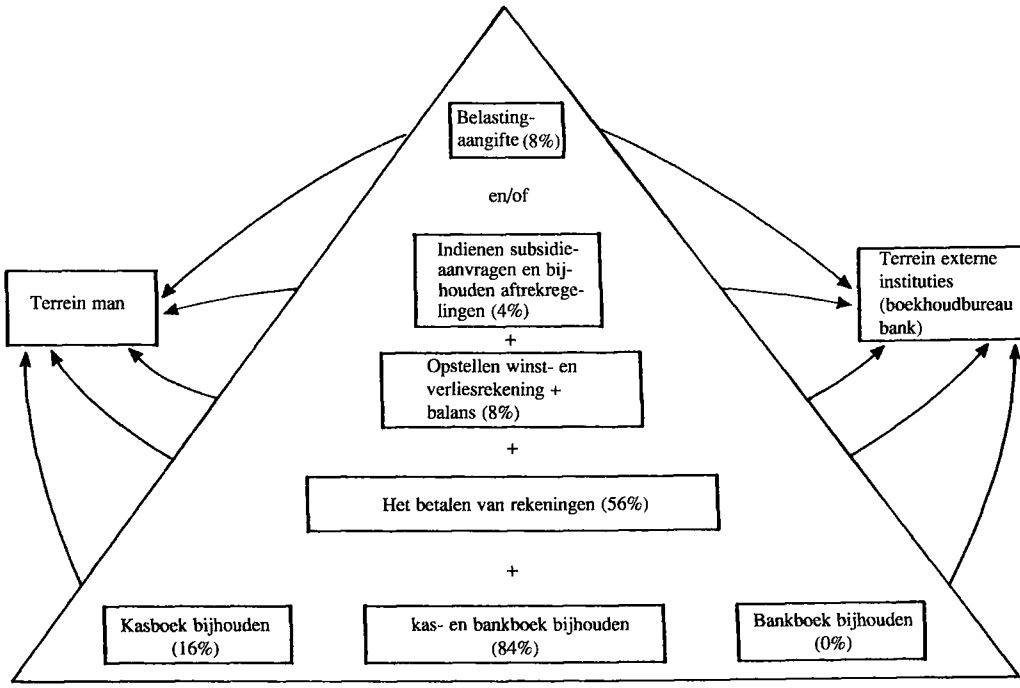
De beslissing die bij ontwerp D werd voorgelegd, betreft de afzet van de kaas. Deze deeltaak binnen de kaastak behoort als enige sterk tot het domein van de man (70 procent). De kaashandel blijkt een vrijwel exclusieve mannentaak. Alleen de uit-huis-verkoop is in deze streken aan de vrouw toevertrouwd. De boerinnen verklaarden dat als volgt:

> "*Als ik naar de markt zou gaan dan zouden de mensen zeggen: "Wat een bazin!" Dat doe je niet.*" (KK)
>
> "*Mannen hebben altijd al de kaas verhandeld. Het is zwaar werk, het laden en lossen, je loopt je rot op de markt. En daarbij gaan de mannen naar de markt op de tijd dat er kaas gemaakt wordt. Vrouwen zijn ook te bescheiden. Je moet niet bang zijn voor de handelaren*". (KK)

Kaasmaken is een boerinnentaak met een hoge mate van arbeidstaakbeheersing. Kaasmaaksters hebben veel zeggenschap in beslissingen die direct met het kaasbereidingsproces te maken hebben. Voor dat werk hebben ze vakkennis en werkervaring nodig. Het kaasbereidingsproces is met andere woorden hun arbeidsdomein. Bovendien brengt kaasmaken, vanwege de verwevenheid met andere onderdelen van het totale produktieproces, tot op zekere hoogte inzicht in en overzicht over die andere onderdelen met zich mee. Zoals de wijze van melkwinning, de veeverzorging en de voederwinning. Op dat laatste zal in het vijfde hoofdstuk nog verder worden ingegaan. Over verwante zaken die zich buiten dat directe bereidingsproces afspelen hebben ze relatief minder zeggenschap, maar ze zijn er zeker ook niet van uitgesloten. Kaasmaaksters controleren in wisselende mate die werkzaamheden van hun man die invloed kunnen hebben op de kwaliteit van het door haar te maken produkt.

De fiscale boekhouding
De derde taak die in het kader van de arbeidstaakbeheersing zal worden besproken is de 'fiscale boekhouding'.
Net als bij de eerder besproken taken kunnen ook bij het boekhouden een aantal deeltaken worden onderscheiden (zie schema 6).

Schema 6 Deeltakenpakket financiële boekhouding en aantal boerinnen dat deeltaken verricht (in %).



In het schema is aangegeven hoe groot de deelname van de boerinnen aan de verschillende deeltaken is. De deeltaken blijken in sterk verschillende mate door de boerinnen te worden verricht.
Als we naar de inhoud van de diverse deeltaken kijken dan vindt men aan de basis van de driehoek de meest eenvoudige deeltaken: het bijhouden van het kas- en/of bankboek. Met eenvoudig wordt dan het volgende bedoeld:

- Het gaat vooral om het registreren van de geldstromen. De beslissingen over de besteding, de omvang en de richting van de geldstromen worden op een ander tijdstip genomen.
- Voor het registreren is vooral precisie vereist. Dat is ook volgens de boerinnen zelf de belangrijkste kwaliteit die nodig is voor een goede taakuitvoering. Verder is enige theoretische kennis en werkervaring gewenst. Men moet bijvoorbeeld de verschillende posten van elkaar kunnen onderscheiden en op de juist wijze inboeken. Veel vrouwen die deze taak verrichten volgden één of meerdere cursussen over dit onderwerp (79 procent van de vrouwen die deze taak verrichten). De boerinnen geven aan dat er aan de inhoud van het werk zelf in de loop der jaren niet veel veranderd is[16]. Het oorspronkelijke ontwerp van de taak is met andere woorden vrijwel intact gebleven. Er is een soort blauwdruk volgens welke de registratie moet worden uitgevoerd.
- Het afbreukrisico van deze deeltaak is niet groot. In het algemeen vindt men dat te maken fouten van weinig betekenis zijn: het maken van rekenfouten en het verkeerd inboeken worden herhaaldelijk genoemd. Ook het niet nauwkeurig werken (afschriften van rekeningen verliezen, contante betalingen vergeten op te schrijven) kan tot problemen leiden. Deze fouten komen vanzelf aan het licht bij de controle achteraf; door de boerin zelf, haar man en/of de boekhouder. Deze kunnen in het algemeen hersteld worden zonder financiële verliezen of extra kosten.

"Ik leg de rekeningen op volgorde, vul iedere maand het kasboek in en eens in de drie maanden stuur ik het naar de boekhouder, die het verder uitwerkt. Ik controleer alles eerst voor het weg gaat en de boekhouder doet het nog eens over. Het bank- en kasboek moeten kloppen. Ik maak weleens rekenfouten, maar dan blijf ik net zolang tellen tot ik het heb. Ik doe alles zonder rekenmachine. Ik doe het werk nog op dezelfde manier als toen ik er zo'n vijftien jaar geleden mee begon. Ik begon ermee omdat mijn man er geen zin meer in had. Hij was steeds zolang achter en dan werd de boekhouding niet goed gedaan. Ik doe het 's avonds of sta 's morgens een uurtje eerder op. Ik ben toen trouwens na een tijdje wel een cursus Economische Vorming Agrarische Vrouwen gaan volgen. Ik wilde meer leren." (GM)

Het tijdstip waarop de boerin dit werk verricht, kan ze zelf bepalen. Het enige waarmee ze in dit verband rekening moet houden, is dat er vaste momenten zijn waarop ze haar overzichten moet inleveren bij de boekhouder.

Het betalen van de rekeningen – de tweede stap in de piramide – betekent meer verantwoordelijkheid. Betalen van rekeningen is niet enkel een uitvoerende taak, want het hangt sterk samen met het handhaven van het netwerk van relaties waarin de boerderij is opgenomen. "*Moet de loonwerker nu al worden betaald of kan dat nog even wachten?*"; "*Moet eerst leverancier A en dan pas leverancier B betaald worden of is het beter enige tijd zuinig aan te doen door beiden later te betalen?*" Dat soort overwegingen moet op dit niveau worden gemaakt hetgeen veronderstelt dat de boerin kennis bezit over de relevante relaties met personen en instituties heeft. Tegelijkertijd heeft de boerin een actieve rol bij het in stand houden van deze relaties. 48 procent van de boerinnen die de boekhouding doen, neemt deze taak voor haar rekening.

Het opstellen van de winst- en verliesrekening en de balans is een belangrijke taak. Het jaarlijks gemaakte overzicht geeft de specifieke financiële situatie van de boerderij op dat moment weer. Tevens geeft het aan of en waar de koers die het bedrijf volgt zou moeten worden bijgesteld. Voor het invullen van dit jaarlijkse overzicht moet het vee worden gewaardeerd, de bestaande voorraden moeten in geld worden geschat, enz. Dit vereist een deskundige en actieve boerin. De indruk bestaat dat de boerinnen die deze taak verrichten, over die laatste beslissingen met hun man overleggen. Voor deze deeltaak zijn de benodigde kwalificaties tamelijk groot en uit dit werk vloeit inzicht in en invloed op de bedrijfsvoering voort. Van de geïnterviewde boerinnen die de boekhouding doen, verricht slechts 8 procent deze deeltaak.

> "*Vanaf het begin van mijn huwelijk doe ik de boekhouding, maar eerst deed ik enkel het kasboek. Nu ik het Praktijk Diploma Boekhouden gehaald heb, doe ik bijna alles. De hele boekhouding, ook de BTW-boekhouding. Bij de belastingcontrole ben ik degene die zich moet verdedigen. In andere gezinnen doet de boekhouder dat. Nu ben ik verantwoordelijk. Het scheelt duizenden guldens per jaar als je een boekhouder uitspaart. De boekhouder doet trouwens hier nog wel iets. Hij vult de belastingformulieren in voor dingen als WIR-premie, aftrek, enz. De boekhouder komt eens per jaar. Hij kijkt dan ook alles na. Verder doet hij de zaken die ieder jaar veranderen. Daar heb ik geen zin in. Echt grote fouten kan ik niet maken. Wat ik doe moet altijd kloppen. Door dit werk weet ik precies wat er om gaat en hoeveel waaraan wordt uitgegeven. Invloed op het bedrijf heb ik ook. Dit jaar bijvoorbeeld bleek de voerprijs de pan uit te rijzen. Zo gauw het overzicht klaar was, heb ik namelijk alles vergeleken met vorig jaar. We hebben er toen meteen over gepraat en zijn het anders gaan doen. Dus zodra ik alles berekend heb en de uitkomsten zijn er, dan gaan we bijstellen. Om dit werk te doen, moet je inzicht hebben, anders kun je de resultaten niet interpreteren. Het resultaat van mijn werk vind ik belangrijk, omdat je daar het beleid mee kan sturen.*" (KM)

De volgende stap is het aanvragen van subsidies. Dit vereist kennis van de vele en vaak ingewikkelde regelingen die hierover bestaan. Het blikveld moet

dus behoorlijk worden verruimd. Daarbij moet worden voortgebouwd op de voorgaande taak: de balans en de winst- en verliesrekening. Beide moeten doorgaans bij subsidie-aanvragen worden overlegd. Dat geldt niet alleen voor bedrijfssubsidies, maar ook voor bijvoorbeeld rijksstudietoelagen voor de kinderen. Het aanvragen van subsidies is verantwoordelijk werk. Men moet beslissen van welke regeling men gebruik gaat maken, welk bedrag men aanvraagt en hoe men deze aanvraag verantwoordt in termen van verdere bedrijfsontwikkeling. Vaak is zelfs een formeel bedrijfsontwikkelingsplan vereist. Ook het goed omgaan met het hiervoor relevante netwerk is belangrijk: bij wie zoekt men de noodzakelijke informatie? Wie vraagt men om advies? Het afbreukrisico is relatief groot. Door het niet aanvragen van relevante subsidies of door het op een te laat tijdstip indienen van de aanvraag, kan men veel geld mislopen.
Slechts één van de geïnterviewde boerinnen die de boekhouding deden, nam deze taak voor haar rekening. Kennis van subsidieregelingen en het op de juiste wijze daarmee omgaan, betekent dat men op zekere hoogte de bedrijfsontwikkeling kan beïnvloeden.

Tenslotte de belastingaangifte. Een taak die enige manoeuvreerruimte biedt. Of die wordt benut ligt aan degene die de aangifte opstelt. Ook bij deze taak is sprake van een zekere sturing van de bedrijfsontwikkeling. Zo moet men bijvoorbeeld bij de belastingaangifte anticiperen op de situatie van 31 december. Want van die situatie hangt het immers af of er alsnog enige investeringen moeten worden gedaan.
Ook deze deeltaak werd slechts door één boerin verricht.

"Ik doe alles. De administratie, ik verzorg de jaarstukken, ik maak de balans op, de winst- en verliesrekening en de belastingstukken. Ik controleer alles en moet eventuele complicaties zelf rechtzetten. Verder houd ik alles bij wat er op dit gebied belangrijk is. Ook wetswijzigingen. Wij hebben helemaal geen boekhouder nodig. De belastingdienst is de enige die mijn werk controleert.
Hierdoor weet ik wat er in het bedrijf omgaat, hoeveel melkgeld er binnen is gekomen, hoeveel we aan de vee-arts hebben besteed, hoeveel veevoer erin gaat. Je weet alles precies. Ook hoeveel er is afgelost, hoeveel er aan machines is uitgegeven. Ik zeg wel eens in oktober of november tegen mijn man dat hij iets moet investeren in verband met belastingvoordelen. In andere situaties geeft de boekhouder dit advies, nu doe ik dat. We hebben gelukkig wel dezelfde visie, bijvoorbeeld dat goed onderhoud van gebouwen en machines belangrijk is. Zo was er een keer een schuur slecht; onderhoud daarvan kan je in één keer afschrijven.
Voor dit werk heb je dus bepaalde kennis nodig en zakelijk inzicht. Als je er geen verstand van hebt, dan wordt het een rommelpotje. Fouten kun je zeker maken. De boekhouding moet kloppen en je moet die wetswijzigingen goed in de gaten houden. Daarmee kan je geld verdienen. Als je dat niet doet, of bijvoorbeeld aftrekposten vergeet, dan kost dat geld. Er worden wel meer eisen aan mijn kennis gesteld dan vroeger. Er zijn meer

regelingen, de stof is ingewikkelder geworden. Je moet veel leren. Ik heb vroeger als boekhoudster gewerkt, vandaar dat ik dit werk kan en doe." (GM)

In de geschetste piramide is, wat de inhoud van het werk betreft, duidelijk sprake van een toenemende arbeidstaakbeheersing: van uitvoering en controle, naar evaluatie en bijstelling. Dat betekent dat er in toenemende mate hogere kwalificaties vereist zijn, dat men meer inzicht in het bedrijfsbeleid krijgt, meer overzicht over de voor het bedrijf belangrijke externe relaties en dat men de bedrijfsvoering en de bedrijfsontwikkeling meer kan beïnvloeden. De verantwoordelijkheid stijgt dus. Degene die deze taken uitvoert is in toenemende mate onvervangbaar. Als men alle deeltaken die de financiële boekhouding omvat verricht, heeft men in feite een eigen arbeidsdomein.
De percentages geven weer dat naarmate het werk meer kennis vereist, meer verantwoordelijkheid met zich meebrengt, enz., de deelname van de boerinnen geringer is.
De meest eenvoudige taken (die overigens wel veel concentratie, precisie en aandacht vragen) zijn bij uitstek de taken die vrouwen verrichten.

Tussen de vier onderzoeksgroepen (melk, kaas, groot- en kleinschalig) is nauwelijks verschil te bespeuren in de mate waarin ook hoger gekwalificeerde deeltaken worden verricht. Kijken we echter naar de paar vrouwen die het gehele complex van kern- en deeltaken waaruit de financiële boekhouding bestaat voor hun rekening nemen, dan lijkt specialisatie vrouwen meer ruimte te bieden voor het uitbreiden van de boekhoudtaak.
Dat vrouwen de onderste trap van de piramide voor hun rekening nemen, wil niet zeggen dat hun echtgenoten automatisch de andere deeltaken verrichten. Ze kunnen ook naar buiten toe, naar de boekhoudbureaus worden afgestoten.
De verschillende deeltaken die de boekhouding omvat hebben pas in de loop der jaren deze samenstelling gekregen. Vanaf het begin behoorde het bijhouden van de inkomsten en uitgaven en ook het betalen van de rekeningen tot het takenpakket op de boerderij. Vaak zullen zowel man als vrouw – voor zover het hun eigen arbeidsdomein betrof – dit hebben bijgehouden. Zeker wat betreft de administratie. Het omzetten van deze gegevens in termen van winst of verlies kwam vroeger niet of nauwelijks voor. Door het vee in de stal, de hooischuur en de velden te bekijken kon men wel nagaan hoe het bedrijf er voor stond. En ook het gespaarde geld was daarvoor een aanwijzing. De plicht om balansen op te stellen, ingewikkelde belastingaangiftes te doen en het rekening houden met subsidiemogelijkheden zijn betrekkelijk nieuw. Dat betekent dat de hiermee samenhangende deeltaken van de boekhouding ook tamelijk nieuw zijn.
Afgaande op het beschikbare materiaal heb ik de indruk dat deze nieuwe deeltaken vanaf het begin in sterke mate uitbesteed zijn. De paar vrouwen die deze meer gespecialiseerde taken voor hun rekening nemen, hebben die taken doelbewust naar zich toegetrokken. Dat konden zij doen omdat zij beschikken over de benodigde specifieke kwalificaties. Het is dus niet vanzelfsprekend om deze nieuwe deeltaken binnen de boerderij te houden. Afgaande op de

geconstateerde tegenzin van veel boeren tegen dit werk beschouwen zij het ook niet echt als een onderdeel van hun vak. Een interessante vraag is natuurlijk of de toenemende automatisering op dit gebied, een uitbreiding of juist een inkrimping van het aandeel van vrouwen in deze taak zal teweegbrengen. Tweederde van de vrouwen (67 procent) zegt in ieder geval de door hen verrichte deeltaak (of -taken) niet kwijt te willen.

4.8 Ervaringen met bedrijfswerk

De inhoud van boerinnenbedrijfsarbeid varieert afhankelijk van de schaal en specialisatiegraad van het bedrijf. Kaasmaaksters hebben een eigen arbeidsdomein binnen het bedrijf. Zij beheersen het vak en controleren het kaasbereidingsproces. Daarbij brengt kaasmaken met zich mee, dat degene die de kaas bereidt ook enige invloed uitoefent op de wijze waarop de grondstof wordt geproduceerd. Hiermee begeeft de vrouw zich op het domein van de man binnen het bedrijf.
De gemiddelde boerin op het gespecialiseerde melkveehouderijbedrijf beschikt niet over zo'n duidelijk arbeidsdomein binnen het bedrijf. De boerin op het grootschalige gespecialiseerde bedrijf heeft een bedrijfstakenpakket dat voornamelijk bestaat uit inspringtaken en vaste taken met een relatief lage arbeidstaakbeheersing. Men kan dus stellen dat boerinnenarbeid in de loop van het moderniseringsproces aanzienlijk verandert: een steeds groter gedeelte van de bedrijfsarbeid van boerinnen wordt gekenmerkt door een geringe arbeidstaakbeheersing en het vereiste kwalificatieniveau daalt. Voor een goede taakuitvoering worden vooral beschikbaarheid, precisie en netheid van belang geacht.
In deze paragraaf wil ik kort ingaan op opvattingen van boerinnen over hun bedrijfswerk, wat de betekenis van het werk voor hen is en hoe zij de verschillende taken die ze verrichten waarderen.

Wat meteen opvalt is dat de werkervaringen van boerinnen die een duidelijke eigen bedrijfstaak binnen het bedrijf hebben, gekoppeld zijn aan de taak zelf en aan het directe resultaat ervan. Boerinnen wiens bedrijfstakenpakket overwegend bestaat uit inspringtaken en vaste taken met een lage arbeidstaakbeheersing, benadrukken meer de betekenis van het bedrijfswerk in het algemeen (mede daardoor wordt het bedrijf in stand gehouden, men draagt bij aan een zekere toekomst van het gezin, en de echtgenoot wordt erdoor geholpen). Zij beoordelen hun bedrijfstaken als hun deel in de onderneming die man en vrouw 'samen' drijven. Voor hen is bedrijfswerk de manier om betrokken te worden bij het gezamenlijke bedrijf.
Bedrijfstaken die gepaard gaan met een grote mate van arbeidstaakbeheersing blijken doorgaans voldoening op te leveren en geven boerinnen een positief gevoel over zichzelf, ook al vindt niet iedereen het werk zelf of alle aspecten ervan even leuk. Kaasmaken bijvoorbeeld wordt door vrijwel alle kaasmaaksters als een belangrijke taak beschouwd. Dat kan vanwege het direct

zichtbare financiële resultaat zo worden ervaren maar ook vanwege de verantwoordelijkheid die men voor de kaastak draagt en de verplichting die men heeft een kwaliteitsprodukt af te leveren. De kwaliteit van het eindprodukt is daarbij ook duidelijk afhankelijk van hun kennis en vaardigheden. Het zichtbare resultaat van hun werk kan hen met trots vervullen en bekend te staan als goede kaasmaaksterr. Dat kaasmaken werk is dat móet worden gedaan (je kan het niet zomaar een dag overslaan zonder dat het gevolgen heeft) roept gevoelens van onmisbaarheid op.

"*Ik maak graag kaas. Je krijgt een leuk eindprodukt. Ik doe het niet in de eerste plaats voor de verdiensten. De kaas kan dan wel hoog in de prijs zitten, maar veel of weinig geld, daar voel je niets van als je staat te zweten en te boenen en te tillen. Er zijn boerinnen die met kaasmaken beginnen als de prijs hoog is. Dat vind ik verschrikkelijk. Kaasmaken is een taak die er in de zomer bijhoort. Als dat er niet is zou het een gemis, een leegte zijn. Ik doe altijd aan de kaaskeuringen mee. Ik herken dan mijn eigen kaas tussen honderd andere op zo'n keuring. Alle kazen zijn weer anders. Ik heb één keer 100 punten gekregen. Dat was een stimulans voor mij. Maar het gaat er niet alleen om de hoogste punten te krijgen. Wat ik wil weten is of mijn produkt goed is. Dat is belangrijk.*" (GK)

"*Ik vind het leuk iets van mezelf te hebben. Tot ik trouwde had ik een baan. Na een aantal jaren ben ik gaan kaasmaken. Ik wilde wat te doen hebben. Nu voel ik mij nuttig. Verder brengt het werk natuurlijk geld op.*" (GK)

Uit de citaten blijkt dat kaasmaaksters met trots over hun produkt spreken en kunnen genieten van het mooie resultaat van hun werk. Zij voelen zich verbonden met hun produkt en zijn tevreden dat ze geld verdienen. Ze voelen zich nuttig. Ook de vrijheid om het werk zelf te regelen en het zelfstandig kunnen opbouwen van sociale contacten via die taak, worden door sommigen als belangrijke voordelen ervaren. Dat alles maakt dat zij in het algemeen het kaasmaken positief waarderen, ook al omvat het werk onderdelen die soms tot de drie 'minst leuke' taken van het totale takenpakket worden gerekend (zoals het plastieken van de kaas of het schoonmaken van de kaasspullen). Soortgelijke ervaringen worden naar voren gebracht door boerinnen die een andere vaste taak uitvoeren met een relatief hoge mate van arbeidstaakbeheersing, bijvoorbeeld degenen die meerdere deeltaken van de fiscale boekhouding in handen hebben. Hoewel ze de uitvoering van het werk zelf verschillend beoordelen, ervaren ze die taak als belangrijke schakel binnen het bedrijf en verwijzen ze naar het geld dat met hun werk wordt verdiend. Ze zijn trots op het resultaat van hun werk, vooral ook omdat goede resultaten afhangen van de kundigheid van de boerin. Dat dit werk hen in de gelegenheid stelt invloed uit te oefenen op het bedrijfsbeleid schept eveneens voldoening.

"*Boekhouden is belangrijk werk. Hier ben ik alleen verantwoordelijk voor. Het is wel een saaie business, ik zie niets opwindends in het werk zelf. Het resultaat vind ik belangrijk. Daar kun je het beleid mee sturen. Ik vind het ook prettig om met de gegevens te komen. Je voelt je trots dat je het*

goed gedaan hebt. Zeker omdat dat je gelijk kan zien hoe er geboerd is. Dat geeft voldoening. Het toppunt van voldoening is als een vakman je een pluim geeft. Bijvoorbeeld bij de jaarlijkse bespreking met de boekhouder. Werk moet voor mij een bepaalde moeilijkheidsgraad bezitten. Dat geeft voldoening." (KM)

Vrouwen die overwegend inspringtaken en puur uitvoerende taken in hun bedrijfstakenpakket hebben zitten, ontlenen minder voldoening aan het werkzelf. Ze spreken meer over de prettige bijkomstigheden van bedrijfstaken (zoals geld, dat er tegelijkertijd op de kinderen kan worden gelet) of over het boerin-zijn dat hen bevredigt. De gemiddelde boerin uit deze groep ervaart haar bedrijfswerk als bevredigend omdat zij op die manier "bij het bedrijf betrokken blijft", "meehelpt het inkomen te verdienen", "de man helpt zijn werk te verlichten" of "samen met de man de onderneming opbouwt". Het "werken in en met de natuur" en het tot op zekere hoogte "zelf kunnen indelen van het werk" spelen zeker een rol in hun positieve waardering van bedrijfswerk in zijn algemeenheid. Het zijn dus niet zozeer specifieke bedrijfstaken die tot positieve werkervaringen leiden. Het verrichten van bedrijfswerk is het bewijs dat boerinnen hun aandeel hebben in de gezamenlijke onderneming en zonder dat werk is de kans groot dat de vrouw buiten het bedrijf komt te staan. En dat willen de meeste boerinnen niet. Sommigen vinden het verrichten van bedrijfswerk verder sowieso leuk, wat voor werk dat ook is, omdat het afwisseling brengt in het huishoudelijk werk. Ondanks het lage kwaliteitsniveau van het werk, kan het werken in het bedrijf dus toch voldoening schenken.

"'s Zomers koeien ophalen, dat is leuk werk. Dat kan ik samen met de kinderen doen en dat vind ik leuk en gezellig." (KM).

"Het is een taakverlichting voor hem dat ik kalveren voer. Anders kan hij nooit op tijd voor het eten zijn en ik ben ook graag bij het bedrijf betrokken, ik blijf graag op de hoogte. Zo kom ik nog eens in de stal." (GM)

Het werk zelf en wat men daar van vindt komt niet zo ter sprake. Maar tot de 'minst leuke' taken die men noemt behoren in ieder geval schoonmaak- en onderhoudswerkzaamheden (schoonmaken van de melkkamer en -apparatuur, de stallen; opruimen van het erf; verstellen bedrijfskleding, enz). Bijna een kwart van de boerinnen schaart deze taken onder de drie 'minst leuke' taken uit hun gehele takenpakket (inclusief hun werkzaamheden in het gezin).

"Het schoonmaken van de melkstal vind ik niet leuk. Je werkt er zelf niet mee en dan zegt het je zo weinig. Het schoonmaken van de kaasspullen vind ik niet zo erg." (KK)

Die uitspraak leert overigens dat een op zich niet als prettig ervaren taak wat minder sterk als niet leuk wordt ervaren, als die taak een onderdeel vormt van een omvangrijkere eigen taak die voldoening schenkt. Wanneer die taak als geïsoleerde taak wordt verricht, als die dus deel uitmaakt van een meer omvangrijke taak van een ander, dan is de ervaring negatiever.

Opmerkelijk is dat 'inspringboerinnen' (grootschalige melkveehoudersvrouwen dus) meer dan anderen het goed kunnen organiseren en plannen van het werk – een taak die in feite boven het niveau van het bedrijfswerk uitstijgt – ervaren als één van hun belangrijkste taken (wederom inclusief de gezinstaken). Ruim een derde deel van hen (39 procent) noemt dit spontaan (van de kleinschalige kaasmaaksters 13 procent). Dit kan duiden op een behoefte de zaken in de hand te willen houden. Juist omdat deze vrouwen geen eigen arbeidsdomein binnen het bedrijf hebben, ervaren ze wellicht sterker dan anderen de afhankelijkheid van het werkschema van anderen. En misschien is de kans op chaos in de praktijk hier ook groter omdat men, juist vanwege de onzichtbare inspringtaken (die het eigen werkschema doorkruisen), in de uitvoering van de huishouding minder structurele oplossingen heeft ingebouwd om die chaos te bestrijden.

"*Ik vind het heel belangrijk dat alles op rolletjes loopt. Ik wil graag dat ze op tijd (mijn tijd) komen eten. Vooral 's middags. Ik wil graag eten als het nog warm is. Het huishouden moet regel hebben, anders loopt het in het honderd.*" (KM)

"*Het eten moet op tijd klaar zijn. Dat is heel belangrijk. De mannen moeten weer op tijd aan het werk. Ze komen om kwart over twaalf en gaan om een uur weer weg.*" (GM)

In vergelijkend opzicht leveren inspringarbeid en vaste taken met een lage mate van arbeidstaakbeheersing minder bevrediging. Boerinnen met een dergelijk bedrijfstakenpakket ontlenen een positieve waardering minder aan het arbeidsproces zelf. Zij zoeken dat als het ware op een hoger niveau, in meer algemene noties als betrokkenheid bij het bedrijf, 'boerin-zijn' of 'mede-onderneemster' en 'buiten werken'. Men kan stellen dat 'inspringboerinnen' niet alleen hun arbeidstaakbeheersing zijn kwijtgeraakt maar ook de mogelijkheid om aan het bedrijfswerk zelf een gevoel van eigenwaarde te ontlenen en om daar genoegen en bevrediging in te vinden. In overeenstemming hiermee kijkt de boerin van het grootschalige gespecialiseerde melkveehouderijbedrijf in haar 'wensen ten aanzien van werk' in sterkere mate voorbij de boerderij: 39 procent zou een studie willen doen en 19 procent wenst werk buitenshuis (van de kleinschalige kaasmaaksters is dit 19 procent resp. 0 procent). Sommigen zouden ook terug willen keren naar het bedrijf om juist meer en vooral ander bedrijfswerk te doen: bijvoorbeeld kaasmaken of meer taken van de kalveropfok naar zich toe trekken.

Het genoegen dat kaasmaaksters aan hun werk ontlenen kan worden vergald, als de totale belasting te zwaar wordt. Vooral kaasmaaksters van grootschalige bedrijven brengen dit naar voren. Bij hen is de financiële druk om kaas te blijven maken groot, gezien de grote investeringen. Daarbij hebben zij relatief vaak kleine kinderen en de combinatie van kaasmaken en kinderen verzorgen maakt de dagelijkse werkdruk groot. De quoteringsregeling ontneemt bovendien alle rek aan het werk. Dat kan tot negatieve gevoelens over het werk leiden. Het is sprekend dat deze kaasmaaksters veelal de wens voor meer vrije tijd, tijd voor de kinderen of voor sociale contacten naar voren brengen (43 procent van hen tegenover 6 procent van de kleinschalige

kaasmaaksters). Hun werk is hen voldoende, maar het moet niet te veel worden. Want dan kan de balans omslaan.

"*Kaasmaken is heel belangrijk, dat kun je niet zomaar overslaan. En het is ook leuk werk, ik doe het graag. Ik zou het niet uit handen willen geven. Alleen maar voor een keertje. Ik maak 400 kaasjes per week van goede kwaliteit. Ik wil niet opscheppen hoor, maar ik zou wel het dubbele kunnen maken, zoveel vraag is er naar die kleine kaasjes. We zijn blijven kaasmaken omdat..., je hebt het altijd gedaan en het is ook leuk werk. We hebben de ruimte ervoor en het geeft verdiensten. Kaasmaken heeft ook mijn voorkeur boven ander bedrijfswerk, omdat het dicht bij huis gedaan kan worden. Kaasmaken hoort er helemaal bij, ik zou daar ook niet minder tijd aan willen besteden. Maar ja, als het gezin drukker wordt dan moet je eigenlijk kiezen. Ik heb nu een drukker gezin en dat is soms toch wel veel, merk ik. Daarbij werk je eigenlijk altijd alleen. De hele dag loop je achter de kaas aan en je huishoudelijk werk schiet er wel eens bij in. Soms ben je ook wel eens een beetje bang dat de kinderen aandacht tekort komen. Aan de andere kant is het ook zo dat ze op deze manier zelfstandig worden. Als het kon - als het niet meer nodig was - zou ik, geloof ik, de kaas wel afstoten. Maar het is een bron van inkomsten. Het is echt nodig dat ik kaasmaak.*" (GK)

In dit hoofdstuk werd nagegaan welke bedrijfstaken boerinnen verrichten. Voor een drietal taken werd nader ingegaan op de vraag wie de beslissingen neemt die bij deze taken behoren. Het uitvoeren van een taak leidt, zo zagen we, niet automatisch tot het nemen van beslissingen over ontwerp, uitvoering en bijstelling ervan. Vooral bij boerinnen van grootschalige gespecialiseerde bedrijven bleek het bedrijfstakenpakket relatief vaak beperkt tot puur uitvoerende taken. De beslissingen over die taken werden niet door henzelf maar meestal door hun man genomen. Hun arbeidstaakbeheersing bleek gering.

In het volgende hoofdstuk ligt het accent op een andere vorm van controle, namelijk op het ontwerp en het bijstellen van het arbeidsproces op niveaus die boven het niveau van de directe taakuitvoering uitstijgen. Het gaat hier om besluitvorming over techniek en organisatie als onderdeel van de bedrijfsvoering als geheel en het bedrijfsontwikkelingsplan. Dat hangt nauw samen met beslissingen over de verdeling en aanwending van de verworven inkomsten. Deze vorm van controle, die controle over de verdeling en aanwending van essentiële hulpbronnen omvat, wordt ook wel beslissingsmacht genoemd en vloeit voort uit de eigendom van de produktiemiddelen en het bestuur daarover. Er zal met name aandacht worden besteed aan de relatie tussen de mate van arbeidstaakbeheersing en de mate van controle over het gehele produktieproces.

Noten

1. Met het begrip 'kwaliteit van de arbeid' wordt doorgaans verwezen naar vier aspecten van de arbeidssituatie. Dat zijn: de arbeidsinhoud, de arbeidsverhoudingen, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden (Mok 1990; Buitelaar en Vreeman 1985).

2. Met arbeidsverhoudingen wordt gedoeld op de mate van zeggenschap van de verschillende betrokkenen in het arbeids- en organisatieproces.

3. Hier is natuurlijk sprake van een continu proces. Een takenpakket wisselt voortdurend evenals de arbeidsverdeling.

4. Overigens is de constatering dat schoonmaken minder vakmanschap vereist normatief. Hoe is de ervaring die vrouwen van jongsaf opdoen in schoonmaken, hun gang naar de huishoudschool, uit te drukken in termen van kwalificatie (i.e. hoeveelheid benodigde ervaringskennis, theoretische kennis; lengte leertijd)?

5. "De genormaliseerde methode van beschrijving en gradering van werkzaamheden ten behoeve van werkclassificatie en andere doeleinden". Deskundigencommissie voor werkclassificatie, april 1959, Nederlands Normalisatie Instituut (NEN).

6. In oorsprong was de aan de boerinnen voorgelegde takenlijst uitgebreider dan de hier gepresenteerde lijst. In het takenoverzicht in schema 2 zijn vrijwel alle werkzaamheden die voortvloeien uit de kaas- en varkenstak, buiten beschouwing gelaten. Alleen het kaasmaken wordt vermeld. Een meer gedetailleerd overzicht van taken die met het kaasmaken verbonden zijn, wordt verderop gegeven. De taken die met de varkenstak in verband staan zijn helemaal uit het takenschema verdwenen, omdat slechts een gering percentage van de geïnterviewde boerinnen één of meerdere taken binnen deze bedrijfstak heeft.

7. Deze terminologie is ontleend aan de functie-indeling agrarische cao's: melkveehouderij (1981), IMAG, Wageningen.

8. Bekijken we de bedrijven waar stagiaires voorkomen, waar eten/drinken naar het land wordt gebracht en waar uit huis verkocht wordt afzonderlijk, dan blijkt dit werk door alle boerinnen op die bedrijven gedaan te worden (hoewel niet altijd exclusief in geval van uit-huis-verkoop). Ook taken als 'melk ompompen' en 'koeien verweiden' komt niet op alle bedrijven voor. Deze percentages stijgen dan ook als enkel de bedrijven waar de taak voorkomt, worden bekeken.

9. Dit schema is overgenomen van Van der Ploeg (1990), hij onderscheidt vier domeinen binnen de boerderij: het domein van het gezin en de gemeenschap, het domein van de produktie, het domein van de reproduktie en het domein van de economische en institutionele betrekkingen. Ik heb dat hier, om verwarring te voorkomen, taakveld genoemd.

10. Het gaat hier om de volgende twaalf bedrijfstaken: koeien ophalen, koeien verweiden, helpen bij de geboorte van een kalf, contacten onderhouden met de loonwerker/veearts, telefonisch boodschappen doorgeven/aannemen, 's avonds de stal controleren, helpen de kuil afdekken, trekker rijden, bedrijfsboodschappen, bedrijfsbezoek ontvangen, routinehandelingen bij de bank verrichten, het verlenen van hand- en spandiensten.

11. Dezelfde cijfers, maar dan voor de twee andere bedrijfstypes (KM en GK) zijn in het navolgende overzicht weergegeven:

Tabel G Overzicht van het aantal boerinnen dat aan taken deelneemt (%) en de frequentie waarin (soms of meestal/altijd), uitgesplitst naar bedrijfstaakvelden en schaal en specialisatiegraad (KK en GM).

Taakveld + bedrijfstaak						Bedrijfstype
Produktie	Kleindschalig melk			Grootschalig kaas		
	aantal	soms	me/al	aantal	soms	me/al
Kaasmaken	0	nvt		100		100
Koeien ophalen	65	69		53	75	
Voeren koeien	60		25	53		0
Melken	40		25	33		20
Koeien verweiden	55	55		33	80	
Dierendaministratie	25		60	13		50
Veecontrole	20		50	13		0
Stalcontrole 's avonds	30	83		47	71	
Veldwerkzaamheden	5	100		0	nvt	
Trekker rijden	30	67		33	60	
Helpen kuil afdekken	45	44		33	0	
Afstellen machine	5	100		0	nvt	
Reproduktie						
Bedrijfswas	100		100	100		100
Koffie/thee verzorgen	100		100	100		100
Stagiaires verzorgen	10		0	40		50
Eten/drinken naar land	35		29	33		0
Reinigen melkstal, etc.	75		75	87		46
Onderhoud erf en/of gebouw	90		65	73		40
Jaarlijkse stalschoonmaak	60		75	47		86
Helpen bij geboorte kalf	70		33	80		27
Kalveren voeren	60		75	73		64
Reparatie gebouwen	15		67	13		0
Onderhoud machines	0	nvt		0	nvt	
Grondbewerking	0	nvt		0	nvt	
Economisch en administratief taakveld						
Telefoon	100		g.a.	100		93
Bedrijfsboodschappen	65	54		87	62	
Routinehandelingen bank	70	21		87	39	
Bedrijfsbezoek ontvangen	75	47		73	46	
Regelen van afspraken	30	67		53	63	
Financiële adminsitratie	65		100	60		67
Contact voorlichter	15		100	27		50
Aantrekken personeel	6	nvt		20	100	
Contracten afsluiten	0	nvt		13	g.a.	
Besprekingen bank	20		75	13		100
Uit-huis-verkoop	20		100	100		100
Bezoek vergaderingen org.	25	100		33	80	
Vakliteratuur lezen	25		29	71		70

12. Ik heb hier alleen de antwoorden genomen van de boerinnen die het kalveren voeren regelmatig uitvoeren (tweederde deel van degenen die de kalveren voeren). Dat wil zeggen van degenen die het kalveren voeren, in de periode dat er kalveren zijn, twee maal daags verrichten. Degenen die de taak incidenteel verrichten (een derde deel), zijn hier buiten beschouwing gelaten. Zij verrichten het kalveren voeren als inspringarbeid en zijn dus sowieso puur uitvoerend bezig.

13. Als men de beslissingen afzonderlijk bekijkt, dan blijkt dat bij specialisatie de volgende beslissingen significant vaker op het domein van de vrouw terecht komen: de hoeveelheid voer, de samenstelling van het voer en de aankoop van het voer. Verder blijkt dat de beslissing over de hoeveelheid voer ook significant vaker door oudere boerinnen genomen wordt. Hoe ouder de boerinnen, hoe meer zij hierover zelf beslissen. Ongetwijfeld speelt hier de ruimere werkervaring van boerinnen boven de 45 jaar een rol. Schaalvergroting verkleint significant vaker de beslissing over de samenstelling van het voer.
Bij de meeste andere beslissingen zijn die verschillen niet significant, maar is dezelfde tendens zichtbaar.

14. Zie "Rondom Boerenkaas" (1986).

15. In de periode dat de interviews werden gehouden, bestond nog geen duidelijk uitsluitsel over de precieze invulling van de contingenteringsregeling ten aanzien van de boerenkaasproduktie. De antwoorden op de aan de kaasmaaksters voorgelegde beslissingen, die binnen het kader van ontwerp passen, zijn daarom voornamelijk een afspiegeling van de oude situatie.

16. Natuurlijk is in de loop van de jaren de registratie steeds meer naar computers verschoven. De feitelijke registratie onderging daardoor geen veranderingen, wel de manier waarop dat moest gebeuren. Bij de boerinnen uit het onderzoek, werd ten tijde van het onderzoek nog geen gebruik gemaakt van een computer voor de registratie van de financiële gegevens.

5 Boerin en beheersing van het produktieproces

5.1 Inleiding

Boerinnenarbeid vindt plaats in de specifieke context van het gezinsbedrijf waarbinnen verschillende arbeidsprocessen sterk met elkaar verweven zijn. Onderzoek naar de arbeid van boerinnen, dient daarom niet slechts gericht te zijn op de mate waarin zij beslissen over hun eigen deeltaken. Voor een volledige analyse van boerinnenarbeid - en de machtsverdeling tussen boer en boerin - moet ook worden onderzocht welk aandeel boerinnen hebben in het ontwerp van het gehele arbeidsproces op het bedrijf, en de veranderingen daarin.
Doorgaans wordt onderzoek naar boerinnenarbeid gekenmerkt door analyse van de machtsverdeling tussen boer en boerin op grond van de mate waarin beiden eindbeslissingen bepalen. Dat wil zeggen dat de deelname van de boerin aan diverse eindbeslissingen een maatstaf wordt voor de omvang van haar zeggenschap over produktie, distributie en resultaten van de arbeid (Rosenfeld 1985).
Op deze vooronderstellingen en methode van onderzoek is kritiek geuit. Vooral omstreden is de aanname dat de verdeling van eindbeslissingen over man en vrouw de onderlinge machtsverhoudingen zou weerspiegelen. Eindbeslissingen worden geïnterpreteerd als uitkomst van die machtsverhoudingen, terwijl in deze visie geheel wordt voorbij gegaan aan de machtsprocessen die aan de totstandkoming van die eindbeslissingen vooraf gaan[1].

In dit hoofdstuk wordt allereerst een overzicht gegeven van de verdeling van een aantal beslissingsterreinen over man en vrouw. Deze beslissingsterreinen (of -processen) hebben te maken met de verdeling, inzet en aanwending van sleutelresources en met het arbeidsproces zelf. Uitgangspunt bij de navolgende analyse is steeds de visie van de boerin. Tegelijkertijd heb ik de invloed trachten te peilen die boer en boerin op elkaars beslissingsterreinen uitoefenen. Zo worden de achterliggende besluitvormingsprocessen tot op zekere hoogte verduidelijkt.
Een centrale vraag in de navolgende analyse is of er een samenhang is tussen de mate van arbeidstaakbeheersing en de mate van controle over het ontwerp van het produktieproces als geheel. Een dergelijke koppeling ligt voor de hand vanwege de specifieke eigenschappen van de agrarische produktie op gezins-

bedrijven, waar allerlei verschillende fasen van het produktieproces samenhangen (zoals voederwinning, opfok veestapel, melkwinning, melkverwerking). Taken en de beslissingen daarover, staan dus niet op zichzelf maar zijn in meer of mindere mate met elkaar verweven. Een aantal beslissingen over het voeren van kalveren zijn bijvoorbeeld verbonden met het uitgestippelde voer- en fokbeleid. Het voer- en fokbeleid hangen samen met de bedrijfsvisie van boer en boerin en dus ook met het bedrijfsontwikkelingsplan. Een specifieke bedrijfsopzet kan de gezinssituatie beïnvloeden en omgekeerd. Het nemen van beslissingen is op een boerderij met andere woorden geen geïsoleerde activiteit maar speelt zich op verschillende, onderling verbonden niveaus af, terwijl tegelijkertijd deze niveaus via het beslissen ook met elkaar verbonden worden.

Hiermee wil ik niet suggereren dat de besluitvorming slechts bepaald wordt door de inhoud van de taken in het directe produktieproces. Zo bepaalt de formele positie van de boerin als mede-eigenaresse van het bedrijf dat sommige beslissingen niet buiten haar om kunnen worden genomen. Er wordt geen krediet verstrekt als de handtekening van de vrouw niet onder de aanvraag staat. Toch zegt het zetten van een handtekening niets over de omvang van haar invloed op deze beslissing. Want een echtgenote valt doorgaans - tenzij dat dus anders geregeld is - formeel buiten het bestuur van het bedrijf. De man is het bedrijfshoofd en heeft vanuit die positie zowel toegang tot sleutelresources als invloed op de inzet, aanwending en verdeling daarvan. Door zijn overwicht heeft hij de mogelijkheden om in overlegsituaties het voortouw te nemen, het probleem te definiëren en zijn visie en interpretaties van de werkelijkheid als de juiste te laten verschijnen. Dat wordt nog versterkt door allerlei seksestereotyperingen en seksenormen die in dergelijke besluitvormingsprocessen een rol spelen.
Evenmin is gezegd dat wanneer man en vrouw een qua inhoud gelijk takenpakket in het directe produktieproces zouden hebben, zij beiden evenveel controle op van de globale bedrijfsvoering en de bedrijfsontwikkeling zouden hebben. Dat is ook niet per definitie het geval als beiden zowel eigenaar als bedrijfshoofd zouden zijn. De sekseverhoudingen blijven een rol spelen.
Vanuit de wetenschap dat de meeste boerinnen uit de onderzoeksgroep in gemeenschap van goederen zijn getrouwd en dat in verreweg de meeste van de onderzochte bedrijven de man bedrijfshoofd is, is aan de boerinnen een aantal vragen voorgelegd over de verdeling tussen vrouw en man van bepaalde beslissingsterreinen op de boerderij. In de daarbij gestelde vragen is die naar de verdeling van eindbeslissingen vermeden.
Als eerste werd gevraagd tot wiens terrein men een bepaalde beslissing in eerste instantie rekent. Tot dat van de man, tot beider terrein of tot het terrein van de vrouw. Zo kon worden vastgesteld wie de boerin hiervoor als eerste bevoegd en verantwoordelijk acht[2]. Vervolgens werd gevraagd of er wordt meegedacht en -gepraat over een beslissing die in eerste instantie op het terrein van de ander valt en zo ja, in welke mate. Hiermee wordt aangegeven in hoeverre een bepaald terrein werkelijk een mannen- of vrouwenterrein is. In die gevallen waarin men zei "*mee te denken en te praten*" op het

terrein van de ander, werd gevraagd of en in welke mate meningsverschillen voorkomen en in hoeverre dat dan invloed heeft op de eindbeslissing.
Deze vragen werden aangevuld met vragen die meer inzicht geven in besluitvormingsprocessen op de boerderij (wie neemt initiatieven, proberen boerinnen zich een eigen mening te vormen over te nemen beslissingen, hoe reageren boerinnen op meningsverschillen?) en daarbij spelende machtsmechanismen die de besluitvorming beïnvloeden (zoals opvattingen over de arbeidsdeling in specifieke besluitvormingsprocessen en de sociale definitie van boerin). De laatstgenoemde mechanismen komen in hoofdstuk 6 aan de orde.

5.2 Vrouwen, mannen en besluitvorming

Tabel 40 is een eerste aanzet om meer duidelijkheid te verkrijgen over de betrokkenheid van boerinnen bij diverse beslissingen. De tabel toont de verdeling van deze beslissingen over de 'seksedomeinen' (bij een percentage hoger dan 50 procent spreken we over een domein). Van boven naar beneden worden de beslissingen steeds minder sterk tot het terrein van de man gerekend.

Tabel 40 Verdeling van de beslissingen over seksespecifieke terreinen (in %).

Beslissingen	terrein		
	man	beider	vrouw
Fokbeleid	100	-	-
Voerbeleid	99	1	-
Melk-/voertijden	92	8	-
Handelspartners	89	11	-
Vernieuwingsinvesteringen	70	30	-
Bedrijfspersoneel	63	37	-
Grondtransacties	59	51	-
Krediet	48	52	-
Produktietak erbij/eraf	45	55	-
Arbeidsinzet kinderen bedrijf	44	49	7
Gezinsverzekering	39	54	7
Vakantietijdstip/duur	39	51	10
Koffie-/theepauze	36	27	37
gezinsbudget	12	16	72
Huishoudelijke hulp	4	26	70

De tabel geeft aan dat er seksespecifieke beslissingsterreinen zijn. Sommige beslissingen worden vrijwel geheel op het terrein van de man gesitueerd (zoals fokbeleid, voerbeleid), andere worden daarentegen in sterke mate bij de vrouw gelegd (zoals huishoudelijke hulp, gezinsbudget). Er zijn ook beslissingsterreinen die in eerste instantie niet seksespecifiek lijken, zoals krediet, grondtransacties, produktietak erbij/eraf, arbeidsinzet kinderen, gezinsverzeke-

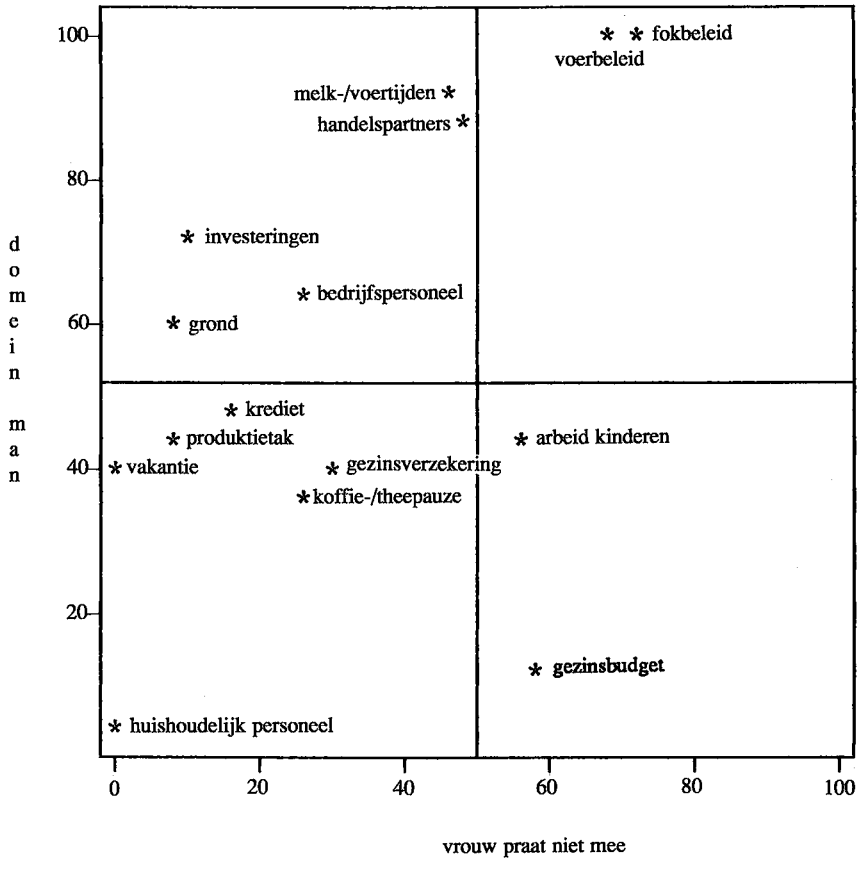
ringen, vakantie. Hiervoor geldt dat ze, gemiddeld gesproken, tot beider terrein worden gerekend.
Om na te gaan in welke mate de op het mannen- of vrouwenterrein geplaatste beslissingen ook mannen- of vrouwenbeslissingen zijn, is gevraagd naar de mate waarin vrouwen of mannen over de beslissingen in het terrein van de ander meedenken en -praten. In tabel 41 is weergegeven welke percentage van de vrouwen zegt nooit mee te denken en te praten over door hen in het mannenterrein geplaatste beslissingen.

Tabel 41 Betrokkenheid van vrouwen bij beslissingen die zij tot het terrein van de man rekenen (in %).

Beslissingen	aantal vrouwen dat beslissingen rekent tot terrein man	aantal vrouwen dat zegt daarover niet mee te denken en te praten
Fokbeleid	100	71
Voerbeleid	99	67
Melk-/voertijden	92	46
Handelspartners	89	48
Vernieuwingsinvesteringen	70	9
Bedrijfspersoneel	63	26
Grondtransacties	59	7
Krediet	48	16
Produktietak erbij/eraf	45	8
Arbeidsinzet kinderen bedrijf	44	55
Gezinsverzekering	39	29
Vakantietijdstip/duur	39	0
Koffie-/theepauze	36	26
Gezinsbudget	12	57
Huishoudelijke hulp	4	0

In figuur 5 zijn de cijfers uit bovenstaande tabellen gecombineerd.
Om meer inzicht te krijgen in de aard van de beslissingen die tot het mannen- of vrouwenterrein dan wel tot beider terrein worden gerekend, zijn deze seksespecifieke beslissingsterreinen geprojecteerd op een tweetal verschillende indelingen van het boerenbedrijf. De eerste is een indeling waarbij de zeggenschap over de verschillende beslissingsniveaus van het agrarisch produktieproces centraal staat. Niveau 1 betreft de zeggenschap over de inzet en aanwending van produktiefactoren (arbeid, grond, kapitaal, produktiemiddelen), niveau 2 de zeggenschap over het arbeidsproces zelf en niveau 3 de zeggenschap over de verdeling en aanwending van de verworven inkomsten. De aanwezige produktiefactoren kunnen in verschillende combinaties worden ingezet en aangewend, op het produktieproces zelf zijn meerdere visies mogelijk en de geproduceerde rijkdom kan op verschillende manieren worden verdeeld en besteed. Aan iedere beslissing is dus een visie, een mening gekoppeld en soms moeten beslissingen niet geheel overeenkomende of zelfs tegengestelde belangen overbruggen. De vraag is in welke mate de boerin zeggenschap heeft over beslissingen verbonden met die verschillende fasen.

Figuur 5 Overzicht van de betrokkenheid van vrouwen bij aantal beslissingen over bedrijfsvoering, bedrijfsontwikkeling en resultaten van arbeid (domein man en vrouw praat niet mee in %).



In schema 7 is deze indeling weergegeven; daarbij is vermeld in welke mate de boerinnen de beslissingen in eerste instantie tot het terrein van de man rekenen. Het eerste percentage verwijst naar de mate waarin de desbetreffende beslissing in eerste instantie tot het terrein van de man wordt gerekend, het tweede naar de mate waarin vrouwen vervolgens ook niet over deze beslissing meedenken en meepraten.

Schema 7 Betrokkenheid van vrouwen bij beslissingen over produktiefactoren, arbeidsproces en resultaten arbeid.

niveau 1 inzet en aanwending produktiefactoren	niveau 2 organisatie van het arbeidsproces	niveau 3 verdelingen van aanwending van resultaat
• vernieuwingsinvesteringen* (70%, 8%) • aantrekken/afstoten bedrijfspersoneel (63%, 26%) • grondtransacties (59%, 7%) • krediet (48%, 16%) • aantal/soort produktietakken (45%, 8%) • arbeidsinzet kinderen bedrijf (44%, 55%)	• fokbeleid (100%, 71%) • voerbeleid (99%, 67%) • melk•/voertijden (92%, 46%) • handelspartners (89%, 48%) • vakantieplanning (39%, 0%) • tijdstip koffie-/theepauzes (36%, 26%)	• betaalde hulp huishouding (4%, 0%) • gezinsbudget (12%, 57%) • gezinsverzekering (39%, 29%)

* De vernieuwingsinvesteringen hebben betrekking op stalbouw (omvang, soort), stalinrichting, mechanisering, automatisering.

Uit dit schema blijkt duidelijk dat het directe produktieproces in sterke mate als terrein van de man geldt. Het gaat hier om beslissingen over het voerbeleid, het fokbeleid, de keuze van de handelspartners en de planning van de melk- en voertijden. Vrouwen blijken hierover weinig mee te praten. Een paar beslissingen die meer met de arbeidsproceskant van het werk te maken hebben (beslissingen over de werkpauzes en de vakantie) komen relatief minder sterk als mannenterrein te voorschijn en vrouwen praten daar meer over mee.
De beslissingen die betrekking hebben op de inzet en aanwending van produktiefactoren worden relatief vaker tot beider terrein gerekend. Ook als dergelijke beslissingen in eerste instantie op het terrein van de man worden geplaatst blijkt de meerderheid van de vrouwen niet uitgesloten van de besluitvorming: ze praten in sterke mate mee.
Tot slot blijken de beslissingen die betrekking hebben op de verdeling en besteding van de resultaten van arbeid relatief het minst als beslissingsterrein van mannen te worden beschouwd.
Kortom, vrouwen situeren beslissingen over het produktie- en arbeidsproces in sterke mate bij de mannen. Vrouwen achten zichzelf op dit niveau minder bevoegd, competent en verantwoordelijk. De vrouwen geven aan dat ze sterker betrokken zijn en willen zijn bij de inzet, aanwending en verdeling van sleutelresources als kapitaal, grond, arbeid, technologie en inkomen.

Teneinde de relatie tussen controle over de bedrijfsopzet en taakinhoud beter te kunnen doorzien, dient een tweede indeling gebruikt die in schema 8 is weergegeven. Deze indeling is een vereenvoudigde weergave van de eerder

gemaakte indeling in taakvelden. Het gemaakte onderscheid tussen bedrijf en gezin als onderscheidbare taakvelden, zal in de praktijk moeilijk hanteerbaar kunnen zijn. Veel beslissingen zitten immers in een overlappingsgebied tussen bedrijf en gezin. Het afsluiten van leningen behoort bijvoorbeeld niet alleen tot het bedrijf als taakveld. Vanwege de financiële consequenties die het aangaan van schulden heeft voor de vrouw en de gezinsleden, betreffen dergelijke beslissingen eveneens het gezin als taakveld. In schema 8 zijn de geselecteerde beslissingen over de beide taakvelden binnen de boerderij verspreid en opnieuw wordt daarbij aangegeven in welke mate deze beslissingen als mannenbeslissingen worden beschouwd.

Schema 8 Betrokkenheid vrouwen bij beslissingen verbonden aan verschillende taakvelden op boerderij (terrein man, vrouw praat niet mee, in %).

Taakveld gezin	Taakveld bedrijf
• arbeidsinzet kinderen (44, 55) • koffie-/theepauze (36, 26) • gezinsverzekeringen afsluiten (39, 29) • tijdstip/duur vakantie (39, 0) • gezinsbudget (12, 57) • huishoudelijk personeel (4, 0)	• fokbeleid (100, 71) • vernieuwingsinvesteringen (70, 8) • grondtransacties (59, 7) • handelspartners (89, 48) • personeel (63, 26) • krediet (48, 16) • voerbeleid (99, 67) • melk-/voertijden (92, 46) • afstoten/aantrekken produkttak (45, 8)

Om te beginnen blijken beslissingen binnen het taakveld van het gezin in eerste instantie niet tot het beslissingsterrein van de man te worden gerekend. Dat geldt wel in sterke mate voor keuzes die direct voortspruiten uit het taakveld van het bedrijf. De mate van betrokkenheid varieert echter aanzienlijk. Het schema overziend kan worden geconcludeerd dat vrouwen verhoudingsgewijs het meest betrokken zijn (even afgezien van wat dat precies inhoudt) bij beslissingen die in feite in het overlappingsgebied van bedrijfs- en gezinssfeer liggen. Het ligt voor de hand dat de gemiddelde boerin relatief veel betrokken is bij dergelijke beslissingen. Juist hier is de kans op conflicterende belangen het grootst. Mannen zullen bij te nemen beslissingen in eerste instantie vooral hun (bedrijfs)werk, de bedrijfssituatie en hun ideeën over het bedrijf als uitgangspunt nemen. Vrouwen nemen in het produktieproces en in het gezin een andere positie in, waardoor zij verhoudingsgewijs meer zullen letten op de gevolgen voor het gezin en de gezinswerkzaamheden. Vooral in het overlappingsgebied kunnen dus meningsverschillen en zelfs conflicten rijzen en juist daar zal men willen meedenken, meepraten, overleggen, onderhandelen.

De beslissingen in het overlappingsgebied zijn verschillend van aard. Enerzijds gaat het om beslissingen die direct samenhangen met het arbeidsproces (melk- en voertijden, handelspartners), anderzijds om beslissingen die de organisatie van de produktie betreffen (grondtransacties, vernieuwingsinvesteringen met

betrekking tot stalbouw en -inrichting, mechanisering, afsluiten van leningen). Deze laatste categorie betreft beslissingen die, eenmaal genomen, niet meer in korte tijd zijn terug te draaien. Ze hangen samen met lange-termijnplanning en bestuur van het bedrijf.
Eén van de beslissingen in het overlappingsgebied waar vrouwen relatief sterk bij betrokken zijn, is het afsluiten van leningen: 52 procent van de vrouwen plaatst de beslissingen hierover op beider terrein tegen 48 procent op het terrein van de man terwijl dan slechts 16 procent van de vrouwen hierover niet meepraat. Dat dergelijke beslissingen in het overlappingsgebied vallen, staat buiten kijf. Naarmate de af te sluiten leningen hoger zijn, wordt de bestedingsruimte voor het gezin immers kleiner en worden de risico's groter. In het uiterste geval staat zelfs het voortbestaan van het boerengezin op het spel. Afgezien daarvan is in een gezinsbedrijf de vrouw wettelijk gezien persoonlijk aansprakelijk voor eventuele verliezen. Dus ook daar is sprake van een overlap tussen bedrijf en privézaken. Vrouwen blijken relatief sterk betrokken bij beslissingen over krediet:

> "*Tegen die nieuwe stal heb ik ja gezegd, maar ik heb er meteen bij gezegd dat ik maar één keer in de financiële zorgen wil zitten.*" (KM)
> "*Leningen dat is ons beider terrein, ik moet ook tekenen, ik wil me daarmee bemoeien.*" (GK)

Een andere beslissing in dit overlappingsgebied waar vrouwen relatief meer bij betrokken zijn, is die omtrent grondtransacties: enerzijds plaatst 41 procent van de vrouwen deze beslissing op beider terrein, anderzijds praat van de 59 procent die de beslissing in eerste instantie tot het mannenterrein rekenen slechts 7 procent niet mee. Deze beslissingen bevinden zich in het overlappingsgebied omdat met dergelijke beslissingen opnieuw veel geld gemoeid is. Ze vallen voor een deel samen met de hiervoor besproken beslissingen over krediet. Bovendien wordt grond veelal aangekocht of verkocht met het oog op de toekomst van de gezinsleden. Dat wil zeggen dat men het bedrijf voor de huidige dan wel de volgende generatie wil veilig stellen.
De andere voorgelegde bedrijfsbeslissingen kwamen alle sterker als mannenbeslissingen te voorschijn, hoewel er duidelijke onderlinge verschillen blijken. Boerinnen blijken bijvoorbeeld over vernieuwingsinvesteringen vaker mee te denken en te praten dan over het voer- en fokbeleid. En ook beslissingen over de keuze van handelspartners en de melk- en voertijden liggen verhoudingsgewijs minder exclusief op het mannenterrein dan die over het voer- en fokbeleid. De beslissingen waar vrouwen meer over meedenken en -praten zijn opnieuw beslissingen in het overlappingsgebied van het taakveld van het gezin en dat van het bedrijf bemoeit de gemiddelde boerin zich bij vernieuwingsinvesteringen vooral met de financiële kant bemoeit. Dàt er op een bepaald moment een nieuwe machine of stal moet komen en welke, wordt door de man aangegeven. Daar houdt de gemiddelde boerin zich niet zo mee bezig. Maar met de vraag òf die gekocht kan worden bemoeit ze zich wel (slechts 9 procent van de boerinnen zegt niet mee te denken en te praten over vernieuwingsinvesteringen).

"Mijn man wilde roosters in de varkensschuur, zo'n drijfmestsysteem. Maar zo'n kelder maken kostte veel geld. Dat wilde ik niet laten doen. Het was echt teveel en de schuur is dat niet waard, ook al zou het werk schelen. Nu doet hij deze schuur namelijk met de hand." (GM)

"Ik was het niet eens met de bouw van de ligboxenstal. Van mij had die wel kleiner gekund. Ik vind het vervelend als de dingen veel geld kosten." (GM)

Werken en wonen lopen op een boerderij door elkaar heen en daardoor kan er wrijving ontstaan tussen het werkschema op het bedrijf en het leefpatroon van het gezin. Een aantal boerinnen die over melk- en voertijden meedenken brengt dit dan ook naar voren. Ze wijzen erop dat het door de man bepaalde tijdstip van melken een gezamenlijke gezinsmaaltijd doorkruist. Deze boerinnen zouden liever zien dat hun man hier verandering in brengt. In deze situatie gaat het niet om het besteedbare inkomen of om financiële risico's die het gezin loopt, maar om het gezinsleven.

"Om kwart over vijf moet de melk hier zijn. Hij is bijna altijd te laat, hij kan niet op tijd werken. Ik probeer dat al 9 jaar te veranderen. Ik zeg tijd is tijd en dat moet ook met de kinderen. Tussen de middag moeten ze op tijd eten en weer naar school. Maar mijn man is vaak te laat. Als hij zelf op tijd moet zijn dan is hij trouwens wel op tijd met melken". (GM)

Ten aanzien van beslissingen die in eerste instantie binnen het bedrijf als taakveld kunnen worden geplaatst, blijkt de deelname van boerinnen sterk te variëren. Nadere analyse van de onderzoeksresultaten geeft aan dat beslissingen waar boerinnen relatief vaker bij zijn betrokken, zijn verbonden met door hen verrichte 'vaste' bedrijfstaken. Boerinnen die bijvoorbeeld kaasmaken of de fiscale boekhouding grotendeels voor hun rekening nemen, lijken meer invloed uit te oefenen op bepaalde beslissingen over de bedrijfsopzet en de bedrijfsontwikkeling dan boerinnen met taken met een lagere arbeidstaakbeheersing. Een eigen arbeidsdomein lijkt de betrokkenheid bij en invloed op daarmee samenhangende beslissingen te verhogen.

"Het is afhankelijk van het soort werk dat je in het bedrijf doet of en hoeveel invloed je hebt op bedrijfsbeslissingen. Als een boerin de hele boekhouding zelf doet heeft ze invloed, maar het schoonmaken van de melktank geeft geen invloed." (KM)

Uit de interviews blijkt dat 63 procent van de boerinnen van gespecialiseerde bedrijven beslissingen over het aantrekken, afstoten of handhaven van een produktietak (ongeacht of dat nu de kaastak of een andere tak is) tot het terrein van de man rekent. Van de kaasmaaksters – die dus een eigen arbeidsdomein binnen het bedrijf hebben – plaatst 44 procent dergelijke beslissingen op het mannenterrein. Dit laatste cijfer wordt sterk beïnvloed door de opvatting over het aantrekken of afstoten van de kaastak in het bijzonder. Bijna de helft van de kaasmaaksters (45 procent) rekent namelijk beslissingen over die kaastak tot het terrein van de vrouw. Ze wijzen er daarbij op dat zij degenen zijn die het werk (gaan) verrichten en dat zij moeten beslissen of dat te combineren is met de rest van hun werk. Omdat boerinnen van gespeciali-

seerde melkveehouderijbedrijven geen eigen produktietak hebben, is het niet verwonderlijk dat zij zeggen relatief minder betrokken te zijn bij beslissingen over produktietakken in het algemeen. Wel blijkt de groep ex-kaasmaaksters onder hen vroeger betrokken te zijn geweest bij het besluit de kaastak af te stoten.

"We hebben na 4 jaar de kaasstal afgestoten in verband met de kinderen, de komst van de ligboxenstal en de investeringen die we zouden moeten doen voor een dagkaasinstallatie. Dat wilde ik niet. Dan had ik geen tijd meer over voor het huishouden. Dus ben ik gestopt met kaasmaken. Mijn man was het ermee eens." (GM)

"Ik wilde het kaasmaken erbij houden toen er werd uitgebreid, ook al zag ik in dat het meer werk zou geven." (KK)

"Toen ik trouwde was er op het bedrijf niets voor mij te doen. Ik viel in een gat. Mijn man kon het werk alleen af en mijn schoonvader liep ook nog mee. Toen ben ik gaan kaasmaken." (GK).

Ook bij beslissingen over bedrijfspersoneel blijken kaasmaaksters meer te zijn betrokken dan melkveehoudersvrouwen. Van de kaasmaaksters rekent 56 procent deze beslissingen tot het terrein van de man, terwijl 76 procent van de melkveehoudersvrouwen dat doet. Van die laatste groep vrouwen praat dan vervolgens 27 procent niet mee terwijl van de kaasmaaksters slechts 8 procent zich er buiten houdt. Deze relatief grotere betrokkenheid van kaasmaaksters lijkt direct verband te houden met hun bedrijfswerk, i.e. het kaasmaken.

"Over de stagiaires praten we samen. Of we een man of een vrouw zullen nemen. Vrouwen helpen mij toch meer mee met kaasmaken en ook 'voor'." (GK)

"Als het over de kaastak gaat, dan beslis ik over het personeel. Mijn man gaat over het personeel voor de rest van het bedrijf." (GK)

Dat vaste bedrijfstaken eerder leiden tot een grotere betrokkenheid bij beslissingen die verder reiken dan de organisatie van inspringtaken alleen, blijkt ook uit het volgende voorbeeld. De vrouwen die meedenken en praten over het voerbeleid (en dat zijn er verhoudingsgewijs niet zoveel), blijken vrijwel allen (95 procent) een vaste bedrijfstaak te verrichten die hier direct mee samenhangt. Ze maken kaas, doen een groot deel van de fiscale boekhouding, verrichten meerdere deeltaken van het kalveren voeren of voeren zeer frequent de koeien. Afhankelijk van hun specifieke bedrijfstaak bemoeien ze zich met specifieke aspecten van het voerbeleid. Vrouwen die een uitgebreide boekhoudtaak hebben houden zich met de financiële kanten van het voerbeleid bezig en kaasmaaksters letten op wat de koeien te eten krijgen.

"Als ik kaas maak mag mijn man niet alles voeren. Daar wordt rekening mee gehouden. Ik heb het liefst vers gras, het andere voer (bostel, maïs, kuilvoer) geeft risico's. Als er boterzuurbacteriën in het kuilvoer zitten bijvoorbeeld, dan is de kaas gegarandeerd niet goed." (KK)

5.3 De dynamiek van het besluitvormingsproces

Dat bepaalde beslissingsterreinen als gezamenlijk worden beschouwd en dat men meedenkt en meepraat over beslissingen die men tot het terrein van de partner rekent, zegt weinig over de invloed die beiden vervolgens uitoefenen. Het valt op dat vrouwen in sterke mate aangeven het eens te zijn met hun man als het gaat over zaken die zij tot zijn beslissingsterrein rekenen (gemiddeld 75 procent). Slechts een kleine groep rept over meningsverschillen; die gaan overigens relatief vaak over de aanwending en besteding van het inkomen (vernieuwingsinvesteringen) en de onderlinge afstemming van werktijden en gezinsleven (vaststelling van de melktijden). Zoals bekend (Komter 1987) hoeft consensus niet te betekenen dat vrouwen het inderdaad met hun echtgenoot eens zijn. Het kan zijn dat vrouwen het gewoon niet tot meningsverschillen laten komen hetgeen blijkt uit de antwoorden op de vraag "Wat er gebeurt als uw man iets wil vernieuwen of veranderen in het bedrijf en u bent daartegen?" Ruim de helft van de vrouwen (56 procent) antwoordt dat ze voor alles conflictsituaties willen vermijden, wat dus betekent dat de man zijn ideeën kan realiseren. Consensus kan eveneens voortspruiten uit opvattingen of aannames over de rol die man en vrouw in specifieke situaties behoren te spelen of gebaseerd zijn op veronderstelde seksespecifieke vaardigheden en eigenschappen. Dat blijkt bijvoorbeeld uit uitspraken zoals: "*Hij luistert wel naar mij, maar hij is de boer*"; "*In het beleid meedraaien thuis vind ik wel goed, maar de man beslist*"; "*Beslissen doet hij, hij is de vakman*"; "*Twee kapiteins op één schip dat gaat niet*". Tegelijkertijd laten deze uitspraken zien dat het bezit van bepaalde hulpbronnen - kennis, vaardigheden - invloed heeft op de besluitvorming.

Een minderheid van de boerinnen laat wel eens openlijk blijken het oneens te zijn met hun man (25 procent). Hun afwijkende mening is echter nauwelijks van invloed op het uiteindelijke resultaat: 80 procent van de boerinnen die wel eens in zo'n situatie verkeert zegt namelijk dat de mening van hun man de doorslag geeft. Slechts in een enkel geval wordt er onderhandeld tussen vrouw en man. Ook wanneer de vrouw het initiatief neemt tot veranderingen - wat zeer weinig blijkt voor te komen als het bedrijfszaken betreft - zegt slechts 13 procent van de vrouwen dat haar mening van invloed is. Welke mechanismen daarbij een ondermeer een rol spelen blijkt uit de volgende citaten.

> "*Beslissen doen we samen, hij heeft alleen meer inzicht dan ik. Ik vond de oude schuur nog best goed. Ik zie sneller dan mijn man tegen dit soort investeringen op. Maar hij praat net zo lang tot ik de reden ervan in zie. Hij wijst me er op, we overleggen en dan zie ik het in. Als vrouw heb je niet altijd inzicht. Ik probeer nog wel eens wat tegen te houden, maar hij heeft meer inzicht in de bedrijfsvoering. Als je er niets van weet kan je er niets van zeggen. Dus wordt er ook niet naar je geluisterd.*" (GM)

> "*We overleggen veel. We praten naar één punt toe. We brengen beiden onze argumenten in en zo kunnen we samen een beslissing nemen. Hij*

komt met de initiatieven. Ik begin nergens over. Als hij iets wil waar ik in eerste instantie op tegen ben, dan ga ik op den duur wel overstag. Hij moet me dan overtuigen dat het nodig is, maar dan gebeurt het wel. Want wat zou er gebeuren als ik helemaal tegen was?" (GK)
"Toen mijn man er zeker van was dat er een opvolger was, zijn ze meteen met de bouw van die nieuwe stal begonnen. Ik was het er niet mee eens. Van mij had die ligboxenstal niet gehoeven. En in ieder geval wilde ik een kleinere dan die er nu staat. Aan die andere stal waren een aantal jaren geleden nieuwe stukken gebouwd. Die was dus niet oud, maar wel overbodig nu die ligboxenstal er is. Verder moesten er ook nog bomen weg.
Ik wilde er wel alles over weten en als de voorlichter kwam zat ik erbij. Ik las er in die tijd ook over in de Boerderij. Maar het is zijn beslissing geweest. Wat hij in zijn hoofd heeft dat doet hij. Ik word naar de achtergrond geschoven. Als ik bijvoorbeeld geweigerd zou hebben een handtekening te zetten (want er moest natuurlijk geleend worden) zou er ruzie van gekomen zijn. Hij zou gezegd hebben "Waarom doe je het niet? Het is toch mijn werk, ik krijg het gemakkelijker en we hebben er allemaal gemak van?" Voor de mannen is het inderdaad gemakkelijker ja, maar voor mij maakt het niets uit.
Meestal gaat het zo, dat als hij het goed uitlegt dat het 't beste is, dat ik wel akkoord ga. Ik beslis niet over het bedrijf." (n.b.: de boerin is nog niet in de nieuwe stal geweest). (GM)

5.4 Verdeling van inkomsten

Wat in het eerder geschetste schema 13 opvalt is dat het gezin als taakveld niet automatisch samenvalt met het terrein van de vrouw. Ook hier blijkt dat in de overlap van gezin en bedrijf sprake is van een relatief groot gezamenlijk beslissingsterrein. Voorbeelden zijn de beslissingen over gezinsverzekeringen, het vaststellen van de koffie- en theepauzes, de planning van de vakantie en de arbeidsinzet van kinderen in het bedrijf. Tegelijkertijd kunnen deze beslissingen bij sommige gezinnen juist sterk als mannenzaak òf als vrouwenzaak worden beschouwd (zoals de arbeidsinzet van kinderen in het bedrijf en in mindere mate het gezinsbudget). Dat wil zeggen dat als een beslissing eenmaal tot het terrein van de ander wordt gerekend men daarover ook niet meedenkt en meepraat.

Slechts twee van de voorgelegde beslissingen worden in sterke mate als vrouwenbeslissingen naar voren gebracht: hoogte en de besteding van het gezinsbudget en het aantrekken of afstoten van huishoudelijk personeel. Deze beslissingen vallen samen met de vraag hoeveel van de verworven inkomsten voor gezinsbestedingen kunnen worden aangewend en hoe dat wordt besteed. Bijna driekwart (70 procent) van de vrouwen rekent de beslissing om betaalde hulp in de huishouding aan te trekken of af te stoten tot het terrein van de

vrouw, en dat geldt eveneens voor de hoogte van het gezinsbudget (72 procent). Volgens deze boerinnen bemoeit bijna de helft (47 procent) van hun mannen zich verder niet met de eerstgenoemde beslissing. En met de tweede beslissing zou de bemoeienis van de echtgenoot zelfs nog geringer zijn: 87 procent bemoeit zich niet met dagelijkse uitgaven. Hier en daar komt naar voren dat sommige mannen wel meepraten als het over grotere uitgaven gaat. Soms gaat het initiatief van de man uit en blijkt het controleren van de uitgaven de achtergrond te zijn. Soms wil de vrouw de verantwoordelijkheid voor grote uitgaven delen.

> "*Alleen beslissen vind ik wel eens moeilijk. Als het om grote bedragen gaat wil ik graag dat hij meegaat.*" (GK)

De conclusie dat de hoogte van het gezinsbudget sterk tot het terrein van de vrouw behoort, wordt ondersteund door het gegeven dat ruim driekwart van de vrouwen (78 procent) met een niet vaststaand bedrag voor de huishoudelijke uitgaven werkt. Men "*neemt wat nodig is*" en op de hoogte van dat bedrag wordt door de meeste mannen in dergelijke situaties geen controle uitgeoefend (89 procent). Ook is er volgens de boerinnen nauwelijks sprake van meningsverschillen over deze uitgaven. Bij een afzonderlijke vraag over uitgaven ten behoeve van de kinderen blijkt eveneens dat overwegend de vrouwen hierover beslissen. De mannen gaan meestal op het oordeel van de vrouw af.

> "*Ik weet niet hoeveel geld ik uitgeef. Ik schrijf het nooit op. Ik geloof wel dat het veel is. Mijn man schat het bedrag voor de boekhouding. Hij controleert nooit, hij vraagt alleen of ik geld genoeg heb. We hebben nooit meningsverschillen over de uitgaven.*" (KK)

Als er in deze situatie al van controle sprake is lijkt dit bovenal door de vrouwen zelf te gebeuren.

> "*Ik neem geld als ik dat nodig heb. Ik weet precies hoeveel ik uitgeef want ik schrijf alles op. Mijn man bemoeit zich er niet mee. Hij weet niet eens hoeveel er eigenlijk voor het gezin uitgaat.*" (GK)

Hoewel de boerinnen dus aangeven een hoge mate van directe controle uit te oefenen over het gezinsbudget, moet de indirecte invloed van mannen en daarop niet onderschat worden. Op de eerste plaats worden de gezinsbestedingen afgestemd op de bedrijfsbehoeften. En die worden, gemiddeld gesproken, in eerste instantie door de man aangegeven. De regel 'achter gaat voor' wordt door de boerinnen algemeen gesteund zodat zij uiteindelijk dat alleen binnen de gegeven grenzen vrij zijn de hoogte van het gezinsbudget te bepalen. Verder blijkt zuinigheid nog altijd een belangrijk onderdeel van de sociale definitie van een 'goede boerin': "*Het is gewoon goed om zuinig te zijn*" en "*Mijn man verwacht van mij dat ik zuinig ben*". Vrouwen letten daarom op de centen en "*gebruiken niet meer dan nodig is*" of "*zetten altijd de tering naar de nering*". Omdat hun mannen daarop vertrouwen is controle ook niet nodig: "*Hij weet wel dat ik het geld niet over de balk smijt*". Dat zuinigheid nog steeds als zo'n sterke waarde naar voren wordt gebracht, is enigszins opmerkelijk omdat de vermogens- en inkomenspositie van de bedrijven in de loop der jaren drastisch zijn veranderd. Vroeger was het inderdaad nog mogelijk via de hoogte van de gezinsbestedingen de bedrijfs-

bestedingen te beïnvloeden, maar tegenwoordig zijn dergelijke praktijken een druppel op de gloeiende plaat. Tenzij het om bedrijven gaat die schuldenvrij zijn en dat zo willen houden. Soms zijn mannen zich eerder van de betrekkelijkheid van zuinig huishouden bewust dan hun vrouw.

> "*Ik ben zuinig. De apparatuur in de keuken is het initiatief van mijn man geweest. Om het binnen voor mij gemakkelijker te maken. Hij heeft het 'achter' ook zo gemakkelijk mogelijk zegt hij.*" (GM)

Het al dan niet aantrekken van betaalde hulp in de huishouding, heeft uiteraard ook een kostenkant en dat betekent dat er op bezuinigd kan worden. Ook hier blijkt dat inmenging van de man in dit soort beslissingen vaak bedoeld is om hun vrouw over te halen hulp te nemen. Bij meningsverschillen hierover blijkt het meestal de vrouw te zijn die tegenwerpingen maakt; en inderdaad, ondermeer omdat zo'n hulp te duur is.

5.5 De relatie tussen taakinhoud en controle over hulpbronnen en bedrijfsopzet

In het voorgaande bleek dat beslissingsterreinen op specifieke wijze over vrouw en man verdeeld zijn. De organisatie van de produktie en de bedrijfsvoering worden in eerste instantie tot het terrein van de man gerekend. De gemiddelde boerin mengt zich pas in beslissingen daarover als bedrijfseisen en gezinsbehoeften met elkaar in botsing dreigen te komen of op het moment dat haar eigen werk in het gezin door die bedrijfseisen in het gedrang komt. Met name bij lange-termijnbeslissingen die grote financiële offers of risico's met zich mee brengen, kunnen die behoeften botsen. Wanneer boerinnen zich, zonder dat er sprake is van een botsing tussen tegengestelde belangen, toch met beslissingen over de bedrijfsvoering bezighouden, dan blijkt er vrijwel altijd een verband met hun werk te zijn.
Beslissingen die in eerste instantie tot het taakveld van het gezin behoren worden in sterkere mate tot het terrein van de vrouw gerekend, maar er is zeker geen sprake van een exclusief vrouwenterrein. Mannen blijken vooral betrokken bij beslissingen die ook het bedrijf raken en die verbonden zijn met de verdeling van de inkomsten over gezin en bedrijf (vrij kostbare gezinsverzekeringen) en met de arbeidsorganisatie (de arbeidsinzet van kinderen in het bedrijf).
In het navolgende wordt de relatie geanalyseerd tussen de inhoud van taken en de zeggenschap over de bedrijfsopzet. Hiertoe wordt een vergelijking gemaakt tussen boerinnen op bedrijven met verschillende schaal- en specialisatiegraad. Een vergelijking kortom tussen boerinnen met een eigen arbeidsdomein en boerinnen met voornamelijk inspringtaken. De uitkomst van deze vergelijking geeft tegelijkertijd een idee van de verschuivingen die in de zeggenschap van boerinnen hebben plaatsgevonden als gevolg van het schaalvergrotings- en specialisatieproces.
Ten eerste wordt een globaal overzicht gegeven van de onderlinge verschillen in de mate van beheersing van het produktieproces. Daartoe werden de tot

nu toe gepresenteerde gemiddelde cijfers herordend. De analyse zal zich toespitsen op de kleinschalige gemengde bedrijven en de grootschalige gespecialiseerde bedrijven: tegenpolen voor wat betreft de mate van arbeidstaakbeheersing.
Een eerste aanwijzing dat er verschillen bestaan, geven de cijfers die de relatieve sterkte van het mannenterrein per gezin uitdrukken. Als we ervan uitgaan dat er sprake is van een relatief zwak mannenterrein als minder dan 50 procent van de beslissingen op dit terrein liggen, dan blijken er onderlinge verschillen op te treden. Met name specialisatie - zo blijkt uit tabel 42 - lijkt het beslissingsterrein van de man te versterken.

Tabel 42 Percentage gezinnen waar minder dan 50 procent van de beslissingen tot het terrein van de man gerekend worden.

GM	29%
KM	15%
GK	47%
KK	41%

Tegelijkertijd blijkt dat het gezamenlijke beslissingsterrein zich uitbreidt bij een van de schaal.

Tabel 43 Percentage gezinnen waar 50 procent of meer van de beslissingen tot beider terrein gerekend worden.

GM	18%
KK	5%
GK	20%
KK	0%

Als we nu vervolgens nagaan of er per beslissing ook verschillen tussen de bedrijfstypes optreden, dan blijkt inderdaad dat bepaalde beslissingen bij toename van schaal en specialisatie, meer op het terrein van de man komen te liggen.
Tegelijkertijd is er evenwel een andere tendens waar te nemen: bij enkele andere beslissingen is er sprake van een lichte verschuiving naar het gezamenlijk terrein. Op die tendens ga ik verderop in. Eerst zal ik de vergroting bespreken van het typische mannenterrein dat bij differentiatie van schaal en specialisatiegraad optreedt.

5.6 Vergroting van het beslissingsterrein van de man

De beslissingen die het meest duidelijk verschuiven naar het mannenterrein bij een toename van schaal en specialisatiegraad, zijn die ten aanzien van het aantrekken of afstoten van een produktietak, bedrijfspersoneel en investerin-

gen met betrekking tot stalbouw en machines. Ook bij beslissingen over het tijdstip en duur van de dagelijkse koffiepauze is er van een lichte verschuiving sprake. Tabel 44 geeft hier een beeld van. Tabel 45 geeft meer diepgang aan bovenstaande cijfers.

Tabel 44 Beslissingen die naar terrein man verschuiven bij toename van schaal en specialisatiegraad (in %).

Beslissingen	terrein man		terrein vrouw	
	KK	GM	KK	GM
Vernieuwingsinvesteringen	53	77	0	0
Produktietak (gemiddeld)	15	73	0	0
Bedrijfspersoneel	38	64	0	0
koffie-/theepauze	33	53	20	18

Tabel 45 Mate waarin vrouwen en mannen meedenken en -praten over beslissingen die in eerste instantie tot het terrein van de ander gerekend worden (in %).

	Vrouw praat/ denkt niet mee in terrein man		Man praat/ denkt wel mee in terrein vrouw	
Beslissingen	KK	GM	KK	GM
Vernieuwingsinvesteringen	0	15	-	-
Produktietak erbij/eraf	0	9	100	-
Bedrijfspersoneel	33	67	-	-
Koffie-/theepauze	20	44	0	100

Uit tabel 45 blijkt dat de genoemde tendens (hoewel in wisselende sterkte) zich inderdaad voordoet. De vrouwen van de grootschalige gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven die de beslissingen over bedrijfspersoneel en de koffiepauze sterker dan de kleinschalige kaasmaaksters naar het mannenterrein schoven, praten en/of denken daarover ook verhoudingsgewijs minder mee. Op deze bedrijven worden zulke beslissingen in sterkere mate door mannen gedomineerd.

Bij de beslissingen over investeringen en de produktietakken bestaat, zij het in zwakkere mate, dezelfde tendens. Het meest opvallend is echter dat de meeste boerinnen daarbij wel degelijk betrokken blijven. Uit de antwoorden hierover van (ex)kaasmaaksters en potentiële kaasmaaksters, blijkt dat boerinnen meepraten en -denken bij beslissingen over produktietakken die mede afhankelijk zijn van hun arbeidsinzet en kwalificaties.

"Na drie jaar zijn we met kaasmaken gestopt. Dat was mijn beslissing. Ik kon niet meer. Ik had het in mijn rug gekregen. En ik had twee kleine kinderen. M'n man wilde wel doorgaan, maar ik kon het niet en we hadden geen geld voor hulp. Als m'n rug goed gebleven was, dan was ik

misschien wel doorgegaan. Ik deed het dolgraag, maar de kinderen vond ik belangrijker. Nu wil ik ook geen kaas meer maken, want dat zou betekenen dat ik geen leuke dingen meer kan doen met de kinderen." (GM)

De invloed die boerinnen op zulke beslissingen hebben lijkt afhankelijk van het reeds aanwezig zijn een eigen produktietak. Als die er niet is en de vrouw heeft wel de behoefte daaraan, dan zijn natuurlijk vrouw en man bij zo'n beslissing betrokken; maar de relatieve invloed van de boerin is geringer.

"Ik heb nooit kaas gemaakt. Wij wilden dat geen van beiden want we wisten hoeveel tijd dat kostte en dan al die investeringen. Bovendien vindt mijn man dat een vrouw er voor het gezin is." (GM)

"Mijn man heeft besloten dat er geen kaas zou worden gemaakt. Hij kende het van vroeger: "Al dat gesjouw en het is veel werk, je bent nooit eens klaar. Bovendien moet een man dan nogal eens meehelpen en daar heb ik geen tijd voor" zei hij. Ik had het zelf wel gewild. Ik wil het liefste alles van eigen bodem hebben. En vroeger, voor ik trouwde heb ik ook kaas gemaakt. Dat vond ik erg leuk. Maar mijn man vond dat ik het niet moest doen zodat ik meer tijd aan de kinderen kon gaan besteden." (GM)

Zo gauw het gaat om beslissingen over produktietakken waar vrouwen zelf niet de spil van vormen, rekenen vrouwen zulke beslissingen sterker tot het terrein van hun man. Dat blijkt uit die antwoorden (in tabel 46) die betrekking hebben op beslissingen over de varkenstak.

Tabel 46 Mate waarin beslissingen over verschillende produktietakken bij toename van schaal en specialisatiegraad tot het mannen- dan wel vrouwenterrein worden gerekend (in %).

	terrein man		terrein vrouw	
Beslissingen	KK	GM	KK	GM
Produktietak kaas	0	36	23	27
Produktietak varkens	85	80	0	0

Ten aanzien van vernieuwingsinvesteringen met betrekking tot stalbouw, machines, enz. is er eveneens een duidelijk verband met de taakinhoud van boerinnenwerk. Veel kaasmaaksters kijken bijvoorbeeld niet alleen naar de financiële gevolgen ervan (zoals de gemiddelde melkveehoudersvrouw doet), maar ook naar de effecten ervan op hun werk. Dat komt vooral omdat een aantal vernieuwingsinvesteringen nauw vervlochten zijn met beslissingen over handhaving, uitbreiding of afstoten van een produktietak. Bij de bouw van een nieuwe stal bijvoorbeeld zal de vraag aan de orde komen wat er met de kaastak gaat gebeuren. Afstoten of handhaven, en als voor dat laatste gekozen wordt dan is het de vraag of de kaasproduktie moet worden uitgebreid. Omdat er op een gemiddeld kaasbedrijf geen arbeidskracht voorhanden is die dit werk van de vrouw kan overnemen, moeten dergelijke beslissingen met

volledige instemming van de vrouw genomen worden; zeker nu de flexibiliteit van bedrijven door de komst van de melk- kaasquota sterk is verminderd en omdat verrichte investeringen moeten worden terugverdiend. Als een bedrijf eenmaal "*op de kaas is gebouwd*", zoals sommige boerinnen dat formuleerden, dan kan zo'n beslissing niet snel meer worden teruggedraaid.

"*Toen de beslissing viel dat er een ligboxenstal gebouwd zou worden, moesten we er een produktietak bijnemen. Ze hebben het ons toen voorgerekend dat als we die stal wilden bouwen, dat we er dan iets bij moesten gaan doen. Kaasmaken, kalvermesten, of varkens. Ik heb toen het kaasmaken doorgedreven, onder andere omdat dit werk niet het hele jaar gedaan moet worden. 's Winters ben je niet gebonden*". (GK)

"*Omdat we die stal gebouwd hebben is het financieel noodzakelijk om kaas te maken. We hebben bepaalde investeringen gedaan, dus is het niet logisch om te stoppen. Nu met die superheffing moeten we verplicht kaas maken. Dat vind ik wel vervelend.*

Mijn vriendin bijvoorbeeld, die heeft het nu heel erg in haar rug. Ze hebben wel een verzoek ingediend om meer melk te mogen leveren, maar ze hebben daar nog niets op teruggehoord. Zij blijft dus gewoon kaasmaken, ondanks die rug." (GK)

"*Ik ben het niet altijd met hem eens, ik vind bijvoorbeeld die ligboxenstal te groot. Ik ben steeds bang dat het teveel geld kost. We praten wel alles uit. Ik verdiep me wel in de zaken, maar hij heeft toch het vakmanschap. Als hij het nodig vindt komt het er meestal wel. In het algemeen vertelt hij niet zoveel, beslist toch veel alleen. Ik wil meer greep op het bedrijf krijgen, daar doe ik ook cursussen voor. Als er bij ons iets beslist moet worden dan zorg ik ervoor dat ik er evenveel van afweet. Zo is dat gegroeid. Je moet er samen tegenaan.*" (GM)

Voor boerinnen die geen eigen arbeidsdomein binnen het bedrijf hebben, zoals op het gespecialiseerde bedrijf vaker voorkomt, heeft een vernieuwingsinvestering als de bouw van een nieuwe stal en de uitbreiding van de veestapel, natuurlijk ook gevolgen. Zeker, zoals al bleek, wanneer er tegelijkertijd een extra produktietak wordt overwogen of als voorwaarde wordt geformuleerd (door voorlichter of bank).

De bouw van een nieuwe stal hoeft echter niet altijd gepaard te gaan met beslissingen over een produktietak. Desondanks kan het werk van de boerin veranderen door een dergelijke vernieuwing. Zo verdween het melken uit het bedrijfstakenpakket van de meeste boerinnen. Ondanks dergelijke effecten op hun bedrijfswerk zijn boerinnen van gespecialiseerde bedrijven geneigd de investeringsbeslissing in eerste instantie op het terrein van de man te plaatsen. Zij beschouwen die beslissingen als nauw verbonden met het werk van hun man. Pas in tweede instantie praat en denkt de gemiddelde melkveehoudersvrouw van het gespecialiseerde bedrijf hierover mee; en dan meestal slechts over de financiële kant. De gemiddelde melkveehoudersvrouw heeft daarbij echter een afhankelijke positie. Ze maakt zich bijvoorbeeld zorgen of een dergelijke investering "*wel uit kan*" of ze wil ervan overtuigd worden dat

haar man het juiste voorstel doet. Naarmate ze echter een groter deel van de fiscale boekhouding doet, lijkt ze in toenemende mate op een gelijkwaardig niveau met haar man hierover te kunnen praten. Een van de boerinnen die veel deeltaken van de fiscale boekhouding verricht zegt:

"De nieuwe stal was noodzakelijk omdat we in de tank moesten gaan melken. Dus voor een deel is die nieuwe stal van buitenaf beslist. Het soort stal is een zaak van de man, vind ik. Hij moet er in werken. Mijn man was eigenlijk voor een Hollandse stal, want een ligboxenstal kost geld en mijn man was een huurboerderij gewend. Ik niet, ik durf dan ook meer. We zijn bij anderen gaan kijken die een ligboxenstal hadden. Ik had intussen uitgerekend dat een ligboxenstal best uit kon. Ik heb hem geadviseerd. Je moet niet teveel druk op zo'n beslissing leggen. Je groeit er naar toe. Ik was er iets eerder aan toe dan mijn man." (GM)

Er worden uiteraard ook andere, minder ingrijpende investeringen gedaan, zoals in machines. De gemiddelde boerin blijkt zich daar relatief minder mee te bemoeien dan met de grote investeringen. Het motto is dat *"degene die ermee werkt moet beslissen"*. En dat zijn vaker de mannen dan de vrouwen. De betrokkenheid van de gemiddelde boerin blijkt zich in deze gevallen meestal te beperken tot de vraag of er geld voor een dergelijke uitgave is. Met het feit dàt er een machine moet komen en welke, houden ze zich niet erg bezig.

"Ik bemoei me niet zozeer met die vernieuwingen 'achter'. Als hij een nieuwe trekker wil, dan moet hij dat doen. Hij moet ermee werken en hij zal wel weten of het nodig is. Hij bemoeit zich toch ook niet met de dingen 'voor'." (KM)

Ook voor kaasmaaksters geldt dit, tenzij het natuurlijk om de aanschaf van nieuwe machines in de kaastak gaat.

"Hij beslist over de zaken waar hij mee werkt. Ik beslis over de zaken waarmee ik het meeste werk, het kaasmaken en het huishouden." (KK)

De laatste beslissing die door boerinnen van het grootschalige gespecialiseerde bedrijf relatief sterker tot het terrein van de man gerekend wordt betreft het tijdstip en duur van de koffie- en theepauzes. Kaasmaaksters geven duidelijk aan dat hun kaastaak tot invloed op deze beslissing leidt.

"'s Ochtends bepaal ik hoe laat we koffie drinken, dat is afhankelijk van het kaasmaken. 's Middags bepaalt hij het afhankelijk van de melktijd." (KK)

De afwezigheid van een duidelijk eigen arbeidsdomein binnen het bedrijf leidt er bij de boerin op het gespecialiseerde bedrijf eerder toe, dat het arbeidsschema van de man de maatstaf wordt. Tegelijkertijd is op een grootschalig bedrijf een strakker werkschema noodzakelijk en is flexibiliteit minder mogelijk dan op een kleinschalig bedrijf.

Om de stelling te onderbouwen dat het verrichten van bedrijfstaken met een relatief grote mate van arbeidstaakbeheersing tot een grotere betrokkenheid bij bepaalde beslissingen leidt, kan worden nagegaan wie, en vanuit welke motivatie, met een typische mannenbeslissing als het voerbeleid meepraat.

Vrijwel al die vrouwen (95 procent) bleken een bedrijfstaak te verrichten die zich niet beperkte tot het uitvoerende niveau. Ze waren betrokken bij meerdere deeltaken die ook controle, diagnose en/of probleemoplossing omvatten. Afhankelijk van de aard van de bedrijfstaak zelf hielden boerinnen zich met wisselende aspecten van dat voerbeleid bezig. De betreffende kaasmaaksters hielden zich bezig met de voersamenstelling en/of het tijdstip van voeren; de vrouwen met een uitgebreide boekhoudtaak met de voerkosten; en de vrouwen die meerdere deeltaken van het kalveren of koeien voeren voor hun rekening namen ondermeer met de voersamenstelling, de hoeveelheid voer, de keuze van de voerleverancier.
Samengevat kan worden gesteld dat bedrijfstaken met een hogere mate van arbeidstaakbeheersing leiden tot meer invloed op het totale produktieproces. Juist bij die beslissingen die direct verbonden zijn met de bedoelde taak, is de betrokkenheid het grootst. De kaasmaaksters vormen daarvan een goed voorbeeld. Voor vrouwen echter die binnen het gespecialiseerde bedrijf een eigen arbeidsdomein hebben, geldt hetzelfde.

> "*Ik heb altijd grote invloed op beslissingen. We discussiëren hier veel. Komen we er niet uit, dan gaat het niet door. Zo gauw de financiën om de hoek komen kijken, ben ik erbij. Ik doe zelf de hele boekhouding. Op die manier ben ik in staat om te adviseren en mee te beslissen. Dit jaar bleek bijvoorbeeld de voerprijs de pan uit te rijzen. Zo gauw het financiële overzicht klaar was, heb ik alles vergeleken. We hebben er meteen over gepraat en zijn het anders gaan doen.*
> *Als hij iets wil, waar ik het niet mee eens ben, dan wordt er dagenlang over gediscussieerd. Want het heeft met de financiën te maken. Mijn man heeft vaak heel veel plannen. Ik moet hem afremmen.*" (KM)

5.7 Een toename van het gezamenlijke beslissingsterrein

Op grootschalige gespecialiseerde bedrijven worden bepaalde beslissingen sterker tot het mannenterrein gerekend dan op de kleinschalige kaasbedrijven. Tegelijkertijd is er op de grootschalige gespecialiseerde bedrijven sprake van een tegengesteld patroon. Sommige beslissingen blijken hier namelijk sterker op het gezamenlijke terrein te worden geplaatst. Het gaat hier om beslissingen over het afsluiten van leningen, grondaankopen en de arbeidsinzet van kinderen in het bedrijf. In tabel 47 is dit te zien.
De vraag is natuurlijk hoe dit te verklaren is. Hiervoor kwam al ter sprake dat vrouwen betrokken willen zijn bij de financiële aspecten van beslissingen. Beslissingen over krediet en grondaankopen brengen bij uitstek financiële risico's met zich mee. Het zou dus niet verwonderlijk zijn dat vrouwen, naarmate de financiële risico's toenemen - en dat is gemiddeld gesproken eerder het geval op grootschalige bedrijven - zich sterker in deze beslissingen willen mengen, wat zich zou uiten in een toename van een gezamenlijk beslissingsterrein. Een toename van de betrokkenheid bij dergelijke beslissingen zou dan niet zozeer in het verlengde liggen van de mate van arbeidstaakbeheersing van

door hen verrichte bedrijfstaken, maar verbonden zijn met hun medeverantwoordelijkheid als mede-eigenaresse van het bedrijf en met hun positie in het gezin.

Tabel 47 Beslissingen die bij toename van schaal en specialisatiegraad verschuiven naar het gezamenlijke terrein (in %).

Beslissingen	Beider terrein	
	KK	GM
Grondaankopen	42	67
Kredieten	57	65
Arbeid kinderen bedrijf	45	69

Bekijken we echter de cijfers die aangeven in welke mate de vrouwen meedenken en meepraten, als genoemde beslissingen in eerste instantie op mannenterrein liggen, dan blijken die niet in deze richting te wijzen. Er is veeleer sprake van differentiatie binnen de groep van grootschalige gespecialiseerde bedrijven. Enerzijds is er een groep die deze beslissingen sterk op gezamenlijk terrein plaatst, anderzijds blijken er ook boerinnen te zijn die zich helemaal niet meer met dergelijke beslissingen bemoeien als die op het terrein van de man liggen. In het laatste geval zijn het echte mannenbeslissingen geworden. Op de kleinschalige kaasbedrijven komt dit verschijnsel niet voor. Kaasmaaksters blijken altijd mee te denken en te praten over beslissingen ten aanzien van grondaankopen en het afsluiten van leningen.

Tabel 48 Aantal vrouwen (in %) dat onderstaande beslissingen in het terrein van de man plaatst en daar dan niet over meedenkt/-praat; uitgesplitst naar schaal en specialisatiegraad.

Beslissingen	Terrein man →→→→→ percentage vrouwen dat niet meedenkt en -praat	
	KK	GM
Grondaankopen	58 →→ 0	33 →→ 40
Krediet	43 →→ 0	35 →→ 50

De melkveehoudersvrouwen die niet meepraten over krediet en/of grondzaken, blijken ook relatief minder bij andere beslissingen betrokken te zijn. Bij sommigen lijkt er zelfs sprake te zijn van beslissingsterreinen die in verregaande mate gescheiden worden. Het bedrijf is dan uitdrukkelijk het terrein van de man en het gezin het terrein van de vrouw.

"Ik ben het er niet mee eens dat we nu zo groot zijn, maar hij doet het toch. Ik bemoei me er niet meer mee. In wezen zijn we te groot. Ik vraag wel eens "Is dat nodig?", maar dan zegt hij "Ja". Ik denk dan, "Je

zoekt het maar uit, 'achter' is jouw afdeling". En zolang hij het in huis maar aan mij overlaat is het goed. Maar ik heb er wel zorgen over." (GM)

Aan de andere kant zijn er ook gezinnen waar melkveehoudersvrouwen participeren in alle bedrijfsbeslissingen. Zij plaatsen ofwel de beslissingen op gezamenlijk terrein ofwel ze denken en praten altijd mee ook al hebben ze de beslissing in eerste instantie tot het mannenterrein gerekend.

"Bij ons worden alle beslissingen samen genomen. Als we het niet eens zijn, wordt er nog langer over nagedacht. Ik wil weten of bepaalde investeringen nodig zijn en wat het voor mij betekent. Zo geeft de ligboxenstal bijvoorbeeld extra werk. Ik heb toen gezegd: "Als ons vierde kind geboren is, dan moet er òf 'achter' een knechtje komen òf op zaterdag een meisje 'voor'.

Mijn man zegt altijd: "Ook al weet je er niet veel van, dan nog wil ik je mening horen". Het blijft een mening en die kan je aan het nadenken zetten.

De keuze was òf kinderen, òf kaasmaken. Niet allebei tegelijk. Als je dat wel zou doen, dan sloft het één er bij het andere in. We hebben het er wel over gehad. Alles berekend, maar het had te weinig voordelen. Ik wil de kinderen zelf opvoeden en als ze groot zijn, kan ik altijd nog zien of ik kaas ga maken. Het hangt er vanaf of het dan nuttig is voor het bedrijf. Ik vind het wel leuk iets met melk te doen. Maar als je kaas maakt, heb je hulp in de huishouding nodig. Ik heb de tijd uitgerekend en gezegd, waar ben ik mee bezig als ik nu kaas zou maken. Ik doe de groententuin, dat zou anders weer niet kunnen.

De financiële administratie doen we samen. We beoordelen en beslissen samen. Bijvoorbeeld over investeringen, dat bespreken we en dan zeggen we bijvoorbeeld: "Dat kunnen we beter dit jaar niet doen". Of we bepraten wat we zouden kunnen verbeteren." (GM)

Op grond van het voorgaande kan worden verondersteld dat bij de grootschalige gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven sprake is van een tweeledig proces. Op een aantal bedrijven wordt het gezamenlijke terrein vergroot, terwijl op andere bedrijven juist van een toenemende scheiding tussen de seksebeslissingsterreinen sprake is. Op de bedrijven waar het gezamenlijke terrein wordt vergroot, blijkt de boerin zich relatief meer met aspecten van de bedrijfsvoering bezig te houden die op andere bedrijven tot de typische mannentaken behoren, zoals het fokbeleid en het voerbeleid. Op de bedrijven waar scheiding de regel wordt, houden boerinnen zich meer afzijdig van bedrijfsbeslissingen of wordt er niet naar hun mening geluisterd.

De vergroting van het gezamenlijke domein hoeft overigens niet te betekenen dat de boerin ook feitelijk meer invloed heeft dan een boerin die de beslissingen op het mannenterrein plaatst en daarover meepraat. Bij analyse van interviewfragmenten kwam ik tot de conclusie dat er nauwelijks verschil hoeft te zijn.

Samengevat kan gesteld worden dat de boerin onmiskenbaar invloed heeft op de besluitvorming, ook al is die niet gelijk aan die van haar man. Zij heeft indirecte invloed op beslissingen in het overlappingsgebied van gezin en bedrijf. Directe invloed oefent zij uit via een takenpakket met een relatief grote mate van arbeidstaakbeheersing. Er blijkt namelijk een duidelijke samenhang tussen de mate van arbeidstaakbeheersing en invloed op beslissingen.

In het volgende hoofdstuk zal de vraag centraal staan via welke seksespecifieke mechanismen de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tot stand komt en wordt gereproduceerd. Hoe verloopt de toewijzing van taken, taakgebieden en verantwoordelijkheden aan boerin en boer? Welke criteria worden hierbij gehanteerd? Hoe worden veranderingsprocessen die ingrijpen op het produktieproces doorvertaald naar het takenpakket van man en vrouw? Op welke dagelijkse praktijken en op welke ideeën is dat gegrond? Deze vragen zijn belangrijk. Want hoewel de processen van schaalvergroting en specialisatie het produktieproces op de boerderij in sterke mate beïnvloeden en een herstructurering van het arbeidsproces impliceren, ligt de uitkomst van de herverdeling van taken tussen man en vrouw niet in die processen als zodanig besloten. Die herverdeling wordt bewerkstelligd door tussenkomst van de categorie sekse.

Noten

1. De besluitvorming tussen man en vrouw is in veel studies met een agrarisch (gezins)sociologische invalshoek of vanuit studies die de sekseverhoudingen binnen de landbouw bestuderen, in meerdere of mindere mate onderwerp van onderzoek. Deze studies richten zich zowel op de westerse landbouw als op de landbouw in derde-wereldlanden. Zie voor de westerse landbouw ondermeer Loeffen 1984; Zwart 1990 voor Nederland; Sachs 1985; Rosenfeld 1985, voor de Verenigde Saten; Gasson 1987; Pearson 1979, voor Engeland; Berlan, Painvin en Dentzer 1980; Berlan Darque 1988 voor Frankrijk; InhetVeen et al 1981 voor het voormalige West-Duitsland. En verder Sawer, 1973; Wilkening 1981. In veel studies over besluitvorming gaat men er van uit dat de verdeling van het aantal te nemen beslissingen binnen de boerderij, de machtsverhouding tussen man en vrouw weerspiegelt. Door te vragen naar wie ten aanzien van specifieke zaken de eindbeslissing neemt (man, vrouw of beiden) en vervolgens de antwoorden per sekse op te tellen, trekt men conclusies over die machtsbalans.
Zowel op de methodologie als op de theoretische vooronderstellingen en uitgangspunten van dit soort onderzoek is veel kritiek gekomen. De betrouwbaarheid van de onderzoeken – vooral die waar het survey als onderzoeksinstrument werd gebruikt – wordt sterk in twijfel getrokken. Komter (1985) gaat in haar proefschrift uitgebreid in op de theoretische en methodologische kritiek (zie ook Safilios-Rothschild, 1970; Rosenfeld, 1985).

2. Het is de vraag wat het betekent wanneer een bepaalde beslissing in eerste instantie op het terrein van de man, de vrouw of beiden wordt geplaatst. Ik ben er van uitgegaan dat het verwijst naar verantwoordelijkheid, bevoegdheid en competentie.
Verder kan men zich afvragen welke conclusies verbonden mogen worden aan deze selectie van beslissingen. Immers, niet alle voorkomende beslissingen op alle niveaus zijn de boerinnen voorgelegd. Mijn mening is dat de geselecteerde beslissingen essentiële beslissingen vertegenwoordigen en dat er op basis van deze antwoorden en de resultaten uit het vorige hoofdstuk, een goed beeld kan worden gevormd van de betrokkenheid van boerinnen bij het management. Temeer omdat er aanvullende vragen zijn gesteld over besluitvorming, zoals vragen over de mate waarin boer en boerin initiatieven nemen ten aanzien van bedrijfsveranderingen en naar de wederzijdse reacties op deze initiatieven.

6 Sekse als structurerend principe in de arbeidsorganisatie

6.1 Inleiding

Verschillen in schaal en specialisatiegraad hebben zowel invloed op de arbeidsinhoud als op het aandeel van boerinnen in de totale besluitvorming. Dat heeft gevolgen voor de arbeidsverhoudingen op de boerderij. Desondanks is op alle bedrijfstypes een duidelijk onderscheid in takenpakket en zeggenschap van vrouwen en mannen te onderkennen. Wat de variatie ook moge zijn, steeds vormt een zekere ongelijkwaardigheid het grondpatroon. Op de bedrijven waar schaalvergroting en specialisatie het verst zijn doorgevoerd, blijken de inhoudelijke verschillen in de takenpakketten van vrouw en man het grootst en ook blijkt de relatieve invloed van de man op het produktieproces daar het grootst.
Er is al opgemerkt dat deze toename van ongelijkwaardigheid in de verdeling van taken en beslissingen op de boerderij niet het directe gevolg is van de processen van schaalvergroting en specialisatie. Die processen versterken de ongelijkwaardigheid - maar de oorsprong ervan ligt in het geheel van praktijken en opvattingen dat de verhoudingen tussen mannen en vrouwen reguleert; kortom bij sekse. Om meer greep te krijgen op de werking van sekse, heb ik aan de boerinnen een aantal vragen voorgelegd. Zo zijn ondermeer de achtergronden van de seksespecifieke arbeidsverdeling op de boerderij uitgebreid besproken.

Om te beginnen zal ik hier ingaan op de arbeidsdeling in het gezin. Boerinnen en ook boeren koppelen de taakverdeling in het bedrijf namelijk sterk aan die in het gezin.
Daarna zal ik een overzicht geven van de verklaringen die boerin (en boer[1]) geven voor deze taakverdeling en ingaan op eventuele wensen hierin verandering te brengen. Vervolgens komen de verklaringen voor de taakverdeling tussen boerin en boer in het bedrijf aan de beurt en worden hun reacties weergegeven op de vraag naar gedeeltelijke rolwisseling (de vrouw werkt minder in het taakveld gezin en meer in het taakveld bedrijf en de man doet het omgekeerde). Tegelijkertijd zal er aandacht worden geschonken aan hun beeld van de verschillende arbeidsrollen. Wat zijn de kenmerken van een 'goede' boerin en boer, van een 'goede' moeder en vader, van een 'goede' huisvrouw en in welk opzicht verschillen die definities van elkaar?

En in hoeverre dragen dergelijke zelfopvattingen bij aan de instandhouding van de bestaande taakverdeling?

6.2 Arbeidsverdeling in het gezin

Binnen de boerderij verrichten vrouwen meerdere soorten werk. Hun echtgenoten beperken zich sterk tot één werksoort: werk in het taakveld van het bedrijf. Dat betekent dat ze slechts in geringe mate actief zijn binnen het taakveld van het gezin[2]. Slechts een beperkte groep mannen (gemiddeld 28 procent) verricht incidenteel en slechts voor korte perioden achtereen huishoudelijk werk. Alleen 'als het nodig is' springen ze bij[3]. Deze mannen komen voornamelijk uit gezinnen met erg jonge kinderen en uit gezinnen waar de kinderen al de deur uit zijn. Opmerkelijk is dat de boerinnen zich nauwelijks bewust zijn van deze hulp. Op de vraag van wie men hulp krijgt in het huishouden noemde geen van de boerinnen hun echtgenoot. Pas bij een rechtstreekse vraag over het aandeel van de man in het huishouden blijkt dat sommige mannen zo nu en dan meewerken.
In de verklaringen van de boerinnen voor het geringe aandeel van hun man in het huishouden staan twee zaken centraal, namelijk de bestaande taakverdeling die dag in dag uit wordt gepraktiseerd èn de wederzijdse verwachtingspatronen. Op de vraag "*als uw man zou aanbieden een deel van het huishoudelijk werk over te nemen, wat zou dan uw antwoord zijn?*" antwoordt ruim een derde van de boerinnen (39 procent) dat hun man dat nooit zou doen. Als belangrijkste motieven worden genoemd dat ze een hekel hebben aan dat werk, dat ze er geen tijd voor hebben en dat het geen mannenwerk is. Zeker niet voor mannen die boer van beroep zijn.

> "*Ik zou mijn man nooit zover krijgen. Hij kan en zal best koffie zetten en een eitje bakken als het nodig is, maar meer ook niet. Hij wil wel het kaasmaken overnemen, maar een ontbijttafel opruimen.. Nee, dat moet ik dan zelf maar op een later tijdstip doen.*" (KK)
> "*De meeste mannen houden er niet van, mijn man ook niet. Het is ook normaal dat het huishouden op mijn schouders neerkomt.*" (KK)
> "*Mijn man is achter druk. Hij heeft geen zin meer om het huishouden te doen. Dat kan ik me best voorstellen. Als ik meer achter zou moeten werken, dan zou er een meisje komen.*" (KK)

Bovendien heeft bijna de helft van de boerinnen (44 procent) dat zèlf bezwaar tegen het delen van het huishoudelijk werk met hun man[4]. Sommigen maken een uitzondering voor bijzondere situaties zoals ziekte, zwangerschap of grote drukte.
Die afwijzende houding wordt op verschillende manieren gemotiveerd en vaak is er sprake van een combinatie van motieven. Een belangrijk argument van boerinnen is dat ze een werkterrein willen behouden waar ze zelf de baas zijn. Ze zijn bijvoorbeeld bang dat hun man het werk anders zal aanpakken (slordiger, wel afwassen maar niet afdrogen, enz.) en dat ze zich daaraan zouden ergeren. Sommige boerinnen willen alleen meer inbreng van hun man accep-

teren als zijzelf buitenshuis zouden werken of een groter aandeel in het bedrijfswerk zouden hebben. Een tweede belangrijk argument is de bestaande taakverdeling tussen man en vrouw op de boerderij. Volgens de boerinnen is het nu 'niet nodig' dat hun man zich met huishoudelijk werk bemoeit. In hun eigen werkschema is tijd ingeruimd voor het huishouden, terwijl de tijd van de man is gevuld met bedrijfswerk. Verder voeren de boerinnen aan dat huishoudelijk werk geen werk voor mannen is, of, omgekeerd, dat huishoudelijk werk 'typisch vrouwenwerk' is. De vrouw is de huisvrouw en de man is de boer. Ook zijn er boerinnen die denken dat een grotere deelname van hun man in het huishouden, voor henzelf automatisch meer werk in het bedrijf tot gevolg zal hebben. En dat willen ze niet. Tot slot wijzen sommige boerinnen meer inbreng van de man in het huishouden af, omdat ze er bij voorbaat al zeker van zijn dat hun man daar tegen is. Ze willen er geen strijdpunt van maken en laten de taakverdeling liever zoals die is[5].
Deze argumenten tegen het delen van het huishoudelijk werk met de man, komen terug in de reacties op de 'boerinnenportretten'. En ook bij de groep vrouwen wiens man incidenteel huishoudelijk werk verricht (28 procent), blijken diezelfde redenen een rol te spelen als het gaat om de vraag of zijn rol groter zou moeten of kunnen zijn.
Uit de eveneens negatieve opstelling van boerinnen tegenover het delen van huishoudelijk werk met 'anderen dan de man' (64 procent is daar tegen[6]), blijkt dat ook gevoelens van eigenwaarde een rol spelen. Men vreest dat de voldoening die een eigen arbeidsdomein met zich meebrengt zal verdwijnen of dat men zich overbodig zal gaan voelen; dat men anders gezegd niet meer nuttig zal zijn. Men vraagt zich af wat men zou moeten gaan doen als er extra arbeid wordt ingezet, wat men dan nog betekent, wie men dan nog is? Het nuttig zijn wordt door sommigen ook vertaald in financiële termen. Zelf huishoudelijk werk doen bespaart geld en sommigen zien het als een manier van geld verdienen[7].

"*Ik wil geen hulp in huis, dan zou ik mezelf overbodig vinden. Zolang ik gezond ben, hoop ik dat zelf te doen. Ik geloof niet dat mijn man zoiets zou aanbieden, hij houdt niet van het werk.*" (KK)

"*Dat zou ik niet willen, ik heb een eigen patroon, eigen regels. Bovendien zou ik niet weten wat ik dan zou moeten doen. Als ik nu een alternatief zou hebben.... Ik zou ook niet willen dat mijn man meehelpt. Ik ben te precies en nauwkeurig. Ik vind dat hij te slordig is. Ik zou soms wel willen dat ik gemakkelijker was. Maar ook als ik nu 'achter' kom kan ik me ergeren. Hulp van mijn man zou ik wel accepteren als ik weg zou willen, maar anders niet.*" (KM)

"*Ik heb zo mijn eigen ritme, mijn eigen regelmaat. Ik heb liever geen hulp van anderen. Mijn man hoeft ook niet te helpen. Hij doet al veel als ik bijvoorbeeld ziek ben. Dan stofzuigt hij, schilt de aardappels, dekt de tafel en zet het eten op. Maar normaal, dan heeft hij de hele dag hard gewerkt en dan zou hij binnen ook nog wat moeten doen. Dat kan niet. Dat wordt ellende.*" (GM)

Er is een kleine groep vrouwen – een vijfde deel – die zegt het huishoudelijk werk wèl met hun man te willen delen. Het zijn met name de jongste vrouwen die hier het meest enthousiast voor zijn of de minste obstakels zien. Bij doorvragen blijken ze het delen te interpreteren als vanzelfsprekende wederzijdse hulp. Hun idee is dat vrouw en man ieder hun eigen werkterrein moeten hebben waar de ander meewerkt als dat nodig is. Eén van hun argumenten is dat zijzelf naast huishoudelijk werk bedrijfswerk verrichten. Hulp van de man in het huishouden zou dus eigenlijk vanzelfsprekend moeten zijn, als een soort ruil voor hun inzet. Anderen gaat het om respect voor elkaar of zien het als een bewijs van betrokkenheid bij het gezinsleven.

> "*Dat een man iets in het huishouden doet vind ik wel goed, want de vrouw doet 'achter' toch ook dingen. Het is passen en aanpassen.*" (KK)
>
> "*Van mijn man zou ik hulp accepteren. Dan weet ik tenminste dat er interesse is*". (GM)

Het beeld dat naar voren komt is dat de meeste vrouwen zich, om uiteenlopende en vaak meerdere redenen, sterk verbinden met het taakveld van het huishouden. Hulp van hun man en anderen is in wisselende mate welkom, maar geen van de vrouwen wil of verwacht een huisman naast zich. Zijn inbreng in het huishouden moet in het teken blijven staan van het ontlasten van zijn vrouw, interesse tonen in het gezin en/of in het teken van wederzijds respect.

Verzorging en opvoeding van de kinderen

Boerinnen staan positiever tegenover deelname van de man aan de verzorging en opvoeding van de kinderen. Ook mannen zouden hierover minder negatief zijn. Afgezien van de mannen die hier al enige tijd in steken (26 procent), zou een derde deel van de boerinnen (32 procent) het toejuichen als de man de verzorging en de opvoeding van de kinderen meer met hen zou delen. Voor sommigen volstaat een incidentele bijdrage (6 procent). Degenen die verandering willen, hebben overigens geen radicale veranderingen in de arbeidsdeling voor ogen. Het is niet hun bedoeling dat de man zijn werkschema drastisch verandert. Wat ze willen is meer betrokkenheid, aandacht en belangstelling van zijn kant voor de kinderen. Opnieuw zijn het vooral jongere boerinnen die deze wens naar voren brengen. Opvallend is dat zij, in tegenstelling tot de oudere boerinnen, niet zeggen dat hun man dat niet zou willen. Blijkbaar staan ook de jongere mannen positiever tegenover het participeren in de verzorging en opvoeding van de kinderen. In de gezinnen waar de man al aandacht aan zijn kinderen besteedt, gaat het opnieuw om incidentele hulp. Mannen doen bijvoorbeeld wel eens de kinderen in bad of brengen ze naar bed, spelen spelletjes met ze, nemen ze mee naar 'achter', brengen ze naar school of zetten thee als de kinderen uit school komen. En ook bij opvoedingsproblemen kunnen mannen betrokken zijn.

Er is een groep die helemaal niets ziet in een verandering van de taakverdeling in dit opzicht. Volgens een vijfde deel van de boerinnen zou hun man

zich verzetten tegen dit soort veranderingen. Zij voeren argumenten aan als het niet leuk vinden van dit werk, gebrek aan tijd en de overtuiging dat het geen mannenwerk en zeker geen werk voor boeren is. Bijna een kwart (23 procent) van de vrouwen zegt zelfs tegen het idee te zijn of vindt het onhaalbaar. Zij beschouwen het verzorgen en opvoeden van kinderen als hùn taak of ze vinden het leuk werk dat ze niet willen delen. Ook zien ze niet in waar hun man de tijd vandaan zou moeten halen en hoe het delen van taken te organiseren zou zijn. Opmerkelijk is dat op de grootschalige kaasbedrijven relatief vaker praktische bezwaren tegen het idee worden ingebracht[8].

Over het delen van de verzorging en opvoeding van de kinderen met derden is men behoorlijk negatief. Driekwart van de vrouwen is daartegen. De boerinnen vinden dat een 'goede moeder' zelf voor haar kinderen zorgt en dat ze bereikbaar en beschikbaar voor hen moet zijn. Zij vinden hun kinderen te belangrijk om aan anderen over te laten, ervaren het als leuk werk waar ze voldoening uit putten en ontlenen er een deel van hun identiteit aan. Bij anderen speelt het taboe dat rust op het inschakelen van derden ook een belangrijke rol ("*ik zou me ervoor schamen*").
Slechts 12 procent van de boerinnen staat positief tegenover hulp van derden bij de kinderverzorging en 11 procent zou hulp willen als het heel druk is. Vrouwen met relatief veel kleine kinderen blijken hier verhoudingsgewijs de minste bezwaren tegen te hebben. Zij hebben er de meeste behoefte aan.

"*Hulp voor de kinderen? Dat hoeft niet, dat kan ik zelf. Ik zou me ervoor schamen als het het wel had.*" (KM)

"*Een goede moeder laat haar kinderen niet aan anderen over. Ik heb ook nooit geleerd om buitenshuis iets te doen. Ik wil wel eens samen met mijn man wat met de kinderen doen. Maar dat kan niet altijd, dat weet je van te voren. Daar zeur je dan niet over. Mijn man vindt trouwens dat de vrouw in huis moet blijven en voor de kinderen moet zorgen*" (GM).

"*Toen de kinderen klein waren hebben mijn zus en nichtje op de kinderen gepast. Je kan het kaasmaken niet uit handen geven, wel het huishouden. Mijn man en ik hebben dat samen besloten, want het kostte een dagloon. Ik was er heel erg aan gewend. Mijn man biedt niet aan te helpen met de kinderen. Dat is hij niet gewend*" (KK).

"*Je zou wel kunnen regelen dat je man meer tijd voor de kinderen maakt, maar dat zie ik niet zo zitten. Zoals het nu is spreekt het me meer aan. Het is ook gewoon geworden, je rekent er helemaal op. Het hoort erbij, bij je taak in het gezin en het bedrijf. Ik let bijvoorbeeld op als de kinderen moeten opschieten, als ze moeten worden opgehaald. Mannen zijn daar niet zo precies in. Het gebeurt bijvoorbeeld wel eens dat hij een onderdeel moet ophalen in het dorp en dan haalt hij tegelijkertijd de kinderen op. Maar als ze dat onderdeel niet blijken te hebben en hij dan ergens anders heen moet om het te halen, dan doet hij dàt eerst. En dan staan de kinderen een kwartier of half uur te wachten. Dat vind ik sneu*" (GM).

Gedeeltelijke rolwisseling
In de opvattingen over gedeeltelijke rolwisseling komen een aantal van deze visies terug. De meeste boerinnen zouden het niet toejuichen als de man werk in het gezin op zich zou nemen en de vrouw meer werkzaamheden in het bedrijf. Driekwart heeft er geen behoefte aan – men vindt het prima zoals het nu is georganiseerd – of is er tegen. Zij vinden dat de boer 'achter' hoort en de vrouw 'voor' en dat mannen niet geschikt zijn voor het werk in het gezin. Mannen hebben 'het nooit geleerd', 'zijn te slordig', 'te grof gebouwd', 'hebben geen geduld' of 'zijn daarvoor niet gemotiveerd', aldus de boerinnen. En bovendien lopen ze het risico niet voor een 'echte man' of 'echte boer' te worden versleten. Tegelijkertijd vindt men vrouwen voor bepaalde bedrijfstaken ongeschikt ('niet sterk genoeg') of stelt men dat de man niet in zijn waarde wordt gelaten als een vrouw meer bedrijfswerk zou verrichten. Een vrouw kan zichzelf dan ook een slechte naam bezorgen als ze teveel haar eigen wensen volgt en meer bedrijfswerk op zich neemt. Ze krijgt dan snel de naam van kenau of 'vrouw met een mondje'.

"*Daar ben ik niet voor. Dat vind ik onzin. Vrouwen doen het werk in huis, dat is veel gemakkelijker. Boeren zijn graag achter, daarom zijn ze ook boer geworden. Boeren hebben grove handen, ze doen grover werk en ze zien het kleine werk niet. Bij boeren vind je het niet zo veel dat ze in huis werk doen. Mijn man heeft bijvoorbeeld altijd achter gelopen, die ziet niet wat er 'voor' moet worden gedaan. In studentenkringen zie je het wel, maar die zaten altijd bij hun moeder thuis met een pen in de hand.*" (GK)

"*Dat zou niet goed gaan. Je hebt nu allebei je eigen werk en dat doe je op je eigen manier. Ik ben bang dat we elkaar verwijten zouden gaan maken, dat ik bijvoorbeeld tegen mijn man zou gaan zeggen 'Dat heb je niet goed afgestoft.*" (KK)

"*Nee hoor, ik hoef die verantwoordelijkheid in het bedrijf niet. De vrouw moet niet denken dat ze overal zoveel verstand van heeft. En je moet alles willen doen, niet alleen het leukste eruit halen.*" (KM)

"*Alles samen doen dat vind ik geen goede oplossing. Als je buiten meer wil doen dan moet je zorgen dat het binnen goed geregeld is. Je kunt niet allebei buiten èn binnen bezig zijn. En allebei evenveel buiten en binnen kan ook niet. Er moet er eentje zijn die weet waar alles staat, anders moet je elkaar gaan controleren. Of het wordt een puinhoop. Je kan geen twee dingen tegelijk doen, voor twee dingen tegelijkertijd verantwoordelijk zijn.*" (GK)

"*Een man meer in de huishouding en de vrouw meer in het bedrijf? Dat vind ik onzinnig. Nergens op slaan. Mijn man kan wel iets doen in de huishouding maar je moet niet het werk van je man overnemen. Jij zeker de overall aan en de kenau zijn die de man eronder houdt. Je moet elkaar aanvullen.*" (KK)

De vrouwen die er wel wat inzien (26 procent) stellen als voorwaarde dat zowel vrouw als man ermee instemmen. Anders voorziet men moeilijkheden.

De conclusie is dat de meerderheid van de geïnterviewde boerinnen negatief staat tegenover een herverdeling van arbeid op de boerderij. Volgens sommigen bestaat er vrouwen- en mannenwerk en dient die scheiding gehandhaafd te blijven. Anders verloochent men de eigen sekse-identiteit of tast men die van de ander aan. Voor anderen is de bestaande taakverdeling de meest bevredigende, efficiënte of enig haalbare manier om het werk te organiseren. Zeker als één van beiden geen zin heeft om veranderingen daarin aan te brengen. Men houdt vast aan de bestaande situatie en wanneer men probeert er overheen te kijken, ziet men allerlei belemmeringen – in de organisatie van het werk, in de onderlinge samenwerking en voor de eigen positie. De scherpe scheiding tussen vrouwen- en mannenwerk, en de hiërarchie in die taakverdeling lijkt zich hier te wreken.

6.3 Achtergronden van de taakverdeling in het bedrijf

Voor de taakverdeling in het bedrijf die in een vorig hoofdstuk uitgebreid aan de orde kwam, hebben de boerinnen soortgelijke verklaringen. Boerinnen noemen met name de taakverdeling in het gezin als belangrijke verklarende factor daarvoor. Ter illustratie zal ik de resultaten weergeven van een serie vragen met betrekking op de taakverdeling tussen vrouw en man in het bedrijf. Tijdens het onderzoek heb ik steeds een tiental bedrijfstaken paarsgewijs aan de boerinnen voorgelegd. Daarbij ging het om taken die doorgaans níet door vrouwen worden verricht en andere taken die gewoonlijk wèl tot het takenpakket van vrouwen op de boerderij behoren. De vraag was of men kon verklaren waarom vrouwen de ene taak meestal wel, en de andere taak meestal niet verrichten.
Gecontroleerd werd of de antwoordpatronen samenhangen met schaal en specialisatiegraad van de bedrijven. Dat bleek niet het geval te zijn. De taken die het eerst aan de orde komen zijn de taken die boerinnen gewoonlijk níet verrichten: melken, voeren van de koeien, maaien, de kaashandel en de interpretatie van de boekhoudgegevens.

Waarom boerinnen niet melken
Een van de belangrijkste verklaringen die boerinnen geven, is dat het melken zo slecht te combineren is met het werk in het taakveld van het gezin. Melken is namelijk niet zo maar een taak. Het is verantwoordelijk werk met een hoog afbreukrisico en het vereist een bepaald kennis- en ervaringsniveau, aldus de boerinnen. Dat laatste kan alleen maar in de dagelijkse praktijk worden opgebouwd en dient bovendien steeds op peil te worden gehouden. Dat betekent dat melken een tijdrovende bezigheid is. Daarbij is het min of meer aan vaste tijden gebonden. Volgens de boerinnen gaat zo'n veeleisende taak niet samen met het werk in het gezin.
Vrouwen kunnen het ook onnodig vinden dat zij melken. Sinds de komst van moderne stallen kan het werk immers door één persoon worden gedaan.

Omdat boerinnen hun handen al vol hebben aan het werk in het gezin, vinden zij dat de boer hiervoor de aangewezen persoon is.
Een volgende verklaring is dat vrouwen niet melken omdat mannen melken en dat ook niet willen prijsgeven. Melken is namelijk belangrijk werk, zeggen ze. Niet alleen vanwege het geld dat er mee gemoeid is, maar ook omdat het melken meer is dan het melken op zich. Melken geeft ook overzicht over de conditie van de veestapel. Daardoor is men in staat tot bijsturen. Tegelijkertijd vinden boerinnen het vanzelfsprekend dat de man melkt omdat hij, als gevolg van de bestaande situatie, beschikt over de benodigde kennis en ervaring. Een vrouw zou die kennis nog moeten opbouwen. Gevolg is dat melken zo dus echt werk voor mannen blijft.

"*Melken neemt veel tijd in beslag en als je dat doet heb je geen tijd meer voor de kinderen.*" (GM)

"*De meeste boerinnen kunnen niet melken. Dat heeft met je gezin te maken. Als je kleine kinderen hebt, lukt het niet en je moet het bijhouden. Het blijven doen. Anders verleer je het en durf je het ook niet meer, omdat je bijvoorbeeld de koeien niet meer kent. Bovendien zijn ook de koeien onrustiger als je ze maar af en toe melkt.*" (GK)

"*Melken, daar haal je het geld vandaan. Dat is werk dat meestal door de man gedaan wordt. Als je niet goed melkt krijg je kwaaie koeien en dat is slecht voor de produktie. Als je melkt moet je altijd melken. De vrouwen die dan ook wel melken, melken altijd.*" (GM)

Opvallend genoeg laten andere onderzoeksgegevens zien dat melken voorheen veel meer ook een vrouwentaak was. Ruim de helft (58 procent) van de boerinnen is in de loop van haar huwelijk gestopt met melken of melkt nu incidenteel of 'mee' (bijvoorbeeld beginnen met melken). Dat melken tegenwoordig vooral mannenwerk is, is dus van vrij recente datum. En dat lijkt samen te hangen met de modernisering van de bedrijven en de centrale plaats die de melkveehouderij en het melken in de bedrijfsvoering is gaan innemen.
De overgang van een bedrijfstakenpakket met melken naar een bedrijfstakenpakket zonder melken, vond vaak plaats op momenten dat er in het gezin veranderingen plaatsvonden (bijvoorbeeld overname, uitbreiding van het gezin, ouder wordende kinderen die in het bedrijf gaan meewerken). Voor de boerin kon een wijziging van haar bedrijfstakenpakket op dergelijke momenten vanzelfsprekend of welkom zijn. Regelmatig stopten boerinnen bijvoorbeeld tijdelijk met melken bij de komst van een baby. Bij sommigen werd min of meer in dezelfde periode een nieuwe stal gebouwd waar het melken door één persoon kon worden gedaan. Omdat de boerin zich op dat moment al niet meer met melken bezig hield, was het niet zo ingrijpend en voor haar acceptabel dat het melken voorgoed uit haar takenpakket verdween. Met name omdat ze in plaats van melken vaak een andere bedrijfstaak op haar schouders kreeg gelegd. Voor de jonge boerin die een bedrijf binnenkomt waar reeds een moderne stal staat, is de overgang van een boerinnentakenpakket mèt melken naar een takenpakket zonder melken, vrijwel onzichtbaar.

Waarom boerinnen geen koeien voeren
Voor sommigen is het vanzelfsprekend dat een boer voert en onvoorstelbaar dat een boerin dat zou doen. Anderen gebruiken argumenten om deze taakverdeling te verklaren. Opnieuw wordt de moeizame combinatie van meerdere werksoorten genoemd. Voeren, zo stellen de boerinnen, vereist actuele kennis en moet dus dagelijks worden verricht. Omdat het tijdgebonden en tijdrovend werk is, verloopt de combinatie met gezinswerkzaamheden stroef. Dat betekent dat het voor een vrouw moeilijk is actuele kennis op te bouwen. Tegelijkertijd heeft een boer de benodigde kennis en tijd wel. Dus is het vanzelfsprekend - aldus de boerinnen - dat hij de koeien voert. Daarbij wordt het voeren als zodanig, als bezwaarlijk werk voor vrouwen beschouwd. Ofwel omdat het lichamelijk gesproken zwaar werk is, ofwel omdat het machinaal gebeurt. Dit lijkt een paradox. Want als het lichamelijk te zwaar is dan zou de machine uitkomst kunnen bieden. Maar dat blijkt niet zo te zijn. Immers, om met die machine te kunnen werken is ervaring nodig en dat hebben boerinnen niet. En die kunnen ze nauwelijks opbouwen omdat ze geen tijd hebben, gezien hun werk in het gezin. Zodoende leren ze het dus nooit.

> "*Ik voer de koeien wel. Het ligt eraan of het zwaar werk is. Kuilvoer is zwaar, maar hooi niet. En het ligt ook aan de stal. Wij hebben een ligboxenstal en ik gooi het voer voor de koeien, terwijl mijn man melkt.*" (GM)
>
> "*Je moet iedere koe precies goed voeren en dus moet je iedere koe kennen. Als boerin zit je er gewoon niet goed in.*" (GK)
>
> "*De koeien moeten precies op tijd eten krijgen. Dat is moeilijker te combineren met het huishouden. Je kan als huisvrouw wel op tijd werken, maar toch ook weer niet precies op tijd.*" (KM)
>
> "*Koeien voeren gaat nu meer machinaal. Dan moet je achteruit kunnen rijden. Als je een beetje technisch bent dan zou je dat wel kunnen, maar er is ook kracht voor nodig.*" (GM)
>
> "*Koeien voeren hoort bij een boer. Want een boer melkt en dan voert hij tegelijkertijd.*" (KM)

Uit de interviews blijkt verder dat het voeren van de koeien, net als het melken, voorheen in sterkere mate een vrouwentaak is geweest. Voor de boerinnen die nu voeren bestaat het vooral uit deeltaken en ze gaan hierbij sterk uitvoerend te werk.

> "*Als ik de koeien voer, dan zegt mijn man hoeveel voer ik voor de koeien moet gooien. Dus dan is er geen verschil met wanneer hij het zelf doet.*" (KM)
>
> "*Mijn man geeft bix en kuilgras - dat is het echte voeren. Ik voer bij en ik haal de hopen uiteen.*" (KK)

Waarom boerinnen niet maaien
In tegenstelling tot melken en het voeren van de koeien, is maaien een bedrijfstaak die nauwelijks door boerinnen wordt en werd verricht. Een enkeling heeft als boerendochter ervaring met maaien opgedaan. Maaien

wordt door de vrouwen als een belangrijke bedrijfstaak aangeduid. Hun voornaamste argument is dat maaien vakmanschap vereist. Maaien is precies werk. Je moet goed weten hoe je het moet doen, want de manier van maaien beïnvloedt de kwaliteit van het voer. Fouten maken kan geld kosten. Daarbij zijn de machines kostbaar. Ook loopt men persoonlijke risico's: het werk is gevaarlijk (een trekker kan kantelen) en zwaar. Kortom, het in de vingers krijgen van maaien vereist een leertijd en werkervaring. Omdat maaien op zich een tijdrovende bezigheid is, hebben vrouwen gezien hun werkzaamheden in het gezin, opnieuw weinig kans zich die ervaring eigen te maken.
De boerinnen vinden het verder, gezien de andere taken van een boer, ook logisch dat de man maait. Maaien geeft overzicht over de hoeveelheid geoogst voer, en aangezien het voerbeleid door de boer wordt bepaald ligt het voor hen voor de hand dat hij deze taak uitvoert.

> "*Schudden is gemakkelijker dan maaien. Je rijdt maar aan met schudden, het is veel lichter werk dan maaien. Bij maaien kan het misgaan, het is preciezer werk. Het is minder overzichtelijk. Maaien is ook het eerste werk van elkaar opvolgende werkzaamheden. Tegen de tijd dat er geschud moet worden is er een arbeidspiek. Meestal moet er dan ook weer worden gemaaid. Op dat moment moeten er dus twee personen tegelijk bezig zijn. En omdat de man dan maait, schudden de vrouwen dus. Het is natuurlijk niet zo dat vrouwen het niet zouden kunnen, Ik maaide vroeger thuis namelijk wel.*" (KM)

> "*Schudden kan je er snel even tussendoor doen. Maaien duurt de hele ochtend. Daar moet je tijd voor hebben.*" (KK)

Tot slot blijkt ook dat mannen maaien mooi werk vinden en dat ze dat niet graag willen afstaan. En één vrouw merkt op dat een man wiens vrouw maait een 'knecht van zichzelf' is.

Waarom boerinnen geen kaas verhandelen op de markt

Het verhandelen van kaas op de markt is een taak waarbij de gemiddelde boerin nooit betrokken is geweest, noch als boerendochter noch als boerin in een eerdere periode van haar huwelijk. Het is een mannentaak bij uitstek. Tot 1957 was het zelfs wettelijk verboden dat vrouwen kaas op de markt verkochten (Verstoep 1989). Dat vrouwen nog steeds geen kaas verhandelen op de markt wordt op de eerste plaats verklaard uit onvermogen. Vrouwen zouden 'het niet kunnen'. Ze zouden bijvoorbeeld de kaas onder de prijs wegdoen of niet bestand zijn tegen het handelsspel, waarbij het produkt – hùn produkt – wordt afgekraakt. Goed handelen is een taak die het inkomen kan verhogen en vereist bepaalde kwaliteiten waarvoor een leertijd noodzakelijk is. Mannen bezitten die kwaliteiten, en vrouwen niet. In de praktijk zijn er uiteraard uitzonderingen. Er zijn boerinnen die vertellen dat hun man onzeker is en niet van de handel houdt (die zetten hun kaas dan af bij de coöperatie) en vrouwen die zelf graag naar de markt zouden gaan en ervan overtuigd zijn daar ook goed in te zijn.
Op de tweede plaats wijzen boerinnen er op dat de handel een mannenbolwerk is waar je als vrouw moeilijk tussen kunt komen. Mannen vinden hande-

len in het algemeen leuk werk en zij combineren het naar de markt gaan met andere zaken. Vrouwen hebben dan ook geen zin dit werk van hun man 'af te nemen'. Daarbij vrezen vrouwen de reacties van mannen. Een boerin die kaas zou gaan verhandelen krijgt het etiket opgeplakt van 'bazin' of 'vrouw met de broek aan'. Ook haar man kan doelwit zijn en een 'doetje' worden genoemd.
Op de derde plaats wordt er op gewezen dat kaas verhandelen niet samen gaat met kaasmaken. Voor een deel overlappen de tijdstippen elkaar.
De laatste jaren wordt overigens steeds vaker de kaas via een handelaar of een coöperatie verkocht. Het verhandelen op de markt neemt af, de taak wordt in sterkere mate geëxternaliseerd.

> "*Als de vrouw op de markt een mondje heeft, dan denkt iedereen 'Haar man heeft thuis zeker niets te vertellen.' Je ziet geen vrouw op de markt. Mijn moeder liet het ook aan haar man over.*" (GM)
>
> "*Dat is de taakverdeling. Als hij om 9 uur naar de markt rijdt, ben ik nog niet klaar met kaasmaken.*" (GK)
>
> "*Ik geloof dat een man veel sterker blijft proberen om zoveel mogelijk voor de kaas te krijgen. Vrouwen geven eerder toe. En de situatie is ook zo dat er alleen maar mannen zijn. Handelaren proberen je ook te pakken als ze kunnen. Dat zouden ze bij een vrouw eerder doen.*" (GK)

Waarom boerinnen de financiële gegevens niet interpreteren
Om te beginnen moet worden gezegd dat veel mannen dit werk ook niet doen. Vaak is deze taak afgestoten naar de boekhouder of men leunt zwaar op diens adviezen. Op bedrijven waar vrouwen de financiële administratie doen en de man deze gegevens (al dan niet met veel hulp van de boekhouder) interpreteert, zeggen boerinnen dat zo'n taakverdeling in het verlengde ligt van de algehele taakverdeling tussen man en vrouw. De man heeft meer inzicht in en overzicht over het bedrijf omdat hij meer (en andere) bedrijfstaken verricht. Om de cijfers goed te kunnen beoordelen is die kennis noodzakelijk. De vrouw die haar aandacht moet spreiden over gezin, huishouden en bedrijf, is veel slechter dan haar man op de hoogte van bedrijfszaken. Zij is dus minder goed in staat de bedrijfsgegevens te interpreteren en evalueren.
Sommige boerinnen zeggen bovendien dat de man de baas moet kunnen zijn op zijn terrein. Een vrouw moet zich dus niet al te veel met bedrijfszaken willen bemoeien. Zij heeft immers ook een eigen terrein dat het gezin en de huishouding omvat. Sommigen geven toe dat dit een overleefd idee is, maar benadrukken dat het in de dagelijkse praktijk nog steeds een rol speelt.

> "*De financiële administratie is werk dat je van je man kan over nemen. Je bent dan eigenlijk de secretaresse. Maar je moet niet zelf de zaken overnemen. Dan kan je net zo goed zelf de baas worden. Dan is je man een knechtje van jou.*" (GK)
>
> "*De man is er meer voor 'achter', hij doet de bedrijfsvoering aan de hand van de cijfers. Je ziet trouwens wel steeds meer boerinnen die belangrijke beslissingen samen met hun man willen nemen of dat al*

doen. Ik vind dat de boer in zijn waarde moet worden gelaten. Anders hoeft hij alleen het pure handwerk te doen. Ieder heeft zijn eigen terrein. Boerinnen beslissen in het huishouden en de boeren 'achter'." (GK).

Een samenvatting van de verklaringen
De hiervoor genoemde mannentaken komen in de interviewfragmenten als belangrijke taken naar voren. Zij omvatten verantwoordelijk werk (hoog afbreukrisico) waar de hoogte van het inkomen sterk van afhangt. Het zijn ook taken die vakkennis, inzicht in en overzicht over het produktieproces vereisen en opleveren. Opvallend in de hiervoor aangehaalde uiteenzettingen is dat een aantal opvattingen steeds terugkeert, ongeacht de specifieke taak die in het geding is. Interessant is dat sommige boerinnen bepaalde taken die nu vooral door mannen worden uitgevoerd, wel blijken uit te voeren of vroeger hebben uitgevoerd, maar dat dit nauwelijks het gehanteerde argument nuanceert. De argumenten lijken een meer algemene geldingskracht te hebben en uit te stijgen boven de specifieke huidige arbeidsdeling. De arbeidsdeling kan blijkbaar op bepaalde punten veranderen (bijvoorbeeld doordat vrouwen stoppen met melken), maar de opvattingen over de onderlinge verhoudingen tussen mannen en vrouwen blijven in stand. Dat betekent dat dezelfde opvattingen en stereotyperingen aan de (inmiddels) gewijzigde arbeidsdeling worden gekoppeld. Ze lijken dan niet zozeer gekoppeld aan de feitelijke taken die vrouwen wel of niet doen, maar meer aan de sekseverhouding.

Een aantal bedrijfstaken wordt doorgaans wèl door vrouwen verricht. Ook hier werd naar een verklaring gevraagd. Ik zal daarover wat korter zijn. De typische vrouwentaken waar het hier om gaat zijn: het reinigen van de melkput en -apparatuur, het voeren van de kalveren, hooischudden (een taak die in de praktijk overigens door weinig vrouwen werd gedaan), kaasmaken en de financiële administratie[9]. Het is vrij voor de hand liggend – omdat de taken paarsgewijs aan de boerinnen werden voorgelegd – dat de voor de typische vrouwentaken gebruikte argumenten, min of meer het tegendeel vormen van bovengenoemde argumenten. Samengevat zijn de gebruikte argumenten de volgende:

- De taken die de boerin verricht zijn relatief gemakkelijk te combineren met het werk in het gezin. Het zijn niet zulke tijdrovende taken (noch wat betreft het aanleren noch wat betreft de uitvoering ervan), tot op zekere hoogte zelf in te roosteren en/of ze kunnen dicht bij huis of in huis worden uitgevoerd.
- Een boerin verricht juist die specifieke taak of taken, omdat die geen vakkennis veronderstellen en dus ook vrij gemakkelijk aan te leren zijn. Het is meestal minder verantwoordelijk werk dat de boerin van haar man overneemt. Als ze het werk al verkeerd uit zou voeren blijft de schade beperkt.
- Het is werk waarmee vrouwen zijn opgegroeid en/of waarvoor vrouwen de juiste eigenschappen en kwaliteiten bezitten (van nature of doordat ze

die via hun andere werkzaamheden hebben ontwikkeld), zoals precisie, geduld, discipline, netheid.

- Sommige werkzaamheden passen de boerin omdat ze lichamelijk niet zwaar zijn.
- Sommige werkzaamheden komen op een moment dat de man al veel ander bedrijfswerk heeft (kalfjes komen bijvoorbeeld in de drukste tijd van het jaar en als er moet worden geschud is de man vaak al aan het maaien). Het is dus logisch dat vrouwen datgene doen wat mannen op dat moment niet zo gemakkelijk kunnen doen.
- Vrouwen verrichten eveneens bepaalde werkzaamheden omdat hun man daar geen zin in heeft (omdat ze het onbelangrijk of vervelend werk vinden). Vooral bij de reinigingswerkzaamheden en de financiële administratie komt dit argument naar voren. Vrouwen doen die taken dan wel, vanwege verschillende en meerdere redenen: zoals een specifieke scholing en werkervaring, het op de hoogte willen blijven van het bedrijf en daar voeling mee willen houden, afwisseling brengen in het werk in het gezin, de man bijstaan of ze zien het als hun aandeel in de gezamenlijke onderneming.

6.4 Sekse als complementair stelsel

Voor een deel zijn de gegeven argumenten inderdaad de keerzijde van de antwoorden die duidelijk moesten maken waarom vrouwen de eerder genoemde bedrijfstaken niet verrichten. Dat geldt voor de combineerbaarheid met de gezinstaken en voor de eisen die het werk zelf stelt. Bijvoorbeeld voor de vakkennis: wordt vakkennis verondersteld dan doen mannen die taak, wordt het niet verondersteld dan kunnen vrouwen die taak doen. Het werk vergt dan immers weinig inwerktijd en werkervaring is niet vereist. Het geldt eveneens voor verantwoordelijkheid: mannen doen het verantwoordelijke werk en vrouwen doen werk dat weinig verantwoordelijkheden omvat. En het geldt voor de mate waarin werk als lichamelijk zwaar of licht wordt opgevat. Op het eerste gezicht lijken de argumenten een objectieve inhoud te bevatten. In feite komen ze echter voort uit de gegeven (scheve) arbeidsdeling tussen de seksen. Omdat huishouden en gezin tot het terrein van de vrouw worden gerekend (en niet tot dat van de boer) en omdat de vrouw deze werkzaamheden ook meestal zelf uitvoert, zal de vrouw inderdaad voortdurend met de taken 'voor' rekening moeten houden. Omdat bij de organisatie van het werk (in de stal bijvoorbeeld) de fysieke kracht van de man de maatstaf is, zijn bepaalde werkzaamheden inderdaad te zwaar voor vrouwen. Als men het nog bestaande zware werk echter beschouwt als een resultaat van een arbeidsorganisatie waarin niet voldoende rekening is gehouden met de aanwezigheid van vrouwen, dan blijkt het argument minder objectief te zijn. Want dat het anders kan, komt in de interviewfragmenten hier en daar naar voren. Vrouwen kunnen bijvoorbeeld best de koeien voeren als dat voeren qua techniek en grondstoffen op hun maat wordt gesneden.

De kern van al deze verklaringen is dat impliciet verondersteld en geaccepteerd wordt dat 'achter' het domein van de man is. Daar is de man de maat der dingen. Vrouwen hebben een eigen domein, het taakveld van het gezin. Vrouwentaken in het bedrijf worden als complementair ten opzichte van mannentaken gedefinieerd. In de citaten komt dat naar voren. Waarom doen vrouwen bepaalde taken niet of juist wel? Bijvoorbeeld omdat "*de man meer kennis van het bedrijf heeft en hij er meer mee bezig is*". Daarom heeft de vrouw er minder aandacht voor. Of "*omdat mannen daar geen zin in hebben, ze vinden het "vervelend en onbelangrijk werk"*... en daarom stoten ze die taken af. Het kan ook zijn dat vrouwen en niet mannen de specifieke eigenschappen bezitten die voor een bepaalde taak nodig is. Daarom doen zij dan dat werk en mannen niet. Op deze manier wordt ook een vrouwenidentiteit gecreëerd die complementair is aan die van de man. Het aanbrengen van veranderingen hierin is geen gemakkelijke zaak. Want zoals een van de boerinnen het formuleert: "Dan kan je net zo goed zelf de baas worden". Maar dat kan niet want "de man is de baas in het bedrijf".
Man en vrouw en de verschillende werkzaamheden die zij verrichten vormen dus als het ware een geheel van onderling samenhangende, elkaar aanvullende tegendelen. Doet de man de ene bedrijfstaak dan doet de vrouw die niet. Ze helpt hem er hooguit mee. Wat de man kan, heeft of is, dat hoeft de vrouw niet te kunnen, te hebben of te zijn. De vrouw vult de man aan maar is niet zijn gelijke in het bedrijf. De vrouw heeft haar eigen domein. In het gezin is zij de baas en dus hoeft ze niet ook nog eens de baas in het bedrijf te worden.

Uit het interviewmateriaal blijkt dat de aanvulling soms op negatieve wijze wordt gedefinieerd (de man heeft de vakkennis, de vrouw niet en die hoeft ze ook niet te hebben want de man heeft die) en soms op een positieve manier (de vrouw kan goed schoonmaken: "*ze heeft meer oog voor vuil*"; mannen kunnen dat werk niet). Het kan ook om een meer neutrale complementariteit gaan: 'voor' dat is het werk van vrouwen, en 'achter' het werk van mannen. Het komt eveneens voor dat de definities elkaar lijken tegen te spreken, maar bij nader inzien is ook hier weer sprake van aanvulling. Dat geldt bijvoorbeeld voor het begrip secuur of precies. Vrouwen kunnen bijvoorbeeld goed schoonmaken, zo wordt gezegd omdat ze zo secuur zijn. Tegelijkertijd kunnen mannen beter maaien omdat ze zo precies kunnen werken. Dat betekent dat beiden op een ander terrein getraind zijn in secuur werken.
De opvatting dat man en vrouw elkaar aanvullen komt dus op verschillende, met elkaar samenhangende niveaus voor: het niveau van de taakverdeling, kwalificaties en eigenschappen ("*vrouwen hebben oog voor vuil*") en ook op het niveau van de sociale identiteit. Dit betekent dat complementariteit op het ene niveau argument kan worden voor die op een ander niveau. En omgekeerd. In de dagelijkse werkuitoefening en werkbeleving worden die wederzijdse verschillen keer op keer bevestigd. Daardoor is het mogelijk dat deze verschillen een objectief karakter krijgen. Ze gaan voor zich spreken: "*dat is nu eenmaal de taakverdeling*".

Ook de andere argumenten waarmee boerinnen willen verklaren of verdedigen waarom ze andere werkzaamheden dan hun man verrichten zijn in dit kader van de wederzijdse aanvulling te plaatsen. Dat geldt bijvoorbeeld voor hun werk in het gezin en de combinatie daarvan met specifieke bedrijfstaken. Een van de redenen waarom de scheiding tussen mannenwerk 'achter' en vrouwenwerk 'voor' niet zo'n punt van discussie is, is dat die wordt gelegitimeerd door de complementariteit. Immers, de werkzaamheden van de boerin 'achter' zijn in twee opzichten aanvullend: ten aanzien van het werk van haar man in het bedrijf en ten aanzien van haar eigen werk 'voor'.

In een ander onderdeel van het onderzoek kwam deze opvatting over complementariteit ook aan de orde. Tijdens de gesprekken legde ik boerinnen steeds een achttal motivaties voor, als mogelijke antwoorden op de vraag waarom men in het bedrijf werkt. Deze verschillende motivaties die boerinnen kunnen hebben ontleende ik aan een eerder verricht vooronderzoek (De Rooij 1983). Tijdens het gesprek werd gevraagd in hoeverre elke motivatie voor de respondente opging (met vijf gradaties). Een aantal motivaties had betrekking op het werk als zodanig: men verricht bedrijfsarbeid omdat men graag in of met de natuur werkt; omdat werken op een boerderij een eigen ideaal is; omdat men zichzelf als mede-onderneemster ziet. Een andere serie motivaties had betrekking op de relatie met de man. Men werkt mee op het bedrijf of men helpt de man omdat zoiets vanzelfsprekend is als je met een boer getrouwd bent; omdat men de man werk uit handen wil nemen; omdat men in moeilijke tijden achter de man wil staan; of omdat men samen het bedrijf voert. Op deze resultaten werd een factoranalyse (Varimax, Kaizer Normalization) toegepast. In de onderstaande tabel zijn deze resultaten samengevat. Het opvallende van die uitkomsten is, dat in geen van de drie dimensies alleen het werk als zodanig of de eigen identiteit als boerin naar voren komt. Er is sprake van een vermenging van motivaties, en de complementariteit ten opzichte van de man is daarvan een vast onderdeel. Het vormt met andere woorden een wezenlijk bestanddeel van de identiteit van de boerinnen.

Tabel 49 Samenvatting van de resultaten van een factoranalyse, toegepast op de motivaties om bedrijfswerk te verrichten.

	factor 1	factor 2	factor 3
mede-onderneemster zijn	+ .82		
samen voeren we het bedrijf	+ .55		
man werk uit handen nemen	+ .45	+ .57	
omgang met de natuur		+ .60	
het is vanzelfsprekend		+ .52	
eigen ideaal		+ .44	
om financiële redenen			+ .78
in moeilijke tijden			+ .39
achter man			

Hiervoor werd al gezegd dat sommige argumenten om de taakverdeling tussen man en vrouw te verklaren, meer algemene geldingskracht lijken te hebben. Ze lijken niet zozeer gebonden aan de feitelijke verdeling van taken, maar aan de man-vrouw relatie. Zodra die in het geding is komen dezelfde argumenten, weliswaar in verschillende combinaties, terug. Een van die argumenten wil ik er tot slot uitlichten en wat nader bekijken. Dat is het argument van de goede dan wel slechte combineerbaarheid van bedrijfstaken met werkzaamheden in het taakveld van het gezin. Ik wil dit argument als voorbeeld nemen om te laten zien dat het hier bovenal om een verdediging, om legitimering van de taakverdeling tussen vrouw en man gaat. Het argument impliceert dat de boerin een bepaalde bedrijfstaak níet verricht omdat die niet goed te combineren is met haar werk in het gezin. Ze doet een andere bedrijfstaak wèl omdat die juist goed in te passen is. Het argument omvat verschillende aspecten die soms onderling samenhangen. Bedrijfstaken die goed te combineren zijn met het werk in het gezin kunnen dichtbij huis worden verricht, zijn niet te tijdrovend, brengen weinig verantwoordelijkheden met zich mee, zijn zelf in te plannen of snel aan te leren. Een goede combineerbaarheid kan dus met meerdere verschillende kenmerken van een taak verbonden worden. Dat is een meer algemeen argument dat voor veel taken kan worden gebruikt. Er is altijd wel één aspect dat naar voren kan worden gehaald. En zeker ook omdat het oordeel of een taak 'dicht bij huis', 'tijdrovend', enz. is, sterk subjectief is (hoe dichtbij is dicht bij huis?) en door meer objectieve factoren kan worden beïnvloed. Of een taak tijdrovend is hangt ondermeer af van de omvang van het werk in het gezin, de hoeveelheid hulp die men krijgt of kan krijgen, de wijze waarop men het huishoudelijk werk organiseert, de omvang en de aard van de andere bedrijfstaken, de fysieke conditie van de boerin, de zin die de boerin heeft om die taak te doen, enz. Daarom kunnen sommige boerinnen zeggen dat kaasmaken hun op maat gesneden is (bijvoorbeeld omdat het dichtbij huis wordt verricht) terwijl andere boerinnen er juist niet aan beginnen of het werk afstoten omdat die taak juist zo moeilijk te combineren is met het werk in het gezin.
Goede combineerbaarheid is daarom een rekbaar begrip dat sterk afhankelijk is van de realiteit waarin de individuele boerin verkeert. Dat wordt eens te meer bewezen door de variatie in de bedrijfstaken van boerinnen. Er zijn immers, in weerwil van wat anderen vinden, boerinnen die tijdrovende, tijdgebonden taken verrichten die verantwoordelijkheid met zich meebrengen en/of taken die niet zo dicht bij huis kunnen worden uitgevoerd. Op het niveau van het argument gaat het er dus niet om of de combineerbaarheid werkelijk goed is. Want terwijl het argument van de combineerbaarheid ogenschijnlijk verwijst naar de mate waarin specifieke taken wel of niet te verenigen zijn, is het in werkelijkheid geen maatstaf om de verdeling van taken tussen man en vrouw te bepalen. Daarvoor is het geheel van allerlei combinaties van taken in de realiteit te groot.
Het argument van de combineerbaarheid is vooral een norm die betrekking heeft op en wordt gebruikt in de relatie tussen man en vrouw. Het argument kan als verdedigingslinie worden ingezet. De combineerbaarheid is dan voor

de vrouw een begrip waarmee ze een grens kan trekken ten aanzien van claims van de man. Ook kan ze eigen voorkeuren en belangen tot op zekere hoogte met dit argument verdedigen. Zo gebruikt is het een strategisch instrument. Want wie anders dan de vrouw zelf kan die combineerbaarheid beoordelen? Toch lijkt het erop dat de boerin met dit argument niet zozeer haar eigen positie, haar eigen inzichten en verlangens verdedigt of uitbouwt. Via het argument van de combineerbaarheid verdedigt de boerin vooral haar werk in het gezin. En hoewel zij, zoals eerder naar voren kwam, in dat taakveld zeker eigen belangen heeft, worden tegelijkertijd via die specifieke verdediging de bestaande man-vrouw relatie op de boerderij en de secundaire positie van de boerin in het bijzonder gereproduceerd. Door immers een beroep te doen op de combineerbaarheid en door dat als enige te doen, benadrukt de boerin dat het werk in het gezin in de eerste plaats onder haar verantwoordelijkheid valt en bovendien haar startpositie is voor haar inzet elders in het bedrijf. Op die manier wordt het argument zelf weer één van de mechanismen waarmee haar ondergeschikte positie in stand blijft en wordt herbevestigd. Het argument moet kortom gezien worden als een element van sekse.

6.5 De sociale identiteit van de boerinnen

In aansluiting op de vraag naar de achtergronden van de sekse-specifieke verdeling van taken en taakvelden op de boerderij, wordt ingegaan op bepaalde aspecten van het zelfbeeld van boerinnen. Hoe zien de vrouwen zichzelf als boerin, als moeder en huisvrouw? Aan welke verwachtingen moeten zij voldoen, welke eisen stellen zij aan zichzelf voor wat betreft deze taken? Bestaan er onderlinge verschillen? Wijkt dit af van de wijze waarop mannen tegen hun boer-zijn, hun vaderschap aankijken? Deze vragen zijn van belang omdat "*werk immers specifieke identiteiten voortbrengt voor degenen die betrokken zijn bij specifieke vormen ervan*" (Long 1984). Een deel van de onderzoeksvragen had betrekking op drie portretten van vrouwen die met een boer getrouwd zijn[10]. De hierin beschreven vrouwen illustreren als het ware uiteenlopende ideeën over de invulling van de boerinnenrol. Over elk portret werden dezelfde vragen gesteld: vindt men de geportretteerde vrouw een goede boerin, een goede moeder en een goede huisvrouw en waarom (niet); is dit in hun ogen een ouderwetse boerin of een boerin van de toekomst en waarom; waarin lijkt men wel en waarin juist niet op de vrouw. De slotvraag was met wie van de drie men zich het meest kon identificeren. Bij beantwoording van de vragen werd door de respondenten vaak teruggegrepen op fragmenten uit de portretten zelf, om de eigen opvattingen over de boerin, de moeder en de huisvrouw te illustreren. Daarnaast voorzag men die fragmenten regelmatig van aanvullend commentaar. Bij de interpretatie van de antwoorden is van de vooronderstelling uitgegaan dat de reactie van de vrouwen hun eigen visie op het boerin- en moeder-zijn weerspiegelt[11]. De portretten fungeerden aldus als referentiepunten aan de hand waarvan men voor zichzelf het boerin-, moeder- en huisvrouw-zijn kon definiëren.

Uit de opvattingen over de boerin, de moeder en de huisvrouw[12], blijkt (opnieuw) dat de bestaande arbeidsdeling tussen man en vrouw op de boerderij slechts ten dele en ook maar bij een bepaald deel van de vrouwen, ter discussie staat. Vooral voor veranderingen in de taakverdeling in het gezinsdomein staan slechts weinigen open. Op de fragmenten uit de portretten die hierop ingaan komen weinig positieve reacties. Veranderingen in de taakverdeling in het bedrijf zijn beter bespreekbaar, maar men is het daarover zeker niet eens. Sommigen vinden dat een vrouw meer invloed op de bedrijfsontwikkeling moet hebben, anderen vinden dat dit typisch mannenzaken zijn en moeten blijven. Ook over deelname van vrouwen aan de politiek is men het niet eens.

Goede boerin

De omschrijvingen van een goede boerin blijken een aantal overeenkomsten te vertonen. Men zou kunnen zeggen dat deze voor de vrouwen als het ware de kern van het boerin-zijn vormen. Men is het er over eens dat een goede boerin aanwezig is op de boerderij, bedrijfswerk verricht of zich daarvoor beschikbaar houdt, betrokken is bij het bedrijf, interesse toont, in de dingen van alledag deelt en dus op de hoogte is van wat er gaande is. Daardoor kan ze meepraten en meedenken èn er mede voor zorgen dat de lopende zaken doorgang kunnen vinden. Voor een goede boerin komt het bedrijf op de eerste plaats als dat nodig is en ze vindt het fijn boerin te zijn.

> "*Als je een bedrijf met je man hebt, moet je interesse hebben, belangstelling tonen en meewerken.*" (GK)
>
> "*Je moet er helemaal achter staan. Niet half.*" (GK)
>
> "*Een goede boerin leeft mee met het bedrijf. Ze staat achter haar man en klaagt niet. Klagen doe je gewoon niet. Je wéét dat als je met een boer trouwt, het werk nooit klaar is.*" (GM)

De gemiddelde boer blijkt dit ook van zijn vrouw te verwachten: "*Mijn man zegt altijd 'Je kunt niet boeren als de vrouw er niet achter staat'*".

Het is duidelijk dat buitenshuis werken niet strookt met de opvattingen die de gemiddelde vrouw heeft van een goede boerin. De specifieke arbeidsorganisatie op een agrarisch gezinsbedrijf vereist dat de vrouw op de boerderij aanwezig is. Buitenshuis werken wordt geassocieerd met het niet betrokken zijn bij het bedrijf of bij het werk van de man. Met het niet willen accepteren van de consequenties van de gemaakte huwelijkskeuze, namelijk dat man en vrouw ook op zakelijk gebied een gezamenlijke onderneming hebben. Sommigen zien het zelfs als bedreiging voor het huwelijk zelf.

Buitenshuis werken vindt de gemiddelde boerin eigenlijk alleen dan geoorloofd, als daarmee de overlevingskansen van het bedrijf worden vergroot.

> "*Een boerin hoort thuis te zijn. Haar man is altijd thuis en die moet toch z'n koffie hebben. En ook de aanloop en zo, je kunt gewoon niet weg.*" (GK)
>
> "*Ik zelf heb in het begin ook een tijd buitenshuis gewerkt. Ik dacht dat werk gewoon te kunnen aanhouden. Maar dat ging niet. Ik had me niet*

gerealiseerd wat het is om op een boerderij te wonen en te werken. Mijn man plaagt me er nu mee." (KK)

Vrouwen die de boerderij niet centraal willen of kunnen stellen en die werk buitenshuis ambiëren, zijn volgens de meeste geïnterviewde boerinnen geen boerin meer te noemen. Ze krijgen veel kritiek. Kiezen voor een boer betekent tegelijkertijd kiezen voor het bedrijf. En men gaat er daarbij van uit dat vrouwen weten waaraan ze beginnen. Dergelijke keuzes worden als onherroepelijk beschouwd. Het volgende citaat is een reactie op het portret van de boerin die liever haar eigen beroep buiten het bedrijf zou uitoefenen.

"*Je moet heel goed nadenken als je met een boer trouwt. Trouwen doe je niet voor eventjes, maar voor lang. Je moet alles tegen elkaar afwegen. Nadenken over wat je zelf nog wil en zo. Als je met een boer trouwt moet je achter je man staan, anders loopt het fout. Zowel zakelijk als privé. Privé-zaken werken achter door en omgekeerd. Een boerderij is ook zeven dagen per week en niet vijf. Niemand van onze kennissen die dat stukje over die boerin die buitenshuis wil werken heeft gelezen, wilde met zo iemand getrouwd zijn. 'Dan kan je net zo goed niet getrouwd wezen', zeiden ze.*" (GM)

Ondanks de tegenstand tegen het buitenshuis werken, spreken opvallend veel boerinnen de verwachting uit dat de boerin van de toekomst steeds meer voor een eigen beroepsleven buitenshuis zal kiezen. Men ziet dit duidelijk niet als een positieve ontwikkeling. Volgens sommigen kunnen dergelijke ambities van vrouwen – hoe begrijpelijk ook vanuit hun vooropleiding en werkervaring bezien – zelfs leiden tot de ondergang van het boerengezinsbedrijf.

"*Een moderne boerin wil buitenshuis werken. Als dat voor het bijverdienen is, is het wel okay. Maar als dat niet de reden is, is het zeer de vraag of dat wel een goede ontwikkeling is. Het is begrijpelijk dat ze zoiets wil, want ze heeft meer geleerd, zo'n vrouw is geëmancipeerd. Maar als dat de ontwikkeling is kun je wel ophouden met boeren.*" (KM)

Hoewel de mening overheerst dat een boerinnenbestaan vanzelfsprekend, gewenst en onvermijdelijk is als een vrouw met een boer trouwt, zijn er ook vrouwen die er anders tegen aan kijken. Deze vrouwen zijn ervan overtuigd dat het produktieproces op de boerderij zo georganiseerd zou kunnen worden dat 'een vrouw niet nodig is'. Voorwaarde is dat de man hiermee instemt en hieraan meewerkt. Vaak zijn het vrouwen die hier op de een of andere manier ervaring mee hebben.

"*Ik heb zelf ook part-time gewerkt. Je hoeft niet op het bedrijf te werken als je met een boer trouwt. Je man kan het zo organiseren dat hij het werk alleen af kan.*" (GM)

"*Ik heb gewerkt. Zelfs toen ik een kind had werkte ik, in deeltijd dan. Het is afhankelijk van de bedrijfsgrootte. Dit bedrijf is op één man gebouwd. Ik ben niet altijd nodig.*" (KM)

Afgezien van dit handjevol vrouwen, zijn de meesten het er over eens dat een vrouw van een boer op de boerderij werkzaam moet zijn. In het huwelijkscontract wordt dat veelal bevestigd: de boerderij wordt gemeenschappelijk eigendom. Van de vrouw wordt betrokkenheid verwacht, interesse, een

daadwerkelijke inzet. Over de grenzen daarvan is men het echter niet eens, en evenmin over het belang van het boerin-zijn ten opzichte van de andere taken van een vrouw op de boerderij en over de invulling van die taken.
Wat dat eerste betreft staan vooral de grenzen van het vrouwen- en mannenterrein ter discussie. De belangrijkste vraag is in hoeverre vrouwen zich op het mannenterrein mogen begeven. Het gaat dan over de mate waarin vrouwen zich op het bedrijf mogen en moeten richten, over het soort werk dat ze 'achter' zouden moeten doen en vooral ook over de mate van zeggenschap in het bedrijf en in de belangenbehartigende organisaties. Sommige vrouwen benadrukken dat het bedrijf in de eerste plaats van de man is en dat vrouwen daarin duidelijk een aanvullende rol moeten spelen. Een goede boerin accepteert dat. Anderen vinden dat vrouwen wel degelijk een eigen plek in het bedrijf kunnen hebben en in hun ogen zorgt een goede boerin ervoor dat ze die krijgt en dat ze zich de daarvoor benodigde kwaliteiten eigen maakt. Hier is dus sprake van een zeker spanningsveld ten opzichte van de realiteit van de taakverdeling.
Over het meebeslissen vindt de ene groep dat een goede boerin – zij het in variërende mate – ook zou moeten meebeslissen over bedrijfszaken en dat zij invloed moet kunnen uitoefenen binnen de landbouwpolitiek. Zij vinden dat een vanzelfsprekend onderdeel van het gezamenlijke bedrijf en /of ze zien het als een bewijs van veranderende man-vrouw verhoudingen. De andere groep wijst meebeslissen en meer invloed van vrouwen af. In hun ogen laat een goede boerin dergelijke zaken aan mannen over.

"*Ik kan niet zeggen of dat een goede boerin is. Ik vind het fout dat ze niet meebeslist. Als je samen een bedrijf hebt moet je samen beslissen.*" (GM)

"*Een vrouw moet niet denken dat ze van alles achter verstand heeft.*" (KM)

"*Die mw. B. vind ik wel en geen goede boerin. Goed omdat ze graag achter wil zijn, niet goed omdat de man de zaak achter behoort te regelen.*" (GM)

"*Dat is een goede boerin, die wil meer invloed op het beleid en daar maakt ze ook tijd voor vrij.*" (KM)

Voor vrouwen die zich keren tegen een grotere zeggenschap en invloed van vrouwen in het bedrijfs- en landbouwgebeuren, ligt controle hierover niet alleen in het verlengde van het boer-zijn, van het beroep van de man. Zij verbinden dat ook sterk met de sekse-identiteit. Meer invloed van vrouwen in het bedrijf druist volgens hen in tegen de specifieke eigen identiteit van vrouwen en brengt derhalve ook die van de mannen in gevaar.

"*Boeren zijn mans zat. Boerinnen hoeven niets met het beleid te doen.*" (GK)

"*De boerin behoort zich niet overal tegen aan te bemoeien. Ze moet niet regelen, wel meewerken. Anders is de man ook een mietje.*" (KM)

"*Dat zie ik niet zo zitten. In het beleid thuis meedraaien dat is wel goed, maar het politieke vlak zie ik meer als de taak van de man. Dat dit haar taak niet is heeft te maken met de geaardheid van de vrouw.*" (GM)

"Nee, je moet het werk van je man niet willen overnemen. Jij zeker de overall aan, de kenau die de man eronder houdt. Alleen als ze dat allebei willen dan is het best." (KK)

Wat niet uit het oog moet worden verloren is dat dergelijke opvattingen over de plaats van de vrouw, steeds weer worden bevestigd in de dagelijkse omgang tussen man en vrouw en ook tussen de vrouw en anderen. bevestigd.

"Ik hoef ook niet met het beleid bezig te zijn. Daar ben je toch automatisch mee bezig als je samenwerkt. Ik zou niet in besturen gaan zitten. Mijn man heeft ook liever niet dat ik dat doe. Hij vindt het beter als ik thuis blijf. Hij vindt het maar niks, boerinnen die zo druk zijn. Ik mag van mijn man trouwens ook niet naar boerinnendagen. 'Al die vrouwen' zegt hij dan, 'de een weet zus en de ander zo'". (GM)

Een aantal vrouwen die van mening zijn dat een goede boerin moet meebeslissen, realiseren zich dat er nog veel obstakels zijn op de weg naar medezeggenschap, zowel in de eigen situatie als in de situatie van boerinnen alsook in die van vrouwen in het algemeen. Soms lokaliseert men die obstakels in de man-vrouw verhouding zelf en wijst men op talloze aspecten ervan die vertragend of belemmerend werken (een negatieve houding of onwil van hun eigen man; vrouwen zelf die dergelijke situaties vermijden; de heersende normen, het beeld dat men van een vrouw en van een man heeft, de arbeidsdeling in het gezin, allerlei discriminerende praktijken zoals onderwaardering, afkeuring of stigmatisering, enz.). Dergelijke belemmeringen komen meestal in combinatie voor. Met name de wisselwerking tussen de dagelijkse praktijk en seksestereotyperingen en -normeringen, staat dus borg voor reproduktie van die machtsverhouding. Het komt eveneens voor dat men de obstakels meer als neutrale feiten beschouwt, als feiten die los staan van bestaande machtsverhoudingen. Men wijst dan bijvoorbeeld op het gebrek aan kennis, vaardigheden of tijd. Door het bijspijkeren van de kennis, het aanleren van vaardigheden en het vrijmaken van tijd, zou de boerin dan in staat zijn wèl mee te beslissen en invloed uit te oefenen.

"Als je wilt meebeslissen, moet je er ook wat van afweten, vind ik. Ik heb boekhoudcursussen gedaan en ik beslis mee in de dingen die financieel gezien duidelijke consequenties hebben. Maar over technische zaken kan ik echt niet meebeslissen. Daarom ga ik de MLS doen. Dat is één dag in de week." (KM)

Ten aanzien van het vergroten van de kennis en vaardigheden en het vrijmaken van tijd vinden boerinnen dat individuele vrouwen dat zelf kunnen en moeten realiseren. Wanneer dat niet lukt of wanneer vrouwen daarbij op problemen stuiten (zoals bij het toegang krijgen tot de juiste kennis en kenniscircuits, het organiseren van tijd voor de opleidingen, het creëren van ruimte om dergelijke kennis ook toe te passen, het geaccepteerd worden als deskundig op een bepaald terrein) wordt dat ook als individueel probleem beschouwd en niet zozeer als zaken die structureel verbonden zijn met de sekseverhoudingen.

Ziet men de belemmeringen vooral in de eigen situatie, dan kan dat er toe leiden dat een positieve houding ten aanzien van groeiende invloed van vrouwen in het bedrijf en in de georganiseerde landbouw, niet op het eigen handelen wordt betrokken. Men kan dan in het algemeen van mening zijn dat een goede boerin moet meebeslissen over bedrijfszaken, maar tegelijkertijd op grond van de eigen situatie tot de conclusie komen dat het op het eigen bedrijf onmogelijk is om – zoals al eerder opgemerkt – "*twee kapiteins op één schip*" te hebben. Ook van een naar voren treden in de openbaarheid kan men zichzelf uitsluiten, terwijl een goede boerin in hun ogen juist actief is in de organisaties. Daarbij speelt mee dat men vindt de benodigde capaciteiten te missen, dat men te oud is om het te leren of dat zoiets niet te combineren is met de rest van het werk.

"*Steeds meer boerinnen gaan het inderdaad doen. Maar ikzelf? Nee, ik ben niet mondig genoeg om in een bestuur met enkel mannen mijn zegje te doen. Misschien zou ik het kunnen als er meer vrouwen in zo'n bestuur zouden zitten. Ik houd mijn zaken wel bij en in dit interview wil ik graag mijn mening kwijt, maar dat doe ik normaal gesproken niet. Ook niet omdat je vaak op iemands tenen gaat staan en dat wil ik niet.*" (KK)

De gesignaleerde belemmeringen kunnen er eveneens toe leiden dat men die goede boerin die meebeslist en invloed uitoefent, in de toekomst situeert.

"*Een boerin van de toekomst wil inspraak hebben, wil meebeslissen op het bedrijf en daarbuiten. Ze wil zich bijscholen en heeft belangstelling voor politiek.*" (GK)

Zowel in deze als in de eerder gegeven typering van de boerin van de toekomst, hangen verwachte veranderingen in het boerin-zijn met de bestaande sekse-verhoudingen samen. De boerin van de toekomst heeft meer keuzemogelijkheden (wel of geen boerin worden?), en ze heeft haar invloed op haar eigen werksituatie weten te vergroten. Haar handelingsruimte is toegenomen. Ook in andere definities van de toekomstige boerin, staat dat centraal.

"*Een boerin van de toekomst hoeft niet steeds achter haar man aan te lopen, want het bedrijf moet voldoende gemechaniseerd zijn.*" (GK)

"*Zij probeert het huis uit te gaan. Zij houdt het meer gescheiden. Zij zegt 'het is een eenmansbedrijf, geen gezinsbedrijf'. Zij is meer het huis uit.*" (GM)

"*Een boerin van de toekomst wil zèlf vooruit komen.*" (GM)

Goede boer tegenover goede boerin

Plaatst men nu deze typeringen van een goede boerin naast die van een goede boer, dan blijken er opvallende verschillen te bestaan. In interviews met mannen die in een samenwerkingsverband boerden (en die in hoofdstuk 7 uitgebreid aan de orde komen), werd deze vraag gesteld. Mannen stellen daarbij, hoewel zij uiteenlopende aspecten van het boer-zijn benadrukken, allen aspecten van het vak centraal. Zoals het vakbekwaam zijn, een goede ondernemer zijn (risico's durven nemen, nieuwe dingen durven uitproberen), goed kunnen plannen, organiseren (management). Terwijl vrouwen sterk de

relationele aspecten van hun (beroeps-)rol benadrukken, zetten mannen het werk zèlf centraal:

"Een goede boer is een goede ondernemer. Die moet risico's durven nemen en goed verdienen. Maar je bent ook vakman, je werkt tenslotte met levend vee en daar moet je een band mee hebben."

"Een goede boer is een man die een goed overzicht over zijn bedrijf heeft, over het hele reilen en zeilen. Hij werkt niet keihard, melkt 60 koeien en loopt die enorm goed na in plaats van 100 koeien slordig. Een goede boer is ook ondernemer. Als ergens een goed produkt gemaakt wordt, ga je er naar toe. Daar maak je tijd voor. Je onderneemt veel. Je moet dingen doen die anderen niet doen. Een goeie boer kan verder de zaak van zich afgooien in plaats van het hele jaar alleen op het bedrijf werken."

"Een goede boer? Dat kan je vanaf de dijk al zien. Aan de hele hoedanigheid, hoe de koeien eruit zien. Er moet regel zijn, netheid, zindelijkheid. Alles moet je bijhouden. Je moet inzicht hebben in je bedrijf, vakkennis. En controle over je spullen, anders wordt het een janboel, loopt de boel in het honderd. Je moet erin gelegd zijn, anders kan je geen goede boer worden."

Zoals gezegd blijken mannen in hun opvattingen over een goede boer aspecten te benadrukken die met hun beroep, de kennis van het vak zelf te maken hebben. Vrouwen lijken dergelijke kwaliteiten en eigenschappen minder snel met een goede boerin te associëren. In plaats daarvan vinden zij dat een positieve houding tegenover het bedrijf, het bedrijfswerk en de van daaruit gestelde eisen èn ook een positieve houding ten aanzien van de anderen (i.c. de boer), de basiskenmerken vormen van een goede boerin. Die houding moet uiteraard ook bij boeren aanwezig moet zijn maar wordt daar als vanzelfsprekend verondersteld. Je wordt geen boer als een dergelijke houding ontbreekt. Bij vrouwen worden die verwachtingen expliciet gemaakt en als centrale kenmerken van de boerin gezien. Dit hangt ongetwijfeld samen met de wijze waarop deze vrouwen boerin werden. Zonder een huwelijk met een man die boer was of zou worden, zouden ze nooit boerin geworden zijn. Wat zij al dan niet in het bedrijf doen en ook hun motivatie, wordt voor een groot deel bepaald door die persoonlijke relatie[13]. Voor hun echtgenoten ligt dat in het algemeen anders. Zij waren al boer of opvolger voordat ze trouwden. Terwijl zij vooral echtgenote is, is hij het bedrijfshoofd en de boer. Zo bezien is het niet verwonderlijk dat de opvattingen over een boerin, meer in termen van persoonlijke kenmerken en relaties worden geformuleerd en het boer-zijn sterk via het werk zelf wordt gedefinieerd. De vakinhoudelijke kwaliteiten van een boerin worden pas te berde gebracht als specifieke bedrijfstaken ter sprake komen. Zo weten kaasmaaksters bijvoorbeeld heel goed aan te geven wat een goede kaasmaakster is. Hun vakbekwaamheid speelt hierin een grote rol. Maar dit soort typeringen lijken pas dan tot stand te komen als de boerin een eigen domein in het bedrijf heeft met eigen verantwoordelijkheden en als ze daar bovendien specifiek op wordt aangesproken. Een boerin die in het domein van haar man werkzaam is kan eigenlijk niet anders dan een goede (of minder goede) boerin zijn.

Schaal, specialisatiegraad en opvattingen over de goede boerin
Als men de opvattingen van vrouwen op bedrijven met uiteenlopende schaal en specialisatiegraad over de goede boerin met elkaar vergelijkt, dan blijken er verschillen op te treden. Allereerst ziet de gemiddelde kaasmaakster zichzelf in een ander portret terug dan de gemiddelde melkveehoudersvrouw. Vooral de vrouwen van grootschalige gespecialiseerde bedrijven maken een keuze die sterk afwijkt van die van de gemiddelde kaasmaakster. Kaasmaaksters identificeren zich vooral met een boerin bij wie bedrijfswerk centraal staat. Vrouwen van grootschalige melkveehouderijbedrijven kiezen sterk voor een boerin wiens werk in de praktijk 'voor' geconcentreerd is, maar die tegelijkertijd de behoefte heeft meer bedrijfswerk te verrichten en die haar invloed op het bedrijfsbeleid wil vergroten. In hun definitie van een goede boerin benadrukken ze vooral het vermogen de verschillende taken in gezin en bedrijf goed te combineren. Dat vermogen wordt afgemeten aan de resultaten van de arbeid voor: krijgen de kinderen voldoende aandacht, klagen ze niet, draait het huishouden op rolletjes, wordt het niet verslonsd, geeft men niet te veel geld uit aan huishouden en gezin? En als meetlat dient soms ook de boerin zelf: is ze tegen het werk opgewassen?

"*Of dat een goede boerin is weet ik niet... Is iemand die tekort schiet in andere dingen – als huisvrouw en moeder – wel een goede boerin? Ik weet het niet, maar het is niet mijn idee.*" (GM)

"*Ja, dat is een goede boerin. Ze verslonst haar huishouden niet.*" (GM)

"*Dat is geen goede boerin. Ze is van goede wil, maar 'voor' heeft toch te lijden en dat kan eigenlijk niet. Ze is er niet tegen opgewassen.*" (GM)

Problemen met het combineren van taken worden vaak verbonden met een persoonlijk falen, individueel onvermogen of met de opstelling van de echtgenoot. Zo'n boerin heeft het dan bijvoorbeeld 'niet goed geregeld', moet 'meer voor zichzelf opkomen' of 'haar man moet water bij de wijn doen'. Aan de bedrijfsopzet of de arbeidsdeling tussen man en vrouw denkt men minder snel.

Boerinnen met een eigen bedrijfsdomein nemen in sterke mate het bedrijf en het bedrijfswerk zelf als vertrekpunt. De inzet en betrokkenheid van de vrouw bij het bedrijf en de bevrediging die zij daarin vindt, zijn leidraad bij de beoordeling. Het goed kunnen combineren van verschillende werksoorten is in hun definitie van een goede boerin minder essentieel.

"*Ze is goed, ze heeft veel interesse in het werk op de boerderij.*" (GK)

"*Misschien is ze niet helemaal een goede boerin omdat ze weinig weet, weinig kennis van zaken heeft en meer gericht is op huishouden en gezin.*" (KK)

"*Nee, ze is geen goede boerin want ze vindt haar bedrijfswerk dom en niet leuk.*" (KK)

Dit verschil in opvatting suggereert dat naarmate de taken van de boerin in het bedrijf minder eigen zijn, of anders gezegd, naarmate ze meer inspringarbeid verricht in het domein van haar man, de scheidslijn tussen opvattingen over een goede boerin en een goede moeder of huisvrouw vager wordt.

De verschillende accenten die men in de definities legt, sluiten aan op hetgeen vrouwen van deze verschillende bedrijfstypes als hun belangrijkste taken aanwijzen. Kaasmaaksters noemen vrijwel allemaal bedrijfswerk als een van hun belangrijkste taken. De groep boerinnen met overwegend inspringtaken in het bedrijf, is daar minder eensgezind over. Bij hen staat goed plannen, organiseren en coördineren van hun verschillende werksoorten op de voorgrond. Dat geldt voor de andere boerinnen niet of in veel mindere mate. Het ontbreken van taken met een relatief hoge mate van arbeidstaakbeheersing die tot een zichtbaar resultaat leiden en de dominantie van inspringarbeid - met name op de grootschalige gespecialiseerde bedrijven - leiden tot een eigen opvatting over de goede boerin. Hun voornaamste referentiepunten zijn betrokkenheid bij en inzet in het bedrijf en het plezier dat dit werk zelf verschaft, maar men wijst vooral op het vermogen een goed evenwicht te vinden tussen de verschillende werksoorten. Het beeld van de boerin als directe producente wordt verdrongen door het beeld van de boerin als organisatrice.

Goede moeder

Over de goede moeder leven eveneens een aantal gemeenschappelijke denkbeelden. Opnieuw is er van een soort basisopvatting sprake. Een goede moeder zorgt vooral zelf voor haar kinderen en schuift de verantwoordelijkheid voor hun wel en wee niet op anderen af. Zelfs niet op haar man, want die kan de dagelijkse zorg voor kinderen niet combineren met zijn bedrijfswerk. Het is geoorloofd af en toe of voor korte perioden een oppas in te schakelen, maar daartoe moet het beperkt blijven. Volgens de gemiddelde vrouw werkt een goede moeder niet buitenshuis. Bedrijfswerk is wel te combineren met het moederschap, maar mag geen nadelige gevolgen hebben voor de kinderen.

Over de invulling van die laatste twee voorwaarden heeft men uiteenlopende ideeën. Daardoor is er toch sprake van verschillende opvattingen over het moederschap. Hoewel ze in de praktijk niet altijd even duidelijk te onderscheiden zijn (er is sprake van mengvisies), zijn er in grote lijnen twee verschillende visies te onderkennen. Er is een groep boerinnen die geneigd is om, althans op normatief niveau, het moederschap op de voorgrond te schuiven. Zo'n houding veronderstelt dat men eventuele eigen wensen ten aanzien van bedrijfswerk opzij zet of uitstelt, waardoor het bedrijfswerk als mogelijke stoorzender kan worden ervaren.

> "*Bij mij staat het moeder-zijn centraal. De kinderen moeten een thuis hebben. Als moeder heb je de taak huiselijkheid te scheppen. Als de kinderen uit school zijn, houd ik die tijd voor ze vrij. Toch vind ik bedrijfswerk ook heel belangrijk. Het is zo dat 'achter' voor gaat, ook al ben ik op de eerste plaats moeder.*" (GM)

> "*Ja dat is een goede moeder, die blijft toch in huis hoewel ze liever 'achter' is.*" (KM)

Daartegenover staan boerinnen die hun moederschap meer plaatsen binnen de context van het boerin-zijn. Zij geven er blijk van zowel moeder als boerin

te zijn en proberen dat zo goed mogelijk te combineren. Dat wil niet zeggen dat zij het moeder-zijn onderwaarderen of dat zij hieraan minder belang toekennen. Zij vullen het moeder-zijn echter anders in, en wel zodanig dat die heel goed te rijmen is met het boerin-zijn.

"De kinderen moeten bovenaan staan, maar ze moeten ook wel eens kunnen wachten, daar worden ze niet slechter van. Soms zou ik wel eens wat meer tijd voor ze willen hebben." (GK)

"Je moet aandacht aan je kinderen besteden. Maar de hele dag druk zijn met de kinderen is ook niet goed. Mijn kinderen komen niets tekort. Als ik er meer tijd voor had zou ik het leuk vinden. Oma heeft nu wel tijd voor de kleinkinderen, die hoeft niet meer zo hard te werken. Dus dat zal ik in de toekomst ook wel krijgen." (KM)

De visie die men op het moederschap heeft, staat niet los van de visie op het boerin-zijn. Zo hebben vrouwen die in hun opvattingen over het boerin-zijn het bedrijf en het bedrijfswerk op de voorgrond plaatsen, de neiging het moederschap in samenhang met het boerin- zijn te definiëren. Zowel voldoening in het bedrijfswerk als financieel-economische motieven spelen daarbij een rol. Deze vrouwen stellen bijvoorbeeld dat ze tijdens hun werk bereikbaar zijn voor de kinderen, dat kinderen sneller zelfstandig worden als de moeder niet altijd in de buurt is, en dat er dagen per week en perioden in het jaar zijn waarin men het tekort aan aandacht in de drukke tijd ruimschoots kan compenseren.

"De kinderen komen aan de beurt als ik binnen ben. Als ik achter aan het werk ben luister ik wel naar hun verhalen en vang ze op. Een moeder die de hele dag in huis is... is dat goed voor kinderen? Je moet er een stukje zelfstandigheid in brengen." (GK)

Dat betekent dat vrouwen meer rekening houden met hun bedrijfstaken bij de invulling van hun moederrol, als ze zichtbare en voldoening schenkende (eigen) bedrijfstaken verrichten. Terwijl vrouwen die vooral onzichtbare taken in het domein van de man verrichten, hun moederrol meer onafhankelijk van hun bedrijfstaken invullen.

De man als vader

Uit de visies op een goede moeder komt naar voren – en dat onderstreept de antwoorden op eerdere vragen – dat er van mannen op het gebied van de verzorging van de kinderen weinig wordt verwacht. Op de fragmenten in de portretten die gaan over een groter aandeel van mannen in de zorgarbeid in het gezin of over het deels afstoten van deze taken aan derden, wordt door de meerderheid negatief gereageerd. Van een vader wordt niet verwacht dat hij beschikbaar of bereikbaar is voor de kinderen of dat hij daadwerkelijk in het bijkomende werk deelt. In het beeld dat men van een goede vader koestert staan interesse, belangstelling en betrokkenheid bij de kinderen centraal. Men accepteert dat de man zijn prioriteiten bij het bedrijf legt. De boer wint het op vele terreinen van de vader. Voor een boerin ligt dat gecompliceerder. Soms wint de boerin het van de moeder, soms is het omgekeerde het geval. Het is dan ook niet verwonderlijk dat opvattingen over

een goede boerin, een goede moeder en een goede huisvrouw op bepaalde punten in elkaar over kunnen gaan. Voor een man ligt dat anders. Hij kan zich hoofdzakelijk tot één werksoort beperken en dat is ook gelegitimeerd. Opvattingen over een goede boer worden dan ook niet snel vermengd met opvattingen over een goede vader.

Noten

1. De mening van boeren zal worden afgeleid uit wat boerinnen hierover vertellen.

2. Loeffen (1984) komt tot dezelfde conclusie. In haar onderzoek bleek dat boeren gemiddeld 7 minuten per dag aan huishoudelijke werkzaamheden besteden.

3. Dit percentage is het resultaat van een open vragenlijst die niet expliciet gericht was op de feitelijke hulp van de echtgenoot in de dagelijkse praktijk en evenmin op de aard van die hulp. Aan de orde was de houding van boerinnen ten opzichte van hun deelname in de huishouding: "Als uw man zou aanbieden een deel van het huishoudelijk werk van u over te nemen, wat zou dan uw antwoord zijn?" Het gegeven percentage verwijst naar de antwoorden dat de man 'in de praktijk al meewerkt als dat nodig is'. Wellicht is in werkelijkheid het percentage hoger.

4. Dit cijfer overlapt voor een deel het vorige percentage dat aangaf welk deel van de echtgenoten bezwaar heeft tegen huishoudelijk werk.

5. In dit geval anticiperen boerinnen op de veronderstelde mening of het gedrag van hun man. Bij hun wens tot verandering laten zij zich leiden door het standpunt van hun man. Dit is een voorbeeld van wat Komter (1986) 'latente machtsuitoefening' noemt.

6. Kaasmaaksters laten zich hierover negatiever uit dan melkveehoudersvrouwen.

7. In een ander deel van het interview leggen boerinnen eveneens de koppeling tussen hun huishoudelijke werkzaamheden en gevoelens van eigenwaarde. Bij de vraag naar de 'belangrijkste taken' uit hun totale takenpakket, werden namelijk niet enkel bedrijfstaken genoemd. Ook werkzaamheden in het taakveld van het gezin werden door hen als zodanig gekwalificeerd. De achterliggende motieven draaien om het gevoel nuttig te zijn en essentieel, onmisbaar werk te verrichten of verantwoordelijkheid te dragen. Deze motieven blijken niet af te wijken van de motieven die werden aangevoerd om het belang van bedrijfstaken aan te geven. Uiteraard, en dat benadrukken de vrouwen, worden die gevoelens door bepaalde huishoudelijke taken wèl en door andere niet opgeroepen. Het gaat hier – afgezien van de verzorging van de kinderen – om huishoudelijke taken als eten koken, schoonmaken, opruimen, onderhouden van kleding en woning en het plannen van het werk. Taken die volgens de boerinnen in belangrijke mate de sfeer in huis beïnvloeden. Onbelangrijke taken in huis – die opvallend genoeg veel vaker genoemd worden dan onbelangrijke bedrijfstaken – worden geassocieerd met taken die, als men ze niet of slecht uitvoert, geen direct nadelige gevolgen voor de gezinsleden hebben. Dat zijn taken als ramen zemen, strijken, bedden opmaken, stoffen en stofzuigen.

8. Zoals gezegd staan vooral de jongste boerinnen (<35 jaar) positief tegenover het idee dat mannen zouden moeten participeren in de opvoeding. Deze mannen blijken dat in de praktijk ook verhoudingsgewijs vaker te doen (de helft). De oudste boerinnen (>54 jaar) staan juist sterk negatief tegenover dit idee.
Opvallend is dat op de jonge snel groeiende bedrijven de houding van mannen en vrouwen tegenover participatie van mannen bij de verzorging en opvoeding van de kinderen negatiever is dan bij de andere groepen, terwijl die op de jonge traag groeiende bedrijven verhoudingsgewijs het meest positief is.

9. De meeste van deze taken zijn in zoverre typische vrouwentaken dat ze vooral door veel vrouwen worden verricht. Dat wil niet zeggen dat mannen deze taken niet zouden verrichten. Met name hooischudden wordt veel door mannen gedaan. Het 'typische' betekent dat wanneer er een keuze gemaakt moet worden uit verschillende taken (Wie maait? Wie schudt het

hooi? Wie voert de koeien? Wie voert de kalveren? Wie melkt? Wie maakt de melkput schoon?), dat de tweede serie taken aan vrouwen zal toevallen (dus de man maait en de vrouw schudt het hooi, enz.) en de eerste serie aan mannen.

10. De portretten zijn samengesteld op basis van de situaties en de ideeën van boerinnen die bij het vooronderzoek betrokken waren. De portretten zelf zijn in de bijlagen te vinden.

11. Die vooronderstelling is gebaseerd op de commentaren die worden gegeven naar aanleiding van de drie portretten. Typeringen van een goede boerin of moeder, een moderne of ouderwetse boerin worden voor een deel gestuurd door de specifieke inhoud van de afzonderlijke verhalen maar blijken daarvan ook weer niet geheel afhankelijk te zijn. De kenmerken die men noemt komen vaak in de commentaren op ieder portret terug. De portretten maken dus de eigen verhalen van de vrouwen los.

12. De goede huisvrouw is nauwelijks aan bod gekomen en werd vaak als verlengstuk van de goede moeder gezien. Een deel van het werk van de goede moeder bestaat, aldus de boerinnen, immers uit taken die tot huishoudelijk werk gerekend kunnen worden.

13. Het verrichten van bedrijfswerk uit 'eigen ideaal' bleek een van de minst genoemde motivaties (36 procent vond dit de belangrijkste reden of noemde die doorslaggevend). Ter vergelijking geef ik de andere motivaties in volgorde van belangrijkheid weer.
Ik doe bedrijfswerk omdat:
- het bedrijf van ons samen is (78 procent)
- ik in moeilijke tijden achter mijn man sta (74 procent)
- het vanzelfsprekend is (59 procent)
- het financieel belangrijk is (52 procent)
- ik in en met de natuur wil werken (49 procent)
- ik medeonderneemster ben (48 procent)
- ik mijn man werk uit handen wil nemen (38 procent)
- bedrijfswerk mijn eigen ideaal is (36 procent)

7 Hier is geen vrouw nodig

7.1 Inleiding

In de voorafgaande hoofdstukken is de arbeidsdeling tussen de seksen op het boerenbedrijf geanalyseerd als uitkomst van de wijze waarop boerenbedrijven zijn gestructureerd. Dit leidde tot het inzicht dat de bedrijfsstructuur invloed uitoefent op de taakinhoud en de arbeidstaakbeheersing van vrouwen, op hun deelname aan besluitvormingsprocessen en ook op de zelfbeelden die deze vrouwen hanteren.

De man-vrouw verhouding (of meer in het algemeen de categorie sekse) is niet alleen uitkomst van de verschillen in bedrijfsstructuur, maar op haar beurt eveneens een structurerend element. Dat betekent dat de factor sekse bepaalde ontwikkelingen in de Nederlandse landbouw mogelijk maakt en zal stimuleren (zoals het bestaan en voortbestaan van de gezinsbedrijven) en andere juist zal afremmen of blokkeren.
In dit hoofdstuk zal nader worden onderzocht in welke mate sekse als structurerend element op de boerderij aanwezig is. De vraag is wat er gebeurt op boerderijen waar geen vrouwen en dus ook geen man-vrouw relaties in het geding zijn. Hoe wordt het arbeidsproces dan georganiseerd? Hoe wordt de arbeid in het bedrijf en het werk 'voor' en 'achter' verdeeld? Hoe verlopen communicatie, overleg en dagelijkse coördinatie van taken? Hoe komen grote investeringsbeslissingen tot stand? Ontstaat er ook inspringarbeid en zo niet, welke andere oplossingen worden dan gevonden? Hoe wordt met andere woorden het arbeidsproces georganiseerd als er geen gelegenheid is terug te vallen op sekse als ordenend principe?

7.2 Mannelijke partners

De agrarische sector in Nederland kent een groep bedrijven waar deze vragen in de praktijk kunnen worden onderzocht: de zogenaamde samenwerkingsverbanden. Het gaat hier om overeenkomsten tussen mannelijke partners en men noemt dergelijke constructies dan ook wel meermansbedrijven. In de praktijk gaat het vaak om vader en zoon(s) of broers die samenwerken. De samenwerkingsverbanden tussen vader en zoon(s) blijven in het kader van dit onderzoek

buiten beschouwing. Immers, ook generatieverschillen structureren de onderlinge verhoudingen.
Terwijl men op gezinsbedrijven min of meer stilzwijgend terugvalt op regels die de man-vrouw verhouding omschrijven, moet tussen mannelijke partners de inhoud en manier van samenwerken expliciet worden gemaakt. Voor een deel heeft dat juridische redenen. Minstens zo belangrijk is echter dat de partners van gelijke sekse zijn. Natuurlijk heeft de arbeidsdeling in samenwerkingsverbanden ook een voorgeschiedenis, maar die is niet gebaseerd op een vanzelfsprekend, reeds grotendeels vooraf vastgelegd patroon zoals dat op het gezinsbedrijf het geval is. Waar samenwerkende mannen en vrouwen terugvallen op opvattingen over mannen- en vrouwenwerk, kunnen samenwerkende mannen bij de organisatie van het arbeidsproces zich niet beroepen op dergelijke vanzelfsprekendheden. Mannelijke partners moeten taken verdelen en waarderen in een situatie waar de deelnemers in principe gelijkwaardig zijn.

Oorspronkelijk was het de bedoeling dat de voor dit onderzoek noodzakelijke controlegroep zou bestaan uit bedrijven waar vrouwen geheel ontbreken. Er is gezocht naar bedrijven die geleid worden door ongehuwde mannen. Het Nederlandse platteland bleek echter geen volmaakt laboratorium voor sociologisch onderzoek: in het onderzoeksgebied waren niet voldoende bedrijven waar vrijgezelle mannen samenwerken. Daarom overheersen in de uiteindelijke onderzoeksgroep bedrijven geleid door één ongehuwde en één gehuwde partner. Hier speelt sekse dus nog steeds een rol. Tegelijkertijd blijkt dat ook op de bedrijven waar beide mannen vrijgezel zijn, een huishoudster, werkster, moeder, zus of schoonzus een deel van het werk in huis op zich nam. Sekse is dus niet geheel uit te bannen. Desondanks kan er een controle plaatsvinden op sekse als structurerend principe, als die wordt beperkt tot het werk 'achter'. In samenwerkingsverbanden is sekse namelijk belangrijk is als het gaat om de verdeling van het werk 'voor' en 'achter' (zo gauw er vrouwen aanwezig zijn kunnen mannen zich veelal tot bedrijfswerk beperken) en in die zin bepalend voor het takenpakket van mannen. Sekse is echter niet dominant bij de organisatie van de arbeid binnen het bedrijf als taakveld. De echtgenotes, vrouwelijke familieleden of de werkster komen op dergelijke bedrijven niet of nauwelijks 'achter'.

> "*De vrouwen vragen we nooit voor het werk 'achter'. We helpen elkaar als dat nodig is... hier is geen vrouw nodig.*"

Er kan dus worden onderzocht of de verdeling van bedrijfstaken en verantwoordelijkheden in samenwerkingsverbanden volgens hetzelfde patroon verloopt als in gezinsbedrijven met dezelfde produktiestructuur. Zo ja, dan is de conclusie gerechtvaardigd dat de organisatie van de arbeid sterk is gekoppeld aan dat specifieke agrarische arbeidsproces. Als de arbeidsorganisatie echter anders is gestructureerd, kan men stellen dat sekse een rol speelt. In de te onderzoeken samenwerkingsverbanden gaat het immers om hetzelfde arbeidsproces als op de gezinsbedrijven, wat in principe dus op dezelfde wijze kan worden georganiseerd.

Er is in zestien samenwerkingsverbanden geïnterviewd. Deze samenwerkingsverbanden zijn alle gelegen in de beide onderzoeksgebieden.

7.3 Een typologie van de arbeidsdeling

Bij het interpreteren van de hiernavolgende onderzoeksresultaten is het belangrijk onderscheid te maken tussen sekse-gefaseerde arbeidsprocessen (*sex-sequential*) en sekse-gescheiden arbeidsprocessen (*sex-segregated*) (Whitehead 1985). Beide concepten verwijzen naar arbeidsprocessen waaraan zowel man(nen) als vrouw(en) deelnemen. Het eerstgenoemde concept betreft arbeidsprocessen waarin mannen en vrouwen verschillende fasen van het produktieproces voor hun rekening nemen. Zo'n produktieproces is gericht op de produktie van één bepaald produkt en bestaat uit verschillende met elkaar verbonden fasen die in een vastgelegde volgorde worden uitgevoerd. Tussen mannentaken en vrouwentaken is duidelijk sprake van een hiërarchie. Mannen verrichten het belangrijke werk, dat wil zeggen taken met een relatief hoge mate van arbeidstaakbeheersing en een hoog afbreukrisico die leiden tot inzicht in en overzicht over het produktieproces als geheel. Vrouwen doen het minder belangrijke werk. Doordat sekse een rol speelt ontstaat er kortom een hiërarchie van taken die samenvalt met de hiërarchie tussen de seksen. De arbeidsdeling kan hier als sekse-gefaseerd aangeduid worden.
In hoofdstuk 4 bleek dat in gezinsbedrijven die op de melkveehouderij gespecialiseerd zijn, duidelijk sprake is van een sekse-gefaseerde arbeidsdeling. Er is een onmiskenbare hiërarchie in het takenpakket te onderscheiden: er zijn takenpakketten met een grote mate van arbeidstaakbeheersing, een hoog afbreukrisico en die een hoog kwalificatieniveau vereisen; èn takenpakketten met relatief veel inspring- of ondersteunende taken. Dit onderscheid loopt parallel met de taakverdeling tussen man en vrouw: de man verricht het eerste type werk, de vrouw werk van de tweede soort. In het voorgaande hoofdstuk bleek dat deze arbeidsdeling tot op zekere hoogte wordt geïnternaliseerd. Velen zijn van mening dat een vrouw typisch vrouwenwerk verricht waarbij ze haar zogenaamde vrouwelijke eigenschappen kan inzetten (netheid, precisie, zorgzaamheid, behulpzaamheid). Een man doet het omgekeerde, het typische mannenwerk. Specifieke vormen van werk brengen inderdaad specifieke identiteiten voort (Long 1984). De sekse-specifieke arbeidsdeling wordt verbonden met ongelijkwaardige sekse-identiteiten. Deze werken op hun beurt weer mee aan de reproduktie van de seksespecifieke arbeidsdeling. Het één wordt een bevestiging en legitimering van het ander en omgekeerd. Sekse wordt op die manier alledaagse routine en een vanzelfsprekendheid.

Sekse-gescheiden arbeidsprocessen impliceren een sekse-gescheiden arbeidsdeling. Mannen dan wel vrouwen verrichten alle handelingen die nodig zijn voor de produktie van één bepaald produkt. Een sekse-gescheiden arbeidsdeling veronderstelt dus voor elk van de deelnemers een eigen taakveld, een eigen arbeidsdomein. Meestal komt dit voor als er meerdere

produktiesystemen naast elkaar bestaan. Omdat de voor de specifieke arbeidsprocessen benodigde kennis en ervaring alleen aanwezig zijn bij de desbetreffende sekse, kunnen alleen de betrokken actoren de gedetailleerde vereisten van het eigen produktieproces begrijpen. Whitehead merkt op dat dit betekent dat de betrokken actoren dan belangrijke beslissingen over het eigen arbeidsproces kunnen claimen. Hun arbeidstaakbeheersing is met andere woorden relatief groot. Vrouwen verkeren in een dergelijk sekse-gescheiden arbeidsproces dus in een betere positie dan vrouwen die in een seksegefaseerd arbeidsproces werkzaam zijn. Daar worden alle belangrijke beslissingen door mannen genomen. Whitehead benadrukt tegelijkertijd dat ook bij een sekse-gescheiden arbeidsdeling de meest essentiële beslissingen (die welke de arbeidsbelasting en de levensstandaard van het gezin betreffen) in de mannelijke segmenten van de produktie worden genomen.
De zelfkazende (want gemengde) bedrijven vormen tot op zekere hoogte een voorbeeld van een dergelijke sekse-gescheiden arbeidsdeling. Het produktieproces is opgebouwd uit verschillende produktiesystemen naast elkaar. De vrouw heeft een eigen arbeidsdomein: de kaasmakerij. Het takenpakket van vrouwen wordt niet gedomineerd door aanvullende inspringtaken die ondergeschikt zijn aan en direct afgeleid van de door de man verrichte hoofdtaken zoals bij een sekse-gefaseerde arbeidsdeling het geval is, Nee, de vrouw heeft hier een relatief zelfstandig takenpakket waaraan specifieke deskundigheid gekoppeld is. In vergelijking met een vrouw die samen met haar man binnen een produktiesysteem werkt, oefent zij dus een grotere controle uit over dat arbeidsproces en over haar eigen arbeid. In vergelijking met de man heeft de vrouw echter ook op dit bedrijfstype minder controle dan haar man over het gehele produktieproces en over de richting van de bedrijfsontwikkeling.
De concepten van gefaseerde en gescheiden arbeidsdeling relateren de mate van arbeidstaakbeheersing van mannen en vrouwen aan de organisatie van de produktie en de bedrijfsopzet.
Deze concepten blijken echter ontoereikend voor de door mannen bezette samenwerkingsverbanden. Dan blijken extra concepten nodig te zijn. Op de eerste plaats dat van 'roulerende arbeidsprocessen' (alternating) waarin om-en-om wordt gewerkt. Hier is sprake van een roulerende arbeidsdeling. Dit concept verwijst naar het delen van de belangrijkste arbeidstaken. Delen betekent dat degenen die aan het arbeidsproces deelnemen, elkaar kunnen vervangen. Dit concept blijkt met name noodzakelijk voor een goed begrip van de samenwerkingsverbanden op gespecialiseerde bedrijven.
Op samenwerkingsverbanden met meerdere produktietakken blijken arbeidsprocessen voor te komen met een arbeidsdeling die gelijkwaardig te noemen is. Bij een gelijkwaardige arbeidsdeling zijn de partners elk in eigen, aan elkaar gelijkwaardige produktietakken werkzaam. Ieder beheert in principe geheel zelfstandig zijn eigen takenpakket. Alle taken waaruit een produktietak bestaat, staan onder controle van één en dezelfde partner. Daarnaast deelt men taken en beslissingen die de grenzen van de eigen produktietak overstijgen. Die kunnen te maken hebben met de financiële kant van de onderneming, met aspecten van de bedrijfsontwikkeling in vaktechnische

zin of met zaken die de arbeidsbelasting van de partners betreffen. Soms is dat gemeenschappelijke takenveld minimaal, soms deelt men zoveel als maar mogelijk is. Dat hangt sterk samen met de onderlinge verstandhouding tussen de partners en met de mate waarin hun manier van werken en hun visie al dan niet op elkaar zijn afgestemd.

Schema 9 Typologie van de arbeidsdeling.

	Gespecialiseerd bedrijf	gemengd bedrijf
Gezinsbedrijf: man/vrouw-samenwerking	sekse-gefaseerd (verticaal)	sekse-gescheiden
Meermansbedrijf: samenwerkende mannen	roulerend (horizontaal)	roulerend en/of gelijkwaardig

Vooruitlopend op de resultaten van het onderzoek kan alvast worden gezegd, dat bij een roulerende en een gelijkwaardige arbeidsdeling minder inspringtaken voorkomen. Een voorbeeld daarvan is 'de telefoon'. Uit de interviews blijkt dat zodra de zakelijke contacten weten dat er niet steeds een vrouw in huis is, zij alleen bellen op die momenten van dag waarvan zij weten dat de boer in huis is, zoals tijdens het eten of 's avonds.
Ook uit andere bronnen blijkt ditzelfde verschijnsel. Bij een taak als bijvoorbeeld het aanhaken van werktuigen achter tractoren, is hulp van de vrouw niet onontbeerlijk. Boeren die niet op inspringarbeid van hun vrouw kunnen terugvallen, lossen dit namelijk anders op. Zoals het permanent koppelen van meerdere kleine trekkertjes (die al afgeschreven maar goed onderhouden zijn) aan verschillende machines. Bijvoorbeeld één aan de voerdoseerwagen, een ander aan de spuitmachine, de derde aan de maaimachine, enz.[1]
Dit betekent dat als sekse geen rol speelt, de arbeid daadwerkelijk anders wordt georganiseerd.
Een aantal van de geïnterviewde boerinnen van de gezinsbedrijven bevestigt dat het verschijnsel inspringwerk in principe kan worden ingedamd en dat zeker het aantal inspringtaken van de vrouw kan worden teruggebracht. Zij stellen dus vast dat het voorkomen van inspringwerk als zodanig en de omvang ervan, mede bepaald wordt door de man-vrouw verhouding. Op de vraag naar de mogelijkheid inspringwerk van vrouwen te beperken, gaven zij de volgende suggesties: taken verschuiven naar vaste tijdstippen (zoals afspraken maken over de tijd dat er wordt gebeld en bezocht; man belt zelf de mensen); extra apparatuur of machines aanschaffen; man schakelt anderen in (buurman, kinderen, schoonvader, bedrijfshulp); man zet zelf koffie; telefoon in de stal aanleggen; bedrijfsbezoek gelijk naar 'achter' laten doorlopen[2].

7.4 Arbeidsdeling en arbeidsinhoud in samenwerkingsverbanden van mannen

De onderzochte samenwerkingsverbanden, die in schaal variëren, vallen in twee subgroepen uiteen:
De eerste groep omvat de gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven. Naast hoog-gespecialiseerde bedrijven die uitsluitend op de produktie van melk zijn gericht, omvat deze groep tevens enkele bedrijven die naast de hoofdtak (die wordt gevormd door de melkveehouderij) een kleine neventak hebben (zoals 120 mestvarkens of 2,5 maand per jaar kaasmaken).
De tweede groep wordt gevormd door bedrijven die meerdere specialisaties (produktietakken) in een bedrijf combineren. Soms zijn die verschillende produktietakken sterk afhankelijk van elkaar (zoals een melkveehouderijtak en een kaastak), soms werken ze betrekkelijk onafhankelijk van elkaar (zoals een melkveehouderijtak en een fokvarkens- of mestvarkenstak).
In tabel 50 wordt een overzicht gegeven van de onderzochte samenwerkingsverbanden.
Hierna komen de karakteristieken aan de orde van de arbeidsdeling op de onderscheiden samenwerkingsverbanden. Er zal worden nagegaan in welke opzichten de arbeidsorganisatie en arbeidssituatie van de partners afwijken van die van man en vrouw op soortgelijke gezinsbedrijven. De vraag "*hoe wordt de bedrijfsarbeid georganiseerd als sekse slechts op de achtergrond een rol speelt?*" staat hier dus centraal.

Een eerste en algemeen verschil tussen gezinsbedrijven en samenwerkingsverbanden betreft de verdeling van het werk in het taakveld van het gezin. Op gezinsbedrijven is dat taakveld altijd het terrein van de vrouw. De man is hierin, zo bleek, nauwelijks actief. De vrouw werkt daarentegen regelmatig en gemiddeld gesproken een aanzienlijk aantal uren in het taakveld van het bedrijf (zie hoofdstuk 3). Er bestaat een hiërarchie tussen beide taakvelden die door boerinnen wordt samengevat met de uitdrukking 'achter gaat voor'.
Binnen de samenwerkingsverbanden zijn werkzaamheden in het taakveld van het gezin alleen dan volgens datzelfde vaststaande patroon verdeeld als beide partners zijn gehuwd. In daarvan afwijkende situaties blijkt het werk op uiteenlopende manieren te worden georganiseerd. Is bijvoorbeeld één van beiden ongehuwd, dan verricht hij zelf tenminste een deel van het werk dat zijn eigen huishouden hem geeft. De omvang daarvan varieert sterk: soms blijft het bij koffie en thee zetten en opruimen, soms ook maakt hij zelf schoon, doet zijn was of kookt zo nu en dan. De overige taken worden ofwel gedaan door de vrouw van zijn partner, zijn zuster, zijn moeder of een door hem betaalde arbeidskracht.

Tabel 50 Overzicht van de geïnterviewde samenwerkingsverbanden.

gespecialiseerd melkveebedrijf	meerdere specialisaties naast elkaar
B4 >30 koeien >17 schapen 2 broers (# *)	B1 > 65 koeien >700 mestvarkens >300 vleeskalveren 2 broers + 1 vrouw (@ #)
B6 >99 koeien >10 zeugen >40 mestvarkens >kaas 10 weken/jaar 2 broers + 1 vrouw (@ # *)	B2 >70 koeien >50 zeugen >10 schapen 2 broers + 1 vrouw (@ *)
B8 >60 koeien 2 broers + 1 vrouw (@ *)	B3 > 50 koeien >300 zeugen >kaas, half jaar 2 broers + 2 vrouwen
B9 >40 koeien 2 broers + 1 vrouw (@)	B5 >melkveebedrijf >fok- + vermengd bedrijf >mestvarkensbedrijf >nieuw bedrijf aangekocht 6 broers + 5 vrouwen (@ #)
B11>120 koeien >120 mestvarkens 2 broers + 1 vrouw (@ #)	B7 > 60 koeien >kaas 10 maand/jaar >150 mestvarkens 2 broers
B12>150 koeien >100 mestvarkens > 20 schapen 2 broers + 2 vrouwen (@ # *)	B10>105 koeien > 68 zeugen >550 mestvarkens >kaas hele jaar + bijprodukten 3 broers + 2 vrouwen (@ #)
B15>80 koeien 2 broers + 2 vrouwen	B13>105 koeien > 50 zeugen >200 mestvarkens 2 broers + 2 vrouwen (# *)
	B14>46 koeien >kaas hele jaar + bijprodukten >kaaswinkel 2 broers + 1 vrouw
	B16>100 koeien >kaas hele jaar > 10 meststieren 2 broers + 1 vrouw (#)

@ = een van beiden ongehuwd
# = leeftijdsverschil broers
* = bepaalde ongelijkwaardigheid tussen de broers geconstateerd

Zijn beide partners ongehuwd en is er dus geen vrouw aanwezig die dit werk voor haar rekening neemt, dan worden er verschillende wegen bewandeld. Op één van de bedrijven deed een betaalde kracht (een vrouw) het meeste werk in huis. Daarmee bemoeiden deze mannen zich nauwelijks. Op het andere bedrijf deelden de partners het grootste deel van het huishoudelijk werk en werd slechts een klein deel aan een betaalde (vrouwelijke) hulp uitbesteed. Opmerkelijk is dat in die laatstgenoemde situaties het huishoudelijk werk positief wordt gewaardeerd: in het eerste geval werd het werk betaald, in het tweede geval deelden de partners dit werk in bij de belangrijkste taken op de boerderij.

In de arbeidsdeling in bedrijf zelf zijn ook verschillen te zien. De mannelijke partners verdelen taken en verantwoordelijkheden anders dan huwelijkspartners. Uit de woorden van de geïnterviewde partners blijkt dat zij bewust streven naar een gelijkwaardige arbeidsverhouding; dat wil zeggen naar een gelijkwaardige verdeling van de lasten, arbeidsinzet, taken, verantwoordelijkheden en inkomen.

"Je werkt allebei even hard en het geld wordt gelijk verdeeld. Dan moeten er dus ook ongeveer gelijkwaardige taken tegenover staan."

"Geen van ons heeft de behoefte boven de ander te staan en ook niet de behoefte eronder te staan. Financieel gezien zijn we net zo verantwoordelijk, dus ben je eigenlijk gelijk. En als je er trouwens boven of onder zou staan dan voelt dat niet prettig. Dat zou ook ten koste gaan van de werksfeer. In principe is de arbeid zo georganiseerd dat we alle drie een tak beheren en de eerstverantwoordelijke voor een tak is degene die het werk doet."

In tegenstelling tot de situatie op de onderzochte gezinsbedrijven, is de onderlinge samenwerking expliciet vastgelegd. De partners delen het bestuur en de verantwoordelijkheid voor het bedrijf en ook de financiële kanten van de samenwerking zijn beschreven. Wat men vastlegt varieert, maar in ieder geval zijn er afspraken over de verdeling van de verworven inkomsten. In de meeste gevallen bleek de afspraak dat ieder recht heeft op de helft, maar soms (de een gehuwd en de ander vrijgezel) is het anders geregeld (60 tot 40 procent). Overal was afgesproken dat beslissingen over investeringen of uitgaven boven een bepaald bedrag, gezamenlijk genomen dienen te worden. In sommige samenwerkingsverbanden is verder de onderlinge taakverdeling vastgelegd, zijn afspraken over het optreden naar buiten toe, de positie van eventuele echtgenotes, enz.

Zoals eerder al bleek is de situatie op gezinsbedrijven een geheel andere. Man en vrouw zijn huwelijkspartners wat betekent dat hoewel het bezit in de meeste gevallen gemeenschappelijk is, de man bedrijfshoofd is. Daarbij wordt de arbeid van de vrouw niet afzonderlijk beloond maar is het verworven inkomen gezamenlijk inkomen. Het moet dus in overleg worden verdeeld en besteed. Daarbij zijn de onderlinge verhoudingen tussen man en vrouw doorslaggevend.

Het is overduidelijk dat mannelijke partners formeel een veel gunstiger uitgangspositie hebben voor een gelijkwaardige samenwerking dan de met haar man samenwerkende vrouw. Interessant is natuurlijk de vraag in hoeverre de positie van de vrouw ten opzichte van haar man in de praktijk zal verbeteren, wanneer beiden een maatschapscontract of iets dergelijks zouden aangaan.

Andere verschillen tussen de organisatie van arbeid op gezinsbedrijven en samenwerkingsverbanden en de onderlinge werkverhoudingen, komen hieronder aan bod. Als eerste wordt de situatie op de gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven behandeld en vervolgens op de gemengde bedrijven. De aandacht is gericht op de verdeling van bedrijfstaken, het overleg en de besluitvorming over zaken als bedrijfsontwikkeling, investeringen en op de waardering voor de werkzaamheden.

De gespecialiseerde samenwerkingsverbanden
Op de gezinsbedrijven die als gespecialiseerd bedrijf zijn opgezet, is inspringarbeid van boerinnen een dominant verschijnsel. De man verricht de hoofdtaken, de vrouw doet de aanvullende of ondersteunende activiteiten volgens zijn aanwijzingen. Bij belangrijke bedrijfsbeslissingen is de gemiddelde boerin zeker betrokken en is haar invloed onmiskenbaar. Die is echter geringer dan die van haar man. Bij besluitvormingsprocessen wordt een eensluidend oordeel nagestreefd. Vaak komt dit erop neer dat de boerin zich laat overtuigen door haar man. Lukt dit niet dan is in de meeste gevallen de mening van de man bepalend.
In samenwerkingsverbanden die op de melkveehouderij gespecialiseerd zijn, liggen de zaken anders. Uit het onderzoeksmateriaal blijken zes belangrijke verschilpunten met gezinsbedrijven.

1 Het taakveld van het bedrijf is het gezamenlijke terrein van de partners, beiden zijn bedrijfshoofd. Dat is ook contractueel vastgelegd. Zoals al opgemerkt worden er allerlei afspraken gemaakt zoals: Wie doet wat? Wie is waarvoor verantwoordelijk? Hoe wordt het inkomen verdeeld? Dergelijke afspraken structureren de arbeidsverhoudingen en leggen die tot op zekere hoogte vast.

> *"Er zijn goede afspraken tussen ons gemaakt, vooral over de winstdeling, de taakverdeling (we wilden beiden dat we aparte taken zouden hebben) en over de manier van optreden naar buiten toe. Een van die afspraken is dat alleen de inkomsten van overdag worden gedeeld. Ik doe er nogal eens ander werk bij (gemeenteraad, ruilverkavelingscommissie, enz.) en dat probeer ik zoveel mogelijk 's avonds te doen. Maar als ik overdag weg moet dan krijgt mijn broer iets extra's omdat hij dan de varkens en de kalveren controleert. Een andere afspraak is dat je zelfstandig mag opereren, maar je moet je realiseren dat je namens het gehele bedrijf spreekt. De grote beslissingen worden samen genomen. Tijdens het koffiedrinken wordt er veel over het bedrijf gesproken en*

iedereen, ook mijn vrouw, mag meepraten. Maar de afspraak is dat wij, de broers, volmondig 'ja' moeten zeggen. je moet er echt samen aan toe zijn, anders gebeurt het niet."

"We hebben de afspraak gemaakt dat iedereen voor 100 procent gelijkwaardig is wat betreft inkomen en wonen. Ook de verdeling van de arbeid is goed geregeld: niemand profiteert van de arbeid van een ander, ieder heeft zijn eigen taak. Ook is besloten dat we geen geld van de schoonfamilie in de onderneming willen hebben. Ook niet als een van de vrouwen buitenshuis werkt en geld verdient."

2 Het gezamenlijke taakveld van het bedrijf is opgesplitst. Zo kunnen bijvoorbeeld de volgende taakvelden worden onderscheiden: machine-onderhoud, financiën, externe contacten, veldwerk en veeverzorging. Elke partner beheert een of meer van die taakvelden. Binnen eigen taakvelden werkt men in sterke mate zelfstandig en is men in hoge mate verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken en de resultaten van de arbeid. Er is kortom sprake van duidelijk afgebakende arbeidsdomeinen.

"Ieder heeft zijn eigen werk en regelt dat ook zelf."

"Het hoofdprincipe is dat degene die ergens mee werkt daarover ook de beslissingen neemt."

Men heeft eigen specialisaties. De één heeft zich bijvoorbeeld gespecialiseerd op de landwerkzaamheden terwijl de ander de technische man van het bedrijf is, de bouwvakker of degene die de contacten met externe instanties onderhoudt. Ook komt het voor dat men binnen de landwerkzaamheden specialisaties heeft gecreëerd.

Rijzen er problemen binnen de eigen taakvelden dan probeert degene die daarvoor verantwoordelijk is dat in eerste instantie zoveel mogelijk zelf op te lossen. Als het nodig is helpt men elkaar. Soms is het bespreken van de problemen voldoende, soms geeft men daadwerkelijk hulp. In het laatste geval springt men dus bij elkaar in. Het bespreken van problemen, maar ook het coördineren van het werk tussen de verschillende domeinen geschiedt meestal via informeel overleg dat snel tussendoor in de stal, op het land of onder het koffiedrinken plaatsvindt.

"Onder het werk door overleggen we vaak even snel van dit en dat moet gebeuren, 'Ik doe dit', 'Nou dan doe ik dat', zo gaat dat. Als één van ons beiden een probleem heeft tijdens zijn werk lost hij dat zoveel mogelijk zelf op. Als ik bijvoorbeeld aan het werk ben op het land en er gaat iets kapot aan de machine, dan repareer ik dat zelf of ik roep er iemand bij. Omgekeerd doet hij dat ook. Als we elkaar nodig hebben, bijvoorbeeld als er een koe moet worden gestierd, of bij het afkalven, dan roepen we elkaar. We zijn meestal wel in de buurt. Mijn vrouw wordt daar niet voor ingeschakeld. Alleen in geval van ziekte springt ze 'achter' in. Anders niet. Ze heeft daar ook niet zo'n zin in."

Hoewel men in verregaande mate zelfstandig beslissingen kan nemen over de dagelijkse gang van zaken in de eigen taakvelden, kunnen zeker niet alle beslissingen alleen worden genomen. Beslissingen die belangrijke gevolgen

hebben op financieel vlak en/of voor de arbeidsomvang of de arbeidsomstandigheden (zoals het aanschaffen van nieuwe machines), vallen onder gemeenschappelijke verantwoordelijkheid.
Tussen de samenwerkingsverbanden onderling bestaat een sterke variatie in de afbakening van het gezamenlijke domein. Sommige partners delen erg veel taken, anderen hebben juist een maximale scheiding aangebracht en delen zo min mogelijk taken. De bedrijfsstructuur, de onderlinge verstandhouding, ieders specifieke voorkeur en ambitie, spelen hierbij een rol. Dit betekent dat er een bepaalde plooibaarheid in de arbeidsdeling is, wat in contrast staat met de tamelijk starre arbeidsdeling die men veelal op gezinsbedrijven aantreft.

De redenen waarom men overgaat tot het creëren van verschillende kleinere taakvelden, kunnen uiteenlopen van het zelfstandig willen werken tot het zoveel mogelijk willen voorkomen van conflicten. Dat laatste speelt vooral een rol als men verschillende visies heeft op de bedrijfsvoering en de toekomstige ontwikkeling van het bedrijf en/of een andere manier van werken heeft.

> *"We hebben allebei een andere werkopvatting. Ik werk sneller en wil ook alles sneller doen. Je moet het werk goed verdelen. Je moet je eigen terrein hebben, een domein waar de ander je niet kan commanderen. Je moet je niet met elkaars terrein bemoeien ook al gaat er bij die ander wel eens iets mis. Je moet nemen en geven."*
> *"We doen het werk eigenlijk apart, alleen. Er wordt veel gebeld over en weer. Iedereen heeft zijn vaste taken, met slecht weer en goed weer. Heeft de één hulp nodig dan laat hij dat weten. Bij een klein bedrijf zouden we elkaar in de weg lopen."*

3 De scheidslijn tussen de werkzaamheden van de partners is niet altijd even scherp. Er bestaat een overlapping van de werkterreinen als het gaat om taken die als allerbelangrijkst worden aangeduid. De overlapping houdt in dat deze taken worden gedeeld. Dat impliceert dat de partners allen deskundig zijn ten aanzien van de taakuitvoering en dat ze allen betrokken zijn bij het ontwerpen, het evalueren en het bijstellen van de taakuitvoering. Dit delen van taken kan op verschillende manieren ingevuld worden. Neem bijvoorbeeld het melken, de belangrijkste taak of één van de belangrijkste taken volgens de mannen. Het samen melken, blijkt in de onderzoeksgroep sinds de bouw van de ligboxenstallen eigenlijk niet meer voor te komen. Enkel daar waar nog in een grupstal wordt gewerkt kan men dit aantreffen. In de nieuwe stallen melkt soms de ene broer 's ochtends en de andere 's middags. Of de één begint met melken en de ander neemt het halverwege over. Maar het kan ook zijn dat er per seizoen van taak wordt gewisseld. Hoe dan ook, het grondpatroon is dat het werk om-en om wordt verricht. Dat geldt ook voor de minder belangrijke taken. Men kan met recht spreken van een roulerende arbeidsdeling.

4 Inspringtaken, in de zin van onplanbaar werk, zijn niet afwezig in samenwerkingsverbanden. Onplanbaar werk is inherent aan het boerenbedrijf.

"Ook hier blijft onplanbaar werk, dat is eigen aan het bedrijf. Als er iets urgents is, laten we de boel de boel en lossen eerst het probleem op. Bijvoorbeeld als er beesten zoek zijn of als er een koe moet kalven."

Een verschil is wel dat inspringwerk in principe over en weer wordt gedaan. In plaats van een overwegend eenrichtingverkeer dat op soortgelijke gezinsbedrijven een normaal patroon is (de vrouw helpt als de man het werk niet alleen aan kan en werkt volgens zijn richtlijnen in zijn domein), is in samenwerkingsverbanden sprake van tweerichtingsverkeer: men helpt elkaar met het werk als dat noodzakelijk is.

"Als we elkaar nodig hebben dan helpen we elkaar, bijvoorbeeld als er een koe moet kalven, bij het verweiden van de koeien, als er een wagen achter de trekker gekoppeld moet worden."

Een ander verschil is dat inspringwerk zoveel mogelijk wordt gereduceerd. Zo verdwijnen sommige inspringtaken door ze in te roosteren. Zoals bijvoorbeeld door telefonische boodschappen op vaste tijden door te geven of bedrijfsbezoek op vastgelegde tijdstippen te ontvangen. Daarnaast probeert men zo min mogelijk af te schuiven en problemen zelf op te lossen: zelf repareren, opbellen, bedrijfsbezoek ontvangen, bedrijfsboodschappen doen, enz. Een eventueel aanwezige echtgenote wordt bovendien niet meer vanzelfsprekend als inspringkracht 'achter' beschouwd.

"Als we 'achter' hulp nodig hebben roepen we elkaar. Is de ander niet te vinden dan wil in uiterste nood mijn vrouw wel eens helpen. Maar eerder nog wordt er een beroep gedaan op de buren."

Toch hebben ook deze vrouwen nog wel inspringwerk, maar dan 'voor': het opnemen van de telefoon, het ontvangen van bedrijfsbezoek, bedrijfsboodschappen, enz. Zij worden daar echter niet als enigen ingeschakeld; de mannen verrichten deze taken eveneens.

Al met al wordt de indruk gewekt dat wanneer mannen langer hebben samengewerkt, het automatisme om de vrouw op vanzelfsprekende wijze als inspringkracht te beschouwen, kan worden doorbroken.

5 De besluitvorming is een gezamenlijke aangelegenheid, de balans van beslissingen is min of meer in evenwicht. De partners nemen in gelijke mate deel aan de besluitvormingsprocessen. Ieder regelt zijn eigen zaken. Beslissingen die het eigen arbeidsdomein overstijgen, worden gezamenlijk genomen. Nieuwe ideeën worden niet telkens door dezelfde partner gelanceerd. Alle partners nemen initiatieven, allen gaan op gezette tijden te rade bij deskundigen van buiten of bij collega's, een voorstel van de één kan een alternatief voorstel van de ander uitlokken. Ieder stippelt op gezette tijden bepaalde lijnen uit, brengt die in en vervolgens luistert men naar elkaars plannen, overpeinst en bediscussieert die. Er wordt, zoals men zelf zegt, gewikt en gewogen en bij meningsverschillen telt ieders mening in principe even zwaar. Men streeft hier net zoals in de gezinsbedrijven een eensluidend oordeel na. In het geval de meningsverschillen onoverkomelijk zijn terwijl er toch een beslissing moet worden genomen, wordt de strijd niet steeds in het voordeel van dezelfde partner beslist. Beiden krijgen wel eens hun zin en beiden delven wel

eens het onderspit. De balans slaat over het geheel genomen noch naar de één, noch naar de ander door. Is dit wel het geval dan ontstaan er geheid moeilijkheden in de samenwerking. Soms heeft dit tot gevolg dat men uit elkaar gaat. In de interviews werden een aantal voorwaarden genoemd die een dergelijk besluitvormingsproces meer kans van slagen geeft: gelijke deskundigheid, interesse, en initiatief, gelijkgerichte ideeën over de bedrijfsvoering, bereidheid te overleggen, het elkaar tegenspel kunnen bieden, niet altijd aan de eigen mening willen vasthouden, enz.

"Bij ons heerst een overlegsituatie, je zou moeten gaan tellen om te kunnen zeggen wie 't vaakst zijn zin krijgt. Als je het bedrijfsmatig niet met elkaar eens bent is het moeilijk om eruit te komen. Je moet naar elkaar toegroeien. Soms moet er snel een beslissing genomen worden en dan moet er één het onderspit delven, en dat komt regelmatig voor. Laatst ging het bijvoorbeeld over het al dan niet maaien van een perceel. De één zei "Het is nu mooi weer, we doen het en dan hebben we veel over voor het naweiden", de ander zei "Nee, het is een klein perceel, daar moeten we een nieuwe kuil voor maken, dat is krap en kans op verlies". Die wachtte liever op een ander perceel dat ook gemaaid moest worden. We konden het niet eens worden maar er moest we een beslissing genomen worden. De ene periode is de één wat attenter en maakt een juistere inschatting en is de ander wat makkelijker."

"Voordat wij gebroeders werden heb ik 9 jaar met vader en een andere broer en zuster samengewerkt. Met die andere broer was nooit zo goed samen te werken. Hij was eigenzinnig. Hij was niet van z'n ideeën af te brengen en wilde dan ook liever alleen gaan boeren. Dat vonden wij helemaal niet erg. Met deze broer kan ik prima samenwerken. We begrijpen elkaar en we hebben zo dezelfde ideeën over de bedrijfsvoering. We worden het altijd eens en echte conflicten zijn er niet. We werken goed samen en we hebben evenveel verstand van het bedrijf. We beslissen samen over belangrijke zaken en dat gaat goed. Ik ben best bereid mijn ideeën te veranderen als mijn broer betere heeft en omgekeerd ook. Het is nooit voorgekomen dat er een idee werd doorgedrukt door de één wat de ander niet zag zitten. Onze ideeën komen aardig overeen en nieuwe ideeën komen van ons beiden. Bijvoorbeeld die uitbreiding nu is een idee van mijn broer en de nieuwe trekker was mijn idee. Als er een vertegenwoordiger komt dan zeg ik 'kom de volgende week maar terug, ik overleg eerst met mijn broer'."

Overigens verlopen dergelijke besluitvormingsprocessen ook in samenwerkingsverbanden niet altijd even harmonisch en in overleg. Maar ook dan probeert men de balans in evenwicht te brengen.

"In principe beslissen we samen over geldzaken. In de praktijk werkt dit niet altijd zo uit. Mijn broer drukt zijn zin wel eens door, ook als de beslissing op mijn terrein ligt, zoals bij het kopen van een trekker. En nu ook, ik wil graag ophouden met boeren - mijn zoon wil niet overnemen - maar mijn broer heeft geen zin de koeien te verkopen. Daar staat

tegenover dat ik ook wel eens wat financiële zaken buiten mijn broer om geregeld heb."

Al met al kan gesteld worden dat deze besluitvormingsprocessen duidelijk afwijken van de manier waarop die zich doorgaans op de onderzochte gezinsbedrijven voltrekken.

De echtgenotes van de mannelijke partners hebben overigens doorgaans een nog veel geringer aandeel in de besluitvorming. Maar men komt daar openlijk voor uit. Waarschijnlijk hangt dat samen met het feit dat vaak in het samenwerkingscontract wordt beschreven wie bij de besluitvorming betrokken behoren te zijn. Dat betekent dat de vrouw een prijs betaalt om ontheven te zijn van de plicht continu beschikbaar te zijn om 'achter' in te springen: haar controle op de bedrijfsontwikkeling en de resultaten van de arbeid zijn vrijwel nihil.

6 De mannelijke partners binnen een samenwerkingsverband verrichten beiden een deel van het belangrijke alsook een deel van het minder belangrijke werk. De verticale arbeidsdeling die op de gezinsbedrijven voorkomt heeft dus plaatsgemaakt voor een horizontale verdeling van de taken.

"De belangrijkste taken zijn het melken en het voeren van de koeien. Ook de voederwinning is belangrijk maar toch wel minder dan de eerstgenoemde taken. Wat we allebei doen is melken, voeren, de beesten controleren, de melkput schoonmaken, het schoonspoelen van de melkdoekjes. De een melkt 's morgens, de ander 's middags. Ik begin met voeren terwijl mijn broer de melkleidingen doorspoelt. Als hij komt ga ik de varkens voeren en maakt hij de koeien af. Dan zijn we gelijk klaar. De jaarlijkse schoonmaak van de stal doen we samen. Ook ontvangen we allebei vertegenwoordigers en overleggen met hen. Dan beslissen we samen over het voerbeleid en allerlei andere beslissingen nemen we ook samen.

Op dit moment verzorg ik de varkens. Dat heeft mijn broer ook wel eens gedaan. Met de kalfjes is dat hetzelfde, die doet hij nu, maar dat werk heb ik ook wel een tijd gedaan. Meestal wisselt zo'n taak na ziekte van de een of na de vakantie. Degene die het overgenomen heeft blijft dat dan weer een tijdje doen tot de volgende vakantie of ziekte. Dat gaat zonder problemen, je voelt elkaar wel aan.

Maaien en schudden, dat doe ik en dat heb ik eigenlijk altijd gedaan. Dat deed ik vroeger al als kleine jongen. Mijn vader liet dat altijd aan mij over. En dat is zo gebleven. Toen ik daarmee begon was mijn broer nog te jong. Ik had er ervaring in en zodoende deed ik dat, mijn broer bouwde die ervaring eigenlijk nooit op. Hij kan het wel als het moet, dat niet. Maar zo zit dat. Maar als ik maai of schud is hij ook bezig. Hij rijdt met de opraapwagen en maakt de kuil samen met de buren. Dat moet meestal allemaal achter elkaar en tegelijkertijd gebeuren. Verder bel ik meestal met de veearts en de voerhandelaar.

Mijn broer spoelt ook nog de melkleiding door, haalt de koeien op en hij belt ook wel eens als het nodig is."

Interessant zijn uiteraard de argumenten waarmee de partners een dergelijke horizontale arbeidsdeling motiveren. Een rechtstreekse vraag hierover werd niet gesteld, maar de antwoorden op de vraag wat men ervan zou vinden als de arbeidsdeling vergelijkbaar zou zijn met die tussen man en vrouw op gezinsbedrijven, wijzen op het belang dat men hecht aan eigen verantwoordelijkheid en aan een gelijkwaardige onderlinge verhouding.

"Het zou me niets lijken. Nu heb ik een stuk verantwoordelijkheid en ben gericht bezig. Het hoofdaccent van het bedrijf ligt op de koeien en het land, op de melk en de graslandproduktie. Als je hierbij niet betrokken bent dan is er afstand."

"Nou, daar zou ik geen genoegen mee nemen. Dat zou ik niet willen. Waarom niet? Nou ja, je wilt toch ook graag zelf de baas zijn."

Zoals al is opgemerkt is ook tussen mannen de taakverdeling niet overal even gelijkwaardig. Uit de interviews komt naar voren dat ongelijkwaardige verhoudingen tussen mannelijke partners kunnen voortkomen uit een verschil in leeftijd en/of een verschil in huwelijkse staat. De oudste en/of de gehuwde broer drukt dan een zwaarder stempel op het bedrijf. Dit wil overigens niet zeggen dat dergelijke verschillen tussen de partners overal en altijd tot een ongelijkwaardige arbeidsverhouding leiden. Opmerkelijk is dat de kans op ongelijkwaardigheid vooral op de gespecialiseerde bedrijven aanwezig lijkt. Daarnaast blijkt ongelijkwaardigheid op te treden als één van de broers in geestelijk opzicht zwakker is. Vaak is de bestaande samenwerking dan door de ouders op stapel gezet, zodat deze de zekerheid hadden dat er voor de zwakkere broer wordt gezorgd.

De ongelijkwaardigheid komt tot uiting in de taakverdeling en in het besluitvormingsproces: de sterkere partner verricht dan het merendeel van de belangrijkste taken en hij drukt een zwaarder stempel op de besluitvorming. Hij verricht immers de belangrijkste taken, is beter geïnformeerd en levert de meeste ideeën levert.

"Ik zou wel wat meer zicht willen hebben op de financiële situatie. Ja, één keer per jaar zit ik er bij als de boekhouder het jaaroverzicht bespreekt. Maar verder eigenlijk niet. Ik vind het soms wel een nadeel dat mijn broer alle rekeningen betaalt."

"Ons bedrijf is sinds een tijdje op twee adressen gehuisvest. Ik heb hier de hoogproduktieve koeien staan en ik (de oudste broer) ben degene die ze melkt, voert en controleert. Mijn broers verzorgen de andere koeien. Ik ben ook degene die het fokbeleid uitstippelt, ik ben lid van de fokkerijclub en ik bereken de krachtvoergift. Dan komen we een avond bij elkaar om het te bepraten. We geven veel krachtvoer, hoewel de voorlichter van mening is 'Hoe minder krachtvoer, hoe minder kosten'. Maar dat geloof ik niet. Ik vertel dat wel aan mijn broers, het is beter dat ze dat weten, anders krijg je het later te horen. Ik bepaal verder wanneer we kunstmest strooien en hoeveel: als je met meer bent dan moet je niet emmeren. Mijn broers zeggen het wel als ze het er niet mee

eens zijn. Ik doe ook de boekhouding en die praten we dan eens in de maand samen door."

Hoewel er in dit soort samenwerkingsverbanden, evenals op gezinsbedrijven sprake is van een ongelijkwaardige verhouding tussen de partners, lijkt de ongelijkwaardigheid in bepaalde opzichten minder groot. Zo heeft ook de zwakkere partner altijd een eigen arbeidsdomein waar hij zelfstandig opereert. Ook ten aanzien van de besluitvorming is de situatie anders. De partner met de sterkste positie (de oudste en/of gehuwde) domineert weliswaar dit soort beslissingen, maar hij lijkt dat minder prettig en vanzelfsprekend te vinden dan de man op een gezinsbedrijf.

"Mijn broer is wel eens te gemakkelijk. Ik zou willen dat hij met een hardere mening kwam."

"Als ik alleen beslissingen neem - wat soms voorkomt - dan blijf ik toch altijd het gevoel houden van 'Wat zal mijn broer ervan denken'."

De gemengde samenwerkingsverbanden

De gemengde samenwerkingsverbanden wijken qua produktiestructuur af van de onderzochte gezinsbedrijven van deze soort. Daar waar op de laatstgenoemde bedrijven enkel sterk met elkaar verweven en onderling afhankelijke produkties gecombineerd worden (i.e. een melkveehouderijtak met een kaastak), blijken op de onderzochte samenwerkingsverbanden van dit type eveneens produktietakken geëxploiteerd te worden die betrekkelijk onafhankelijk van elkaar functioneren, zoals melkveehouderij en varkensfokkerij. Binnen de gemengde samenwerkingsverbanden beheersen de partners ieder een eigen produktietak. In dit opzicht is er sprake van een gelijkenis met de arbeidsdeling op gemengde gezinsbedrijven. Maar in tegenstelling tot de gezinsbedrijven zijn binnen de samenwerkingsverbanden deze arbeidsdomeinen gelijkwaardig aan elkaar, ze vallen doorgaans samen met alle voorkomende werkzaamheden en beslissingen die een bepaalde produktietak met zich meebrengen. Eén partner is bijvoorbeeld de melkveehouder, de ander de kaasmaker, de varkensfokker of -mester. Ieder is verantwoordelijk voor de gang van zaken in zijn eigen produktietak en men verricht daar in principe ook alle voorkomende taken[3].

Het beheersen van een eigen produktietak betekent niet dat men zich volledig afzijdig houdt van de produktietak van de ander. Indien nodig geeft men elkaar advies en soms keurt men elkaars plannen af; bijvoorbeeld als men die niet vindt passen in het totale bedrijfsontwikkelingsplan.

"Degene die een bepaalde tak bestiert regelt daar de boel. Dat wil niet zeggen dat hij niet af en toe adviezen krijgt van de anderen en het komt ook wel eens voor dat het een zaak van alle drie wordt. Maar meestal neemt ieder voor zich beslissingen."

Naast eigen arbeidsdomeinen bestaat er dus een gezamenlijk arbeidsdomein. Opnieuw blijken taken en verantwoordelijkheden die verder reiken dan de afzonderlijke produktietakken, te worden gedeeld door de partners. Dit wijkt af van de situatie op soortgelijke gezinsbedrijven. Daar is de invloed van de

man op bepaalde beslissingen over de bedrijfsvoering en bedrijfsontwikkeling duidelijk groter dan die van de vrouw.
Volgens de ondervraagden kent een samenwerkingsverband met meer produkties een aantal voordelen boven een samenwerkingsverband dat uit één produktiesysteem bestaat. Volgens hen is het werk eenvoudiger te organiseren, krijgt ieder voor zich een betere kans eigen specialismen te ontwikkelen, worden conflicten over het werk beperkt of voorkomen en is het gemakkelijker onderling gelijkwaardige werkverhoudingen te realiseren.

"De verdeling van de arbeid is goed geregeld: ieder heeft een eigen taak, niemand profiteert van de arbeid van een ander."

"Ik wil de taken en de zaken strikt gescheiden houden, ik wil onder geen voorwaarde dat het mis loopt. Financieel niet en in het werk niet. Er zijn wel problemen geweest. Over het aantal uren. Mijn broer schoof werk af, dat gebeurt heel gauw. Mijn vrouw ging mopperen. Ook heb ik hem wel eens een maaiadvies gegeven. Helaas regende het die betreffende dag en dat heeft hij me heel erg verweten. Daarom, als je je nergens mee bemoeit krijg je ook geen problemen."

De omvang van het gezamenlijke domein binnen gemengde samenwerkingsverbanden varieert afhankelijk van de mate waarin de verschillende produkties verweven zijn. Bij bedrijven met min of meer onafhankelijk van elkaar functionerende produktietakken is het gezamenlijke domein doorgaans kleiner dan daar waar ze meer verweven zijn. De gedeelde taken betreffen hier namelijk slechts het coördineren van werkzaamheden die liggen op het raakvlak of in het overlappingsgebied van de produktietakken, en het bestuur van de onderneming. Soms ligt daarbij het accent op de financiële kant van de zaak, soms overlegt men tevens over de manier van boeren en de kant die het bedrijf in de toekomst moet opgaan. Bepaalde taken die samenhangen met het bestuur van de onderneming zoals contacten met de voorlichting, bank, boekhoudbureau, blijken meestal door alle partners te worden verricht. Een dergelijke arbeidsdeling kan worden omschreven als gelijkwaardig (equal division of labour).
Op bedrijven waar de verschillende produktietakken in sterkere mate van elkaar afhankelijk zijn, is de omvang van het gezamenlijke domein groter, hoewel er grote onderlinge verschillen blijken voor te komen. Op de zelfkazende bedrijven waar slechts een bepaalde periode van het jaar kaas wordt geproduceerd – en die dus qua produktiestructuur het meest vergelijkbaar zijn met de onderzochte gemengde gezinsbedrijven – werd het meest omvangrijke gezamenlijke domein aangetroffen. Het kwam voor dat men, naast het coördineren van taken in het overlappingsgebied van de produktietakken en een gedeeld bestuur, ook de belangrijkste bedrijfstaken deelde. Dat betekent dat men gezamenlijk het fokbeleid en voerbeleid uitstippelde en dat beiden molken of voerden. Die laatstgenoemde taken werden dan vooral in de kaasvrije periode door de kaasmaker verricht. Hier was dus sprake van een roulerende arbeidsdeling. Het rouleren van taken op dergelijke bedrijven is overigens niet vanzelfsprekend , want op sommige zelfkazende samenwerkingsverbanden bleek juist een zo groot mogelijke scheiding tussen de

werkzaamheden van de partners te zijn aangebracht. De belangrijkste redenen daarvoor waren: verschil in opvatting over de bedrijfsvoering en een slecht verlopende samenwerking. Die beperkte zich dan tot inspringwerkzaamheden en tot de allernoodzakelijkste bestuurlijke werkzaamheden.
In samenwerkingsverbanden waar jaarrond wordt gekaasd en waar ook andere produkten dan kaas worden gemaakt, vertoonde de arbeidsdeling grote gelijkenis met die in de eerstgenoemde gemengde samenwerkingsverbanden. Iedere partner runt in principe zijn eigen produktietak en het gezamenlijke domein omvat de coördinatie van bepaalde taken en het bestuur van de onderneming. Hier komt dus een gelijkwaardige arbeidsdeling voor.
Ook op dit type samenwerking kwam het verschijnsel inspringarbeid voor. Hoewel dit in principe door alle partners wordt verricht, blijkt het in de praktijk voor te komen dat vooral één van de partners dat doet. Dat kan te maken hebben met de arbeidsintensiteit van zijn produktietak en met de hoeveelheid extra arbeidskracht waarover hij kan beschikken. Als hij kan terugvallen op extra arbeid (echtgenote, werknemer, losse hulpkrachten, enz.) en zijn partner niet, of als zijn produktietak minder arbeid vraagt dan die van zijn partner, dan heeft hij meer tijd om in te springen dan andersom.

Samengevat kan worden gezegd dat ook binnen de onderzochte gemengde samenwerkingsverbanden sprake is van een horizontale arbeidsdeling.

> "*Het bedrijf bestaat uit een melkveetak, een varkenstak en een kaasmakerij. Daar worden naast de gewone kaas, ook andere kaassoorten bereid, evenals karnemelk, boter en kwark. In principe is de arbeid zodanig georganiseerd dat we alle drie een tak beheren en de eerstverantwoordelijke voor een tak is degene die het werk doet. Zo ben ik verantwoordelijk voor de kaas. Ik bemoei me dan ook niet met het fokbeleid van mijn broers, dat doen ze zelf. Mijn broers bemoeien zich niet met mijn werk. Ze helpen wel eens de kaas in de wagen te tillen en rijden heel af en toe de kaas weg naar de winkels, maar normaal gesproken bemoeien ze zich niet met mijn werk. Ieder heeft een eigen terrein. Dat betekent niet dat we niet samenwerken. Mijn beide broers helpen elkaar geregeld, de één begint bijvoorbeeld te melken terwijl de ander koeien ophaalt of de kalfjes voert.*
> *Zelf melk ik ook wel eens, in ieder geval eens in de drie weken op zondag en ik spring soms bij. Ik controleer meestal niet in de melkruimte, ik weet wel hoe er gemolken wordt, ook doordat we bij de melkcontrole zijn. Mijn broer die de varkenstak beheert doet ook het meeste aan de machines en het meeste landwerk. De varkenstak is namelijk het minst arbeidsintensief. Hij heeft dus de meeste tijd over en doet dat werk. Dat betekent niet dat wij het nooit doen. Het kan best zijn dat we ook meekuilen, maaien, enz. Maar vaak lopen er voor dat soort werkjes hier jongens genoeg rond die willen helpen trekker rijden.*"

Bij vergelijking van uitsluitend zelfkazende samenwerkingsverbanden en zelfkazende gezinsbedrijven valt een aantal verschillen op. Op de eerste plaats blijkt dat wanneer mannen samenwerken de verschillende arbeidsdomeinen

en het gezamenlijke domein variëren. Soms werkt men sterk gescheiden en is het gezamenlijke domein relatief klein, soms deelt men veel meer taken. Er is dus sprake van een bepaalde flexibiliteit. Als mannen en vrouwen samenwerken is er veel meer sprake van een standaardstructuur. Daarbij wijkt deze laatste op een aantal essentiële punten altijd af van die op de samenwerkingsverbanden, ongeacht de wijze waarop de produktie en het werk zijn georganiseerd. Zo blijkt dat de taaksamenstelling van de kaasmaker binnen het eigen arbeidsdomein omvangrijker en gevarieerder is dan die van zijn vrouwelijke collega op de gezinsbedrijven. De mannelijke kaasmaker is bijvoorbeeld zelf verantwoordelijk voor de afzet van zijn produkten. Naast het produceren van kaas, boter, enz., organiseert hij ook tevens de verkoop ervan. Dat betekent dat hij contacten met de afzetmarkt onderhoudt. Op kaasmakende gezinsbedrijven is deze belangrijke taak juist een mannentaak bij uitstek. De boerin doet wel de uit-huis-verkoop maar op de kaasmarkt is zelden een vrouw te zien. Gevolg hiervan is ondermeer dat de mannelijke kaasmaker niet alleen via de kwaliteit van zijn produkten de prijs kan beïnvloeden, maar ook via de verkoop. Bovendien blijkt het geproduceerde assortiment op de samenwerkingsverbanden vaak tamelijk omvangrijk. Naast verschillende soorten kaas worden meerdere bijprodukten geproduceerd, zoals yoghurt, kwark, karnemelk, boter. Deze extra produkten zijn voor de markt bestemd en niet voor eigen gebruik, zoals dat op gezinsbedrijven nog al eens het geval is. Zo'n omvangrijke kaastak wordt vooral aangetroffen als de kaas jaarrond wordt geproduceerd. De produktie van al die verschillende voedingswaren blijkt essentieel voor deze kaasmakers. Enkel kaasmaken achten ze onbevredigend.

Voor de kaasmaker die slechts een bepaalde periode in het jaar kaasmaakt en in de daarop volgende periode met andere bedrijfstaken bezig is, ligt dit anders. Hij vindt het maken van allerlei verschillende produkten niet zo nodig. Hij haalt zijn voldoening juist uit de combinatie van kaasmaken en andere bedrijfstaken.

Een volgend verschil tussen mannelijke en vrouwelijke kaasmakers betreft hun zelfstandigheid ten aanzien van het eigen arbeidsproces en hun invloed op beslissingen die dat domein te boven gaan. Zoals in hoofdstuk 4 naar voren kwam, is de echtgenoot van de kaasmaakster betrokken bij bepaalde beslissingen over de kaastak. Hij buigt zich relatief vaak over problemen die zich in de kaastak voordoen en is sterk betrokken bij de keuze van apparatuur, de inrichting van de kaasruimte en het raadplegen van de voorlichter. De samenwerkende mannen lijken wat dat betreft zelfstandiger, zeker op die bedrijven waar het kaasmaken een full-time bezigheid is. Men geeft elkaar advies, maar de beslissing blijft bij degene die de tak beheert. Beslissingen die de hele onderneming raken, worden net als op de gespecialiseerde samenwerkingsverbanden, gezamenlijk genomen. Op de onderzochte gezinsbedrijven werden die door de man gedomineerd.

> "*Ideeën hebben we alle drie, ieder van ons bedenkt wel eens wat en die worden gezamenlijk besproken. Meestal wordt er dan wel iets aan het idee veranderd. Voor de eigen sector komt ieder zelf met ideeën. Soms*

zijn er verschillende meningen. Nu bijvoorbeeld wil mijn ene broer graag wat met het jongvee doen. Hij wil sneller dan wij bepaalde veranderingen doorvoeren. Dat gebeurt nog niet omdat wij de tijd daarvoor te vroeg achten. Maar doorgaans heeft degene die ermee werkt in de praktijk de zwaarste stem.

Als er een belangrijke beslissing moet worden genomen en er financiële zaken aan de orde zijn - bijvoorbeeld of er een nieuwe schuur moet worden gebouwd, grond of een trekker moeten worden aangekocht - dan beslissen we alle drie. Of eigenlijk doet vader hierin ook mee omdat hij zoveel van de boekhouding weet. We praten er dan 's ochtends bij de koffie over, dat is een informeel werkoverleg. Daarna gaat iedereen er over nadenken, we praten nog eens, vragen een buitenstaander – een aannemer of zo – om informatie. Het is voortdurend een kwestie van overleggen en nadenken. Verder wordt er tussen het werk door of tijdens het werk wel over zaken gesproken."

Mannelijke partners hebben, ongeacht het bedrijfstype, een gelijkwaardiger werkverhouding dan man en vrouw op het gezinsbedrijf. De rol van de vrouw in het besluitvormingsproces is ondergeschikt aan die van de man. En dat geldt ook voor kaasmaaksters, hoewel die in vergelijking met boerinnen op de gespecialiseerde bedrijven een grotere controle hebben op het eigen arbeidsproces en meer invloed op een aantal beslissingen die het gehele bedrijf betreffen (zie hoofdstuk 5). Veel besluitvormingsprocessen worden ook op de kaasmakende bedrijven door de man gedomineerd. De onderlinge werkverhoudingen tussen man en vrouw op de gemengde en op de gespecialiseerde gezinsbedrijven zijn kortom gradueel en niet fundamenteel verschillend van elkaar. Tussen de samenwerkingsverbanden en de gezinsbedrijven is in dit opzicht wel van een fundamenteel verschil sprake.

Een laatste onderscheid tussen samenwerkingsverbanden en gezinsbedrijven van het gemengde type, betreft de waardering van arbeid. In gemengde samenwerkingsverbanden beschouwt men (tenzij één van de produktietakken echt zeer gering van omvang is), de diverse produktietakken als gelijkwaardig. Ongeacht wat er wordt geproduceerd. De partners hebben een gelijke sociale status.

Dat is niet enkel een subjectieve beleving, maar hangt ook samen de produktiestructuur, de organisatie van de arbeid en de onderlinge arbeidsverhoudingen.

"Alle takken zijn even belangrijk. Soms gaat een tak niet goed, maar het andere jaar geldt dat voor de andere tak. Er is wel een verschil in inkomen per tak, maar dat maakt niet uit. Kaasmaken is niet minder dan koeien of varkens. Vroeger was dat misschien wel zo omdat het melken de hoofdtak was en er slechts een deel van de melk verkaasd werd en er wat varkens waren voor de wei. Toen was het kaasmaken minder belangrijk dan de koeien. En misschien ook wel omdat het vrouwenwerk was. Ikzelf vind kaasmaken geen vrouwenwerk. Dat komt ook omdat ik meer produkten maak en ik naar de winkels ga. Het is niet alleen het kaasmaken. Dat maakt het ook zulk leuk werk. Het belang-

rijkste werk op dit bedrijf is dat je het met z'n drieën goed kan combineren.

Op de onderzochte zelfkazende gezinsbedrijven wordt het werk van de man als belangrijkste werk beschouwd. Kaasmaaksters lieten dat tijdens de interviews vaak blijken door de rol van de man als grondstoffenleverancier te benadrukken: het maken van goede kaas is onmogelijk als de kwaliteit van de aangevoerde melk niet goed is. Verder is van invloed op de waardering dat kaasmaken in de meerderheid van de gevallen geen jaarrond bezigheid is. Op soortgelijke samenwerkingsverbanden wordt dat rechtgetrokken doordat de kaasmaker in de kaasvrije perioden de belangrijkste taken met zijn partner deelt en niet enkel inspringtaken doet zoals dat op gezinsbedrijven het geval is. Bovendien bestuurt hij samen met zijn partner de onderneming. Op een gezinsbedrijf is de man het bedrijfshoofd en daarmee ook het officiële gezicht naar buiten toe. Het werk in het gezin dat naast het bedrijfswerk veel tijd en inzet van de vrouw vereist, heeft daarentegen nauwelijks sociaal aanzien.

De bovengenoemde verschillen in de samenwerking tussen mannen onderling en die tussen man en vrouw, worden nog eens geaccentueerd door de visie van de mannen in een samenwerkingsverband op de positie van hun echtgenotes. Men zou kunnen veronderstellen dat de manier van samenwerken tussen mannen onderling een zekere uitstraling heeft op de samenwerking met de echtgenotes; dat het de mannen zou stimuleren tot een andere houding tegenover hun echtgenotes. Niets is minder waar. Zo gauw de man-vrouw verhouding in het geding komt worden er geheel andere maatstaven aangelegd.

"Ik ken wel vrouwen die de hele dag op het bedrijf meewerken maar ik vraag me dan af: Wat doen die mannen dan eigenlijk op dat bedrijf? Er kunnen geen twee bazen zijn."

"Mijn vrouw heeft bedrijfstaken maar ze krijgt geen loon, dan zou ze een knecht zijn. Wel kan ze onbeperkt beschikken over mijn geld. Hoewel, ik zou het afremmen als ze onzinnige dingen zou kopen en geld over de balk zou smijten. Maar dat doet ze niet."

7.5 Ten besluit

De samenwerking tussen partners van gelijke sekse op een boerenbedrijf vertoont opmerkelijke verschillen met die van partners van verschillende sekse. Het maakt niet uit of het gaat om bedrijven met één of met meerdere produktiesystemen. Als mannen en vrouwen in het taakveld van het bedrijf samenwerken zijn de werkverhoudingen - weliswaar in variërende mate - ongelijkwaardig. Als mannen in een bedrijf samenwerken is dat niet per definitie het geval. In de meeste situaties is er een samenwerking op basis van gelijkwaardigheid. Die is geworteld in eigen en gedeelde arbeidsdomeinen en in besluitvormingsprocessen waarin de partners elk een eigen inbreng hebben en elk hun eigen invloed kunnen en mogen aanwenden. Bovendien is de

verdeling van de verworven inkomsten vastgelegd, en elke partner ontvangt zijn deel in de vorm van een inkomen. Een contract waarin deze samenwerking formeel is vastgelegd, ondersteunt dat.
Min of meer identieke produktieprocessen blijken dus op uiteenlopende wijze te kunnen worden georganiseerd. De hiermee verbonden taken kunnen op meerdere manieren over de aanwezige arbeidskrachten worden verdeeld. Op gezinsbedrijven blijkt de organisatie van de arbeid min of meer volgens vaste patronen te verlopen. Een essentieel kenmerk daarvan is dat verdeling van bedrijfstaken en beslissingen over man en vrouw ongelijkwaardig is. Het takenpakket van mannen biedt meer inzicht in en overzicht over het gehele produktieproces en hun invloed op beslissingen over dat gehele produktieproces is groter. Binnen de samenwerkingsverbanden blijkt de taakverdeling sterk te kunnen variëren. Belangrijke uitgangspunten zijn een gelijkwaardige verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden tussen de partners en dat gelijke invloed op de bedrijfsopzet en veranderingen daarin. Leeftijdsverschillen en verschil in huwelijkse status bleken ook hier – en met name op de gespecialiseerde bedrijven – een ongelijkwaardige werkverhouding teweeg te kunnen brengen. Dit zijn echter geen factoren die vanzelfsprekend tot ongelijkwaardigheid leiden. Soms gebeurt het wel, soms niet.

Aan het einde van dit hoofdstuk wil ik stilstaan bij de geldingskracht van de gevolgde bewijsvoering. Men zou namelijk kunnen stellen dat de aangetoonde verschillen geen bewijs vormen voor het bestaan van sekse als structurerende kracht bij de organisatie van bedrijfsarbeid; juist omdat sekse geen uit te bannen categorie blijkt te zijn. Op de meeste samenwerkingsverbanden zijn vrouwen hoe dan ook aanwezig en verrichten meestal het grootste deel van het werk in het taakveld van het gezin. Dat vrouwen dit werk doen betekent dat de mannelijke partners ten aanzien van het werk 'achter' een min of meer gelijke uitgangspositie hebben. Beiden kunnen zich concentreren op één werksoort, beiden hebben daarvoor min of meer evenveel tijd beschikbaar, beiden hebben tijd voor studieclubs, bijscholing, enz. Voor vrouwen en mannen op gezinsbedrijven ligt dit anders. De daar bestaande taakverdeling leidt ertoe dat vrouwen minder tijd dan mannen aan werk in het taakveld van het bedrijf kunnen besteden. Met alle gevolgen van dien.
Het hier opgeworpen probleem doet ogenblikkelijk de vraag rijzen of een gelijkwaardige verdeling van arbeid tussen partners inderdaad afhangt van eenzelfde hoeveelheid beschikbare tijd. Zo ja, dan komt allereerst de vraag op waarom men op het gezinsbedrijf de arbeid dan niet zodanig organiseert dat boerin en boer over dezelfde hoeveelheid tijd voor werkzaamheden in het bedrijf kunnen beschikken? Het antwoord op deze vraag werd voor een deel in het vorige hoofdstuk gegeven. Daar bleek dat zowel de bestaande taakverdeling als het seksestereotype denken daarover, een belangrijke rol spelen. In principe kan men de arbeid inderdaad anders organiseren. Men kan bijvoorbeeld net zoals sommige mannelijke partners dat doen, van externe hulp gebruik maken, de werkzaamheden in beide taakvelden gelijkmatig over de partners verdelen of verschillende mogelijkheden combineren. Maar zoals

gezegd, de dagelijkse praktijk en het denken over mannen- en vrouwenwerk vormen hiervoor grote belemmeringen, net zoals de verschillende arbeidssocialisatie van mannen en vrouwen. Bovendien is ook de omgeving niet ingesteld op een andere arbeidsdeling tussen boerin en boer, waardoor noodzakelijke voorzieningen als kinderopvang niet structureel voorhanden zijn.
Een tweede punt waar in dit kader op moet worden gewezen is dat, hoewel kaasmaaksters niet dezelfde hoeveelheid tijd voor het bedrijfswerk beschikbaar hebben als hun man zij een bedrijfstakenpakket hebben dat minder ongelijkwaardig is aan dat van hun man dan de boerinnen op gespecialiseerde bedrijven. Dat heeft niet zozeer te maken met de hoeveelheid beschikbare tijd, maar meer met de inhoud van het werk. Het is dan ook de vraag waarom op de gespecialiseerde gezinsbedrijven de verschillen in takenpakketten van boerin en boer (afgemeten aan de mate van arbeidstaakbeheersing, het afbreukrisico, de zeggenschap over de bedrijfsvoering) zo groot moeten zijn. Binnen de uren die een vrouw op het gespecialiseerde bedrijf beschikbaar heeft (gemiddeld was dat 20 uur in de week), zou ze eveneens een - weliswaar minder omvangrijk - eigen arbeidsdomein moeten kunnen creëren. Immers binnen gespecialiseerde bedrijven waar mannelijke partners werken, zijn duidelijk meerdere arbeidsdomeinen te onderscheiden. Nog sterker, zelfs in situaties waar die mannelijke partners niet evenveel tijd aan het bedrijf kunnen besteden, is van eigen arbeidsdomeinen sprake. Sommigen blijken namelijk ook werkzaamheden buiten het bedrijf te verrichtten (commissies, politiek) of fysiek minder sterk te zijn dan hun partners. Zij stoten dan bedrijfswerk af naar hun partners. Opmerkelijk is echter dat het overgenomen werk ofwel nauwkeurig volgens door de afwezige partner gegeven richtlijnen wordt verricht, ofwel enkel uit controlewerkzaamheden bestaat. Voor de mate van arbeidstaakbeheersing, de benodigde kwalificaties en voor het gezamenlijk bestuur van de onderneming blijken dergelijke verschillen in beschikbare tijd niet bepalend te zijn.

Het kan ook anders worden gesteld. Het valt natuurlijk niet te ontkennen dat de positie van de vrouw in het arbeidsproces (dus ook de positie van de boerin in het taakveld van het bedrijf) wordt beïnvloed door het feit dat zij in de bestaande situatie verantwoordelijk is voor het werk in het taakveld van het gezin en dat ook grotendeels zelf uitvoert. Toch is het de vraag of sekse wordt geëlimineerd en de sekseverhoudingen gelijk getrokken, als de arbeidsdeling in het gezin wordt doorbroken (bijvoorbeeld door betere collectieve voorzieningen, herverdeling van de arbeid tussen man en vrouw, enz.). Sekse, zo blijkt uit vele studies (zie hoofdstuk 1), is ook op de 'werkplek' aanwezig. Zelfs wanneer de boerin zich in dezelfde mate als de boer zou kunnen inzetten in het taakveld van het bedrijf, dan zou dat nog niet vanzelfsprekend tot gelijkwaardige werkverhoudingen tussen man en vrouw leiden. Want waarom zou de boerin niet gewoon méér van het aanvullende, ondersteunende typische vrouwenwerk gaan doen? Veel van het andere bedrijfswerk bleek immers typisch mannenwerk te zijn ...? Uiteraard wil ik niet beweren dat sekse als ordenend principe een natuurlijk en dus onveran-

derbaar gegeven is. Wèl wil ik aangeven dat sekse op allerlei niveaus van het leven een rol speelt en dat een veranderingsperspectief dat louter gericht is op doorbreking van het patroon van de arbeidsdeling in het gezin – hoewel absoluut noodzakelijk – tekortschiet.

Noten

1. Op dit voorbeeld was ik tijdens een verblijf in Italië gestoten.

2. Deze antwoorden kwamen op een vraag over inspringtaken. Wat zou er gebeuren als de vrouw nu eens niet de hele dag aanwezig en beschikbaar zou zijn en zou de arbeid anders te organiseren zijn?

3. Sommige partners bleken binnen hun produktietak anderen te hebben ingeschakeld om werk te verrichten, i.e. de echtgenote, een werknemer, jongste broer die nog geen eigen produktietak bezat, enz. De taken die werden uitbesteed bleken de minder belangrijke taken te zijn. In deze gevallen was de afzonderlijke produktietak in wezen een volwaardig bedrijf dat qua omvang te groot was voor één persoon en/of op een, van de andere produktietakken gescheiden lokatie gehuisvest was.

Conclusies

Dit onderzoek naar veranderende boerinnenarbeid kent twee centrale vragen. De eerste vraag is die naar de effecten van schaalvergroting en specialisatie op boerinnenarbeid. Beide processen kunnen worden beschouwd als de neerslag van technologische, economische en politieke veranderingen in de landbouwsector gedurende de afgelopen decennia. De tweede vraag is die naar de mate waarin en de wijze waarop sekse en sekseverhoudingen een rol spelen in de besluitvormingsprocessen omtrent de introductie en uitvoering van deze processen op bedrijfsniveau. Anders gezegd: welke rol speelt sekse in besluitvormingsprocessen over de mate en het tempo waarin schaalvergroting en specialisatie op bedrijfsniveau worden doorgevoerd en in de daarmee gepaard gaande reorganisatie van de arbeid op de boerderij? Met sekse wordt verwezen naar sociaal geconstrueerde verschillen tussen vrouwen en mannen. Kenmerkend voor de sekseverhoudingen is dat het (althans tot nu toe) dominantieverhoudingen zijn. Sekse omvat de arbeidsdeling tussen de seksen, seksesymboliek, seksenormen, sekse-ideologieën en seksespecifieke identiteiten. Sekse is werkzaam op allerlei niveaus, zowel op persoonlijk als institutioneel niveau, op psychologisch als gedragsniveau, op economisch, sociaal, cultureel en politiek niveau.

Als gevolg van de mogelijkheden die de directe producenten hebben om de externe ontwikkelingen op een eigen wijze te interpreteren, zijn er in de Nederlandse landbouw nog aanzienlijke verschillen in schaal en specialisatiegraad te onderkennen. Hierdoor is het tot op zekere hoogte mogelijk de effecten van deze processen via een cross-sectie analyse te onderzoeken. Dat betekent dat boerinnenarbeid op bedrijven met uiteenlopende schaal en specialisatiegraad is vergeleken. Hieruit zijn bepaalde inzichten verkregen over recente historische veranderingen in boerinnenarbeid. Met name de vergelijking van boerinnenarbeid op grootschalige gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven en kleinschalige gemengde (i.e. zelfkazende) melkveehouderijbedrijven, is hierbij essentieel omdat beide bedrijfstypes als het ware de tegenpolen vormen in het moderniseringsproces in de landbouw sinds de jaren vijftig.
Om de invloed van sekse te onderzoeken wordt een vergelijking gemaakt van de arbeidsorganisatie op bedrijven met partners van gelijke en verschillende

sekse. Tegelijkertijd wordt op de gezinsbedrijven zelf de werking van sekse onderzocht.

In dit onderzoek, dat beperkt blijft tot de melkveehouderijsector in Midden-Nederland, worden verschillende aspecten van boerinnenarbeid onderzocht. In het onderzoek is boerinnenarbeid opgevat als het geheel van activiteiten van boerinnen die het boerenhuishouden ondersteunen en die als doel hebben het bestaan en voortbestaan van het agrarische gezinsbedrijf te verzekeren. Om te bepalen welke activiteiten wèl en welke niet als werk of arbeid kunnen worden opgevat, is mede afgegaan op de opvattingen van de boerinnen uit de onderzoeksgroep zelf. Hoewel hun omschrijvingen en criteria zeer uitlopend zijn, blijken sommigen meer algemene geldigheid te hebben dan anderen. Dat zijn de omschrijvingen waarin werk wordt geassocieerd met activiteiten die niet ongedaan gelaten kunnen worden en die dus als 'noodzakelijk' worden ervaren, als 'verplichting' worden beschouwd, die 'geld opleveren' en/of' aan tijd gebonden zijn'. Gewoonlijk wordt een combinatie van criteria gehanteerd. Boerinnenarbeid omvat verschillende soorten werk die zowel op de boerderij als daarbuiten kunnen worden verricht. De boerinnen geven dat zelf ook aan. In grote lijnen zijn de volgende soorten van boerinnenarbeid te onderscheiden: huishoudelijke arbeid, de opvoeding van de kinderen, bedrijfswerkzaamheden, niet agrarische inkomensvormende activiteiten op de boerderij, betaalde of inkomensvormende activiteiten buiten de boerderij en vrijwilligerswerk dat in sociaal opzicht nuttig kan zijn voor het boerenhuishouden. Bij de boerinnen uit de onderzoeksgroep ligt de nadruk op de eerste drie soorten arbeid.

In het onderzoek wordt behalve op de arbeidstijd, de verdeling van de tijd over de verschillende soorten werk en het oordeel van boerinnen hierover, vooral ingegaan op aspecten van de kwaliteit van de arbeid van boerinnen. De nadruk ligt hierbij op de arbeidsinhoud van het werk dat boerinnen in het taakveld van het bedrijf verrichten. Naast de samenstelling van hun bedrijfstakenpakket, worden de mate van arbeidstaakbeheersing van boerinnen en de samenwerking met hun echtgenoten onderzocht. Arbeidstaakbeheersing verwijst naar de mate waarin men kan beslissen over ontwerp, uitvoering, controle, evaluatie en bijstelling van een taak of takenpakket. Naarmate de mate van arbeidstaakbeheersing groter is, zullen hogere eisen gesteld worden aan vakkundigheid en zal de mogelijkheid om nieuwe kennis en ervaring op te doen, groter zijn. Dat geldt ook voor het afbreukrisico – de gevolgen van de grootst mogelijke fout – en voor het inzicht in en het overzicht over het produktieproces. De mate van arbeidstaakbeheersing hangt nauw samen met de organisatie van de produktie (i.e. de mate waarin schaalvergroting en specialisatie zijn doorgevoerd) en de wijze waarop de arbeid intern is georganiseerd. Dat betekent dat de arbeidstaakbeheersing niet geïsoleerd van de arbeidsdeling en de aard van de samenwerking met andere betrokkenen kan worden onderzocht. Op een agrarisch gezinsbedrijf is de echtgenoot de meest direct betrokkene. Dat wil zeggen dat de mate van

arbeidstaakbeheersing van boerinnen moet worden gerelateerd aan die van hun echtgenoten en dat de verhoudingen tussen de seksen een belangrijke rol spelen in de mate van arbeidstaakbeheersing die boerinnen kunnen verwerven of die hen wordt gegund. Dat geldt ook voor het relatieve aandeel van beiden in de besluitvorming over de bedrijfsopzet en de bedrijfsontwikkeling. In het onderzoek wordt nagegaan hoe de verschillende beslissingsterreinen op de boerderij over boerin en boer zijn verdeeld. Daarbij wordt gekeken of er een relatie bestaat tussen de arbeidsinhoud van het takenpakket van boerinnen en hun betrokkenheid bij en invloed op beslissingen over de inzet en aanwending van produktiefactoren, het arbeidsproces en de verdeling en besteding van de verworven inkomsten. Ook wordt de arbeidsinhoud verbonden met de werkervaringen van boerinnen.

Het onderzoek naar de mechanismen die sekseverschillen op het terrein van de arbeid creëren, in stand houden en transformeren, beslaat het gehele taakveld binnen de boerderij. Dat wil zeggen dat bestaande praktijken, verklaringen en legitimaties zowel voor de arbeidsdeling in het huishouden als voor de arbeidsdeling in het bedrijf worden onderzocht. In dat kader wordt ook naar de visie van de boerinnen op hun belangrijkste arbeidsrollen – boerin, moeder en huisvrouw – gevraagd. Deze visies worden vergeleken met de visies van boeren op hun hiermee corresponderende arbeidsrollen.
Samengevat heeft het empirisch onderzoek tot de volgende bevindingen geleid:

1 Vrijwel alle boerinnen die bij het onderzoek zijn betrokken, zijn van kindsbeen af vertrouwd geraakt met het werken op een boerderij, met een specifieke arbeidsverdeling naar sekse, met specifieke opvattingen over vrouwen- en mannenwerk en over boerin- en boer-zijn. Op de boerderij waar ze zijn opgegroeid verliep de scheiding tussen vrouwen- en mannentaken gedeeltelijk parallel aan de scheiding tussen bedrijf en gezin. Want het werk in het taakveld van het gezin was zuiver vrouwenwerk en het werk in het taakveld van het bedrijf op de eerste plaats mannenwerk. Hoewel in het huishouden geen mannen werkzaam waren, werkten vrouwen wel in het bedrijf. Maar men maakte onderscheid in vrouwen- en mannenbedrijfstaken en slechts een aantal taken werden door beide seksen verricht. Er bestonden ook duidelijke sekseverschillen ten aanzien van het toekomstperspectief. Voor bedrijfsopvolging kwamen enkel de zoons in aanmerking, boerendochters waren daarvan uitgesloten. Zij konden met een boer trouwen en aldus boerin worden of een huwelijk sluiten buiten de landbouw. Het spreekt voor zich dat de scheiding in taken en perspectieven samenging met een scheiding in de opleidingen die boerendochters en boerenzonen genoten. Boerendochters volgden, in tegenstelling tot hun broers, geen landbouwonderwijs. Bij velen van hen, zowel jong als oud, lag de nadruk op huishoudonderwijs. Voor de oudere generatie vrouwen was het vanzelfsprekend dat zij na school in het ouderlijk boerenbedrijf gingen werken als dat noodzakelijk was. Voor de jongere generatie was dat minder vanzelfsprekend en ook minder noodzake-

lijk. Maar de vanzelfsprekendheid om bij te springen bleef bestaan. De jongere vrouwen volgden veel vaker dan hun oudere collega's vakopleidingen die niets met de landbouw te maken hadden. Omdat ze ook buiten de landbouw werden geconfronteerd met een arbeidsverdeling naar sekse, waren deze opleidingen typische vrouwenopleidingen. Zoals opleidingen tot verpleegster, gezinsverzorgster, naaister, coupeuse, administratief medewerkster, verkoopster, enz. Pas met het huwelijk met een boer in zicht volgden velen agrarisch gericht onderwijs in de vorm van cursussen. Deze cursussen sloten aan op de 'typische' vrouwentaken op de boerderij (zoals kaasmaken en boekhoud-cursussen).

2 Verschillen in schaal en specialisatiegraad van de bedrijven blijken nauwelijks van invloed op de omvang van de totale arbeidstijd. De boerinnen hebben allen een werkweek van ruim zeventig uur (van 71,5 uur tot 72,5 uur). Schaalvergroting en specialisatie leiden dus niet tot een vermindering van de totale arbeidstijd van boerinnen. Wel blijken er veranderingen op te treden in de verdeling van de beschikbare tijd over de verschillende werksoorten die een boerin verricht. De tijd die wordt besteed aan werk in het bedrijf loopt terug. Gemiddeld gesproken zijn boerinnen van de gespecialiseerde melkveehouderijbedrijven zo'n tien uur minder met bedrijfswerk bezig dan kaasmaaksters. Aan werkzaamheden in het taakveld van het gezin wordt daarentegen meer tijd besteed bij toename van schaal en specialisatiegraad. Er blijkt verhoudingsgewijs meer tijd te worden gestoken in de kinderen en in produktieve huishoudelijke arbeid. Dat wil zeggen aan de moestuin en het verwerken van produkten, aan onderhoud van het huis, aan het naaien van kleren voor de kinderen, enz. De ervaringen van melkveehoudersvrouwen ten aanzien van de tijdsbesteding blijken overeen te komen met de wijze waarop zijn in de praktijk hun tijd besteden. In de ideale situatie die hen voor ogen staat zouden ze echter minder tijd aan huishoudelijke werkzaamheden willen besteden en relatief meer tijd aan activiteiten buiten de boerderij en/of – hoewel in mindere mate – aan bedrijfswerkzaamheden. Routine huishoudelijke werkzaamheden, zoals stoffen, poetsen, stofzuigen, opruimen, komen als eersten in aanmerking om te worden afgestoten. Dit zijn werkzaamheden die door de meerderheid van de boerinnen tot de 'minst leuke' taken worden gerekend.
Kleinschalige kaasmaaksters zouden in de ideale situatie – althans voor wat betreft de kaasperiode – minder tijd willen steken in bedrijfswerk en meer tijd willen hebben voor activiteiten buitenshuis. Ook voor grootschalige kaasmaaksters zou de ideale tijdsbesteding in de kaasperiode minder bedrijfswerk omvatten. Tegelijkertijd zouden ze meer aandacht voor hun kinderen willen hebben. Men zou dus kunnen concluderen dat de gemiddelde boerin van het gespecialseerde melkveehouderijbedrijf – met name die van het grootschalige type – zichzelf te veel als huisvrouw ervaart. De gemiddelde kaasmaakster – met name die van het grootschalige bedrijf – ervaart zichzelf, althans in de kaasperiode, verhoudingsgewijs teveel als boerin en te weinig als moeder.

3 De kwaliteit van boerinnenarbeid - afgemeten aan de arbeidsinhoud - blijkt terug te lopen naarmate schaal en specialisatiegraad worden opgevoerd. Essentieel is dat de gemiddelde boerin bij specialisatie een eigen arbeidsdomein in het bedrijf verliest. In plaats daarvan gaat zij meewerken in het arbeidsdomein van haar man. De concrete gevolgen hiervan blijken te zijn dat een eigen vaste bedrijfstaak wordt omgezet in inspringarbeid. In plaats van een taak die de boerin in sterke mate zelf kan controleren, die specifieke vakkundigheid vereist en die een relatief hoog afbreukrisico kent, krijgt ze in het werk te doen dat wordt gedomineerd door taken die op afroep en aan de hand van andermans instructies moeten worden gedaan. Dit werk bestaat uit een aantal van elkaar losstaande taken die in feite door iedereen kunnen worden gedaan en die bij foute uitvoering weinig schade aan het bedrijf kunnen toebrengen. Bij schaalvergroting en specialisatie gaat, kortom, de gemiddelde boerin van een bedrijfstakenpakket met een relatief hoge mate van arbeidstaakbeheersing en een relatief hoog kwalificatieniveau naar een bedrijfstakenpakket met een geringe arbeidstaakbeheersing waarvoor veel minder kwalificaties vereist zijn. Voor een goede taakuitvoering worden vooral beschikbaarheid, precisie en netheid van belang geacht. De moeilijkheidsgraad ligt in het combineren van al die taken met de andere werksoorten van de boerin. Dat betekent dat er wel hoge eisen worden gesteld aan het organisatievermogen van de boerin. Tegelijkertijd blijkt dat bij opvoering van de schaal en specialisatiegraad de hulp vermindert die de boerin bij haar werk in het taakveld van het gezin ontvangt. Dat brengt met zich mee dat haar werk in het gezin ook meer routinetaken - routine huishoudelijk werk - gaat omvatten.

Inspringarbeid en vaste taken met een lage mate van arbeidstaakbeheersing blijken als werk minder bevrediging op te leveren dan een takenpakket met een relatief hoge mate van arbeidstaakbeheersing. Terwijl kaasmaaksters bevrediging halen uit het arbeidsproces zelf (een eigen domein, de inzet van vakkundigheid, de verantwoordelijkheid voor een goed kwaliteitsprodukt) en uit de resultaten ervan (mooi produkt, inkomen, een goede naam), zoeken boerinnen met een inspringtakenpakket dat als het ware in meer algemene noties, zoals betrokkenheid bij het bedrijf, het boerin- of medeonderneemster zijn en het werkzaam zijn in en met de natuur. Schaalvergroting en specialisatie leiden aldus niet alleen tot verlies van arbeidstaakbeheersing en specifieke vakkundigheid maar ook tot een afnemende mogelijkheid om in het bedrijfswerk zelf voldoening te vinden en daar een gevoel van eigenwaarde aan te ontlenen. Toch kan ook het genoegen dat kaasmaaksters aan hun werk ontlenen worden verminderd. Dat is het geval als de totale werkbelasting te hoog wordt. Bij de kaasmaaksters van grootschalige bedrijven komt dit voor. De dagelijkse werkdruk kan zozeer stijgen (door de financiële druk om kaas te blijven maken, door het teruglopen van de flexibiliteit in het werkschema en/of door de noodzaak verschillende werksoorten te moeten combineren), dat men gaat wensen de eigen produktietak af te stoten.

Schaalvergroting en specialisatie leiden overigens niet altijd tot een bedrijfstakenpakket met overwegend inspringarbeid. Het blijkt voor boerinnen mogelijk opnieuw een eigen arbeidsdomein binnen het gespecialiseerde bedrijf te creëren. Specifieke kwalificaties lijken daarvoor één van de basisvoorwaarden te zijn.

4 Een boerin is niet alleen betrokken bij de uitvoering, de controle, de bijstelling en/of het ontwerp van bepaalde bedrijfstaken of -pakketten, maar eveneens bij het ontwerp van het produktieproces als geheel. Het is eigen aan het agrarisch gezinsbedrijf dat de directe producenten, waaronder de boerin, in sterke mate beslissen over de inzet en aanwending van technieken, over de arbeidsorganisatie en over de verdeling en besteding van de verworven inkomsten. Hoewel de boerin onmiskenbaar invloed heeft op het ontwerp van het produktieproces en veranderingen daarin, blijkt haar invloed selectief en geringer dan die van haar man. De diverse beslissingsterreinen blijken namelijk op specifieke wijze over boerin en boer verdeeld. Zo komt naar voren dat beslissingen over de organisatie van de produktie en de bedrijfsvoering in eerste instantie tot het beslissingsterrein van de man worden gerekend. De gemiddelde boerin mengt zich pas in dergelijke beslissingen als bedrijfseisen en gezinsbehoeften met elkaar in botsing dreigen te komen. Met name beslissingen die grote financiële offers of risico's met zich meebrengen, liggen op dit terrein van potentieel botsende belangen. Wanneer boerinnen zich, zonder dat er sprake is van tegengestelde belangen, met beslissingen op deze terreinen bezighouden, dan blijkt er vrijwel altijd een verband te zijn met hun bedrijfstaken. Meer precies gezegd, met bedrijfstaken die een grote mate van arbeidstaakbeheersing hebben. Deze blijken te leiden tot een grotere invloed op daarmee samenhangende beslissingen over het arbeidsproces, de bedrijfsvoering en de bedrijfsopzet. De processen van schaalvergroting en specialisatie brengen aldus een verminderde betrokkenheid van de boerin bij een aantal beslissingen over het directe produktieproces en de organisatie daarvan met zich mee. Dat geldt echter niet voor al die beslissingen. Beslissingen waar grote financiële risico's aan vast zitten, worden bij toename van schaal en specialisatiegraad gemiddeld gesproken vaker tot het gezamenlijke beslissingsterrein gerekend. Tegelijkertijd lijkt er van een tegenovergestelde tendens sprake te zijn: op sommige van deze grootschalige gespecialiseerde bedrijven vindt een toenemende scheiding plaats tussen de seksebeslissingsterreinen. De boerinnen trekken zich daar als het ware terug binnen hun gezinsdomein, terwijl hun echtgenoten heersen over het bedrijfsdomein.

5 Op alle gezinsbedrijven is sprake van een duidelijke arbeidsverdeling naar sekse waarvan ongelijkwaardigheid het grondpatroon vormt. Hoewel deze ongelijkwaardigheid wordt verscherpt door schaalvergroting en specialisatie, wortelt ze niet daar in maar in sekse. Dat wordt duidelijk uit een vergelijking met de arbeidsorganisatie en de besluitvorming op soortgelijke bedrijven die door mannelijke partners worden beheerd. Daar is geen sprake van een structureel patroon van ongelijkwaardige arbeidsverhoudingen.

Uit het onderzoek komt naar voren dat de bestaande (scheve) arbeidsverdeling naar sekse op de boerderij en seksestereotype opvattingen (van vrouwen en mannen over zichzelf, elkaar en elkaars werk) essentiële mechanismen zijn waarin ongelijkwaardigheid en dominantie wortelen. Zowel in de beslissingen over de verdeling en herverdeling van taken tussen boerin en boer, als in de besluitvormingsprocessen over bedrijfsvoering en bedrijfsontwikkeling, spelen de opvattingen van de betrokkenen over vrouwen- en mannenwerk, over de invulling van de seksespecifieke arbeidsrollen (boerin/boer, moeder/vader), over mannelijkheid en vrouwelijkheid en over de onderlinge verhoudingen tussen vrouwen en mannen, boerinnen en boeren een cruciale rol. Seksespecifieke identiteiten versterken de wisselwerking tussen opvattingen en het handelen van vrouwen en mannen. In de wereld buiten de boerderij zijn de sekseverschillen opnieuw terug te vinden. Binnen allerlei nauw met de boerderij en de boerenhuishouding verbonden instituties, bestaat eveneens een arbeidsdeling naar sekse en leven stereotypen over boerinnen, boeren, hun werkzaamheden en hun onderlinge verhouding. Mannen proberen via allerlei strategieën de status quo te handhaven en tegenwerking te bieden als vrouwen hun handelingsruimte willen oprekken. Zoals via discriminerend gedrag tegenover vrouwen (stigmatisering, een handelswijze of ideeën van de ander stelselmatig afwijzen of kritiseren); het introduceren van technieken die op mannenmaat zijn gesneden; het onzichtbaar maken van vrouwenwerk; selectiviteit als het gaat om de samenstelling van het ledenbestand of de besturen van organisaties, studieclubs, commissies; het stellen van voor vrouwen niet zo gemakkelijk te realiseren eisen ten aanzien van de taakinhoud, kwalificaties (zoals bijvoorbeeld bij man-vrouw maatschapscontracten). Op hun beurt blijken boerinnen strategieën te hanteren om mannen uit hun domein te sluiten (zoals het gezinsdomein) of om zichzelf buiten het mannendomein te plaatsen. Ook die handelswijze is gebaseerd op en vloeit voort uit de bestaande arbeidsdeling, seksestereotyperingen van werk, opvattingen over mannen en vrouwen, boerinnnen en boeren en hun onderlinge relatie.

De hierboven samengevatte bevindingen tonen volgens mij aan dat:
A De processen van schaalvergroting en specialisatie voor boerinnen een verlies aan controle over de eigen arbeid en het arbeidsproces als geheel met zich meebrengen. Binnen de boerderij wordt het werk in sterkere mate dan voorheen gecontroleerd door de boer. Voor haar werk in het taakveld van het bedrijf heeft de boerin minder vakkundigheid nodig en ze verricht taken die een lager afbreukrisico met zich meebrengen. Dit heeft gevolgen voor de voldoening die de boerin aan het werk zelf kan ontlenen. Die neemt namelijk af. Dat betekent dat de kwaliteit van haar arbeid afneemt als schaal en specialisatiegraad stijgen.
B Deze specifieke gevolgen van het schaalvergrotings- en specialiseringsproces voor boerinnenarbeid komen tot stand via tussenkomst van de categorie sekse. Sekse is onderdeel van alle maatschappelijke verhoudingen en aldus een bestanddeel van zowel de economische, technologische en politieke processen

die tot schaalvergroting en specialisatie hebben geleid, van de boerderij als arbeidsorganisatie als van de economische, sociale, culturele en politieke omgeving waarin de agrarische gezinsbedrijven zijn ingebed.

Literatuur

ACKER, J. (1989), Making gender visible. In: Wallace, R.A. (ed). Feminism and sociological theory. (SAGE Publications).

ALMER, I. (1985), The Impact of Agrarian Reform on Women. (West Hartford: Kumarian Press).

BUL, Bedrijfsuitkomsten in de Landbouw 1982/1983 tot en met 1985/1986. (LEI, 's Gravenhage).

BEECHY, V. (1988), Rethinking the Definition of Work, gender and work. In: Jenson, J., E. Hagen en C. Reddy. Feminization of the Labourforce (Paradoxes and Promises). (Center for European Studies): 45-65.

BENVENUTI, B. (1982), De Technologisch-Administratieve Taakomgeving (TATE) van landbouwbedrijven. In: Arbeid en technologie in de Veenkoloniën. Marquetalia, nr 5, 1982: 111-137. Herzien in: Benvenuti, B./ J.D. van der Ploeg (1991), Geschriften over landbouw, structuur en technologie. (Wageningen: Landbouwuniversiteit, Wageningse sociologische studies, 29).

BENVENUTI, B. EN MOMMAAS, H. (1985), De technologisch-administratieve taakomgeving van landbouwbedrijven, een onderzoeksprogramma op het terrein van de economische sociologie. (Landbouwhogeschool, Wageningen).

BERLAN DARQUE, M. (1988), The Division of Labour and Decision-Making in Farming Couples: Power and Negotiation. In: Sociologia Ruralis vol. 28, no.4, 1988: 271-293.

BLOEMHOFF, A. EN E. WOLF (1987), Arbeid en gezondheid van vrouwen werkzaam in de agrarische sector. (Voorburg, Directoraat-Generaal van de Arbeid).

BERLAN, M., R.M. PAINVIN EN M.T. DENTZER (1980), Life and work conditions of women in French farms. (INRA/ENSAR/ FNGEDA, Paris, Rennes).

BLUMBERG, R.L. (1989), Towards a Feminist Theory of Development. In: Wallace, R.A. (ed), Feminism and Sociological Theory. (SAGE Publications): 161-199.

BOLHUIS, E.E. EN VAN DER PLOEG, J.D. (1985), Boerenarbeid en stijlen van landbouwbeoefening; een socio-economisch onderzoek naar de effecten van incorporatie en institutionalisering op agrarische ontwikkelingspatronen in Italië en Peru. (Leiden Development Studies 8).

BOSERUP, E. (1970), Woman's Role in Economic Development. (New York. St. Martin's Press).

BOURQUE, S.C. AND WARREN, K.B. (1981), Women of the Andes. Patriarchy and social change in two Peruvian towns. (Ann Arbor: The University of Michigan Press).

BRAVERMAN, H. (1974), Labor and Monopoly Capital. The degradation of work in the 20th century. Monthly Review Press. New York and London).

BRUIJN, J. de (1989), Haar werk. Vrouwenarbeid en arbeidssociologie in historisch en emancipatorisch perspectief. (SUA).

BUITELAAR, W. EN R. VREEMAN (1985), Vakbondswerk en kwaliteit van de arbeid. Voorbeelden van werknemersonderzoek in de Nederlandse industrie. (SUN, Nijmegen).

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK. Landbouwtelling 1950 II Arbeidskrachten, mei 1982, mei 1983.

CENTRAAL BUREAU VOOR DE STATISTIEK. Inventarisatie Land- en Tuinbouw (mei) 1953

CHRISTIS, J. (1982), Kwaliteit van de arbeid en arbeidsproces. In: De kwaliteit van de arbeid in de Nederlandse industrie. R. Vreeman (red.). (SUN Nijmegen): 98-116.

CLASON, C.E. (1983), Inleiding in Havinga, T. Huisvrouwen en herverdelen van huishoudelijk werk. Trendrapport op initiatief van VBEO. (Uitgave VBEO, Den Haag): 7-29.

COMMISSIE MEEWERKENDE VROUW IN HET EIGEN BEDRIJF (1986), Loon naar werken: rapport van de Commissie Meewerekende Vrouw in het Eigen Bedrijf. 's-Gravenhage.

EDHOLM, F./ HARRIS, O./ YOUNG, K. (1977), Conceptualising Women. In: Critique of Anthropology 3, 9: 101-130.

FLAX, J. (1987), Postmodernism and Gender Relations in Feminist Theory. In: Signs, Journal of Women in Culture and Society, vol. 12, no. 4. (The University of Chicago): 621-644.

FRIEDMANN, H. (1981), The Family Farm in Advanced Capitalism: Outlines of a Theory of Simple Commodity Production in Agriculture. Paper presented to the Thematic Panel, Rethinking Domestic Agriculture. (American Sociological Association, Toronto).

FRIEDMANN, H. (1986), Property and Patriarchy: a reply to Goodman and Redclift. In: Sociologia Ruralis vol. 26: 186-193.

GASSON, R. (1980), Roles of farm woman in England. In: Sociologia Ruralis vol. 20, no. 3: 165-180.

GASSON,R. (1988), Changing gender roles: a workshop report. Sociologia Ruralis vol. 28, no. 4: 300-305

GIBBON, P. AND NEOCOSMOS, M. (1985), Some Problems in the Political Economy of 'African Socialism'. In: Bernstein, H. and B.K. Campell (eds). Contradictions of Accumulation in Africa: Studies in Economy and State. (SAGE Publications).

GIESEN, C. (1991), Werkverhoudingen en stress op het boerenbedrijf. (Amsterdam: Thesis Publishers).

GLASER, B.G./ A.L. STRAUSS (1976), De ontwikkeling van gefundeerde theorie. (Samsom Uitgeverij Alpen aan den Rijn/ Brussel).

GOODMAN, D. AND M. REDCLIFT (1985), Capitalism, Petty Commodity Production and the Farm Enterprise. In: Sociologia Ruralis, vol. 25, no. 3/4: 231-248.

GROTENHUIS, S. (1980), Loon voor huishoudelijke arbeid? In: Socialities-Feministiese Teksten 4. (Feministische Uitgeverij SARA): 126-154.

HARTMANN, H. (1976), Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex. In: Signs, Journal of Women in Culture and Society, vol. 1, Spring. (The University of Chicago): 137-169.

HAVEN, M.C. VAN DER EN H. OOSTERHUIS (1986), Rondom boerenkaas. (Bond van Boerderij-Zuivelbereiders, Leusden).

HAVINGA, T. (1983), Huisvrouwen en de herverdeling van huis-houdelijk werk. Trendrapport over vrouwenstudies en emancipatorisch onderzoek op het gebied van huishoudelijke arbeid. (Uitgave VBEO, Den Haag).

HOBBELINK, A. (1982), Je trouwt niet aleen met een boer... maar ook met het bedrijf, zijn familie en de hele buurt. (Doetichem, Colofon Uitgave m.m.v. het Staring Instituut).

HOFSTEE, E.W. (1985), Groningen van grasland naar bouwland, 1750-1938, een agrarisch-economische ontwikkeling als probleen van sociale verandering. (Wageningen).

IMAG (1981), Functie-indeling agrarische cao's: melkveehouderij. (Wageningen).

INHETVEEN, H. EN M. BLASCHE (1987), Women in the smallholder economy. In: Shanin, T. (ed). Peasants and peasant societies: selected readings. (Oxford, Basil Blackwell): 28-34.

KAASCONTROLESTATION LEUSDEN (1983), Overzicht aantal zelfkazende bedrijven in 1983/1984.

KAASCONTROLESTATION ZUID-HOLLAND VOOR VOLVETTE KAAS (1950), Jaarverslag 1950. 's-Gravenhage.

KOMTER, A.E. (1985), De macht van de vanzelfsprekendheid. Relaties tussen vrouwen en mannen. (VUGA, 's-Gravenhage).

KONING, N. (1982), Agrarische Gezinsbedrijven en industrieel kapitalisme. In: Tijdschrift voor Politieke Economie, 6/1: 35-66.

KOOY, G. (1956), De zelfkazerij in Midden-Nederland. Een onderzoek naar haar voortbestaan. (Van Gorcum & Comp. N.V., Assen).

LIFF, S. (1987), Gender Relations in the Construction of Jobs. In: McNeil, M. (ed). Gender and Expertise. (Free Association Books/London). (Essay Review of A. Game and R. Pringle: Gender at Work, 1984).

LITJENS, M., T. LOEFFEN. EN C. VALKHOFF (1979), Achter gaat voor, verslag van een onderzoek naar het werk van de boerin op het melkveehouderijbedrijf in drie gebieden in Nederland. Doctoraalscriptie. (Landbouwhogeschool Wageningen).

LITJENS, M. EN L. KLAVER (1991), Hoe kan het ook anders: een onderzoek naar belangen van agrarische vrouwen. Nederlandse Bond voor Plattelandsvrouwen, Den Haag. (Rapport Landbouwuniversiteit, Wetenschapswinkel, nr. 48).

LODDER, T. (1991), Voor wie gewoon boerin wil blijven. Een beroepsstatus voor agrarische vrouwen. In: Spil 93-94/juni1991: 27-33.

LODDER, T. (1989), Boterbereiding en boerinnenverzet in Friesland 1880-1910. In: Backerra, F. et al (red). (1989), Vrouwen van het land. Anderhalve eeuw plattelandsvrouwen in Nederland. (De Walburg Pers, Zutphen): 45-66.

LOEFFEN, G.M.J. (1984), Boerinnen en tuindersvrouwen in Nederland. (Den Haag: L.E.I. no. 2. 168).

LONG, N. (1984), Introduction in: Family and Work in Rural Societies. Perspectives on Non-Wage-Labour (ed. N.Long). (Tavistock Publications, London and New York).

LONG, N. (1984), Creating Space for Change: a Perspective on the Sociology of Development. Inaugurele rede, Landbouw-universiteit Wageningen.

LONG, N. et al (1986), The Commoditization Debate: Labour Process, Strategy and Social Network. (Landbouwuniversiteit Wageningen).

LONG, N. (1988), Sociological Perspectives on Agrarian Development and State Intervention. In: Hall, A. and Midgley, J. (eds). Development Policies: Sociological Perspectives. (Manchester University Press): 104-148.

LOVERIDGE, R. EN A.L. MOK (1979), Theories of Labourmarket Segmentation. A critique. (Den Haag/Boston/London). Maandblad van de Vereniging Milieudefensie 11 (1982) 5: 59. Hoe Campina het onderste uit de kan wilde, maar nu het lid op de neus krijgt.

MARX, K. (1970), Het kapitaal. Een kritische beschouwing over de economie. Deel I Het productieproces van het kapitaal. (W.de Haan, Bussum).

MIES, M. (1981), De kantwerksters van Narsapur: de dynamiek van de arbeidsdeling tussen de geslachten en de integratie van plattelandsvrouwen in de wereldmarkt. In: Socialistiesfeministiese teksten 1981/5: 158-176.

MOK, A.L. (1990), In het zweet uws aanschijns...: inleiding in de arbeidssociologie. (Leiden: Stenfert Kroese).

MOK, A.L. (1990), Kwaliteit van de arbeid en arbeidsproces. Sociologische Gids, jrg. 37, 1990/3. Boom, Meppel.

MOK, A.L. (1987), Kwaliteit van de arbeid in de landbouw. Inaugurele rede, Landbouwuniversiteit Wageningen.

MOK, A.L. (1980), Arbeidstaakbeheersing, kwalificatie en beroep. In: J.J.J. van Dijck, W. de Nijs e.a. (red). Kwaliteit van de arbeid. Een sociologische verkenning. (Leiden/Antwerpen, 1980): 21-42.

MOORE, H.L. (1988), Feminism and Anthropology. (Polity Press).

NEDERLANDS NORMALISATIE INSTITUUT (NEN) (1959), De genormaliseerde methode van beschrijving en gradering van werkzaamheden ten behoeve van werkclassificatie en andere doeleinden. Deskundigencommissie voor werkclassificatie.

PAHL, R.E. (1984), Divisions of Labour. (Oxford, Basil Blackwell).

PEARSON, J. (1979), Note on female farmers. In: Rural Sociology 44 (1): 187-200.

PLOEG, J.D. VAN DER (1990), Labor, Markets, and Agricultural Production. (Westview Press, Boulder, San Francisco & Oxford).

POPPEL, J. VAN et al. (1990), Staps - gewijs, wijs - worden: integratie van agrarische vrouwen in de standsorganisaties. Centrale van Plattelandsvrouwenorganisaties Werkgroep Integratie-strategie (Utrecht).

POPPINGA, O. (1975), Bauer und Politik. (Frankfurt a.M./Köln).

ROOIJ, DE S. (1983), Verslag van een vooronderzoek naar boerinnenarbeid. Landbouwhogeschool Wageningen.

ROOIJ, DE S. (1984), Enkele hypothesen omtrent kwantiteit en kwaliteit van boerinnenarbeid en veranderingen daarin. (SISWO-paper).

ROSENFELD, R.A. (1985), Farm Women: Work, Farm and Family in the United States. (Chapel Hill: University of North Carolina Press).

RUBIN, G. (1980), De handel in vrouwen. Opmerkingen over de 'politieke ekonomie' van de sekse. Socialistics-feministiese teksten 4. (Feministische Uitgeverij Sara): 175-253. Oorspronkelijke titel: The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex. In: R.Reiter (ed) (1975), Towards an Anthropology of Women.

SACHS, C.E. (1984), The Invisible Farmers: Women in Agricultural Production. (Totowa, N.J.; Rowmann & Allanheld).

SACHS, C.E. (1988), The Participation of Women and Girls in Market and Non-Market Activities on Pensylvania Farms. In: Haney, W.G. and Knowles, J.B. (eds). Women and Farming, changing roles, changing structures. (Westview Press, Boulder and London).

SAFILIOS-ROTHSCHILD, C. (1970), The study of family power structure: A review 1960-1969. In: Journal of Marriage and the Family, 1970, 32: 539-552.

SAFILIOS-ROTHSCHILD, C. (1990), Vrouwen en technologie-overdracht. In: Derde Wereld 90 - 1/2: 15-19.

SAFILIOS-ROTHSCHILD, C. (1982), The persistence of women's invisibility in agriculture: theoretical and policy lessons from Lesotho and Sierra Leone. (Center for Policy Studies, Working Papers, no.88, september 1982).

SALTZMANN CHAFETZ, J. (1989), Gender Equality, Toward a Theory of social Change. In: Wallace, R.A. (ed). Feminism and Sociological Theory. (SAGE Publications): 135-160.

SAWER, B.J. (1973), Predictions of the farm wife's involvement in general management and adoption decisions. In: Rural Sociology, 38 (4): 412-426.

SCHIERE, C. (1938), Het bedrijf van de zelfkazers in Utrecht en Zuid-Holland. (Kaascontrolestation voor volvette kaas te Utrecht).

SCHRIJVERS, J. (1985), Mothers for Life: Motherhood and Marginalization in the North Central Province of Sri Lanka. (Delft: Eburon. Ph.D. thesis University of Leiden).

SECCOMBE, W. (1977), De huisvrouw en haar arbeid in het kapitalisme. In: Politieke ekonomie van de huishoudelijke arbeid. (Nijmegen: SUN). Oorspronkelijke titel: Housework under Capitalism. In : New Left Review 83: 3-24.

SMITH, D. (1989), Sociological Theory: Methods of writing Patriarchy. In: Wallace, R.A. (ed). Feminsm and Sociological Theory. (SAGE Publications): 34-64.

STAATSCOMMISSIE VOOR LANDBOUW (1912), Schetsen van het landbouwbedrijf in Nederland. Rapport van de Staatscommissie voor landbouw. Uitgave 1912.

SYMES, D.G. AND MARSDEN, T.K. (1983), Complementary Roles and Asymmetrical Lives. In: Sociologia Ruralis vol. 23, nr. 3/4: 229-241.

TOBER, G. EN B. BERGER (1987), Besparen of verdienen: agrarische vrouwen maken hun werk zichtbaar. (Leiden: Stichting Burgerschapskunde).

VERSTOEP, C. (1989), Een vrouwenambacht van moeder op dochter doorgegeven: boerenkaasbereiding in Midden-Nederland, circa 1895-1940. In: Backerra,F. et al (red) (1989,) Vrouwen van het land. Anderhalve eeuw plattelandsvrouwen in Nederland. (De Walburg Pers, Zutphen): 66-78.

VERSTOEP, C. (1983), Als de kaas niks deed stond je mooi te tobbe. Onderzoek naar de ontwikkeling van de zelfkazerij in Midden Nederland en de positie van de boerin, ca. 1895 - ca. 1940. Doctoraalscriptie. (Universiteit Utrecht).

WALBY, S. (1986), Patriarchy at Work. (Cambridge, Polity Press). WERKGROEP BETER ZUIVELBELEID (1983), Onderzoek over arbeid op melkveehouderijbedrijven; enquetegegevens en konklusies.

WHITEHEAD, A. (1985), Effects of Technological Change on Rural Women: A Review of Analysis and Concepts. In: Ahmed, I. (ed). Technology and Rural Women. (London, George Allen & Unwin): 27-65.

WHATMORE, S. (1988), From Women's Roles to Gender Relations. Developing perspectives in the analysis of farm women. In: Sociologia Ruralis, vol.28, no.4: 239-248.

WHATMORE, S. (1991), Farming Women. Gender, Work and Family Enterprise. (MacMillan Academic and Professional LTD, Houndmills, Basingstoke, Hampshire and London).

WILKENING, E.A. (1981), Farm husbands and wives in Wisconsin. Work roles, decision-making and satisfactions, 1962 and 1979. (Madison: University of Wisconsin).

DE ZELFKAZER (1980), juni 1980, nr. 6.

DE ZELFKAZER (1984), mei nr. 5: 80.

ZWART, S.I. (1990), Agrarische huishoudens. Een onderzoek naar de veranderende relatie tussen gezin en bedrijf in Oost-Gelderland. Proefschrift. (Landbouwuniversiteit Wageningen).

Summary

This study of the changing nature of farmwork for farmers' wives focuses on two central questions. The first concerns the effects on the wife's labour of scale-enlargement and specialization. Both of these processes can be considered as the accumulation of technological, economic and political changes in the agricultural sector over the last decades. The second concerns the degree and manner in which gender and gender relations play a role in decision making over the introduction and implementation of these processes at farm level. In other words, what role does gender play in decisions on the degree and tempo with which scale enlargement and specialization are carried through at farm level and over the concomitant reorganization of labour on the farm. Gender refers here to the socially constructed differences between men and women. Gender relations are (at least they have been until now) dominant relations. Gender includes the division of labour between the sexes, gender symbols, gender ideology and gender specific identities. Gender is at work at all levels, at the personal and institutional level, at the psychological and behavioural level, at the economic, social, cultural and political level.

As a consequence of opportunities for producers to interpret these external developments in their own way, considerable differences in Dutch agriculture can still be seen, making it possible, to a degree, through cross-sectional analysis, to study their effects. In this way the farm labour of the wife is compared with varying degrees of scale enlargement and specialization of the farm, giving us thereby certain insights into recent historical changes in their labour. The comparison between large-scale specialized, and small-scale mixed dairy farms (i.e. that also make their own cheese), is particularly important here because both types of farm form, as it were, opposite poles of an agricultural modernization process in progress since the fifties.

To investigate the influence of gender, a comparison was made between labour organization on farms with partners of the same and of different gender. At the same time gender on the family farm itself was also examined.

The research, which is confined to dairy farming in the central part of the Netherlands, looks at different aspects of female farm labour, defined as all those activities that women engage in that underpin the farming household

and ensure the family farm's continued existence and progress. To determine which activities are, and which are not included as work or labour, account was taken of the ideas of the group of researched farm women themselves. Although their descriptions and criteria were quite diverse, some appeared to have more general validity than others. These were descriptions about work associated with activities that could not be left undone and were thus deemed to be 'necessary', or which were considered 'obligatory', or 'brought in money' or 'bounded by time'. Usually a combination of criteria were used. Women's labour involved different sorts of work which could be carried out on the farm as well as off it. This was stated by the women themselves. In broad terms the following kinds of labour can be delimited: household labour, bringing up children, farming activities, non-agricultural income-generating activities on the farm, paid or income-generating activities off the farm and voluntary work that is seen as socially relevant for the farming household. For the farmers' wives in the study, the emphasis lay on the first three kinds of labour.

Besides labour time, and the division of time given to different sorts of work and the women's judgement about this, the study particularly looked at aspects of the quality of women's labour. The stress here is on the labour content of the work done by women on farm related tasks. In addition to collecting data on what their task packet or allotment was, the study also examined the degree of task control that women had and the degree to which they worked together with their husbands. Task control refers to the extent to which one can decide on the issue, implementation, checking, evaluation and apposition of the task or task packet. The higher the degree of control, the higher the demand is for expertise and the greater the opportunity to gain new knowledge and experience. That also goes for the damage risk – the consequences of making a big mistake – and for insights into and overviews of the production process. The degree of task control is closely associated with the organization of production (i.e. the degree to which scale enlargement and specialization are carried through) and the way in which labour is organized internally. This means that task control cannot be studied in isolation from the division of labour and the nature of cooperation with the others involved. On a family farm this will be mostly the husband. That means that the degree of control exercised by women has to be seen in relation to that of their husbands and that the relation between the sexes plays an important role in the degree of control that women acquire or are allowed. This also holds for the relative share of both in decision making over the farm set-up and development. The research examines how the different areas of farm decision making are divided between farmers and their wives, and whether a relation exists between the labour content of wives' tasks and their influence on decisions over the inset and use of production factors, the farm labour process and the sharing and spending of income. Labour content is also examined in relation to the work experience of farmers' wives.

The research on the mechanisms which gender differences create, sustain and transform in the area of labour, touches upon all farm tasks. That is to say that existing practices, explanations and legitimateness of the division of labour in the household as well as on the farm were researched. Within that framework, questions were asked concerning the views of the women on their most important roles - farmer's wife, mother, housewife. These views were compared with those of the farmers on their own corresponding roles.

In summary, the empirical research led to the following findings:
1 Almost all the wives involved in the research had been, since childhood, conversant with working on a farm, with a specific division of labour according to sex, with specific ideas of what is women's and what man's work, and of what it is to be a farmer or farmer's wife. On the farms where they grew up the division between men and women' tasks was in part parallel to the division between enterprise and family, since work within the family was exclusively women's work and tasks on the farm were primarily those of men. Although no men were kept busy in the house, wives did work on the farm, though men made a distinction between what was men's and what was women's work and only a few tasks were carried out by both sexes. Clear gender differences also existed regarding future perspectives. Over succession to the farm only sons were mentioned, daughters were excluded from this.They could marry a farmer and thus become a farmers wife or marry outside agriculture. It goes without saying that the separation in tasks and perspectives goes hand in hand with the difference in upbringing and training enjoyed by farmers' sons and daughters. Farmers' daughters, in contrast to their brothers follow no agricultural education. For many of them, both young and old, the emphasis is on household education. For the older generation of women it was taken for granted that after school they would work on the parental farm if it was necessary. For the younger generation that was less so and it was also less necessary. But that they would stay close by was taken for granted. Younger women far more often than their older colleagues followed a training that had nothing to do with agriculture. However, since they were also confronted outside of agriculture with a division of labour on the grounds of gender, such a training was typically for women's occupations such as nursing, family care, dressmaking or cutting, secretarial work, selling and so forth. Often, solely with a view to marrying a farmer, many followed agriculturally based courses, mostly connected with typical women's work on the farm, such as cheese-making and bookkeeping.

2 Differences in scale enlargement and specialization appear to have little influence on the total amount of labour time. Farmer's wives all have a work week of a good seventy hours (from 71.5-72.5 hours). Scale enlargement therefore does not lead to a decrease in total work time for women, though differences do seem to occur in how the available time is divided between the various kinds of work she does. The time that is spent on farm work is diminishing. Taken on average, wives of specialized dairy farmers are

occupied about ten hours less on farm work than those that make cheese. In contrast, with an increase in scale and specialization more time is spent on activities within the family field. Relatively speaking, there appears to be more time spent on the children and productive household work, such as in the kitchen garden and in processing products, on keeping house, and on making children's clothes etc. The experience of women on dairy farms in terms of time spent appears to coincide with the way in which time is spent in practice. In the ideal situation as they see it, they would rather spend less time on household chores and relatively more time on activities outside the farm and/or though to a lesser degree, on farm activities. Routine household work such as dusting, polishing and tidying are mentioned as the first to be shed, and are activities that the majority of farmers' wives considered the 'least rewarding'. Small-scale cheese makers, in the ideal situation – at least as concerns the cheese season – would like to put less time into farm work and more into outside activities. Also for large-scale cheese makers, the time ideally spent in the cheese season contains less farm work and time to give more attention to their children. One might thus conclude that the average farm wife of the specialized dairy farmer – hence of the large-scale type – sees herself as too much a housewife. The average cheese-maker – particularly on the large scale enterprise – sees herself, at least in the cheese period, relatively as too much farmer's wife and too little as mother.

3 The quality of farm labour - measured in terms of labour content - appears to decrease as scale and specialization rises. In essence, with specialization, the average wife loses her own labour domain on the farm. Instead she works together in the labour domain of her husband. The actual consequences of this appear to be that her own fixed farm tasks are converted into helping out labour. Instead of a task which she can largely control herself, which requires specific skills and which involves high damage risk, she gets work to do that is dominated by tasks done at the request of and on the instructions of someone else. Such work consists of a number of unrelated tasks that could be done by anyone and where mistakes have little damage risk for the farm. In short, with scale enlargement and specialization the average farmer's wife goes from a farming task load needing a relatively high qualification level to one with more restricted task control and needing far fewer qualifications. For good task performance, availability, precision and neatness are deemed to be the most important. The difficulty lies in being able to combine all these tasks with her other kinds of work, placing high demands on her organizing skills. At the same time it appears that with raising the degree of scale and specialization, the help which the farmer's wife receives in the family field diminishes, which means that work in this sphere also includes more tasks of a routine nature – routine household work.

Helping out, and fixed tasks with a low degree of control appear to give less satisfaction. While cheese-makers get satisfaction from the labour process itself (having their own domain, from their skills and responsibility for a good

quality product) and from the results (a fine product, income, a good name), wives who just help out, seek this, as it were, in the more general notions of being involved in the farm, being a farmer's wife or co-entrepreneur or being active with and in nature. Scale enlargement and specialization thus lead not only to loss of task control and specific professional skills but also to a reduced chance of finding personal satisfaction in farm work and deriving a feeling of self worth from it. But the enjoyment cheese makers derive from their work can also decline, which is the case if the total work load is too high. This happens to cheese makers on large-scale farms. The daily pressure of work can become so great (financial pressures to keep on making cheese, less flexibility in the work scheme and/or through having to combine different sorts of work), that the wish to cut back on their own production work creeps in.

Scale enlargement and specialization of course do not always lead to a packet of farm tasks that are predominantly of a helping out kind. It seems possible for women to again create their own labour domain on the specialized farm. Specific qualifications appear to be one of the basic conditions for this.

4 A farmer's wife is not only involved in the implementation, control, opposition to and/or design of specific farm tasks or packets, but also in the design of the production process as a whole. It is actually on the family farm that the direct producers, among them the farmer's wife, largely decide which techniques and how they will be used, on the organization of labour, and on how the income obtained will be divided and spent. But although the wife undoubtedly has an influence on the design of the production process and on changes in it, her influence appears selective and narrower than that of her husband. The various areas of decision making appear to be shared between farmer and wife in a specific way, with decisions over the organization of production and farm practice considered to be the husband's field. The average wife gets involved in such decisions only when the demands of farm and family threaten to come into conflict with each other, particularly on decisions that involve great financial returns or risk. Whenever women get involved with decisions in this area, without there being any question of conflicting interests, then it always seems to involve farm tasks, or to be more precise, farm tasks that involve a high degree of task control. These appear to lead to greater influence on decisions over the associated labour process, farm practice and set up. The processes of scale enlargement and specialization thus entail a reduction in the involvement of the farmer's wife in a number of decision over the direct production process and its organization. That, however, does not hold for all such decisions. Those involving heavy financial risk are generally speaking, with increased scale and specialization, more often areas for joint decision making. At the same time there seems to be a contrary tendency: on some of these large scale specialized farms there is an increasing separation of decision making ares between the sexes, where wives retreat as it were into the family domain, while their husbands control the farming domain.

5 On all family farms there is a clear division of labour according to gender, in which inequality forms the basic pattern. Although such inequality is sharpened by scale enlargement and specialization, its roots are not there, but in gender. This becomes clear from a comparison of the labour organization and decision making on the kind of farms managed by male partners. Here one finds no talk of structural patterns of unequal labour relations.

The research shows that existing (skewed) labour divisions on gender and gender stereotyping ideas (of men and women of themselves, and their own and each others work) are the essential mechanisms in which inequality and domination are rooted. In decisions over the division and re-division of tasks between the farmer and his wife, as well as in decisions over farm practice and development, the ideas of those involved play a crucial role; ideas about women's and mens' work, about fulfilling gender specific labour roles (farmer's wife/farmer, mother/father), about masculinity and femininity and the relation between women and men, farmers and farmers' wives. Gender specific identities strengthen the exchange of ideas and behaviour of men and women. In the world outside the farm gender differences are again also to be found. A division of labour according to gender and living stereotypes of farmers, farmers' wives, their activities and the relations between them, likewise exists in all sorts of institutes closely linked to the farm and farming household, Men try, through all kinds of strategies, to maintain the status quo. They present obstructions if women want to expand their room to manoeuvre, use discriminatory behaviour against women (by stigmatizing, or by systematically rejecting or criticizing their behaviour or ideas); they introduce techniques that are tailored to the size of men; they make women's work invisible; they are selective in the composition of membership or administration of organizations, study clubs, commissions; they set demands and qualifications on task content that are not easily achieved by women (such as for example man/woman social contracts). In their turn women also appear to use strategies to exclude men from their domain (such as the family domain) or place themselves outside the man's domain. This behaviour is also based on and stems from existing labour divisions, gender stereotyping of work, ideas about men and women, farmers' wives and farmers and the relations between them.

The above summarized findings in my opinion demonstrate that:

A) the processes of scale enlargement and specialization entail for farmers' wives a loss of control over their own labour, and the labour process as a whole. On farm work tasks are to a greater degree than before controlled by the farmer, and those tasks that the wife performs demand fewer professional skills and involve less damage risk. This has consequences for the satisfaction derived from work, to wit, it diminishes. That means that the quality of her labour declines as scale enlargement and specialization increase.

B) These particular consequences of scale enlargement and specialization processes for women's labour are brought about through the mediation of the category gender. Gender is part of all social relations and in this way is an existing part of the economic, technological and political processes that have led to scale enlargement and specialization and of the farm as labour organization, as it is also a part of the economic, social, cultural and political environment in which the family farm is embedded.

Curriculum vitae

Sabine de Rooij werd op 1 juni 1949 geboren te Tilburg. Na de katholieke lagere school bezocht zij aldaar de St.Paulus H.B.S. In 1967 deed zij eindexamen HBS-B en ging studeren aan de Landbouwhogeschool te Wageningen. In 1975 studeerde zij af in de richting Sociologie van de Westerse Gebieden, met als hoofdvak gezinssociologie. Daarna was zij voornamelijk werkzaam op het gebied van de landbouw. Zij werkte ondermeer voor de Stichting Boerengroep, voor een regionale organisatie van jonge boeren en boerinnen en was betrokken bij de vervaardiging van een film over boerinnen. In 1982 trad zij voor een aantal jaren in dienst van de Landbouwuniversiteit in Wageningen en startte met dit onderzoek naar boerinnenarbeid. Het onderzoek werd regelmatig onderbroken door de komst van en de zorg voor kinderen, een verblijf in het buitenland en een kortlopend onderzoek naar automatisering in de Nederlandse landbouwsector. Zij schreef meerdere artikelen en rapporten over boerinnenarbeid alsook over automatisering in de landbouw.