

Drs. F.J. Heunks
Drs. J.H. Post

DE CONCURRENTIEPOSTIE VAN HET LANDARBEIDERSBEROEP

Lb

403

Studie
No. 40



April 1966

INHOUDSOPGAVE

		Blz.
WOORD VOORAF		5
INLEIDING		7
HOOFDSTUK	I VERANDERINGEN OP DE ARBEIDSMARKT	10
HOOFDSTUK	II DE POSITIE VAN DE LANDARBEIDERS (mede in vergelijking tot de positie van de beoefenaren van andere beroepen)	15
	§ 1. Beroepsbinding en beroepsvoldoening	15
	§ 2. Redenen om de landbouw te verlaten	18
HOOFDSTUK	III ARBEIDSVoorwaarden	21
	§ 1. Beloning	21
	§ 2. Werktijden	25
HOOFDSTUK	IV ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	27
	§ 1. Het eigenlijke werk	27
	§ 2. Verhouding met collega's	28
	§ 3. Verhouding met de werkgever	29
	§ 4. Promotiemogelijkheden	32
	§ 5. Plezier in het werk	33
HOOFDSTUK	V BEROEPSOMSTANDIGHEDEN	35
	§ 1. Het vak landarbeider	35
	§ 2. Sociaal aanzien	37
	§ 3. Zekerheid van het werk en toekomst- perspectief	39
	§ 4. Huisvesting	41
HOOFDSTUK	VI ERVARINGEN VAN EX-LANDARBEIDERS	44
HOOFDSTUK	VII SAMENVATTING EN AANBEVELINGEN	47
	§ 1. Samenvatting	47
	§ 2. Aanbevelingen voor het personeelsvoorzienings- beleid	51
BIJLAGE	ENIGE ARTIKELEN UIT DE SUBSIDIERINGSREGELING	56
LIJST VAN GERAADPLEEGDE LITERATUUR		58

WOORD VOORAF

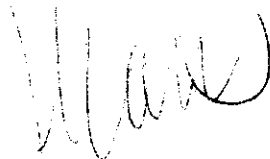
Op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken heeft het Landbouw-Economisch Instituut een literatuurstudie gemaakt van de concurrentiepositie van het landarbeidersberoep.

In verband met de toekomstige personeelsvoorziening in de landbouw wil het Ministerie van Sociale Zaken regionale personeelsvoorzieningsplannen opstellen die een verbetering van de concurrentiepositie van het landarbeidersberoep beogen. De activiteiten in het kader van de verheffing van de sociale positie zullen echter gebaseerd moeten zijn op een wetenschappelijke analyse van deze positie.

Deze literatuurstudie heeft tot doel na te gaan wat er tot dusverre is gepubliceerd over de concurrentiepositie van het landarbeidersberoep. Bij deze studie is eveneens die literatuur over andere beroepen bestudeerd die in het kader van de concurrentiepositie van het landarbeidersberoep van belang is.

De studie is verricht op de afdeling Streekonderzoek door drs. F.J. Heunks en drs. J.H. Post.

DE DIRECTEUR,



(Dr. A. Maris)

's-Gravenhage, juli 1966

INLEIDING

Het is een bekend feit, dat de daling van het aantal landarbeiders nog steeds doorgaat. Op zichzelf genomen is dit weinig opzienbarend omdat niet alleen het aantal landarbeiders maar ook het aantal voor hen beschikbare arbeidsplaatsen afneemt zodat van een aanpassingsproces sprake is. Belangrijk is evenwel dat deze aanpassing niet verloopt op een wijze die uit een oogpunt van arbeidsvoorziening wenselijk is. Wenselijk is in deze situatie een afnemering van het aantal landarbeiders door natuurlijke afvloeiing (pensioering, overlijden, invaliditeit) en een verminderde toetreding van jeugdigen en pas in de laatste plaats door secundaire afvloeiing. De praktijk geeft echter een geheel afwijkend beeld te zien. Zo is de toetreding van het aantal jeugdigen belangrijk groter dan nodig is voor de slechts gedeeltelijk noodzakelijke vervanging van de werknemers die door natuurlijke afvloeiing de landbouw verlaten. Naast de natuurlijke afvloeiing is er echter een grote secundaire afvloeiing van werknemers. Deze secundaire afvloeiing is belangrijk groter dan in verband met de dalende werkgelegenheid noodzakelijk zou zijn. Het "gat" wat hierdoor ontstaat wordt, zoals hierboven bleek, dus gevuld door een vrij omvangrijke toetreding van jeugdige werknemers. Bezien uit een oogpunt van arbeidsvoorzieningsbeleid is er dus sprake van een "te" grote toetreding en een "te" grote secundaire afvloeiing.

Wanneer men de secundaire afvloeiing nader beschouwt dan blijkt deze meer spontaan dan gedwongen van karakter te zijn. Dit wijst erop dat de betekenis van het landarbeidersberoep voor vele arbeiders zo gering is, dat men gemakkelijk en in niet onbelangrijke getale overgaat naar een (vaak ongeschold) niet-agrarisch beroep. Hieruit blijkt een vrij geringe binding en concurrentiekracht aan en van het landarbeidersberoep. Zowel economische als sociale oorzaken kunnen voor deze geringe concurrentiekracht verantwoordelijk zijn.

Ten einde nu de binding aan het landarbeidersberoep te vergroten heeft het Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid 1) dienaangaande een bepaalde visie ontwikkeld en is van mening dat deze binding gerealiseerd zal kunnen worden via regionale samenwerkingsorganen voor de personeelsvoorziening van de agrarische bedrijven. Zij gaat er daarbij vanuit dat de personeelsvoorziening door het landbouwbedrijfsleven op regionaal niveau gemeenschappelijk moet worden aangepakt. De aanpak moet naar haar mening regionaal zijn omdat de mobiliteit van de arbeid geografisch beperkt is en omdat de algemene en agrarische arbeidsmarktsituatie in belangrijke mate bepalend is voor de omvang en de aard van de te ondernemen activiteiten op het gebied van de personeelsvoorziening. De aanpak zou voorts gemeenschappelijk moeten zijn aangezien de geringe personeelsbezetting per bedrijf geen werkbare eenheid biedt voor de aanpak van personeelsvoorzieningsvraagstukken die zich meestal over alle met vreemde arbeidskrachten werkende agrarische bedrijven uitstrekken.

In concreto zal dit betekenen dat de beteugeling van de sterke secundaire afvloeiing in de personeelsvoorzieningsplannen een belangrijke

1) Bij het schrijven van deze inleiding is gebruik gemaakt van een nota over de hoofdpunten van het ontwikkelde arbeidsvoorzieningsbeleid ten behoeve van agrarische loontrekkenden voor de subcommissie van advies voor de arbeidsvoorziening in de landbouw van genoemd ministerie.

plaats zal innemen. Dit houdt onder meer in dat in deze plannen gestreefd zal worden naar verbetering van al die factoren die het sociale klimaat van het landarbeidersberoep nadelig beïnvloeden.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid wil met dit nieuwe personeelsvoorzieningsbeleid zoals dit tot uitdrukking wordt gebracht in regionale samenwerkingsorganen in vier gebieden een proef nemen en deze organen gedurende 3 jaren een subsidie toekennen. Het gebied van een dergelijk samenwerkingsorgaan zou tenminste 750 arbeiders moeten omvatten. Alvorens hier evenwel mee te starten, bestond de behoefte eerst een algemeen overzicht te hebben van de factoren die in het kader van concurrentiepositie van de landarbeiders van belang zijn. In verband hiermede is aan het Landbouw-Economisch Instituut gevraagd op basis van een literatuurstudie een inventarisatie te maken van de factoren die de concurrentiepositie van het landarbeidersberoep bepalen en die dus direct van invloed zijn op de binding van de landarbeiders aan hun beroep. Dat voor een literatuuronderzoek is gekozen houdt verband met het feit dat er over de economische en sociale positie van de landarbeiders reeds vrij veel is gepubliceerd. Het leek daarom mogelijk door het nagaan van de mate waarin en de wijze waarop in de literatuur de sociale en economische problematiek van het landarbeidersberoep wordt behandeld een inzicht te verkrijgen in de binding van het landarbeidersberoep.

De vragen welke moeten worden beantwoord zijn dus: om welke redenen verlaten de landarbeiders hun beroep en welke maatregelen moeten er kunnen worden getroffen om in de behoefte aan beroepstevredenheid te kunnen voldoen. Korter gesteld kan men zich afvragen hoe het staat met het concurrerend vermogen van het beroep landarbeider. Op de arbeidsmarkt van vandaag moet er van een beroep een bepaalde werfkracht uitgaan wil men in dat beroep werken. In de huidige situatie kan men immers meestal kiezen uit verschillende beroepen en men kiest veelal na bewuste of onbewuste afweging van de verschillende voor- en nadelen van die afzonderlijke beroepen. Het is daarbij duidelijk dat die verschillende voor- en nadelen niet alle hetzelfde gewicht hebben: het ene voordeel zal men zwaarder willen meetellen dan het andere voordeel en zo gaat het ook bij de nadelen. De vraag is nu, wat zien de landarbeiders als de voordelen van hun beroep in vergelijking tot andere beroepen en wat zien zij als de nadelen? En voorts, welk voordeel is nu belangrijker, het ene of het andere? Daarenboven kunnen er b.v. bepaalde voordelen aan het beroep vastzitten, waarvan men zich niet eens of nauwelijks bewust is. Ook deze factoren verdienen de aandacht, omdat zij de binding aan het beroep kunnen vergroten en de houding ten opzichte van het beroep kunnen verbeteren.

Uiteraard kan wat de een niet als een groot voordeel van het beroep door de ander worden gezien als een minder groot voordeel of zelfs als een nadeel. Hoe verschillend individuen ook kunnen denken, in de praktijk blijkt er evenwel altijd een zekere communis opinio te bestaan over de te onderscheiden beroepsaspecten en deze min of meer gemeenschappelijke mening beïnvloedt op haar beurt weer de mening van het individu. Een voordeel van een beroep kan echter pas worden gezien als een groot voordeel wanneer men dat bepaalde beroepsaspect vrij algemeen als een belangrijk voordeel beschouwt.

Bij de beschouwing van de concurrentiepositie van een bepaald beroep kan men op twee wijzen te werk gaan. Zo kan men, zoals hierboven reeds is geschetst, trachten na te gaan wat de voor- en nadelen van een bepaald beroep zijn ten opzichte van andere vergelijkbare beroepen. Het is echter ook mogelijk het vraagstuk algemener te stellen en zich af te vragen: wat streeft de arbeider na in zijn beroep, welke behoeften wil hij daardoor bevredigen, waardoor wordt zijn arbeidsvoldoening bepaald? Men kan dan voor de verschillende beroepsaspecten die men kan onderscheiden nagaan in hoeverre zij een negatieve en in hoeverre zij een positieve invloed uitoefenen op de arbeidsvoldoening. Uiteraard kan daarbij natuurlijk de invloed van de vergelijkbare beroepen niet worden verwaarloosd.

De reden dat de laatste benaderingswijze moest worden gekozen is wel vnl. hierin gelegen, dat het beschikbare materiaal verkregen is door middel van literatuuronderzoek. Deze literatuur kan men onderscheiden in de literatuur welke direct betrekking heeft op het landarbeidersberoep en de literatuur over het beroep in het algemeen en over bepaalde beroepen in het bijzonder. Beide soorten studies kunnen van betekenis zijn om de concurrentiepositie beter te leren kennen, terwijl zij bovendien van belang zijn om te kunnen aangeven op welke wijze die concurrentiepositie eventueel kan worden verbeterd.

Men moet zich hierbij natuurlijk wel ervan bewust zijn, dat de concurrentiepositie van een bepaald beroep niet overal gelijk zal liggen, geografisch zullen er altijd verschillen bestaan. Daarnaast kan de concurrentiepositie ten opzichte van andere beroepen in de loop van de tijd veranderen. Het kan daarom gewenst zijn om al naar gelang de doeleinden welke men nastreeft het literatuuronderzoek aan te vullen met empirisch onderzoek.

Alvorens evenwel het specifieke vraagstuk van de concurrentiepositie van het landarbeidersberoep meer in detail te benaderen wordt in hoofdstuk I eerst een meer algemene achtergrond geschetst van de structurele veranderingen die zich op het gebied van de arbeidsvoorziening voordoen. Op basis van deze beschouwing kan een aantal factoren worden vastgesteld die van belang zijn voor de concurrentiepositie van het beroep landarbeider. Deze factoren worden meer uitvoerig behandeld in de hoofdstukken II tot en met VI. Tenslotte wordt in hoofdstuk VII een korte samenvatting gegeven, terwijl in dit hoofdstuk bovendien getracht zal worden een aantal mogelijkheden aan te geven voor de verbetering van de concurrentiepositie van het landarbeidersberoep.

HOOFDSTUK I

VERANDERINGEN OP DE ARBEIDSMARKT

In dit hoofdstuk 1) zal worden ingegaan op de veranderingen die opgetreden zijn en optreden op de arbeidsmarkt. Meer in het bijzonder zal de relatie arbeider-bedrijf worden behandeld, hierbij zal eveneens aandacht worden geschonken aan de specifieke relatie landarbeider-landbouwbedrijf. De arbeidsmarkt kan worden omschreven als "een samenstel van deelmarkten, zowel op grond van capaciteit en opleiding als van geografische en traditionele factoren". 2) In de laatste decennia hebben zich op de arbeidsmarkt een aantal zeer belangrijke veranderingen voltrokken. Ook voor de nabije toekomst mogen vergaande veranderingen worden verwacht.

Belangrijke structurele veranderingen zijn: de sterke groei voor wat betreft de werkgelegenheid van industrie en diensten; de veranderinge verhouding tussen administratieve employés en arbeiders; voor de arbeider (in de industrie) veranderingen in de lengte van de werkweek, de regelmaat van de werktijden, de graad van fysieke ontspanning, de hygiëne en verzorging van het personeel etc.

Een van de meest in het oog lopende veranderingen aan de vraagzijde op de arbeidsmarkt is wel dat een overschotsituatie is veranderd in een tekortsituatie. Hiermede is een eind gekomen aan een situatie, waarin "vele arbeiders in feite waren wat zij nu alleen nog administratief zijn: uurloners, ingehuurd voor het presteren van een zekere hoeveelheid arbeid, teruggeworpen op de markt indien zich goedkoper arbeid aanbiedt. De figuur van de los arbeider, die tot voor kort in verschillende bedrijfstakken vrij algemeen was (havens, landbouw) herinnert aan deze situatie". 2)

Hiermede komen wij tevens op een tweede belangrijke structurele verandering, nl. die van de doorbreking van het isolement van een aantal deelmarkten. Lag de kracht van de werkgever in de landbouw tot voor kort in zijn geografisch isolement door de industriespreiding en de toegenomen mogelijkheden tot pendelen heeft hij er gedachte concurrenten op de arbeidsmarkt bij gekregen. Hieraan kan worden toegevoegd een vermindering van het sociale isolement. Ook door de geringer wordende betekenis van elementen van traditie bij de beroepskeuze wordt de z.g. beroepscontinuïteit van steeds minder betekenis.

Bovenstaande veranderingen die neerkomen op een (gedoeltelijk) wegvallen van traditie, lokaal isolement en economische dwang hebben een desintegratie van oude recruiteringskaders tot gevolg. Deze desintegratie van de oude recruiteringskaders "wordt in de bedrijven soms moeilijk verwerkt en de gedachte dat alleen daaruit (de oude recruiteringskaders) de juiste werknemers zouden kunnen komen laat zich lastig vordringen". 3) Ook in de landbouw baseert men zich ten aanzien van de personeelsvoorziening nog in overwegende mate op de oude kaders.

- 1) Dit hoofdstuk is voor een belangrijkdeel gebaseerd op artikelen van P. van Berkel en J.J.A. van Doorn in "Verschuivingen in de arbeidsvoorziening". Leiden 1963.
- 2) J.J.A. van Doorn, in "Verschuivingen in de arbeidsvoorziening" door P. van Berkel o.a. Leiden 1963.
- 3) P. van Berkel, in "Verschuivingen in de arbeidsvoorziening". Leiden 1963

Buiten de landbouw zijn er tal van beroepsmogelijkheden voor landarbeiders aanwezig. De indruk bestaat dat in de stedelijke milieus de ontwikkeling van het aanbod voor deze bepaalde niet-agrarische beroepen vaak achterblijft bij de ontwikkeling van de vraag. Juist mede hierom wordt compensatie gezocht in het aantrekken van arbeidskrachten van het platteland. Zo kan men in dit licht ook zien de vaak zeer gunstige arbeidsvoorwaarden die aan pendelaars worden geboden. Daarnaast moet ook het regionale industrialisatiebeleid worden genoemd, waardoor eveneens het aantal beroepsmogelijkheden buiten de landbouw belangrijk is uitgebreid.

Parallele ontwikkelingen kunnen aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt worden waargenomen. "Men richt zich meer dan vroeger op een industrieel of administratief type beroepsuitoefening, waarin een bepaalde specialistische kennis effectief kan worden gemaakt en waarbij een stijgend loon, regelmaat van arbeidstijden en goede sociale voorzieningen, beter dan bij agrarisch werk gewaarborgd worden". "De deelmarkt voor ongeschoolde industriële arbeid gaat steeds minder aanbieders omvatten, met de arbeidsbevolking van de grote steden als voorhoede gaan voortgezet onderwijs en beroepsopleiding tot de standaarduitrusting van jeugdige aanbodgroepen behoren". 1)

Bij de industriële beroepen ondergaat men daarbij weer de invloed van de groeiende werkgelegenheid in de beroepen van administratieve of dienstverlenende aard. Deze werkgelegenheid heeft het voordeel, dat de geboden beroepsuitoefening meer aansluit aan opleidingsmogelijkheden en voorkeursoordelen (hogere status, het non-manuale karakter van de arbeid, de hogere beloning, de aanwezige promotiekansen, etc.). De ruimere "werkgelegenheid dan vroeger in die delen van de beroepsstructuur die door een hoger inkomen en aantrekkelijke werkomstandigheden een stijging op de maatschappelijke ladder suggereren" 1) stimuleert de opleidingsambities of versnelt de overgang van landbouw naar industrie of van industrie naar diensten.

Naast beloning en het behouden van de arbeidsplaats spelen thans in het marktgedrag maatschappelijke mogelijkheden en sociale voorkeursoordelen een belangrijke rol. De nagestreefde doeleinden hebben in toenemende mate betrekking op de aard van het werk, de werkomstandigheden en de arbeidstijden.

Mede gezien in het kader van de doorbreking van de deelmarkten moet gewezen worden op de sociaal-psychologische betekenis van het feit "dat grote aantallen werknemers ongeveer gelijke werkervaringen opdoen, die als normen voor de beroepsuitoefening gaan fungeren en een duidelijke invloed uitoefenen op de werkverwachtingen". Dit heeft tot gevolg dat "de normen en gewoonten van de eigen deelmarkt minder dan vroeger als richtinggevend voor de beoordeling van werksituaties worden aanvaard". 1)

Door de bedrijven wordt deze vergelijkende houding door reclame- en wervingscampagnes nog gestimuleerd. De nadruk bij deze campagnes ligt dan vooral in het garanderen van een bepaalde levenswijze. Dit komt dan tot uiting in: een prettige werksfeer, een solide levensbasis, een aantrekkelijke loonschaal (met extra toeslagen voor eventueel overwerk), prima sociale voorzieningen, een bijzonder goede pensioenregeling, reiskostenvergoeding, vrije bedrijfskleding, geen ploegendienst, zaterdag vrij, terwijl buiten de randstad nog als lokmiddel wordt gebruikt, het bedrijvige levenspatroon van de randstad.

1) P. van Berkel in "Verschuivingen in de arbeidsvoorziening", door P. van Berkel e.a. Leiden 1963.

In toenemende mate kan men waarnemen dat de beroepsuitoefening ten dienste wordt gemaakt aan de levenswijze. Dit komt tot uiting in de volgende punten:

- "1. de beroepsuitoefening mag geen belemmering inhouden om van een stijgend inkomen te profiteren;
2. de beroepsuitoefening mag het goed functioneren van het gezinsleven niet hinderen;
3. de werkomstandigheden en de secundaire arbeidsvoorwaarden mogen niet ver afwijken van wat in de industriële beroepsuitoefening realiseerbaar is gebleken;
4. de werkring dient enigszins het aanzien van een beroep te hebben en aan de werknemers niet een inferieure status op te leggen". 1)

Ten aanzien van b.v. de werktijden houdt dit in: een gering aantal werkuren, regelmatige werktijden, vrije zaterdag, vrije zondag, geen ploegendienst, weinig overwerk, weinig avond- of nachtwerk. Voor wat betreft het type werk betekent dit geen vuil, zwaar, stinkend of gevaarlijk werk, terwijl voorts arbeidszekerheid een vereiste is.

Waarom "bepaalde bedrijven en bedrijfstakken de invloed van de schaarste meer voelen dan andere; waarom bepaalde soorten arbeid moeilijker te krijgen zijn, waarom de binding van bepaalde categorieën arbeidskrachten beter lukt dan van andere", 2) is afhankelijk van diverse factoren. Men kan hierbij een onderscheid maken tussen verschillende categorieën bedrijven en verschillende categorieën arbeidskrachten. Voor wat betreft de bedrijven kan men denken aan gesloten en open bedrijven in dit kader. Het open bedrijf behoort tot het type dat in open verbinding staat met de externe markt, dit in tegenstelling tot het gesloten bedrijf "waar toetreding moeilijk en uittreding weinig aantrekkelijk is" 2) hetgeen verband houdt met het feit dat zij die na selectie in het bedrijf worden opgenomen voor een functieladder komen te staan. Door de doorbreking van het geografisch isolement van de doelmarkt voor landarbeiders is het landbouwbedrijf dat bovendien veel van zijn interne promotiekansen heeft verloren veel meer in de situatie komen te verkeren van het open bedrijf dat in open verbinding staat met de externe markt. Het landbouwbedrijf is daardoor vrij gevoelig geworden voor de externe marktdruk.

De bedrijven die tot het type open bedrijven behoren verkeren dus in een ongunstige positie; zij staan in directe concurrentie tot de andere bedrijven op de deelmarkt.

Een ander onderscheid is dat tussen verschillende categorieën werknemers. Een eerste onderscheid is daarbij dat tussen beambte en arbeider. Hierbij wordt van de veronderstelling uitgegaan dat de arbeider een zwakkere band heeft met het bedrijf, gemakkelijke vervang-

1) P. van Berkel in "Verschuivingen in de arbeidsvoorziening", door P. van Berkel e.a. Leiden 1963.

2) J.A.A. van Doorn in "Verschuivingen in de arbeidsvoorziening", door P. van Berkel e.a. Leiden 1963.

baar is, een geringere identificatiegraad heeft en een grotere loongevoeligheid bezit. Dit zou dan met name blijken uit het feit dat de arbeider per uur beloond wordt, voor hogere prestaties een premie ontvangt, een korte betalingstermijn en een kortere ontslagtermijn heeft. De beambte begeeft zich primair op een betrekkelijk gesloten markt, terwijl de (land)arbeider meer in open verbinding staat met de externe arbeidsmarkt. Andere onderscheidingen zijn die in vaste en losse en in geschoolde en ongeschoolde arbeiders. Zowel bij de ongeschoolde als bij de losse arbeiders is momenteel in het algemeen de mobiliteitsgeneigdheid groter dan bij de beide andere categorieën, wat bovendien gepaard gaat met een sterke loongevoeligheid.

Met betrekking tot de ongeschoolde arbeid doen zich twee problemen voor, ten eerste het tekort aan ongeschoolde arbeiders en in de tweede plaats de dalende kwaliteit van deze categorie arbeiders (residu). Het is bekend dat voor de ongeschoolde arbeider in het algemeen onaangename arbeid is weggelegd die samengaat met hoge inconveniënten, zoals vuile, zware, onregelmatige en gevaarlijke arbeid en werken in de open lucht. Belangrijk is dan ook dat er onder de arbeiders een vrij algemene neiging schijnt te bestaan, "zich bij hun keuze te refereren aan een type arbeid dat genoemde inconveniënten juist mist: lichte, schone regelmatige arbeid die binnen vier muren kan worden verricht en geen aanslag doet op de ...vrije tijd". 1) Het is bekend, dat deze "modelarbeid" kenmerkend is voor een belangrijk deel van de moderne industriële arbeid. Aan de andere kant moet men zich ook ervan bewust zijn dat de arbeid ook een uitdaging kan inhouden en juist daardoor voor bepaalde arbeiders aantrekkelijke kanten kan hebben, zodat inconveniënten nog wel worden aanvaard.

Waarschijnlijk zijn wij op weg naar een nieuw type arbeider, waarbij het verleden wordt gevormd door de arbeider met zijn angst voor werkeloosheid en zijn hang naar hetzelfde werk, hetzelfde bedrijf, dezelfde baas, dezelfde afdeling of werkgroep en zo mogelijk dezelfde arbeidsplaats. De arbeider van de toekomst zou evenwel kunnen worden gekenmerkt door "groter zakelijkheid, meer ambities om vooruit te komen, verburgerlijkt naar uiterlijke levensstijl en sterk consumptief ingesteld". 1)

Een ander belangrijk punt in dit kader wordt gevormd door de binding van de werknemers. In dit verband kan erop worden gewezen, dat "het zeer aannemelijk is dat de ruilrelatie, éénmaal ontstaan, tevens tot een sociale relatie wordt. Het bedrijf als arbeidsmarktsegment wordt noodzakelijkerwijs tot een sociaal verband, dat een eigen integratieve kracht opbrengt. Zoals de ruilbetrekking tot sociale betrekking wordt, zo groeit het marktverband tot samenwerkingsverband". 1) De onderneming wordt dan veel meer dan een mogelijkheid zich een inkomen te verschaffen, zij wordt "tevens een instituut, waarin men emotionele investeringen doet, sociale relaties krijgt en een levensvervulling vindt. En zo dit niet wordt bereikt: een schuilplaats, die redelijke zekerheid en veiligheid biedt en die men niet spoedig wenst te verlaten om elders zijn geluk te beproeven". 1) In zekere zin doen de werknemersorganisaties de integratie in het bedrijfsverband hierbij concurrentie aan door hun leden een sociaal kader te verschaffen.

Samengevat kan het volgende worden opgemerkt. De afvloeiing van landarbeiders vormt geen onderwerp op zichzelf, maar is een aspect van de

1) J.A.A. van Doorn, in "Verschuivingen in de arbeidsvoorziening", door P. van Berkel e.a. Leiden 1963.

algemene tekortsituatie aan landarbeiders. Dat de gevolgen van deze tekortsituatie ook in de landbouw worden gevoeld wordt mede veroorzaakt door het grotendeels wegvallen van de deelmarkten voor zover deze berustten op traditie, lokaal isolement en economische dwang. Deze vrij algemene tekortsituatie is voorts niet alleen een gevolg van de sterke groei van de werkgelegenheid, maar ook een gevolg van de verminderde belangstelling van vooral de stedelijke bevolking voor de ongeschoolde beroepen. De belangstelling daarentegen neemt toe voor industriële en administratieve beroepen, waarin een bepaalde specialistische kennis effectief kan worden gemaakt en waarbij een stijgend loon, regelmaat van arbeidstijden en goede sociale voorzieningen beter dan bij agrarisch werk gewaarborgd worden. Niet alleen de belangstelling voor, maar ook de werkgelegenheid in deze beroepen is sterk toegenomen. Het landarbeidersberoep moet daarom niet alleen concurreren met andere ongeschoolde beroepen 1) maar eveneens met de geschoolde industriële en administratieve beroepen. Het is overigens de vraag of de landarbeider als een ongeschoolde moet worden beschouwd. Volgens het werkclassificatierapport van het Raadgevend Bureau Berenschot 2) vervullen de landarbeiders in het algemeen geschoolde arbeidersfuncties. In de praktijk blijkt echter dat slechts weinig landarbeiders een adequate beroepsopleiding hebben gevolgd. Slechts weinig arbeiders zien scholing als een dwingende eis, terwijl er ook van werkgeverszijde ten aanzien van de scholing van arbeiders in het algemeen slechts weinig of geen eisen worden gesteld. Het gevoel tot een residu-groep te behoren kan de belangstelling voor deze eerder genoemde andere beroepen nog vergroten. Deze belangstelling wordt gestimuleerd door wervingscampagnes waarin allerlei aantrekkelijke voorwaarden worden aangeboden en die tot doel hebben een bepaalde levenswijze te garanderen. Deze wervingscampagnes hebben op het platteland vaak succes, dit houdt verband met het feit dat het landbouwbedrijf een open bedrijf is met weinig interne promotiekansen, deze bedrijven verkeren in de meest ongunstige positie omdat zij in directe concurrentie staan tot de andere bedrijven op de deelmarkt. Hier komt bij dat de mobiliteitsgeneigdheid van de (losse) ongeschoolde landarbeider het grootst is en die van de (vaste) geschoolde ambte het geringst. Zou niet tevens de werkgelegenheid in de landbouw aanzienlijk teruglopen dan zou ook in de landbouw een belangrijke tekortsituatie aan arbeidskrachten zijn ontstaan. De huidige problematiek is evenwel niet zozeer een tekortsituatie aan landarbeiders als wel een te grote secundaire afvloeiing bij een te omvangrijke primaire toetreding.

1) J.A.A. van Doorn, in "Verschuivingen in de arbeidsvoorziening", door P. van Berkel e.a. Leiden 1963.

2) Werkclassificatie in de Land- en Tuinbouw, Raadgevend Bureau Ir. B.W. Berenschot, Amsterdam/Hengelo 1951.

HOOFDSTUK II

DE POSITIE VAN DE LANDARBEIDERS

(MEDE IN VERGELIJKING TOT DE POSITIE VAN BEOEFENAREN VAN ANDERE BEROEPEN)

§ 1. B e r o e p s b i n d i n g e n b e r o e p s v o l d o e n i n g

Wanneer een beroep niet in staat is voldoende mensen aan te trekken ofwel, zoals bij het landarbeidersberoep tot nu toe vooral het geval was veel mensen ziet vertrekken, dan blijkt dus de beroepsbinding onvoldoende te zijn. Althans wanneer men dit begrip geen speciale betekenis geeft, maar louter die welke het woordelijk aanduidt, de band met het beroep. In dit hoofdstuk zullen wij trachten na te gaan waaraan het zoal kan liggen en waaraan het in de praktijk meestal ligt dat deze band met het landarbeidersberoep zo vaak verbroken wordt. Het begrip beroepsbinding zal dan nader in onderdelen ontleed moeten worden.

Een eerste begin van nadere detaillering geeft ons Mok 1) die het begrip beroepsbinding reserveert voor de "houding die de beroepsbeoefenaar aanneemt ten opzichte van zijn beroep" en daarnaast onderscheidt "het oordeel over het beroepsaanzien". Beide samen bepalen dan de tevredenheid van de beroepsbeoefenaar of wel de beroepsvoldoening.

Dat Mok inderdaad aan het begrip beroepsbinding een beperkte betekenis toekent, blijkt ook in het volgende citaat 1) "door de industriële ontwikkeling is de discontinuïteit in het arbeidsleven toegenomen, zijn de "vocatio" (= roeping scr.) en de beroepstrots aangetast en daardoor neemt ook de "Berufsverbundenheit" af, waardoor men gemakkelijker van beroep verandert". Tegelijkertijd blijkt hieruit echter, dat "beroepsbinding" toch wel voor een zeer groot deel samenvalt met het feitelijk blijven in een beroep.

Daar Mok niet geheel duidelijk is in zijn begripsdefiniëring, nemen wij de vrijheid om tot onze eigen voorlopige definiëring terug te keren. Dan betekent beroepsbinding in zeer algemene en praktische zin: het vrijwillig een eenmaal gekozen beroep blijven uitoefenen terwijl het vrijwillig verlaten van een beroep een geringe beroepsbinding betekent. De oorzaak van beroepsbinding ligt dan zeer in het algemeen in de voldoening of tevredenheid met het beroep. Deze op haar beurt wordt bepaald door tal van details, zoals de beloning, plezier in het werk, beroepsaanzien enzovoort. Zo noemt bijv. J. Buurma 3) b.v. de pensioenregeling, waarvan hij zegt: ...het ligt voor de hand dat een juiste regeling hiervan de arbeider meer aan de fabriek bindt ...". (Voor fabriek kan men ook lezen landarbeid). Deze pensioenregeling bepaalt mede de tevredenheid of voldoening en deze de binding.

1) A. Mok, "Dienen als beroep", Leiden 1962.

Er zijn formidabele pogingen gedaan tot inventarisering van alle factoren die de tevredenheid met en uiteindelijk de binding aan het werk bepalen. Dit is o.a. gebeurd in het onderzoek gepubliceerd door het Nederland Instituut voor Praeventieve Geneeskunde onder de titel "Hoe denkt U over Uw werk?" 1). Dit onderzoek speelde zich weliswaar af in een industriële omgeving, doch kan ook voor het landarbeidersberoep wellicht van nut zijn. De ondervraagde arbeiders gaven antwoord op ongeveer 75 vragen. De hieruit gedestilleerde factoren, die van invloed op de tevredenheid zijn, kunnen ondergebracht worden in 8 hoofdgroepen, te weten:

1. het werk als zodanig;
2. de directe leiding;
3. de onderlinge verhoudingen;
4. de organisatie en leiding in het bedrijf;
5. de organisatie en efficiency binnen de afdeling;
6. de band met het bedrijf;
7. enkele algemene arbeidsomstandigheden;
8. de rechtvaardigheid van betaling en tarieven.

In minder industriële termen zien wij hierin voorlopig als meer algemene factoren:

de beloning;
het eigenlijke werk;
verhouding met collega's;
verhouding met werkgever;
overige arbeidsomstandigheden;
aanzien van beroep of bedrijf.

Dit lijstje kan zeker nog verbeterd en aangevuld worden. Het Nederlands Gesprekscentrum kan ons daarbij wellicht behulpzaam zijn. In een publikatie van dit centrum wordt ingegaan op de voldoening van de arbeid. 2) Wij zullen hier niet ingaan op het meer wijsgerige gedeelte van deze publikatie, waarin over de zin en de doeleinden van de arbeid gesproken wordt, maar meer op de genoemde voldoening in en door de arbeid.

Als voldoening door de arbeid worden genoemd de beloning en de sociale zekerheid. Daarnaast wordt gesproken over voldoening in de arbeid, waarbij vier hoofdaspecten hiervan worden genoemd, namelijk:

1. erkenning van de capaciteit van de mens door hem werk te laten verrichten dat hem ligt;
2. de arbeider moet het besef hebben deel uit te maken van een waardevol geheel, zoals een onderneming en een afdeling en/of team;
3. de arbeider moet buiten de onderneming als waardevol erkend worden, door waardering van zijn beroep, erkenning van zijn maatschappelijke functie en erkenning van het nut van zijn onderneming;
4. de arbeider moet binnen de onderneming als waardevol erkend worden door loon en verdere behandeling.

Het merkwaardige van deze indeling is wel, dat het Gesprekscentrum de voldoening vooral tot stand ziet komen in de arbeid zelf

1) N.I.P.G. "Hoe denkt U over Uw werk?", Leiden 1957.

2) "Voldoening van de arbeid", Nederlands Gesprekscentrum, publikatie No. 14, Kampen 1956.

en veel minder door beloning en sociale zekerheid. Die voldoening binnen de arbeid zelf bestaat vooral weer uit plezier in het eigenlijke werk en het daarvoor geschikt zijn en verder uit erkenning en waardering van de mens in zijn arbeid en van het geheel waarvan hij deel uitmaakt. Opmerkelijk is ook de dubbele betekenis van de beloning, nl. als resultaat van de arbeid en als waardering van de arbeid.

Het lijstje van factoren die de tevredenheid met het werk bepalen, is door deze publikatie van het Gesprekscentrum overigens in wezen slechts uitgebreid met één nieuwe factor, namelijk de sociale zekerheid. Deze wordt ook genoemd door Moore 1) als een van de doeleinden van beroepsuitoefening, naast de prettige werkverhoudingen en ook de status in de maatschappij.

IJzerman 2) doet eveneens een poging om een overzicht te krijgen van de factoren die de beroepsvoldoening bepalen. Ook hij stelt deze in nauwe relatie met de doeleinden die de mens aan de uitoefening van zijn beroep verbindt. Hij komt tot een rangorde van doeleinden naar hun mate van urgentie, welke rangorde er als volgt uitzielt:

1. loon om het bestaansminimum op dit ogenblik te garanderen;
2. loon en werkgelegenheid om het bestaansminimum op lagere termijn te garanderen;
3. goede menselijke behandeling in het bedrijf; correct en rechtvaardig optreden van bazen en hoger leidinggevend personeel en mogelijkheid tot minimaal contact met collega's;
4. aandacht van de leiding van het bedrijf voor de arbeidsomstandigheden, aard van het werk, werktempo, eentonigheid, atmosfeer (temperatuur, vochtigheid) enz.;
5. sociaal aanzien, wat denkt het "publiek" van de arbeid en de arbeider in een bedrijf?
6. de mogelijkheid om vermogens en talenten ten volle te benutten.

Wanneer inderdaad de eerdergenoemde factoren urgenter zijn dan de laatstgenoemde factoren, dan betekent dit dat de voldoening van en de binding aan het landarbeidersberoep in de eerste plaats gesteund moeten worden door een behoorlijk loon, vervolgens door de sociale factor in het werk zelf, de arbeidsomstandigheden en het sociale aanzien en tenslotte door het verschaffen van ontplooiingsmogelijkheden. Niet dat deze laatste minder belangrijk zouden zijn, het kan juist weleens aan deze schorten, maar de eerdergenoemde factoren moeten in de eerste plaats in orde zijn.

Overigens brengt ons deze opsomming geen wezenlijk nieuwe factoren. Deze worden nog wel aangedragen door Kornhouser 3), namelijk de woningtoestand, de zekerheid van vast werk en de promotiekansen. De werk- en schaftijden worden nog als mogelijke factor genoemd door Horringa en IJzerman. 4)

Tenslotte noemen wij nog de studie van Boekesteijn, "Binding aan het werk" 5) waarin hij in een industrialiserende streek nagaat hoe de aanpassing van de bevolking aan de nieuwe beroepsmogelijkheden verloopt. Behalve de in het voorgaande genoemde factoren die de tevredenheid met een beroep kunnen bepalen, worden in dit werk nog genoemd het

1) W.E. Moore, "Industrial relations and the social order", New York, 1946.

2) Th.J. IJzerman, "Beroepsaanzien en beroepsvoldoening", Leiden, 1959.

3) A. Kornhouser en Schuyler Dean Haslett e.a., "The human factor in management", London, 1948.

4) D. Horringa en Th.J. IJzerman, "Arbeidsprestatie en arbeidsvoldoening", Leiden, 1956.

5) C. Boekesteijn en I. Gadoureck, "Binding aan het werk" in Mens en Onderneming. September 1958.

toekomstperspectief in een bedrijfstak en enkele arbeidsomstandigheden zoals het binnen vier muren werken en de arbeidsdiscipline. Interessant is voorts dat naarmate men verder weg woont van de industrie, men de voordelen van deze industrie gunstiger voorstelt. Bij het zoeken naar een nieuwe werkkring hebben (in dit onderzoek) vooral de lonen en de promotiekansen alsook het vrije weekend de aandacht van de ondervraagden. Afgesloten wordt men het meest door eentonigheid en de onvrije aard van het werk in een fabriek.

Hiermee zijn wij aangekomen bij een enigszins ander onderwerp, namelijk de redenen om de landbouw te verlaten.

§ 2. Redenen om de landbouw te verlaten

In de voorgaande paragraaf hebben wij getracht de factoren op het spoor te komen die de binding aan het beroep of het werk kunnen bepalen. Zo men wil, een positieve benadering. Deze gaan wij nu completeren door een negatieve benadering, daar er ook een aantal studies is voor de redenen om een beroep te verlaten. Aan het eind van deze paragraaf zal het een en ander worden samengevat in een overzicht van de geconstateerde factoren.

Wat betreft de redenen om de landbouw te verlaten laat Buurma 1) een waarschuwend geluid horen. "Men vergete immers niet dat de arbeider zich over het algemeen geen rekenschap geeft van de oorzaken van zijn arbeidsvreugde of onlust, hij is zich slechts bewust van en brengt ook alleen tot uiting zijn op de voorgrond tredende gevoelens, die het resultaat zijn van verschillende dieper gelegen oorzaken". Desondanks is er wel in onderzoeken iets over deze redenen en oorzaken bekend geworden, met name ook ten aanzien van de landarbeiders.

De auteurs van het rapport "Binding jeugdige landarbeiders" 2) leggen nogal nadruk op "de geleidelijke economische en sociale ontsluiting van het platteland. Door de zich allengs uitbreidende industriële werkgelegenheid in voorheen agrarische gebieden, door verbetering van de verkeersmogelijkheden, door communicatiemiddelen als radio, pers en televisie en wat dies meer zij, kwam de plattelander en dus ook de landarbeider te staan in een samenleving met steeds wijder wordende levenskringen".

Het doorbreken van isolement brengt velen tot het leren waarderen van andere beroepen. Vaak blijkt dan dat deze nieuwe beroepen grote voordelen bieden boven de landarbeid. Zo zegt R. Terpstra 3) in een niet gepubliceerde lezing dat "...industry has to offer a great variety of jobs owing to its technical specializations". "In industry there are more future possibilities for children. By means of industry there is a possibility to get a better housing accommodation".

- 1) J.A. Buurma, "Het personeel van Theodorus Niemeyer N.V. en de N.V. Tabaksfabriek Franciscus Lieftinck", Groningen 1948.
- 2) "Binding jeugdige landarbeiders" Rapport van een commissie, Landbouwschap, 's-Gravenhage 1966.
- 3) R. Terpstra, "Adaptation of rural workers to industry and sociological aspects", Drachten, 1965. (vert.cit.: "dat de industrie, in verband met haar technische specialisatie een grote verscheidenheid van banen en functies aan kan bieden").

"Agricultural work is often considered as dirty work and industrial work as much cleaner. The shorter working hours and the fixed working hours and holidays in the good season appear to be important".

"... e.g. low wages, lack of capital for running a farm properly, too many people work in a family farm, people don't believe in the future of a small farm, there is a lack of balance between hard and long work and its results, people are discontent with the circumstances of life and there is no future for the children".

Deze gehele opsomming van nadelen van het landarbeidersberoep (en gedeeltelijk ook van het boerenberoep), zoals deze volgens de auteur door de betrokkenen worden ervaren, kan gezien worden als een lijst van redenen om de landbouw te verlaten.

Krier 1) geeft ons nog enig overzicht van de kwantitatieve betekenis van deze redenen. De door hem over Frankrijk verzamelde gegevens zijn volgens hemzelf ook geldig voor ons land. Verder moet nog opgemerkt worden dat de ondervraagden niet alleen uit landarbeiders, maar ook uit boerenzoons bestonden. De door de ondervraagden als belangrijkste genoemde redenen om de landbouw te verlaten waren een te laag inkomen, de wens om een vak te beheersen, overbezetting op ouderlijk bedrijf, geen toekomst in de landbouw, te zwaar werk.

De belangrijkste reden wordt gevormd door de geringe inkomsten, waarbij komen het geheel van arbeidsomstandigheden en behoefte aan zekerheid zoals een vak die geeft.

Elders in zijn studie geeft Krier nog een opsomming van redenen om de landbouw te verlaten, waarvan sommige hier nog niet zo duidelijk aan de orde kwamen. Hij vermeldt onregelmatigheid van de werkuren, lange werkdagen, zwaar werk, gebrek aan wooncomfort, moeilijkheden voor de scholing van de kinderen, blootstaan aan de weersomstandigheden, gebrek aan werkelijke ontspanning en vrije tijd, onregelmatigheid van het werk overeenkomstig de verschillende seizoenen en smerig werk.

Al de in het voorgaande opgesomde redenen om (als landarbeider) de landbouw te verlaten tonen duidelijk aan dat de eerdergenoemde factoren die in het algemeen de beroepsvoldoening bepalen, ook in de werkelijkheid van de landarbeid, zij het op negatieve wijze, dus juist door hun afwezigheid, de beroepsbinding en beroepsvoldoening bepalen. Nieuwe elementen zijn door het kennis-nemen van deze redenen van afvloeiing niet toegevoegd aan het lijstje dat wij reeds verzameld hadden in subparagraaf a. Eerder missen we er hier enkele, namelijk de factoren die samenhangen met de binding aan het bedrijf, doch dit is begrijpelijk gezien de andere organisatiestructuur van de landbouw.

1) H. Krier, "Rural manpower and industrial development", Parijs 1961.

De in het voorgaande opgespoorde factoren die van betekenis kunnen zijn voor de beroepsbinding en de beroepsvoldoening zullen wij nu in onderstaande volgorde nader trachten te gaan uitdiepen:

Arbeidsvoorwaarden

Beloning

Werktijden

Arbeidsomstandigheden

Het eigenlijke werk

Verhouding met collega's

Verhouding met de werkgever

Promotiemogelijkheden

Plezier in het werk

Beroepsomstandigheden

Het vak landarbeider

Sociaal aanzien

Toekomstperspectieven

Zekerheid van het werk

Huisvesting

HOOFDSTUK III

ARBEIDSVOORWAARDEN

§ 1. Beloning

Uit het voorgaande is reeds gebleken, dat het loon moet worden beschouwd als een van de belangrijkste factoren voor de bepaling van de concurrentiepositie. De beloning is om twee redenen van groot belang, enerzijds omdat men met het loon moet voorzien in zijn levensonderhoud en in dat van de zijnen en anderzijds omdat de loonhoogte van grote invloed is op het sociale aanzien van het beroep en de consumptiestijl bepaalt. Beide redenen zijn nauw aan elkaar verwant en bij beide redenen speelt de vergelijking met de te behalen lonen in vergelijkbare beroepen een rol.

Bij de behandeling van de factor beloning zullen wij zowel gebruik maken van vrij recente literatuur als van wat oudere literatuur. Ook de wat oudere literatuur is van betekenis, omdat van de oude loonverhoudingen een nawerking uitgaat die tot op vandaag gevoeld kan worden waardoor deze mede de sociale positie van het landarbeidersberoep beïnvloeden.¹⁾

Wat betreft de vergelijking van de lonen in de landbouw met die buiten de landbouw komt de Commissie Loonverhoudingen tot de conclusie dat: "uit de beschikbare gegevens kan worden afgeleid, dat de verdienstemogelijkheden voor de landarbeiders in het westen des lands in verschillende niet-agrarische bedrijfstakken belangrijk beter zijn dan in de landbouw".²⁾ Ook uit andere publikaties blijkt het landarbeidersloon een vergelijking slecht te doorstaan. Zo schrijft b.v. de Dr. Wiardi Beckman Stichting: "Het uurloon van de landarbeider is nog altijd lager dan het gemiddelde uurloon van de ongeschoolde arbeider in de laagste gemeente-klasse".³⁾ De A.N.A.B. is van mening dat: "De beloning van de landarbeider, vooral van de veehouderijarbeider kan hoger zijn dan van de fabrieksarbeider, maar hij maakt veel meer overuren, waardoor het gemiddelde uurloon lager is".⁴⁾ Ook in tal van andere wat oudere publikaties kan men de klacht vernemen dat een vergelijking van de lonen van verschillende beroepen altijd uitvalt in het nadeel van het landarbeidersberoep. Het aanwezig-zijn van een loonverschil vormt op zichzelf nog geen belangrijke verklaringsfactor voor de afvloeiing uit de landbouw. De omvang van het loonverschil is daarvoor van meer betekenis. Volgens een onderzoek van Bellery, dat overigens al enige jaren oud is en geen betrekking heeft op Nederlandse verhoudingen zouden de lonen van de landarbeiders 75% tot 80% moeten zijn van de lonen in de andere bedrijfs-

- 1) De landarbeiders in Nederland II een beroepsgroep in beweging, Landbouw-Economisch Instituut 1958.
- 2) Rapport van de Commissie Loonverhoudingen, 's-Gravenhage, Landbouwschap, 1955.
- 3) "De landarbeider in de nieuwe tijd", Dr. Wiardi Beckman Stichting, Amsterdam, 1958.
- 4) "De werkgelegenheid en de arbeidsvoorziening in de landbouw", Algemene Nederlandse Agrarische Bedrijfsbond, Utrecht, 1961.

takken alvorens zij op enigszins aanzienlijke schaal de landbouw verlaten. 1) Uit dezelfde publikatie blijkt het loonverschil in werkelijkheid veelal nog aanzienlijker te zijn: "In most countries agricultural wages are in fact between 60 and 70 per cent of industrial wages only".1) Hieruit blijkt tevens dat het loonverschil met de niet-agrarische bedrijfstakken niet alleen beperkt is tot Nederland, maar dat het een internationaal vraagstuk is en in vele landen mede aanleiding tot afvloeiing uit de landbouw gegeven zal hebben. In feite is het zelfs zo, dat in Nederland de verhouding tussen de landarbeidersbeloning en de beloning van de industriële arbeider belangrijk gunstiger voor de landarbeider is dan in vele andere landen.

De hiervoor geciteerde literatuur is in het algemeen reeds enige jaren oud, ook thans echter is er nog sprake van belangrijke loonverschillen. Zo was vorig jaar nog het volgende te lezen in de Rundbrief van de Agrarsoziale Gesellschaft: "Wann geht der letzte Landarbeiter? Diese Frage drängt sich auf, wenn man die ständige abnahme der Zahl der Lohnarbeitskräfte und den Abstand der Landarbeiterlöhne zu den Bruttoverdiensten der nichtlandwirtschaftlichen Arbeiter betrachtet der 46 Prozent und bei den Specialarbeitern 32 Prozent beträgt". "Wenn die Pendelzeiten der Arbeitszeit zugerechnet werden, so vermindert sich der Abstand auf 29 Prozent (0,70 DM/Std) und 18 Prozent (0,43 DM/Std)".2) In hetzelfde jaar verscheen een publikatie van de N.C.A.B. waarin erop wordt gewezen, dat "het verschil in verdiend uurloon in vier jaar tijd gestegen (blijkt) te zijn tot meer dan 20%, hetgeen concreet betekent dat de achterstand in verdiend uurloon is toegenomen tot meer dan 50 ct". Hieruit blijkt dat ook in Nederland loonverschillen bestaan tussen de landbouw en de nijverheid, hoewel deze in het algemeen minder groot blijken te zijn dan in Duitsland.

1) H. Krier, "Rural manpower and industrial development", Parijs 1961. (vert. cit. "in de meeste landen zijn de lonen in de landbouw in feite slechts 60 à 70% van die in de industrie").

2) Agrarsoziale Gesellschaft E.V., Rundbrief, 12. Februar 1965. (vert. cit. "Wanneer verdwijnt de laatste landarbeider". Deze vraag dringt zich op als men de voortdurende vermindering van het aantal vreemde arbeidskrachten en het verschil in loon tussen de landarbeiders of de vakarbeiders A in de landbouw vergelijkt met de bruto-verdiensten van de niet-agrarische werknemers. Deze verschillen bedragen 46 resp. 32%. Als men de tijd die besteed wordt aan het pendelen, ook tot de arbeidstijd rekent, vermindert het verschil tot 29% (0,70 DM per uur) resp. tot 18% (0,43 DM per uur).

EEN BEELD VAN DE VERSCHILLEN IN BELONING TUSSEN LANDBOUW EN NIJVERHEID
IS WEERGEGEVEN IN ONDERSTAAND OVERZICHT. GEMIDDELD VERDIENDE LONEN 1)
VAN MANNELIJKE ARBEIDERS VAN 21 - 64 JAAR IN DE AKKERBOUW EN VEEHOU-
DERIJ EN IN DE NIJVERHEID 2)

Bedrijfsklasse	Gem. weekloon		Gem. arbeids- duur per week		Gem. uurloon	
	mei 1960/ '61 3)	mei 1963/ '64 3)	mei 1960/ '61 3)	mei 1963/ '64 3)	mei 1960/ '61 3)	mei 1963/ '64 3)
Vervaardiging van aardewerk, glas, kalk en stenen	98,53	129,23	49,3	47,2	2,00	2,73
Grafische nijverheid	108,14	134,28	48,5	46,1	2,23	2,92
Bouwbedrijf en aanverwante bedrijven	107,53	138,35	50,7	49,1	2,12	2,82
Chemische nijverheid	104,44	135,15	47,5	46,4	2,20	2,94
Bewerking van hout, kurk en stro	96,87	122,01	49,2	46,7	1,97	2,61
Kleding en reiniging	97,76	122,21	48,6	46,5	2,01	2,61
Leder- en rubbernijverheid	95,48	123,18	48,5	46,3	1,97	2,65
Metaalnijverheid 4)	102,03	129,38	48,1	46,2	2,12	2,80
Papiernijverheid	101,35	133,24	47,6	46,8	2,13	2,85
Textielnijverheid	99,43	124,98	45,4	45,1	2,19	2,75
Berekening van voedings- en genotmiddelen 5)	98,70	126,80	48,6	47,3	2,03	2,68
Nijverheid	102,43	130,10	48,7	47,0	2,10	2,77
Akkerbouw en veehouderij	94,34	115,60	53,3	50,3	1,77	2,29

- 1) Brutoloon, excl. kinderbijslag, vak. toeslag, incidentele uitkeringen ineens en de geldswaarde der "overige" emolumenten, doch incl. de geldswaarde der wekelijks verstrekte emolumenten.
- 2) Alle produktie-arbeiders en aanverwante groepen samen. Excl. arbeiders in de steenkolenmijnen.
- 3) De lonen der nijverheidsarbeiders over deze periode zijn geschat uit de resultaten van de loonenquête over een week in oktober en de ontwikkeling der regelingslonen.
- 4) Inclusief ondernemingen waar werkclassificatie wordt toegepast.
- 5) Exclusief bietwortelsuikerfabrieken en suikerraffinaderijen.

Bron: Landbouwcijfers 1966.

Ondanks de invoering van de werkclassificatie in de jaren 1958 en 1959 1) is het werkelijke verschil in verdiend uurloon tussen de landbouw en de nijverheid niettegenstaande eenzelfde trendmatige ontwikkeling, de laatste jaren toegenomen. 2)

De loonverschillen komen daarmee in de orde van grootte, waarin zij volgens Bellery aanleiding zijn tot afvloeiing.

Dat dit ook inderdaad het geval is komt tot uiting in een onderzoek naar de landarbeiders in de weidegebieden. De arbeiders die van plan waren over te gaan naar een niet-agrarische beroep hadden voor 31% bezwaren tegen de lonen, tegenover 15% voor de arbeiders die niet van plan waren van beroep te veranderen. 3) In vele publikaties komt men tot de conclusie dat: "Anhebung des landwirtschaftlichen Lohnstandards (möglichst Angleichung an den industriellen Lohnstandard)" 4) noodzakelijk is, vooral wanneer "die Landwirte auf einen qualifizierten Mitarbeiterstamm wert legen, werden sie um die Zahlung des vollen Vergleichslohnes auf die Dauer nicht herumkommen". 5) Waarbij dan tegelijkertijd de relatie wordt gelegd tussen beloning en vakbekwaamheid.

Uit het voorgaande is in voldoende mate gebleken dat de verdiende lonen in de landbouw reeds jaren lager zijn dan in de nijverheid. Hierbij moet men er evenwel rekening mee houden dat het hier om gemiddelden gaat. Zo is er in de industrie een grote spreiding om het gemiddelde. In geen van de te onderscheiden bedrijfsklassen in de nijverheid was echter het uurloon noch het weekloon lager dan in de landbouw. Hoewel er enerzijds om het gemiddelde loon in de nijverheid een grote spreiding bestaat en dat er ook bedrijfstakken zijn waar de loonverschillen met de landbouw niet zo groot zijn, kan het anderzijds niet worden ontkend dat de loonverschillen in het algemeen toch wel vrij groot zijn.

Hierboven werd opgemerkt dat er in de nijverheid een grote spreiding bestaat in de lonen. In de landbouw ligt dit anders, de spreiding is hier gering. De Groninger Maatschappij van Landbouw heeft in dit verband destijds vastgesteld en sindsdien is er wat dit aangaat weinig veranderd, dat de beloning veel te uniform geregeld is. 6) Een wat grotere spreiding in de lonen zou de binding aan de landbouw kunnen vergroten.

In dit verband moet ook gewezen worden op de jeugdlonen in de landbouw. In de landbouw zijn de jeugdlonen belangrijk hoger dan in de nijverheid. 7) Dit heeft tot gevolg dat de secundaire afvloeiing wordt

- 1) De werkclassificatie in de land- en tuinbouw, Raadgevend Bureau Ir. B.W. Berenschat, Amsterdam/Hengelo 1951.
- 2) De relatieve gelijkstelling van de agrarische arbeid. Een vraagstuk van grote urgentie, N.C.A.B. Zie ook landbouwcijfers 1966, blz. 150.
- 3) "De landarbeiders in de weidegebieden", door W.F.H. Smeenk, J.H. Post en B.H. Perdok, Landbouw-Economisch Instituut, 's-Gravenhage, 1965.
- 4) "Landflucht, eine Weltkrankheit", Agrarwirtschaft, 4, 1955. (Vert.cit. "dat optrekking van de agrarische loonstandaard (zo mogelijk gelijkstelling aan de industriële loonstandaard)" noodzakelijk is).
- 5) Agrarsoziale Gesellschaft E.V., Rundbrief, 12. Februar 1965. (Vert.cit. "vooral wanneer de boeren waarde hechten aan een vaste kern van medewerkers zullen zij op de duur aan de uitbetaling van een volledig gelijk loon niet ontkomen").
- 6) "Handelingen" van de Groninger Maatschappij van Landbouw, 1948.
- 7) "Statistiek der lonen in de landbouw 1962/63", C.B.S. 1964.

versterkt, op iets oudere leeftijd slaat nl. het aanvankelijke voordeel om in een nadeel. Bovendien is nog een ander nadelig effect mogelijk. Deze loonverhoudingen zouden nl. mede de indruk kunnen vestigen dat het beroep landarbeider een tamelijk ongeschold beroep is; als jonge onervaren kracht kun je er wel goed verdienen, maar ervaring en scholing worden uiteindelijk toch beter gehonoreerd in de nijverheid.

Niet gedurende het gehele jaar zijn op oudere leeftijd de lonen in de landbouw lager dan elders. Zo wijst F.J. Bouman op het volgende: "Wel blijkt het nog vaak voor te komen dat in het landbouwhoogseizoen - wanneer de daar geboden lonen de door de industrie uitbetaalde soms belangrijk overtreffen - het verloop onder de fabrieksarbeiders groter is dan normaal"; tegelijkertijd wijst hij er echter op: "...Ook het omgekeerde komt wel voor. De loonfactor en de kwestie van het vaste inkomen schijnen dus wel mede de voornaamste factoren te zijn, welke de keuze de land- en industriearbeid bepalen". 1) Hoewel het ook hier een wat andere publikatie betreft mag waarschijnlijk wel worden geconcludeerd dat de zekerheid van een vast inkomen de beroepsbinding kan vergroten.

Tenslotte moet nog de aandacht gevestigd worden op het verschil tussen het tijdsloon en het akkoordloon. Het akkoordloon is in het algemeen altijd belangrijk hoger geweest dan het tijdsloon. Wanneer nu zoals in de praktijk het geval is de mogelijkheden voor akkoordwerk afnemen en het nog aanwezige akkoordwerk voor een belangrijk deel verricht wordt door losse arbeidskrachten, wat dus betekent een geringere kans op extra verdiensten, dan wekt dit weerstanden op waardoor de binding aan het beroep negatief wordt beïnvloed. Deze factor wordt nog versterkt wanneer men zich bewust is dat in de niet-agrarische bedrijfstakken in het algemeen meer mogelijkheden zijn voor tariefwerk. 2)

Wel zou er de mogelijkheid bestaan het inkomen op te voeren door het maken van overuren, maar "Lang niet altijd worden de overuren betaald, dit is een gevolg van de slechts zelden volledig zakelijke verhouding tussen boer en arbeider". 3) Het is duidelijk dat ook hierdoor de binding met de landbouw niet wordt vergroot.

§ 2. W e r k t i j d e n

In het rapport "Binding jeugdige landarbeiders" wordt geconcludeerd: "In de samenleving van heden en zeker in die van de toekomst is (zal) de drang naar voldoende vrije tijd een duidelijk waarneembare behoefte (zijn)". 4) De drang naar vrije tijd wordt in onze maatschappij voortdurend belangrijker en de vrije tijd kan worden beschouwd als een sociaal goed van toenemende betekenis. Het is dan ook vanzelfsprekend dat de werktijden een wezenlijk onderdeel uitmaken van de concurrentiepositie van de landarbeider. Het is duidelijk dat deze concurrentiepositie nadelig wordt beïnvloed, wanneer

1) F.J. Bouman, "Dreigt de landarbeider in Nederland uit te sterven?". Tijdschrift voor Economische en Sociale Geografie, januari 1956.

2) Rapport van de Commissie Loonverhoudingen, 's-Gravenhage, Landbouwschap, 1955.

3) "De land- en tuinarbeiders in de provincie Utrecht", Rapport van de Landbouwcommissie voor de provincie Utrecht, 1962.

4) "Binding jeugdige landarbeiders", blz. 8. Rapport van een Commissie, 's-Gravenhage, Landbouwschap 1960.

zoals de A.N.A.B. vaststelt "Het gemiddeld aantal arbeidsuren van de landarbeiders ligt boven dat van de industriële arbeiders". 1) Voor de landarbeiders zijn de werktijden "vooral in de veehouderij veel te lang". 2) "De lange werktijden van de veeverzorger is (dan ook) één van de redenen waarom de animo voor dit beroep daalt". 3) In vergelijking met de veehouderij is daarentegen in de akkerbouw het aantal arbeidsuren belangrijk geringer, zodat hier het bezwaar van de lange werktijden zich minder sterk doet gevoelen. In dezelfde studie wordt er voorts op gewezen dat men bij de werktijden niet alleen moet letten op het in de C.A.O. vastgestelde maximumaantal uren. Zo blijkt in de praktijk "dat dit maximum dikwijls nog wordt overschreden, hetgeen de tegenstelling met de industrie, ..., nog eens extra accentueert". 3) Natuurlijk is het wel mogelijk te stellen, "arbeidstijdverkortings leidt tot een chaos in de bedrijfsvoering, tot verlaging van de produktie en stimuleert de uittocht uit de dorpen" 4) of dat door arbeidstijdverkortings de last op de schouders van de onderneming terechtkomt 4), maar dit noemt anderzijds niet weg dat de landbouw alleen voldoende landarbeiders ter beschikking zal hebben, wanneer "de arbeidstijd vergelijkbaar is met de arbeidstijd in andere bedrijfstakken" 5). Dit geldt momenteel met name voor de landarbeiders in de veehouderij. De landarbeider zal zich bij zijn beroepsoriëntatie steeds minder laten leiden door de arbeidsduur van de ondernemer en veel meer rekening gaan houden met de arbeidstijden in andere bedrijfstakken. Hierbij is niet alleen de arbeidsduur van belang, maar ook de "Geregelde Arbeidszeit". 6)

Een moeilijk vraagstuk in de veehouderij waardoor velen deze bedrijfstak hebben verlaten is uiteraard ook "de noodzaak het vee ook tijdens de weekeinden te verzorgen". 7) Hoewel reeds vele suggesties zijn gedaan om tot bevredigende regelingen te komen, zo kan b.v. de gedachte worden genoemd met behulp van injecties de melkgift tijdens de weekends tegen te gaan, lijkt een oplossing van dit vraagstuk binnen de huidige organisatorische verbanden vooralsnog niet mogelijk. Wellicht dat bij grotere eenheden of bij samenwerking van bedrijven dit vraagstuk iets gemakkelijker kan worden geregeld.

Niet alleen door de lange arbeidsduur en het veelvuldige werken tijdens de weekends verkeert de landarbeider ten opzichte van zijn collega in de industrie in een nadelige positie, maar ook doordat hij vaak niet in de gelegenheid is al zijn vakantiedagen op te nemen. 8) In dit verband moet ook worden gewezen op het feit, dat ook de landarbeiders meer dan voorheen waarde zullen gaan hechten aan het met vakantie gaan, zoals dat reeds in toenemende mate bij de andere beroepsgroepen het geval is. Een laatste negatieve factor voor de beroepsbinding is tenslotte dat uit de praktijk blijkt dat niet alle werkgevers de arbeiders het hun toekomende vakantiegeld uitbetalen. 8)

- 1) "De werkgelegenheid en het arbeidsvoorzieningsbeleid in de landbouw", Algemene Nederlandse Agrarische Bedrijfsbond, Utrecht, 1961.
- 2) "De landarbeider in de nieuwe tijd", Dr. Wiardi Beckman Stichting, Amsterdam, 1958.
- 3) "Het agrarisch plan voor Noord-Holland, Haarlem, 1963.
- 4) Handelingen van de Groninger Maatschappij van Landbouw, 1962.
- 5) "De werkgelegenheid en het arbeidsvoorzieningsbeleid in de landbouw", Algemene Nederlandse Agrarische Bedrijfsbond, Utrecht, 1961.
- 6) "Landflucht, eine Weltkrankheit", Agrarwirtschaft No.4, blz.213-216, 1955.
- 7) Het Agrarisch Plan voor Noordholland, Haarlem, 1963.
- 8) W.F.H. Smeenk, J.H. Post en B.H. Perdok, "De landarbeiders in de weidegebieden", 's-Gravenhage, L.E.I., 1965.

HOOFDSTUK IV

ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

§ 1. Het eigenlijke werk

In een van de rapporten 1) van het L.E.I. over de landarbeiders in Nederland lezen wij: "In tegenstelling tot de vele bezwaren tegen het beroep als zodanig, bleken de landarbeiders veel waardering te hebben voor het eigenlijke werk. Men vond het vaak gezond, veelzijdig, afwisselend. Dit wil niet zeggen dat men geen oog heeft voor de onaangename kanten aan het werk. Landarbeid betekent vrijwel altijd zwaar werk en in vele gevallen vuil werk".

Het agrarische plan voor Noordholland 2) borduurt op dit thema als volgt verder: "De landarbeid is meestal zwaar in vergelijking met het werk in de industrie. De landarbeider geeft dan ook dikwijls de voorkeur aan het werk op een goed gemechaniseerd land- en tuinbouwbedrijf. Ook wordt het werk in sommige gevallen door slechte weersomstandigheden beïnvloed". "Vele tuinders zijn ertoe overgegaan om, weliswaar op primitieve wijze, schuurtjes op het land te plaatsen, hetgeen reeds een verbetering is". Overigens dient hierbij te worden gewezen op een dit jaar ingevoerde nieuwe regeling, waarbij de werkgever wanneer er 2 of meer mensen buiten werken moet zorgen voor passende schuilgelegenheid binnen 500 m van de plaats waar gewerkt wordt.

Werd in dit citaat nogal nadruk gelegd op negatieve aspecten, het rapport "Binding jeugdige landarbeiders" 3) ziet weer vooral positieve punten in het eigenlijke werk en noemt als zodanig "het contact met de natuur, het omgaan met dieren, de afwisseling en de verscheidenheid van het werk en het verrichten van werk in eigen tempo". "Uit onderzoeken over het L.E.I. is ook gebleken dat er bij de landarbeiders in het algemeen geen bezwaren bestaan tegen het werk als zodanig".

Terpstra 4), sprekend uit ervaring bij de Philipsfabrieken in Drachten, ziet bepaalde voordelen van de landarbeid daarom vanuit de fabriek. "The labour turnover, which we have examined as well, has many causes But much seems to depend on the nature of the work in industry, the rate of work, the working indoors, the lack of freedom and the strict organization".

Leggen wij nu het onderzoek IJzerman 5) bij niet-agrarische arbeiders die veelal van niet-agrarische afkomst zijn hiernaast, dan blijken ook deze arbeiders zeer vaak bezwaren te hebben tegen de werkomgeving en ook vaak tegen het tempo van het werk, maar weinig tegen de eventueel geringe mate van afwisseling in het werk en gebrek aan bewegingsvrijheid. Onder werkomgeving wordt daarbij verstaan het binnen-werken, lawaai, temperatuur, vochtigheid, stof, verlichting e.d. De meeste bezwaren richtten zich tegen het ploegenstelsel, dat in ruime zin ook als aspect van het eigenlijke werk gezien kan worden. Het blijkt dus, dat bepaalde aspecten

1) W.F.H. Smeenk, J.H. Post en B.H. Perdok, "De landarbeiders in de weidegebieden", 's-Gravenhage, L.E.I., 1965.

2) Het Agrarisch Plan voor Noordholland, Haarlem, 1963.

3) "Binding jeugdige landarbeiders", Rapport van een Cie., 's-Gravenhage, Landbouwschap 1960.

4) R. Terpstra, "Adaptation of rural workers to industry. Sociological aspects", Drachten, 1965. (Vert.cit. 1 "Het personeelsverloop dat wij eveneens onderzocht hebben, heeft vele oorzaken...maar veel schijnt af te hangen van de aard van het werk in de industrie, het tempo van het werk, het werken binnenshuis, het gebrek aan vrijheid en de straffe organisatie". cit. 2 "Vooral de werknemers op de boerderij hebben behoefte aan de een of andere vorm van verantwoordelijkheid").

5) IJzerman, Th.J., "Beroepsaanzien en arbeidsvoldoening", Leiden, 1959.

van de industriële werksituatie vooral negatief ervaren worden door ex-landarbeiders (afwisseling, vrijheid) en andere aspecten meer algemeen als negatief ervaren worden (ploegenstelsel, werkomgeving, tempo).

Tot nu toe hebben we gezien dat landarbeiders in hun werk in vergelijking met ander werk zowel onprettige aspecten als prettige aspecten zien. Men zou met Kuylaars 1) kunnen spreken van de arbeidsvreugde naast de arbeidsmoeite van de landarbeid.

Kuylaars wil de arbeidsvreugde ook voor een deel zien voortvloeien uit "de zintuiglijke zowel als de geestelijke vermogens van de arbeider, speelruimte houden voor activiteit en ontplooiing". Met geestelijk bedoeld hij dan "dat de arbeid mogelijkheid zal laten voor initiatief en verantwoordelijkheid en tevens in voldoende mate beslag zal leggen op de technische vaardigheden van de arbeider".

Speciaal voor landarbeiders is het verminderen van verantwoordelijkheid en mogelijkheden tot initiatief een bezwaar tegen beroepsverandering. Terpstra 2) deelt hierover het volgende mede: "There is a need especially for farmer workers in agriculture of having some responsibility". Tegenover de grotere eigen verantwoordelijkheid van de landarbeid staat echter weer de grotere eenzaamheid, ook door de mechanisatie, welke wel als nadeel wordt ondervonden.

§ 2. V e r h o u d i n g m e t c o l l e g a ' s

In een volgend punt zal worden ingegaan op de betekenis van de mening van de huisgenoten voor het landarbeidersberoep en op de rol van de verhouding werkgever-werknemer voor de concurrentiepositie van het beroep landarbeider. In deze paragraaf zal worden behandeld de waarde van de omgang met collega's voor de beroepsbinding.

Op het eerste gezicht zou men van mening kunnen zijn dat deze factor van weinig betekenis is voor de concurrentiepositie. Zo zegt b.v. IJzerman 3) dat slechts de helft van alle arbeiders, voornamelijk textielarbeiders, het op prijs stelt om tijdens het werk met collega's te kunnen spreken. Ook uit onderzoeken onder landarbeiders 4) is de indruk verkregen, dat de arbeiders er weinig om treuren dat de mogelijkheid om tijdens het werk een praatje met collega's te kunnen maken in hun beroep tamelijk gering is.

Hieruit mag men evenwel niet concluderen dat de omgang met collega's niet van belang is voor de bedrijfsbinding. Kuylaars merkt in dit verband op: "dat voor de tevredenheid van de arbeider de groepsverhoudingen in het bedrijf van grote betekenis waren" 5). Uit het reeds eerder vermelde onderzoek van IJzerman 3) bleek de omgang met collega's met loon en bestaanszekerheid bovenaan te staan in een rangorde van 12 factoren. Overigens bleek ook dat het contact van de collega's vrijwel beperkt bleef tot in de

- 1) A.M. Kuylaars, "Werk en leven van de industriearbeider", Leiden 1951.
- 2) R. Terpstra, "Adaptation of rural workers to industry. Sociological aspects", Drachten, 1965. (Vert.cit. 1 "Het personeelsverloop dat wij eveneens onderzocht hebben, heeft vele oorzaken... Maar veel schijnt af te hangen van de aard van het werk in de industrie, het tempo van het werk, het werken binnenshuis, het gebrek aan vrijheid en de straffe organisatie", cit. 2 "Vooral de werknemers op de boerderij hebben behoefte aan de een of andere vorm van verantwoordelijkheid").
- 3) Th.J. IJzerman, "Beroepsaanzien en arbeidsvoldoening", Leiden, 1959.
- 4) B.v. W.F.H. Smeenk, J.H. Post en B.H. Perdok, "De landarbeiders in de weidegebieden", 's-Gravenhage, L.E.I., 1965.
- 5) A.M. Kuylaars S.J., "Het verbond tussen werk en leven van de industriële lonenarbeider als object van een sociale ondernemingspolitiek", Leiden, 19

fabriek, op weg erheen en op weg naar huis.

Voor wat de ongeschoolde arbeider betreft komt Haveman 1) tot de conclusie dat een van de belangrijkste factoren die de arbeidsvreugde bepalen, het ervaren van solidariteit in het kleine groepsverband is. "Het prestige en de promotiekansen van de ongeschoolde arbeider zijn zeer gering. Hij heeft geen vakkennis, is gemakkelijk te vervangen en heeft geen aanzien. Zo zwak echter de binding tussen hem en zijn arbeid is, zo sterk is de band tussen hem en zijn collega's. Deze band bestaat uit gemeenschappelijk erkende gedragsregels voor de kleine groep ...". Als een ander voordeel noemt Haveman dat door contact en omgang met vele en zeer uiteenlopende personen de arbeider zich gemakkelijker en vrijer leert bewegen.

Hoewel het hier om uiteenlopende onderzoeken gaat mag men hier toch wel de conclusie uit trekken, dat de mogelijkheid tot de omgang met collega's van betekenis is voor de concurrentiepositie van het beroep. In het kader van dit onderwerp kan ook een personeelsvereniging een rol van betekenis spelen en dat om meer dan één reden. "De onderneming neemt in onze tijd vaak een belangrijke taak in bij recreatie en vorming. Er zijn tal van personeelsverenigingen, die een zeer bloeiend bestaan hebben. Zij bieden de mogelijkheid tot het leggen van informele relaties waardoor de formele bedrijfsrelaties vaak een geheel andere ondergrond krijgen. Het is dan ook geenszins te verwonderen, dat vele ondernemingen bereid zijn tot financiële offers ten behoeve van deze verenigingen". 2)

§ 3. Verhouding met de werkgever

Het behoeft weinig betoog, dat in de concurrentiepositie van een beroep de verhouding werkgever-werknemer een belangrijke rol speelt. Men zal in het algemeen niet graag willen werken bij een baas met wie het slecht kersen eten is. Wat maakt iemand nu tot een goede baas? "De factoren, die een baas tot een "geschikte" baas maken blijken hoofdzakelijk te zijn: - voor rede vatbaar en naar iemands klachten luisteren; - een goed vakman; - met mensen kunnen omgaan en tactisch kunnen optreden; - belangstelling hebben voor het persoonlijk leven van de arbeider; - zich niet bewust onderscheiden van de arbeiders". 3)

Dezelfde aspecten, zij het in een iets andere vorm komt men ook bij Ter Hoeven tegen: "de goede baas is allereerst iemand, die aandacht besteedt aan de sociale aspecten van zijn taak. Hij moet goed met zijn ondergeschikten omgaan, bij opvallende prestaties van de arbeiders ook zijn waardering voor hun werk tonen en tenslotte bij de hogere bedrijfsleiding als hun pleitbezorger optreden. Hij is in de tweede plaats iemand, waaraan technische eisen worden gesteld. Hij dient toe te zien op de veiligheid bij het werk en tevens een goed vakman te zijn". 4) Gold het bovenstaande

1) J. Haveman, "De ongeschoolde arbeider", Assen, 1952.

2) "Voldoening van de arbeid", Nederlands Gesprekscentrum, Publikatie No. 14, Kampen, 1956.

3) Th.J. IJzerman, "Beroepsaanzien en arbeidsvoldoening", Leiden, 1959.

4) P.J.A. ter Hoeven, "Havenarbeiders van Amsterdam en Rotterdam", Leiden, 1963.

voor resp. de textielindustrie en de havenarbeid, ook voor de landbouw zullen deze voorwaarden voor een goed leiderschap in het algemeen wel opgaan. Dat men dit in de landbouw wel inziet, blijkt uit het volgende citaat uit de Handelingen van de Groninger Maatschappij van Landbouw: "Algemeen is men van mening, dat de verhouding bedrijfsleiding-werknemer die moet zijn van mens tegenover mens. Steeds dient men te beseffen dat de arbeider geen machine is, doch evenals de boer een levend wezen met een eigen karakter, in een overigens al wat oudere publikatie over de situatie in Groningen, een eigen voorkeur, met eigen nukken en grollen. "Naar onze mening is een goede bedrijfsleiding een essentiële voorwaarde voor arbeidsvreugde en een goede sfeer op de boerderij en wij beschouwen dit onderdeel als een van de meest elementaire oorzaken van de trek uit de landbouw". 1) Als van belang zijnde factoren worden dan vervolgens genoemd: een sfeer van vertrouwen en samenwerking, wederzijds begrip, verantwoordelijkheidsbesef, het besef dat men elkaar nodig heeft, iedere arbeider moet zich medewerker voelen, medeverantwoordelijk. Zoals men ziet is hier meer sprake van een benadering vanuit werkgeversoogpunt, maar niettemin vindt men toch wel een aantal punten van overeenkomst met IJzerman en Ter Hoeven.

Ondanks dit inzicht in de grote waarde van een goede bedrijfsleiding blijkt de praktijk vaak niet ideaal te zijn. Dit komt dan tot uiting in spanningen die het gevolg zijn van b.v.: "geen instructie, geen goede instructie, zonder commentaar een instructie veranderen, personeel als onmondig beschouwen, ondeskundigheden van de baas". 2) "Vele bezwaren die door de landarbeider naar voren zijn gebracht, vloeien voort uit het bij deze aanwezige gevoel, dat de boeren hen te veel als arbeidskracht en te weinig als mens waarderen, hetgeen niet bevordelijk is voor de animo om in de landbouw te werken". 3) Ook hier wordt dus een verbinding gelegd tussen leiding en concurrentiepositie van de landarbeiders. Hetzelfde aspect komt ook aan de orde in een wat meer recente publikatie, waarin over de verhouding boer-arbeider gezegd wordt dat deze "in verschillende gevallen nog veel te wensen (kan) overlaten, daar zij in sommige streken nog een patriarchale inslag heeft, die de werknemer niet meer wenst te accepteren. In andere gebieden wordt die verhouding gekenmerkt door een overmaat van zakelijkheid, waardoor de arbeider het gevoel heeft dat hij vrijwel uitsluitend als arbeidskracht wordt beschouwd". 4) In verband hiermee merkt Hofstee op in een overigens al wat oudere publikatie over de situatie in Groningen dat de strijd niet in de eerste plaats (gaat) om materiële dingen. Het gaat om de erkenning als mensch". 5) Hieruit komt naar voren dat de verhouding arbeider-boer regionaal wel degelijk verschillend kan liggen en dat men daar bij de realisering van het personeelsbeleid noodzakelijkerwijze rekening zal hebben te houden.

- 1) Handelingen van de Groninger Maatschappij van Landbouw, 1948. "Hoe kan men de arbeidsvreugde van de landarbeider verhogen en de binding aan het bedrijf bevorderen?".
- 2) H.K. Krijgsman, "Blijft arbeid in de tuinbouw aantrekkelijk?". Mededelingen: Directeur van de tuinbouw. Maart 1961.
- 3) "De landarbeider in de nieuwe tijd", Dr. Wiardi Beckman Stichting, Amsterdam, 1958.
- 4) Agrarisch Plan voor Noordholland, Haarlem, 1963.
- 5) E.W. Hofstee, "De historische ontwikkeling van de verhouding tussen boer en landarbeider". Rede voor de Groninger Maatschappij voor Landbouw op 18 december 1945.

Hierbij zal men zich tevens bewust moeten zijn dat de verhouding leiding-werknemer in de landbouw niet geheel analoog is aan die in de industrie. De werkgever in de landbouw is in het algemeen, wanneer men de onderscheiding van Max Weber in drievormen van "Herrschaftstypen" aanhoudt, minder een charismatische of bureaucratische leider, maar meer een traditionele leider op grond van geboorte en in het algemeen minder op grond van zijn kwaliteiten. 1) Dit verschil laat zich verder uitwerken in het hieronder volgende citaat:

"The foreman in a factory acts in a very different way from the farmer. Although both of them treat their men as inferiors, they differ on one essential point; in contrast to the factory foreman, the farmer does not recognise any superior. Being a property owner, his ideas of management are different from those of a foreman. He knows better what he wants. Whereas in industry, production is laid down as part of an impersonal programme, in agriculture the farmer's decision is much more personal and decisions have to be taken every day. The very nature of his work gives him a more authoritative attitude". 2) Het kan zijn dat ook deze factor een negatieve invloed uitoefend op de binding van die landarbeiders die een vrij grote mate van zelfstandigheid hebben. Hieraan kan nog worden toegevoegd dat een mogelijke identificatie door de arbeiders van het bedrijfsbelang met platvloers eigenbelang deze negatieve invloed nog verder kan versterken. 3)

Wat kan nu worden gedaan ter verbetering van de verhouding werkgever-werknemer? In feite is dit in het voorgaande al impliciet aan de orde gesteld; volstaan kan dan ook worden met het noemen van enige aanvullende punten. Als middel om tot een betere onderlinge verhouding te komen ziet de Groninger Maatschappij van Landbouw een betere opleiding van de werkgevers. Daardoor zal hij er uit zichzelf toe komen: "om zijn personeel eens over het werk hun oordeel te vragen, het hoe en waarom van het werk naar voren te brengen, de juiste man op de juiste plaats te zetten, een goede sfeer trachten te scheppen ...". 4) In verband hiermee wordt de wens naar voren gebracht "dat er ook een mogelijkheid is om zich op latere leeftijd op dit terrein te kunnen ontwikkelen. Behalve cursussen in bedrijfspsychologie, ..., zouden wellicht sociologie en economische landbouwgeschiedenis de aandacht waard zijn". 4)

1) Th.J. IJzerman, "Beroepsaanzien en arbeidsvoldoening", Leiden 1959.

2) H. Krier, "Rural manpower and industrial development. Adaptation and training". O.E.C.D., Parijs, 1961.
(Vert.cit. "De baas in een fabriek handelt heel anders dan de boer. Hoewel beide hun mensen als minderen behandelen verschillen zij daarin op een essentieel punt; in tegenstelling tot de baas in de fabriek, erkent de boer geen baas boven zich. Als eigenaar zijn zijn ideeën over leiding geven verschillend van die van een werkbaas. Hij weet veel beter wat hij wil. Terwijl in de industrie de produktie bepaald wordt als deel van van een onpersoonlijk werkprogramma, is het in de landbouw zo, dat de beslissingen van de boer veel persoonlijker zijn en elke dag weer genomen moeten worden. Juist het karakter van dit werk geeft hem (de boer) een meer autoritaire houding").

3) Th.J. IJzerman, "Beroepsaanzien en arbeidsvoldoening", Leiden, 1959.

4) Handelingen van de Groninger Maatschappij van Landbouw, 1948.

Als een ander aspect in de verhouding werkgever-werknemer verdient de aandacht, de gelegenheid waar de arbeiders de (middag)maaltijd gebruiken. In zijn studie over kelners merkt Mok hierover het volgende op: "In wezen is het nuttigen van de maaltijden door het personeel in de ruimte bestemd voor de gasten, een vorm van participatie met de gasten met een (afgeleide) statusverhogende werking". 1) Identiek hieraan zou men een gunstige invloed mogen verwachten van het gebruik van de maaltijd in een daarvoor geschikte ruimte(kantine) in plaats van b.v. in een stal.

§ 4. Promotiemogelijkheden

Het landarbeidersberoep wordt in het algemeen beschouwd als een beroep waarbinnen de promotiemogelijkheden gering zijn. Overigens zijn er in de agrarische sfeer wel enkele beroepen die toegankelijk zijn voor landarbeiders en hoger op de maatschappelijke ladder genoteerd staan, maar dit neemt niet weg dat de meeste landarbeiders deze promotiemogelijkheden ook niet als zodanig ervaren. De afnemende arbeidsbezetting op vele bedrijven na de Tweede Wereldoorlog heeft tot gevolg gehad, dat de aanwezige promotiemogelijkheden nog aanzienlijk gereduceerd zijn. "Het ontbreken van bijna elke mogelijkheid om zich op te werken, wordt door vele arbeiders als sterk gemis gevoeld". 2) Is het verkrijgen van een andere, hogere, functie voor de landarbeider in het algemeen slechts zelden te verwezenlijken, hier komt nog bij dat hij evenveel verdient als al zijn andere collega's. Zo valt het op "... dat de vaste arbeider, die tientallen jaren lang op hetzelfde bedrijf werkt en de boer zonodig bij afwezigheid vervangt, krachtens de C.A.O. zijn gehele leven vrijwel hetzelfde zal verdienen". 2) 3)

Een dergelijk systeem kan uiteraard tot gevolg hebben, dat "many laborers... have been frustrated in their ambitions ... through inadequate opportunity". 4) Op haar beurt kan deze frustratie weer aanleiding zijn tot afvloeiing uit de landbouw. Interessant ten aanzien van deze afvloeiing is, dat "The possibilities of promotion (in de nieuwe werkkring)... were often overlooked". 5) Het kan dan ook geen verwondering wekken dat de sociale stijging van secundair afgevloeiende landarbeiders niet belangrijk genoemd kan worden. 6) Alhoewel uiteraard de belevingswerkelijkheid van deze afgevloeiende landarbeiders geheel anders kan zijn. Een gebrek aan promotiemogelijkheden kan enerzijds de afvloeiing uit de landbouw bevorderen, maar anderzijds ook de toetreding in de weg staan.

Zo verdient vermelding dat vele primair afgevloden hoger gestegen zijn op de beroepsladder dan de landarbeiders en de secundair afgevlode landarbeiders.

1) A.L. Mok, "Dienen als beroep", Leiden, 1962.

2) "De landarbeiders in Nederland", L.E.I., 's-Gravenhage 1954.

3) Zie ook "Het agrarische Plan voor Noordholland".

4) W.E. Moore, "Industrial relations and the social order", New York, 1946.

5) R. Terpstra, "Adaptation of rural workers to industry, Sociological aspects", Drachten, 1965.

6) "De landarbeiders in de weidegebieden", L.E.I., 's-Gravenhage, 1965.

Men kan natuurlijk de betekenis van de promotiemogelijkheden relativeren door te zeggen dat "... promotiekansen alleen van betekenis zijn voor mensen met aspiraties". 1) Men is dan echter gemakkelijk geneigd het aantal arbeiders met aspiraties te onderschatten. Illustratief in dit verband is dat uit een onderzoek van IJzerman gebleken is, dat ca. 48% van de textielarbeiders wel promotie wil maken tot voorman of baas. 2) Het lijkt gerechtvaardigd ook in de landbouw aan deze factor aandacht te besteden.

Uiteraard moet er dan op worden gewezen dat er zoal niet op de bedrijven, dan toch wel in de bedrijfstak als zodanig voor de landarbeiders promotiemogelijkheden aanwezig zijn. Waarschijnlijk worden deze mogelijkheden door de landarbeiders zelf te weinig gezien en benut. Ook ondanks het feit dat de concurrentie met de boerenzoons hier wel groot zal zijn. Hierbij kan men zich weer afvragen of men zich wel voldoende ervan bewust is dat opleiding van meer doorslaggevende betekenis is dan afkomst.

§ 5. P l e z i e r i n h e t w e r k

De waardering van de verschillende arbeidsomstandigheden is in een aantal onderzoeken ook gemeten door te vragen naar het "plezier in het werk". Dit enigszins vage begrip kan toch wel geacht worden betrekking te hebben op de gezamenlijke fysieke, psychische en sociale aspecten van de eigenlijke werksituatie en dus op de hiervoor behandelde arbeidsomstandigheden.

IJzerman 3) meent het volgende te kunnen concluderen voor de Nederlandse beroepsbevolking: "Voor de periode van de laatste tien jaar geldt voor ons land, dat bij merkwaardig geringe onderlinge afwijkingen, ongeveer 70% van de beroepsbevolking voldoening heeft in zijn werk, dat ongeveer 15% hierin geen voldoening vindt en dat tenslotte voor eveneens ongeveer 15% van de beroepsbevolking de gevoelens van satisfactie en dissatisfactie tegen elkaar opwegen". "Voor de handarbeiders ligt het percentage arbeidsvoldoening gemiddeld lager...". "Van de textielarbeiders was 66% tevreden over het werk, van de metaalarbeiders 70% en van de bouwvakarbeiders 81%".

Wat de havenarbeiders betreft weet Ter Hoeven 4) ons in te lichten. De stedelijke havenarbeiders waren voor ruim 50% tevreden over hun werk, betrekkelijk laag dus. De pendelaars waren er voor ongeveer 70% tevreden over hun werk. Een belangrijk deel van dit verschil tussen stedelijke en pendelarbeiders in de havens moet geweten worden aan het verschil in vergelijkingsobject. Pendelarbeiders vergelijken met hun woongebied en waarderen dan de havenarbeid hoger dan stedelijke arbeiders dit doen. Het plezier in het werk is dus ook sterk van subjectieve beoordeling afhankelijk.

Vervolgens kunnen wij bij Boekesteijn 5) lezen dat industriearbeiders voor 72% plezier in het werk bleken te hebben en landarbeiders voor 88%.

- 1) H.K. Krijgsman, "Blijft arbeid in de tuinbouw aantrekkelijk?". Mededelingen Directie van de Tuinbouw. Maart 1961.
- 2) Th.J. IJzerman, "Beroepsaanzien en arbeidsvoldoening", Leiden 1959.
- 3) Th.J. IJzerman, "Beroepsaanzien en beroepsvoldoening", Leiden 1959.
- 4) P.J. ter Hoeven, "Havenarbeiders van Rotterdam en Amsterdam", Leiden. 1963.
- 5) C. Boekesteijn, en I. Gadoureck, "Binding aan het werk" in Mens en Onderneming. September 1958.

Boekesteyn maakt nog een nadere opmerking bij dit verschil tussen land- en industriearbeiders, namelijk dat dit "niet zozeer ligt aan een uitzonderlijk positieve instelling van de landarbeider ten opzichte van zijn werk, maar meer aan de nog steeds wel minder bevrediging gevende industriële arbeid".

In ieder geval is het plezier in het werk waarschijnlijk voor de landarbeider dus geen reden om zijn beroep te verlaten. In vele gevallen zal het een zeker tegenwicht geven voor een geringere beloning en langere werktijden. Dit blijkt ook bij Haveman 1) die het volgende meedeelt: "Sommige landarbeiders gaven voorkeur aan landarbeid boven fabrieksarbeid, de belangrijkste reden daarvoor was het plezier in het werk". "Dit plezier in het werk had dan enerzijds betrekking op de variatie in de werkzaamheden op de boerderij ..., anderzijds op de goede verhouding tot de boer die overleg pleegde, niet zonder meer "besteedde", maar hem als een vakkundig medewerker waardeerde".

Met dit laatste, het vakmanschap, oftewel het vak landarbeider, komen we terecht bij de volgende paragraaf, waarin de beroepsomstandigheden besproken worden. Ook deze kunnen gewicht in de schaal leggen.

1) J. Haveman, "De ongeschoolde arbeider", Assen, 1952.

HOOFDSTUK V

BEROEPSOMSTANDIGHEDEN

§ 1. H e t v a k l a n d a r b e i d e r

Over het vakmanschap van de landarbeider zijn verschillende opvattingen mogelijk. Twee uitersten hiervan citeren wij hier na elkaar.

"Some people consider agricultural labour trained or skilled labour, whereas the simple work in industry is regarded as unskilled labour. That is why the social status of the industrial worker is looked upon as a lower one". 1) Hier wordt de landarbeid dus als een geschoold beroep opgevat.

"The "desire to have a trade" is mentioned by 56 per cent of the wage earners (als reden om de landbouw te verlaten)...¹⁾ Hier is men zich dus juist bewust geen echt vak te beoefenen.

Hoe vreemd het misschien ook moge klinken, deze uitersten zijn toch niet tegenstrijdig. In de eerste plaats werd in het bovenste citaat vergeleken met ongeschoolde arbeid in de fabriek en in het onderste citaat met erkende vakmensen. In de tweede plaats echter is het gevraagde vakmanschap van de landarbeider inderdaad behoorlijk groot, terwijl hij echter geen specifieke opleiding ontvangt en niet doorgaat voor een vakman. Een van de L.E.I.-rapporten 2) zegt hierover het volgende.

"Uit het onderzoek is gebleken dat het overgrote deel van de landarbeiders na de lagere school geen onderwijs heeft gevolgd. Aan dit beroep kleeft immers het gezegde dat wie niet deugt voor een ander beroep, nog altijd landarbeider kan worden".

"Het is de vraag of de doorsnee-landarbeider voor zijn beroep "geschoold" dient te zijn. En dan bedenke men dat deze doorsnee-arbeider veelzijdig werk moet verrichten. Hij moet immers de meest uiteenlopende werkzaamheden verrichten!".

"De kennis en de vaardigheid, welke van de doorsnee-landarbeider wordt gevraagd is in vergelijking met andere beroepen behoorlijk groot. Zo groot zelfs dat de vraag rijst waardoor het vakonderwijs hier, alweer in vergelijking met andere beroepen, zo weinig tot ontwikkeling is gekomen".

"Hiervoor zijn verschillende oorzaken: In de eerste plaats de geringe belangstelling welke landarbeiders en boeren hiervoor in het verleden hebben betoond. Op de tweede plaats het feit dat er tot heden voornamelijk aandacht is besteed aan het onderwijs voor boerenzoons".

Men ziet dus dat de landarbeider prat kan gaan op zijn vakbekwaamheid, maar tegelijkertijd door gebrek aan een goede opleiding zich geen vakman kan noemen. Ook Krier 3) voelt dit zo aan: "It is an important fact that a farm labourer is of the opinion that he is a trained worker, although he is aware that, as to social standards, he is not valued very highly. The fact that in many cases he could earn considerably more in industry is no compensation, as he knows himself to be an unskilled labourer as regards industry. The farm labourer does not wish to be counted as a mere number".

1) R. Terpstra, "Adaptation of rural workers to industry. Sociological aspects", Drachten 1965.

2) "De landarbeiders in Nederland", L.E.I. 's-Gravenhage, 1954.

3) Krier, H., "Rural manpower and industrial development. Adaptation and training", O.E.C.D., Parijs 1961. (Vert.cit. "Het is een belangrijk feit dat de werknemer op de boerderij van mening is, dat hij een geschoold werker is, hoewel hij beseft dat hij, gemeten naar sociale maatstaven niet erg hoog geplaatst wordt. Het feit dat hij in veel gevallen in de industrie aanmerkelijk meer zou kunnen verdienen biedt (daarvoor) geen compensatie, omdat hij weet dat hij in de industrie als ongeschoolde beschouwd wordt. De agrarische werker wenst niet louter als een nummer gezien te worden").

Een vergelijkbare situatie, in sommige opzichten, treffen we aan in de havens. De arbeid is in de loop der tijden ook in de havens minder eenvoudig geworden, maar dit werd tot voor kort nog niet gesanctioneerd door een vakopleiding. De werkgevers zien dit daar ook nog steeds niet altijd zo ernstig. Ter Hoeven 1) laat er enkelen aan het woord: "Bij het aannemen van arbeiders worden geen eisen aan opleiding gesteld. Belangrijk is of een arbeider wil en kan werken en of hij voldoende betrouwbaar is".

"De mensen die een opleiding hebben gehad willen hun handen niet meer vies maken. Als ze in staat zijn iets te leren zijn ze eigenlijk te goed voor de haven. Ze willen dan wat anders".

Dat dit wel wat overdreven is, blijkt uit een ander citaat. "Het aanzien van het beroep is gestegen, omdat havenarbeid nu immers geschoolde arbeid is. Het komt voor dat arbeiders bij ons weggaan, bijvoorbeeld politieagent worden. Dat zou vroeger onmogelijk zijn geweest voor een ex-havenarbeider". Waarschijnlijk houdt de instelling van de havenvakschool in Rotterdam hier ook verband mee. Uit hetzelfde onderzoek blijkt nl. dat in Amsterdam 60% van de ondervraagde arbeiders een of andere opleiding voor havenarbeiders noodzakelijk achten tegen 80% in Rotterdam.

In de havens is de opleiding dus van belang geweest, niet alleen voor de feitelijke vakkennis, maar ook voor het gevoel van vakbekwaamheid. Zo lijkt dit ook in de landarbeid het geval te zijn. Dit wordt van vele zijden tegenwoordig erkend.

Zo schrijft het Groninger Landbouwblad 2): "De landarbeiders genieten weinig onderwijs. Praktisch iedere beroepsgroep geniet de een of andere vakscholing, maar bij landarbeiders wordt hieraan slechts een geringe aandacht besteed. Hier doet zich ook een gebrek aan onderwijsinstellingen voelen. Zo hebben op het Hogeland van de vaste arbeiders 70% geen verder onderwijs dan de lagere school genoten. In het Oldambt bedraagt dit percentage 81%. Voor de losse arbeiders is dit 74% resp. 90%".

Ook Agrarwirtschaft 3) acht "geregelte und vollwertige Berufsausbildung" gewenst. In een publikatie van de A.N.A.B. 4) lezen wij: "In verhouding tot het uitgebreide machinepark wordt er nog te weinig aandacht geschonken aan de scholing van de arbeider". De A.N.A.B. meent daarin ook dat "de landbouw alleen voldoende landarbeiders ter beschikking zal hebben als: de landarbeider theoretisch en praktisch een hooggekwalificeerde werker wordt".

Gelukkig is thans iets aan de verouderde situatie gedaan en kan in het rapport "Binding jeugdige landarbeiders" geconstateerd worden "Was het oude leerplan (van de l.l.s., scr.) te eenzijdig gericht op de vorming van toekomstige boeren en tuinders in de zin van ondernemers, thans wordt ook alle aandacht geschonken aan de bekwaming in de eigenlijke landarbeid en de handvaardigheid".

1) P.J.A. ter Hoeven, "Havenarbeiders van Amsterdam en Rotterdam", Leiden, 1963.

2) Groninger Landbouwblad, 1964.

3) Agrarwirtschaft 4(1955), 7.Juli, "Landflucht, eine Welktkrankheit".

4) A.N.A.B., "De werkgelegenheid en het arbeidsvoorzieningsbeleid in de landbouw", Utrecht, 1961.

§ 2. Sociaal aanzien

Hoe goed in een bepaald beroep b.v. de lonen of de werktijden ook geregeld mogen zijn wanneer het sociale aanzien van dat beroep te wensen overlaat, dan heeft dat onvermijdelijk nadelige gevolgen voor de concurrentiepositie van dat beroep. Het sociale aanzien van een beroep is wel mede daarom zo belangrijk, omdat: "Kenmerkend voor het beroep is, dat het blijft voortduren, ook als de beroepsbeoefenaar niet bezig is met het verrichten van arbeid in zijn beroep: "Der Beruf ist da, auch wenn er nicht ausgeübt wird", zoals Sombart opmerkt. 1) Het beroep is daardoor "zo niet de enige, dan toch de allervoornaamste factor waardoor de plaats van beroepsbeoefenaar in de sociale structuur wordt bepaald". 1) Het is de buitenwereld die een belangrijke invloed uitoefent op de beroepsbeoefenaar "doordat zij het beroep naar de maatschappelijke waarde beoordeelt en het een bepaalde prestige toekent. De samenleving heeft een bepaalde waardering voor het beroep en kent de beroepsbeoefenaar op grond van deze waardering een bepaalde positie toe in de sociale structuur". 1)

Het behoeft geen betoog dat de beroepsbeoefenaar sterk geïnteresseerd is bij de positie die de maatschappij hem toekent op grond van het door hem uitgeoefende beroep. Dit houdt weer verband met de sociale geldingsdrang: men wenst gerespecteerd te worden. Er bestaat dan ook in het algemeen een sterke waarderingsbehoefte. 2)

Hoe staat het nu met de waardering van de landarbeider? Uit onderzoeken in Enschede, Eindhoven en Zwolle bleek de landarbeider ver beneden de geschoolde arbeider op de beroepsladder te staan. 3) "De "social standing" van een landarbeider wordt door de man in de straat helaas laag getaxeerd. Iemand die geen "vak" in de fabriek onder de knie kan krijgen of die te dom is om te "leren" zou altijd nog wel geschikt zijn voor het boerenbedrijf, mits hij maar de nodige fysieke kracht bezit". 4) Wil de landbouw in de toekomst voldoende landarbeiders hebben, dan is het noodzakelijk dat "het beroep landarbeider een zelfde algemene waardering krijgt als dat van een arbeider in andere bedrijfstakken". 5)

Wat heeft nu geleid tot de ongunstige maatschappelijke positie van de landarbeider? Haveman wijst ten aanzien hiervan op de sociaal-economische veranderingen die zich in de loop van de 19e eeuw op het platteland hebben voltrokken. De landarbeider kwam toen als niet-bezitter op de onderste trede te staan en de boer als bezitter op de bovenste. "In een dergelijke situatie, ..., is er geen principieel verschil tussen de geschoolde en de ongeschoolde arbeider. De vakbekwaamheid waardoor de geschoolde arbeider een hoger prestige en zelfrespect kan hebben, wordt in dergelijke verhou-

- 1) A. Mok, "Dienen als beroep", Leiden, 1962. (Vert. cit. "Het beroep is aanwezig, ook als het niet uitgeoefend wordt").
- 2) J. Buurma, "Het personeel van Theodorus Niemeyer N.V. en de N.V. Tabaksfabriek Franciscus Lieftinck", Groningen, 1948.
- 3) F.J. Bouman, T.E.S.G., januari 1956.
- 4) "De seizoenwerkeloosheid in de Friese landbouw", Stichting van de Landbouw in Friesland, 1953.
- 5) "De werkgelegenheid en het arbeidsvoorzieningsbeleid in de landbouw", A.N.A.B., Utrecht, 1961.

dingen niet erkend...". 1) "Niet door de verdieping van vakkennis is het hem mogelijk maatschappelijk te stijgen, maar door bezit te verwerven en aangezien hem dit vooral in de kleistreken en in de jongere veenkoloniën onmogelijk is, is er voor hem in de agrarische sector geen vooruitzicht iets meer te bereiken". 1) "In de meeste andere geschoolde beroepen ontleent de vakarbeider aan zijn kunde een hoog zelfrespect, waardoor hij er niet aan denken zal om bij een eventuele verandering in werkkring uit eigen beweging ongeschoolde werkzaamheden te zoeken. Anders is de situatie bij de landarbeiders". 1) Hierbij kan worden opgemerkt dat uit een recent onderzoek onder de veehouderijarbeiders in de weidegebieden blijkt dat onder deze landarbeiders een grote veranderingsgezindheid bestaat en voorts dat vele secundair afgevlode landarbeiders terecht zijn gekomen in beroepen die als ongeveer gelijk en soms zelfs lager zijn genoteerd op de maatschappelijke ladder, het is duidelijk dat zich hieronder vele ongeschoolde beroepen bevinden. 2)

Overigens dienen wij ons wel ervan bewust te zijn, dat de hier naar voren gebrachte bezitsverhoudingen slechts één kant van de medaille vormen, een kant die in de loop der jaren, met het toenemend accent op inkomen in plaats van op bezit, steeds meer aan betekenis zal inboeten. De andere kant van de medaille wordt gevormd door het feit dat de landbouw in steeds mindere mate een op zichzelf staande eenheid is, maar steeds meer onder de invloed komt te staan van allerlei invloeden van buitenaf. Hoe groot deze invloeden zijn, blijkt uit het volgende citaat: "... het brengen van industrie naar het platteland (ook al is het slechts door middel van forensisme) brengt niet alleen een verkeersontwikkeling met zich mede, doch de industrie draagt meestal tegelijkertijd een nieuw cultuurpatroon aan". 3)

"De landarbeider leert daardoor verder te zien dan alleen slechts naar de landbouw" 5). Deze blikverruiming heeft echter niet bijgedragen tot de vermindering van het gevoel zich in een maatschappelijk minderwaardige positie te bevinden. Integendeel, dit "besef is vooral in de laatste jaren steeds sterker geworden, waardoor hij, gebruik makende van de omstandigheden van het ogenblik zijn vroeger bestaan vaarwel zegt". 4) Als mogelijkheden ter verbetering ziet de Groninger Maatschappij van Landbouw de volgende oplossing: "Behalve een betere technische opleiding (op landbouwscholen) zou daar een goede mogelijkheid zijn, om ook onze landarbeiders beter in kennis te brengen met hun plaats in de maatschappij". 4)

In wezen is men er daarmee natuurlijk nog niet; al zouden de landarbeiders hun plaats in de maatschappij beter kennen, dan betekent dit nog niet dat de "buitenwereld" de landarbeider bij zijn positietoewijzing juist beoordeelt. Het kan immers zijn dat de publieke opinie berust "op een voorstelling van het beroep, het beroepsbeeld, dat niet meer beantwoordt aan de werkelijkheid van het heden. Beroepen veranderen van inhoud en de arbeidsomstandigheden wijzigen zich vaak nog sterker. Er heeft altijd een zekere vertraging plaats in de aanpassing van het beroepsbeeld aan de meest recente ontwikkeling". 5)

1) J. Haveman, "De ongeschoolde arbeider", Assen, 1952. Wellicht is dit overigens ook een van de redenen waarom het bezit van een eigen woning zo hoog wordt gewaardeerd.

2) W.F.H. Smeenk, J.H. Post en B.H. Perdok, "De landarbeiders in de weidegebieden", L.E.I.-studie No. 18, 's-Gravenhage, 1965.

3) F.J. Bouman, "Dreigt de landarbeider in Nederland uit te sterven", T.E.S.G., januari 1956.

4) Handelingen van de Groninger Maatschappij van Landbouw 1948, "Hoe kan men de arbeidsvreugde van de landarbeider verhogen en de binding aan het bedrijf bevorderen?".

5) Th.J. IJzerman, "Beroepsaanzien en arbeidsvoldoening", Leiden, 1959.

Voor het beroep landarbeider is hierbij ook het volgende citaat van belang, alhoewel het in eerste instantie betrekking heeft op textielarbeiders: "... de publieke opinie is in verband met de arbeidsvoldoening nog te weinig bestudeerd. Het feit, dat de onderzochte bedrijfstak, niettegenstaande een betrekkelijk hoge arbeidsvoldoening, wordt gekenmerkt door een moeilijke arbeidsvoorziening bij een laag beroepsaanzien, is in dit verband van belang. Niet alleen de opinie zelf heeft betekenis maar ook de mate, waarin zij overeenstemt met de objectieve werkelijkheid: een geringe werkelijkheids-waarde van het beroepsbeeld kan tot een laag sociaal aanzien en diensgevolge tot een gevoel van miskennis bij de beoefenaren van dit beroep leiden".1) Ook een verbetering van de publieke opinie omtrent het beroep landarbeider verdient daarom veel aandacht.

Deze verbetering van de mening over het landarbeidersberoep kan men zowel ruim als wat enger zien. Ruim bijvoorbeeld door meer algemene voorlichting omtrent het beroep landarbeider en wat enger door aandacht te schenken aan de mening van dat deel van de buitenwereld waarmee de landarbeider dagelijks contact heeft, zoals b.v. zijn echtgenote, zijn huisgenoten etc. Uit een onderzoek bleek b.v. "dat het oordeel van de huisgenoten vooral van invloed is op jonge ongetrouwde arbeiders. Van de jongeren die werden onder-vraagd had 81% (van hen die geen plezier in het werk hadden) geen plezier in het werk, omdat het oordeel van de huisgenoten over hun werk naar hun mening ongunstig was".2) Wat voor de huisgenoten meer in het algemeen geldt, geldt uiteraard in nog sterkere mate voor de echtgenote: "For example it is clear that the opinion of the worker's wife on the factory, the job, the chances of promotion and on shift work are of great importance for the adap-tation of the man to the job... 3)

Ten einde de geïnteresseerdheid van de huisgenoten en het aanzien van het landarbeidersberoep te vergroten zou men daarom kunnen denken aan een variatie op de volgende mogelijkheden:

- "a. bezoeken aan de fabriek (het bedrijf) door gezinsleden;
- b. het omschrijven van verschillende werkzaamheden in een ondernemingsblad;
- c. een rubriek in dit blad voor de vrouwen der arbeiders".4) Wat dit laatste punt aangaat, hierin is in de vakbladen van de landarbeidersorganisaties in het algemeen in voorzien.

§ 3. Z e k e r h e i d v a n h e t w e r k e n t o e k o m s t - p e r s p e c t i e f

Vergelijken wij de landarbeid met de industriële arbeid wat betreft de zekerheid van het werk, dan valt deze vergelijking in twee verschillende aspecten ten ongunste van de landbouw uit. De landarbeider staat immers ge-confronteerd met de seizoenwerkeloosheid en met een onzeker toekomstperspec-tief.

- 1) Th.J. IJzerman, "Beroepsaanzien en arbeidsvoldoening".
- 2) H.K. Krijgsman, "Blijft arbeid in de tuinbouw aantrekkelijk?". Mededelingen Directeur van de Tuinbouw. Maart 1961.
- 3) "Adaptation of rural workers to industry", Sociological aspects by R. Terpstra, Drachten. (Vert. oit. "Het is duidelijk, dat b.v. de mening van de vrouw van de werknemer over de industrie, het werk, de promotiekan-sen en de ploegendienst van grote betekenis is voor de aanpassing van de man aan het werk").
- 4) "Voldoening van de arbeid". Nederlands Gesprekscentrum. Publikatie No. 14. Kampen 1956.

In een L.E.I.-rapport 1) lezen wij het volgende. "Er zijn weinig beroepen waar de seizoenwerkeloosheid in een dergelijke omvang optreedt als in de landbouw".

Het rapport laat er een uiteenzetting op volgen betreffende de psychologische uitwerking van deze toestand. "In het algemeen is het weinig bevorderlijk voor het gevoel van eigenwaarde, indien men op ieder ogenblik naar huis kan worden gestuurd met de boodschap dat er geen werk meer is. De liefde voor het werk en de vreugde in de arbeid krijgen hierdoor een gevoelige slag". Wij kunnen de gevoelens van vele landarbeiders tegenover deze situatie niet beter typeren dan met het aanhalen van de woorden van een landarbeider in IJzendijke: "Men voedt zijn kinderen niet op voor seizoenarbeid in de landbouw".

In een reeds eerder besproken publikatie van de A.N.A.B. 2) wordt opgemerkt dat de seizoenwerkeloosheid met name in het noorden van het land, waar de meeste landarbeiders voorkomen, nog een belangrijke rol blijft spelen, "in de periode december-februari bedroeg in het noorden de arbeidsreserve + 1/3". "Men krijgt niet de indruk dat de werkgevers veel doen om de seizoenwerkeloosheid tegen te gaan".

Laten we dan de werkgevers eens aan het woord in de Handelingen van de Groninger Maatschappij van Landbouw 3), dan horen we ook daar stellen dat het van belang is "de arbeiders het gehele jaar door op het bedrijf werk te geven. Ze zullen zich hierdoor meer aan de landbouw gebonden voelen en met meer toewijding hun werkzaamheden verrichten".

De seizoenwerkeloosheid wordt echter voor een deel in de hand gewerkt door de werkloosheidswet. "Vollaers en de Widt becijferden dat het verschil in premie (wachtgeld en werkloosheidswet) - door de werkgever voor een vaste of losse arbeider te betalen - het voordeliger voor hen maakt om in plaats van een vaste, een losse arbeider in dienst te nemen, indien hij deze arbeider per jaar ongeveer 9 weken ontslaat. Het is niet waarschijnlijk dat de Nederlandse boer niet eveneens tot deze conclusie zal zijn gekomen". 4)

Inderdaad blijken deze zich van genoemde mogelijkheid bewust 2), waar velen van hen "menen dat de seizoenwerkeloosheid hierdoor (Werkloosheidswet) wordt vergroot, omdat de werkgever meent door het tijdelijk ontslaan van een arbeider deze niet noemenswaard te duperen en van werknemerszijde niet voldoende moeite zou worden gedaan om zo gauw mogelijk weer werk te vinden".

"Dat de premie voor vaste zowel als losse arbeiders geheel in het loon wordt verdisconteerd wordt algemeen betreurd. Men wil de voordelen voor werkgever en werknemer bij vast dienstverband meer geaccentueerd doen uitkomen...". 2)

De werkgevers die hierboven aan het woord waren, leggen de schuld dus vooral bij de wet en in tweede instantie bij de landarbeiders zelf, terwijl zijzelf niets anders zeggen te doen dan eerlijk hun voordeel binnen te halen.

In het rapport "Binding jeugdige landarbeiders" 5) blijkt echter nogmaals dat ook de werkgevers niet vrijuit gaan. Volgens dit rapport komt het namelijk voor "dat agrarische werkgevers de jonge landarbeider beschouwen als een bruikbare losse arbeidskracht in de drukste perioden, als aanvulling van de reeds aanwezige, vakbekwame vaste kern van arbeiders op hun bedrijven".

1) "De landarbeiders in Nederland", L.E.I., 's-Gravenhage 1954.

2) "De werkgelegenheid en het arbeidsvoorzieningsbeleid in de landbouw", A.N.A.B., Utrecht, 1961.

3) Handelingen van de Groninger Maatschappij van Landbouw, 1953.

4) F.J. Bouman, "Dreigt de landarbeider in Nederland uit te sterven?", T.E.S.G., januari 1956.

5) "Binding jeugdige landarbeiders". Rapport van een Cie. 's-Gravenhage, Landbouwschap, 1960.

Het Groninger Landbouwblad 1) is over dergelijke zaken toch wel verontwaardigd. "Als men een beroep kiest, wil men dit ook het gehele jaar uitoefenen. In het beroep van landarbeider is het echter een vanzelfsprekendheid geworden dat dit niet het geval is".

De seizoenwerkloosheid vormt dus een nog steeds voorkomend, meestal nadelig aspect van het landarbeidersberoep. Nu geldt dit alleen voor losse en los-vaste landarbeiders. Het probleem kan dus opgelost worden wanneer de landarbeider zelf een heel jaar werk eist, hetgeen momenteel inderdaad de tendentie schijnt te zijn. Zo blijkt uit een nog niet afgesloten onderzoek dat meer dan 60% van de landbouw-seizoenarbeiders een vol jaar werk in de landbouw ambieert. Dan blijft echter nog het tweede probleem bestaan, nl. dat van het toekomstperspectief van de landarbeid.

Het gaat de landbouw niet zo goed als de niet-agrarische sectoren. De oplossing daarvan ligt voor een deel in het afstoten van arbeidskrachten. Vooral de ongeschoolde landarbeider kan zich afvragen wat er van hem in de toekomst worden moet. Dat deze vrees voor de toekomst onder de landarbeiders wel leeft blijkt b.v. bij Krier 2), die spreekt over "the lack of any future". Dit gebrek aan toekomstperspectief werd in een onderzoek door ongeveer de helft van de ex-landarbeiders opgegeven als een van de redenen van afvloeiing.

Boekesteyn 3) ontdekte ook een enigszins pessimistische instelling ten opzichte van de toekomst, bij landarbeiders die nog niet waren afgevoerd. Hij constateerde dat "evenals in de bollenstreek de industriearbeiders in Zeeland in vergelijking met de landarbeiders...wat meer optimistisch zijn" (t.a.v. de toekomstverwachting).

§ 4. H u i s v e s t i n g

Als laatste beroepsomstandigheid bespreken wij hier de huisvesting. Daarbij zijn drie aspecten van belang, te weten de toestand van de woningen, het instituut van de dienstwoning en de leefbaarheid van het platteland.

"De huisvesting van de landarbeider laat over het algemeen nog veel te wensen over. De huizen zijn vaak klein en kennen slechts een gering comfort. Op het platteland met zijn tamelijk stabiele bevolking worden slechts weinig nieuwe huizen gebouwd. Ook is de belangstelling van de landarbeiders voor de wooncultuur nooit groot geweest. Dit is echter aan het veranderen en deze factor speelt op het ogenblik een grote rol". Dit staat te lezen in het Groninger Landbouwblad 4). Ook in Duitsland 5) gingen stemmen op voor "Verbesserung des Wohnstandards, insbesondere Schaffung von einwandfreie Wohnmöglichkeiten für verheiratete Landarbeiter".

Laten wij thans de cijfers spreken. In 1958 schrijft de Dr. Wiardi Beckman-Stichting 6): "54% van alle landarbeiderswoningen is voor 1914 gebouwd". Hier staat echter tegenover dat in 1956 7) van alle Nederlandse woningen ongeveer 32% voor 1906 gebouwd is en 63% voor 1930. Dan nog is 54% voor 1914 wel erg hoog.

1) Het Groninger Landbouwblad, 1964.

2) H. Krier, "Rural manpower and industrial development".

3) C. Boekesteyn en I. Gadoureck, "Binding aan het werk" in Mens en Ontwikkeling. September 1958.

4) Groninger Landbouwblad, 1964.

5) "Agrarwirtschaft" 4 (1955) 7 Juli, "Landflucht, eine Weltkrankheit".

(Vert.cit. "Verbetering van de woonstandaard, m.n. voor het creëren van beslist goede woonmogelijkheden voor gehuwde landarbeiders").

6) Dr. Wiardi Beckman-Stichting, "De landarbeider in de nieuwe tijd", 1958.

7) Algemene Woningtelling, 1956. C.B.S., zijnde de meest recente cijfers.

"Het aantal vertrekken dat men ter beschikking heeft is allerbedroevendst. Het minst gunstig is de toestand in de noordelijke provincies. In Groningen, Friesland en Drenthe beschikken resp. 36, 41 en 31% van de landarbeiders over 1 of 2 vertrekken - inclusief keuken - voor wonen en slapen".¹⁾ De A.N.A.B. constateert drie jaar later ongeveer hetzelfde ²⁾, 22% van alle landarbeiderswoningen bestaat uit een- of tweekamerwoningen. Voor Groningen en Friesland zijn deze cijfers 34,8% resp. 40,4%".

Volgens de Woningtelling 1956 ³⁾ had slechts 5% van de Nederlandse woningen 1 of 2 kamers. Zowel in Groningen in Friesland als in Drenthe was dit 15%. Vergeleken met de gegevens over de landarbeiders is dit zeer gunstig.

"Van het totaal aantal landarbeiderswoningen is 28% aangesloten op het gasnet, 76% op de waterleiding en 92% op het elektriciteitsnet. Op het gebied van de openbare nutsvoorzieningen is dus eveneens een grote achterstand te constateren".⁴⁾ Tenminste als men dit weer vergelijkt met de cijfers voor alle Nederlandse woningen in 1956. Deze waren voor 75% aangesloten op het gasnet, voor 90% op de waterleiding en voor 98% op het elektriciteitsnet. Een L.E.I.-rapport ⁵⁾ over de landarbeiders voegt hieraan toe: "Men kan onvoorwaardelijk aannemen dat de landarbeiders tot een der slechtst gehuisveste groepen van onze bevolking behoren. De slechte woningtoestanden zijn er mede oorzaak van dat vele landarbeiders naar werk elders omzien".

Inmiddels zijn wij weer een aantal jaren verder en heeft de woontoestand zich waarschijnlijk belangrijk ten gunste van de landarbeiderswoningen ontwikkeld, hoewel het niet waarschijnlijk is dat de achterstand niet meer zou bestaan. De belangrijkste bezwaren tegen de huidige woningen zijn vooral gelegen in de geringe grootte, in een gebrek aan gerief, aan comfort en in een ongunstige ligging. ⁶⁾

Een tweede belangrijk aspect van de huisvesting is het instituut van de dienstwoning. Het Groninger Landbouwblad ⁷⁾ schrijft hierover al "dat het systeem van dienstwoningen niet hoog staat aangeschreven bij de landarbeiders". In het Agrarisch Plan voor Noordholland ⁸⁾ staat verder te lezen: "De dienstwoning is van zeer oude oorsprong en kan, althans in de 18e en 19e eeuw, worden gezien als een uitvloeisel van de patriarchale zorg van de boer voor zijn ondergeschikten. In Noordholland komt vooral in de weidegebieden de dienstwoning nog wel voor. Het zijn overwegend de eerste arbeiders en vaste knechts die in een dienstwoning wonen. Uit de L.E.I.-enquête is gebleken dat de dienstwoning over het algemeen niet populair is onder de landarbeiders, vooral niet in de akkerbouwgebieden. Als belangrijkste motief geldt dat de landarbeider zich te veel aan het bedrijf gebonden voelt".

Inderdaad laat het bedoelde L.E.I.-rapport ⁵⁾ zich ondubbelzinnig uit over het instituut van de dienstwoning. "Ongeveer 20% van de landarbeiders woont in een dienstwoning, in de weidestrecken is dit percentage hoger. In het algemeen hebben de landarbeiders weinig waardering voor een dienstwoning. Men voelt in het wonen in een dergelijke woning een zekere onvrijheid. Of zoals een landarbeider dit uitdrukte: "De dienstwoning is een versterking van de machtspositie van de boer".

1) "Agrarwirtschaft" 4 (1955) 7 Juli, "Landflucht, eine Weltkrankheit". (Vert.cit. "Verbetering van de woonstandaard, m.n. voor het creëren van basist goede woonmogelijkheden voor gehuwde landarbeiders".)

2) A.N.A.B., "De werkgelegenheid en het arbeidsvoorzieningsbeleid in de landbouw", Utrecht 1961.

3) Algemene woningtelling 1956, C.B.S.

4) A.N.A.B., "De werkgelegenheid en de arbeidsvoorziening in de landbouw", Utrecht 1961.

5) L.E.I., "De landarbeiders in Nederland", Den Haag 1954.

6) Dit blijkt onder meer uit "De landarbeiders in de weidegebieden" L.E.I.-studie no. 18 's-Gravenhage 1965 en enige binnenkort verschijnende L.E.I.-publicaties over onderzoeken betreffende landarbeiders en landarbeidersvrouwen.

7) Groninger Landbouwblad, 1964.

8) Agrarisch Plan voor Noordholland. Haarlem 1963.

Een laatste aspect van de huisvesting is de leefbaarheid van het platteland. De A.N.A.B. noemt dit aspect in een adem met het eigenlijke wonen, waar gesteld wordt dat de landbouw alleen voldoende landarbeiders ter beschikking zal hebben wanneer "zijn woon- en leefklimaat behoorlijk is". 1)

Krier geeft in zijn samenvatting van een aantal Europese onderzoeken naar de afvloeiing uit de landbouw een schets van de vele facetten van het leefklimaat of de leefbaarheid die de stand in de ogen van vele landarbeiders voor heeft op het platteland. Wat betreft de aantrekkingskracht van de stad kan worden opgemerkt, dat "its influence is not negligible, but a large number of the persons questioned were not affected". "... only 20 per cent (replied) that they were greatly attracted towards town life". 1)

"In certain cases the move to a town is looked upon as the only way out of a difficult situation". "... the attraction of town life is relatively greater with young people". "The attractions of urban life which are most frequently mentioned, are: amusements, variety, animation, the possibilities for personal activity, including artistic activity (103 replies). Next are mentioned freedom, tranquility, working hours which leave time for leisure (101 cases). The greater comfort of town life is mentioned less frequently: 36 times". 1)

Het een en ander geldt waarschijnlijk ook tot op zekere hoogte voor ons land waar we toch zeker ook niet de positieve aspecten van het platteland verwaarlozen. Vele stedelingen zouden de ruimte en rust van het platteland verkiezen boven hun flatjes. Bovendien bleek reeds eerder dat van de ondervraagde plattelanders 80% zich niet voelde aangetrokken tot de stad en de overigen noemen juist aspecten van het stadsleven die getuigen van slechts oppervlakkige kennis hiervan. Bij nadere confrontatie zal de aantrekkingskracht ervan zeker veranderen. Dit alles neemt niet weg dat de geringe leefbaarheid van het platteland wat betreft sociale voorzieningen en comfort een nadelig punt is in de concurrentiepositie van het landarbeidersberoep.

1) M. Krier, "Rural manpower and industrial development", Parijs 1961. (vert.cit. "dat haar invloed niet verwaarloosd kan worden, maar een groot aantal der ondervraagde personen was er niet door beïnvloed". "... slechts 20% antwoordde dat ze in hoge mate aangetrokken werden door het wonen in de stad".

"In bepaalde gevallen wordt de verhuizing naar de stad als de enige mogelijkheid gezien om uit een moeilijke situatie te komen". "... de aantrekkingskracht van het stadsleven is relatief groter bij jonge mensen". De aantrekkelijke punten van het stedelijke leven die het meest werden genoemd waren: velerlei vermaak, afwisseling, levendigheid, mogelijkheden voor persoonlijke activiteit, met name voor artistieke activiteit (103 antwoorden). Daarnaast werden genoemd, vrijheid, rust, arbeidstijden, die tijd overlaten tot ontspanning (101 gevallen). Het grotere comfort van het stadsleven werd minder vaak genoemd (36 keer)".

HOOFDSTUK VI

ERVARINGEN VAN EX-LANDARBEIDERS

Uit diverse onderzoeken kan ook ervaring geput worden over de aanpassingsmoeilijkheden van ex-agrariërs in hun nieuwe werk. Deze ervaringen kunnen aanwijzingen inhouden voor de gewenste arbeidsmarktpolitiek inzake de landarbeiders.

Zo lezen wij bij Terpstra 1) "that it was proved in our factory and also elsewhere, where industries are located in a rural district, that in such a region many human capacities had remained unused" (dit betekent dat agrariërs soms kunnen winnen aan arbeidsvreugde door de industrie binnen te stappen). Hoewel de landarbeid reeds een vrij veelzijdig beroep is betekent dit dat bepaalde capaciteiten wellicht toch weinig mogelijkheden hebben maar in welk beroep is dit niet het geval?

Mc Court 2) die met Terpstra op hetzelfde congres sprak, meende echter "from practical experience that labour after a certain age will not adapt itself readily to the modern industrial conditions where discipline is of a completely different order to that which exists in agricultural work". Andere landarbeiders zullen om die reden inderdaad meestal wel in de landbouw blijven. Maar ook jongere landarbeiders wennen niet gemakkelijk aan de industriële wijze van werken. Krier 3) citeert een Frans onderzoek, waarbij een aantal oorzaken van moeilijkheden in deze aanpassing naar voren komen. Van 176 ex-agrarische arbeiders hadden 96 een of meer aanpassingsproblemen t.a.v. hun nieuwe werk. Vooral genoemd werden gebrek aan frisse lucht, lawaai, tempo, tijdsduur en gebrek aan vrijheid. Daarnaast nog andere punten

Het is frappant dat de genoemde hoofdoorzaken alle liggen in een tekort aan vrijheid en rust. Dit betekent dat de oorzaken systematisch zijn en niet gemakkelijk te verwaarlozen. De vrijheid en rust blijven positieve aspecten van de landarbeid waartoe steeds een groot aantal mensen aange-trokken zal worden.

Nu is het ook wel van het ene uiterste in het andere om van het landarbeidersberoep in de fabriek te stappen. Werkaspecten als ruimte en afwisseling kan men behouden wanneer men in de bouwvakken of in de havens gaat werken.

- 1) R. Terpstra, "Adaptation of rural workers to industry, sociological aspects", Drachten 1965. (Vert.cit. "dat het in onze fabriek was bewezen en ook daar waar industrieën waren gelegen in een landelijk district, dat in een dergelijk gebied, vele menselijke capaciteiten onbenut waren gebleven").
- 2) M.F. Mc Court, "The problem for management, seminar on the adaptation of rural workers to industry". Irish national productivity committee, januari 1965. (Vert. cit. "dat uit de praktijkervaring was gebleken dat de werknemers na een bepaalde leeftijd zich niet zo gemakkelijk (meer) aanpassen aan de moderne industriële omstandigheden, waarin de discipline van een volledig ander karakter is dan bij het werk in de landbouw").
- 3) M. Krier, "Rural manpower and industrial development", Parijs 1961. (Vert.cit. "dat haar invloed niet verwaarloosd kan worden, maar een groot aantal der ondervraagde personen was er niet door beïnvloed". "... slechts 20% antwoordde dat ze in hoge mate aangetrokken werden door het wonen in de stad. "In bepaalde gevallen wordt de verhuizing naar de stad als de enige mogelijkheid gezien om uit een moeilijke situatie te komen". "... de aantrekkingskracht van het stadsleven is relatief groter bij jonge mensen". De aantrekkelijke punten van het stedelijke leven die het meest werden genoemd waren: velerlei vermaak, afwisseling, levendigheid, mogelijkheden voor persoonlijke activiteit, met name voor artistieke activiteit (103 antwoorden). Daarnaast werden genoemd, vrijheid, rust, arbeidstijden, die tijd overlaten tot ontspanning (101 gevallen). Het grotere comfort van het stadsleven werd minder vaak genoemd (36 keer)".

Hoe zijn nu de ervaringen van de ex-agrariërs in de havens, die als belangrijk nadeel hebben dat zij moeten pendelen. Ter Hoeven 1) ziet de hoofdoorzaak van de pendel naar de havens gelegen in de economische dwang. Zij hebben in het recente verleden grote economische wisselvalligheden meegemaakt. De pendelaars uit Tholen bijvoorbeeld zoeken primair de werkloosheid te ontvluchten: zij willen vast werk en een hoog loon. Dit neemt niet weg dat 60 à 70% van de pendelarbeiders verwachten dat zij bij het teruglopen van de werkzaamheden het eerst ontslagen zullen worden.

Dat het pendelen naar de havens door de meeste pendelaars inderdaad ervaren wordt als een noodoplossing, die in principe tijdelijk is en geen band met het nieuwe bedrijf teweegbrengt, blijkt duidelijk uit het volgende. Van de pendelaars verklaarde 50 à 60% dat zij de havens zouden verlaten indien zij in hun woonplaats evenveel zouden kunnen verdienen. Zij oordelen dan ook tamelijk negatief over de tijd die in het pendelen gaat zitten. Slechts 15% bleek bereid naar de steden te verhuizen indien hun daar een huis zou worden aangeboden. In het tweede en derde kwartaal nemen de meeste pendelaars ook ontslag om thuis in de landbouw te werken.

Voor de wintermaanden vonden de pendelaars de havenarbeid dus een goede oplossing, hoewel zij voor een groot deel liever niet zouden pendelen als ze thuis evenveel konden verdienen. Een ander deel vindt het echter voor de zomermaanden kennelijk ook wel mooi werk.

Weliswaar zijn het te verdienen loon en de seizoenwerkloosheid in de landbouw de drijfveer om in de havens te werken, maar 40 à 50% zou afgezien daarvan, minstens 's winters, toch graag in de havens blijven werken. Wat is het dan dat hen daar nog boeit. Dat zijn de afwisseling in het werk en voor sommigen het werken in de buitenlucht. Vergeleken met de stedelijke arbeiders staan zij voorts niet kritisch tegenover avond- en weekeindwerk en zelfs minder kritisch tegenover tempo en promotiekansen. Waarschijnlijk is de havenarbeid voor velen een welkome afwisseling in het beroepsleven, met name voor diegenen die de voordelen van de landarbeid zoveel mogelijk willen behouden, maar anderzijds geboeid worden door het levendige en indrukwekkende havenbedrijf. Dit alles is echter meestal secundair wanneer het aankomt op vast hoog loon en daarmee samenhangend het landbouwhoogseizoen in de zomer.

De vraag die men zich nu kan stellen is, in hoeverre is het pendelen aantrekkelijk voor de landarbeider? In de havens heeft hij het voordeel dat hij, zolang het duurt, van twee walletjes het beste kan meeën. Wanneer dit niet mogelijk was zou hij waarschijnlijk om den brode vast werk in de havens verkiezen. En wanneer het om de belangstelling gaat, zou het merendeel waarschijnlijk voor gelijk loon de landbouw verkiezen boven het pendelen naar de havens. Althans voor zover bovenstaande gegevens ons toestaan conclusies te trekken.

1) P.J.A. ter Hoeven, "De havenarbeiders van Amsterdam en Rotterdam", Leiden 1963.

In elk geval zien we hier weer eens duidelijk het gecompliceerde karakter van de beslissing om af te vloeien. Tegelijkertijd spelen daarbij een rol de beloning, de verdere aantrekkelijkheid van het werk, het al of niet moeten pendelen en de mogelijkheid om seizoenen met elkaar te combineren.

HOOFDSTUK VII

SAMENVATTING EN AANBEVELINGEN

§ 1. S a m e n v a t t i n g

In het eerste en tweede hoofdstuk is getracht enkele grote lijnen te schetsen van de recente ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de arbeidsvoorwaarden en arbeids- en beroepsomstandigheden. De genoemde veranderingen waren de volgende:

1. van een overschot aan arbeidskrachten naar een tekort aan arbeidskrachten;
2. doorbreking van het isolement van een aantal deelmarkten door vermindering van geografisch en sociaal isolement;
3. sterke groei van industrie en dienstensector in vergelijking met de landbouw, met als gevolg een groei van het aantal beroepen en de omvang van de beroepenstructuur, waardoor tevens de stijgingskansen toenamen;
4. sterke verbetering van de arbeidsvoorwaarden en arbeids- en beroepsomstandigheden in de industrie en in de dienstensector in vergelijking met de landbouw waardoor tevens de verhouding tussen arbeiders en beampten veranderde.

Dit alles is eigenlijk weer samen te vatten in een tweetal ontwikkelingstendenties. In de eerste plaats is voor vrijwel elke potentiële werknemer de situatie ontstaan waarin hij de keus heeft uit vele arbeidsplaatsen, deze kan vergelijken en nemen welke hem het best uitvalt.

Diverse vervoermiddelen stellen hem in staat zijn keus te bepalen in een grote straal om zijn woonplaats heen. Deze mogelijkheden zijn nog groter wanneer men bedenkt dat door de doorbreking van de traditionele kaders ook de migratiegeneigdheid toeneemt.

In de tweede plaats is er een vrij algemeen geldende globale norm aan het groeien ten aanzien van hetgeen een arbeidsplaats te bieden moet hebben aan een werknemer en wel in zeer kwalitatieve zin. In tegenstelling tot vroeger heeft nu de meerderheid van potentiële werknemers de neiging zich bij hun keuze te refereren aan een type arbeid dat bepaalde inconvenianten verbonden aan de ongeschoolde arbeid mist: lichte, schone, regelmatige arbeid die binnen vier muren kan worden verricht en geen aanslag doet op de vrije tijd. Deze arbeid vormt als het ware een model waar men zich op richt en mee vergelijkt.

Terwijl dit type werk vroeger steeds voor beampten was weggelegd, wensen nu ook de meeste arbeiders deze "burgerlijke" omstandigheden. Terwijl vroeger de arbeiders in het algemeen vaak al blij waren in hun levensonderhoud te kunnen voorzien, heeft zich in de afgelopen decennia vrij snel een consumptiecultuur ontwikkeld. Dat wil zeggen dat de consumptieve zijde van het leven de meeste aandacht van de massa der werknemers is gaan krijgen. Het loon moet voldoende zijn om deze consumptieve kant van het leven enige kans te geven. De vrije tijd dient overeenkomstig te zijn. De arbeidsomstandigheden moeten zich hieraan conformeren, moeten passen bij dit levenspatroon. De technische ontwikkeling heeft tegelijk de inkomsten en vrije tijd beschikbaar gesteld en de consumptieve mogelijkheden geschapen waaraan dit geld en deze tijd besteed worden. Het gezinsleven krijgt hierdoor ook meer prioriteit boven het arbeidsleven.

Vervolgens hebben we ons afgevraagd in hoeverre ook de landarbeider geconfronteerd is met genoemde ruimere mogelijkheden op de arbeidsmarkt en met de nieuwe normen ten aanzien van wat een arbeidsplaats te binden moet hebben.

Ook hij is betrokken bij de structurele veranderingen op de arbeidsmarkt. Immers ook hij heeft door geografische en economische ontsluiting van het platteland keuzemogelijkheden verworven. Ook hij is geconfronteerd met het comfortabele goed betaalde type arbeid dat een soort model is gaan vormen. Door betere vervoermogelijkheden en de televisie is hij geconfronteerd met de consumptie- en vrijetijdscultuur, terwijl hij tevens door industriespreiding en pendelmogelijkheden in staat is een betrekking te aanvaarden die het hem mogelijk maakt aan deze cultuur deel te nemen.

Het leek dan ook waarschijnlijk dat vele landarbeiders hogere eisen zijn gaan stellen aan hun inkomen, werktijden en arbeidsomstandigheden en de status van de landarbeid in dit licht zijn gaan bezien. Vele zullen zich ten achtergesteld gaan voelen en de neiging hebben van beroep te verwisselen. De arbeidsvoorwaarden in de landbouw worden bovendien steeds slechts aangepast aan die in andere beroepen; dit impliceert eigenlijk maatschappelijke onderwaardering. Meer dan in andere bedrijfstakken is het lot van de werknemer verbonden aan dat van de werkgever, wat ten dele de achterstand ten opzichte van andere beroepen en de onzekerheid verklaart.

Er schenen echter ook enkele tegenkrachten aan het werk. In de eerste plaats zullen vele landarbeiders bepaalde onvervangbare waarden in hun beroep ontdekt hebben, zoals de arbeid in en aan de natuur en de rust en vrijheid van het landarbeidersberoep. In de tweede plaats hebben wij altijd te maken met de factor dat het platteland pas na geruime tijd ontvankelijk wordt voor de ideeën en voortbrengselen uit de stad. Er is altijd tijd nodig voor het uitstralingsproces van de stedelijke cultuur over het platteland. Dit laatste is dus eigenlijk een vertragende factor.

Het is daarom al met al waarschijnlijk dat de meeste landarbeiders slechts ten dele ontvankelijk zijn voor de nieuwe opvattingen van de massa der arbeiders over de eisen die aan een arbeidsplaats gesteld mogen worden. Zij zullen vooral reserve tonen, zij het in steeds mindere mate ten aanzien van die facetten van de arbeid welke het minst aansluiten bij het plattelandsleven, zoals bijvoorbeeld het binnenshuis arbeiden. Waarschijnlijk zullen zij blijvend weerstand bieden aan arbeidsfacetten welke voor de consumptie-cultuur niet essentieel zijn en een achteruitgang betekenen ten aanzien van de landarbeid, zoals bijvoorbeeld het strikte arbeidstempo.

De concurrentiepositie van de landarbeid zal dan ook waarschijnlijk in vele opzichten geringer zijn dan die van niet-agrarische arbeid, in enkele opzichten beter en in sommige opzichten objectief gezien geringer, maar pas in de toekomst ook subjectief geringer.

In het tweede hoofdstuk hebben wij de verschillende facetten van de arbeid besproken en aangegeven of de landarbeid het ten aanzien van deze arbeidsvoorwaarden en arbeids- en beroepsomstandigheden aflegt tegen de niet-agrarische arbeid. Soms beschikken wij daarbij ook over gegevens ten aanzien van de subjectieve beleving van de objectieve verschillen. Thans zullen wij echter de geconstateerde verschillen plaatsen tegen de achtergrond van de in het bovenstaande geschetste veranderde visie van de landarbeider op hetgeen een arbeidsplaats te bieden moet hebben. Wij komen dan tot de volgende conclusies naar aanleiding van de literatuur hierover.

In de meeste gebieden in ons land blijken de lonen in de landbouw reeds lang en ook thans nog beneden die in de nijverheid te liggen. Dat dit de afvloeiing van landarbeiders stimuleert blijkt uit diverse rapporten. Het loon wordt vaak als belangrijkste reden voor beoogde of ten uitvoer gebrachte afvloeiing gegeven. Verder blijken de jeugdlonen voor landarbeiders soms wel gunstig, maar men is al spoedig op zijn maximum.

Dit bevordert de secundaire afvloeiing. Voorts worden overuren lang niet altijd betaald, terwijl ook vakopleiding vaak niet tot extra beloning leidt. Al met al is het inkomen van de landarbeider dus ook nogal star en uniform. Directe aanwijzingen voor de betekenis van dit laatste voor de afvloeiing uit de landarbeid bezitten wij niet. Daar een starre loonregeling in feite echter uitwerkt als loonderving in bepaalde gevallen, menen wij dat ook deze starheid tot de afvloeiing bijdraagt.

Wat de werktijden betreft blijkt hetzelfde als bij de beloning. In feite zijn het aantal arbeidsuren per week en de werkelijk verleende vrije dagen en vakantie met name voor de veehouderijarbeider groter resp. geringer dan in niet-agrarische beroepen.

Het werken tijdens de weekeinden komt bij de huidige arbeidsorganisatie in de niet-agrarische beroepen veel minder frequent voor dan in de landbouw, met name in de veehouderij. In de geraadpleegde literatuur blijkt ook diverse malen dat deze ongunstige werktijden de afvloeiing uit de landarbeid bevorderen. Ook op dit punt is de landarbeider dus niet langer bereid zich te vergelijken met de werkgever, maar wil hij gelijkberechtigd zijn met de massa der niet-agrarische werknemers.

Wat de eigenlijke werksituatie betreft, dus de aard van het werk en de fysieke omstandigheden waarin het verricht wordt bieden de niet-agrarische beroepen wel een aantal voordelen, zoals het beschut-zijn tegen weersomstandigheden, bedrijfskleding en kantines, maar ook vaak nadelen, zoals tempo, ploegendienst en werkomgeving. Het blijkt dan ook dat bepaalde aspecten hiervan zelfs door niet-agrariërs negatief worden ervaren en dat ex-landarbeiders in het algemeen wat dit betreft de voorkeur geven aan landarbeid. Men mag wel zeggen dat volgens de literatuur de landarbeid als werk voor wat betreft zijn rust, ruimte, afwisseling en vrijheid voor de meeste landarbeiders wint en wellicht zal blijven winnen van andere soorten van arbeid.

De omgang met collega's is in principe voor de niet-agrarische werknemer een winstpunt boven de huidige landarbeid, waar men meestal alleen voor staat. Dit betekent echter niet dat dit contact door iedereen op prijs gesteld wordt. Voor de niet-agrarische ongeschoolde arbeiders komt hier wel bij dat de solidariteit met hun ploegmaten hun enige zekerheid en prestige-mogelijkheden geeft, omdat hun werk hun dit niet kan verschaffen. De landarbeider echter houdt van zijn werk. Daardoor kan ook blijken dat zij er weinig om treuren dat de mogelijkheid om tijdens het werk een praatje met collega's te maken in hun beroep tamelijk gering is. De individualistische consumptiecultuur wordt hier ook niet door in de weg gestaan.

Wat de verhouding werkgever-werknemer aangaat, kan worden vastgesteld dat deze in de afgelopen jaren belangrijk is verbeterd. Niettemin is het waarschijnlijk dat op dit punt wensen blijven bestaan, waaraan binnen de huidige organisatiestructuur moeilijk kan worden voldaan. Zo is het type leiderschap in de industrie een geheel andere dan in de landbouw, in de industrie is de baas of chef zelf ook weer ondergeschikte en is zijn relatie met zijn ondergeschikte (collega-werknemer) een geheel andere dan die in de landbouw waar de boer tevens eigenaar van de onderneming is. Wellicht richt de landarbeider zich ook hierin meer en meer op de industriële dan op de traditionele agrarische verhoudingen, hetgeen een negatief punt betekent voor de landarbeid. De scherpe kanten van het verschil in typeverhouding binnen en buiten de landbouw, of meer precies tussen de kleine en de grote onderneming zijn dan ook al afgesleten.

Voor de landarbeider is het vrijwel onmogelijk in zijn beroep promotie te maken d.w.z. hogere en beter betaalde functies binnen hetzelfde beroep te gaan bekleden. Wanneer hij afvloeit zal hem dit echter óók slechts zelden gelukken, alhoewel hij wel in een beroep terecht kan komen, waarvoor naar zijn gevoel de maatschappelijke waardering groter is dan voor het landarbeidersberoep. Slechts de primair afgevloede, dus eigenlijk de volgende generatie, zal beduidend op de maatschappelijke ladder kunnen stijgen. Voor de concurrentiepositie van het landarbeidersberoep is dit punt ten aanzien van de huidige landarbeiders dus van weinig betekenis. Dit sluit echter niet uit dat door het invoeren van promotiemogelijkheden in de landarbeid dit beroep veel sterker zou komen te staan. Immers men voelt het gemis hiervan op dubbele wijze, nl. als een rem op het inkomen en als geringer aanzien van het beroep, hoewel dit laatste vooral afgeleid is van het eerste. In een consumptiecultuur ziet men promotiemogelijkheden vooral als inkomensmogelijkheden. Ook de landarbeider is er vooral in die zin gevoelig voor.

Het vakmanschap van de landarbeider is vergeleken met vele niet-agrarische beroepen niet gering. Zo zijn de meeste landarbeiders werkzaam in geschoolde arbeidersfuncties. 1) Op het landarbeidersberoep rust echter vancuds het odium een ongeschoold beroep te zijn. De meeste landarbeiders hebben bovendien geen diploma's. Men is mede daardoor niet in staat evenveel te verdienen als een geschoold niet-agrarisch werknemer. Dit lijkt ons de wezenlijke reden waarom de landarbeider betreurt dat zijn beroep geen "vak" is. Dat het beroep minder prestige geeft is wellicht pas in tweede instantie van belang. Juist wanneer de landarbeider zelf er terecht van overtuigd is dat zijn beroep veel kennis vereist, zal hij het geschoold-zijn óók vooral zien als middel tot iets anders, hetzij inkomen, hetzij prettige arbeidsomstandigheden. Pas tijdens en na een opleiding zal hij beseffen dat zijn persoonlijke ontplooiingsmogelijkheden er ook aan gewonnen hebben. Al met al mogen wij de niet door scholing verworven vakbekwaamheid zien als een factor die een zekere onrust en ontevredenheid veroorzaakt maar op zichzelf niet gauw aanleiding zal geven tot afvloeiing.

De waardering van het beroep landarbeider is in overeenstemming met het bovenstaande vrij laag. De man in de straat plaatst het beroep laag op de maatschappelijke ladder. De vrouw van de landarbeider doet dit eveneens mede door het contact dat zij heeft met niet-agrariërs. De landarbeider zelf maakt er voor zichzelf minder een probleem van, mede doordat zijn werk hemzelf bevredigt en zijn beroep hem toch niet eenvoudig voorkomt. Ook hier schijnt dus voor de landarbeider weer geen directe reden te liggen om af te vloeien maar weer een discrepantie tussen werkelijkheid en waardering. Evenals de opleiding ontbreekt ook de waardering voor dit toch niet eenvoudige beroep. In beide gevallen liggen hier wellicht nog wel kansen en mogelijkheden tot verbetering van de concurrentiepositie maar niet zozeer directe aanleiding voor verdere afvloeiing. Elders zal hij namelijk niet veel meer waardering en erkenning verkrijgen zonder een vakopleiding te volgen.

Ook het toekomstperspectief van de landarbeider is besproken. Daarbij werd gesteld dat in verband met de ontwikkelingen in de agrarische structuur de landarbeider zich kan afvragen wat er van hem in de toekomst worden moet. De mechanisatie, door de afvloeiing zelf mede teweeggebracht, rolt als een wals verder. Dit gebrek aan toekomstperspectief werd door vele ex-landarbeiders ook opgegeven als reden van afvloeiing. Een negatief punt dus weer voor de concurrentiepositie van de landarbeider.

1) Werkclassificatie in de land- en tuinbouw. Raadgevend Bureau Ir.B.W. Berenschot, Amsterdam 1951.

Tenslotte de huisvesting van de landarbeider. In de afgelopen jaren is op dit punt belangrijke vooruitgang geboekt. Niettemin blijkt uit recente onderzoeken, dat de huisvesting van de landarbeiders nog lang niet optimaal is. Zo komen er nog vrij veel kleine woningen voor met vaak gebrekkige voorzieningen. Voorts zijn er nog steeds naar verhouding veel dienstwoningen die de vrijheid te veel inperken, terwijl een laatste euvel is een geringe outillage van het platteland vergeleken met de steden. In een consumptiecultuur zijn al deze zaken ook voor de landarbeider reeds nu sterk negatieve aspecten van zijn beroep.

Resumerend kunnen wij stellen, dat de beloning, de werktijden, de verhouding tot de werkgever, het toekomstperspectief en de huisvesting volgens de literatuur objectief en subjectief in het nadeel van de landarbeid uitvallen en tot afvloeiing aanleiding geven.

Ook de promotiemogelijkheden, het erkende vakmanschap en het aanzien van het beroep vallen ongunstig uit voor de landarbeid. Directe aanleiding tot afvloeiing geven deze factoren echter niet, daar men zonder opleiding elders in vrijwel dezelfde situatie komt te verkeren. Wel liggen hier kansen om door reorganisatie, opleidingsmogelijkheden, behoorlijke beloning van behaalde diploma's en door public relations-activiteiten een aantal onevenwichtigheden weg te ruimen en de concurrentiepositie van de landarbeid te versterken.

Tenslotte is de eigenlijke werksituatie in de landarbeid voor de meeste landarbeiders een positief punt van dit beroep, terwijl de grotere omgangsmogelijkheden met collega's in industrieel dienstverband voor de landarbeider geen gewicht in de schaal schijnen te leggen.

§ 2. Aanbevelingen voor het personeelsvoorzieningsbeleid (met als uitgangspunt de plannen van het Ministerie van Sociale Zaken)

Inleiding

In het voorgaande zijn de belangrijkste factoren naar voren gebracht, die volgens de geraadpleegde literatuur behoren tot de voor- en nadelen van het landarbeidersberoep. Teneinde aan deze voor- en nadelen een zeker gewicht te kunnen toekennen zijn daarbij vergelijkingen gemaakt met de situatie in andere beroepen en is tevens nagegaan, welke algemene ontwikkelingen zich voordoen op de arbeidsmarkt. In het nu volgende deel zal aan de orde komen op welke wijze concreet verbetering gebracht zou kunnen worden in de concurrentiepositie van de landarbeiders, als men enerzijds de literatuur over dit aspect als basis neemt en als men anderzijds de plannen van het Ministerie van Sociale Zaken, om te komen tot oprichting van regionale samenwerkingsorganen 1) als gegeven beschouwt. De in deze paragraaf gegeven aanbevelingen kunnen derhalve niet los gezien worden van het kader waarbinnen ze gegeven worden nl. de bovengenoemde plannen. De aanbevelingen zijn algemeen gesteld, zodat men erop bedacht moet zijn dat van gebied tot gebied andere oplossingen gewenst kunnen zijn. Een van de belangrijkste doeleinden die het Ministerie van Sociale Zaken bij dit beleid op wat langere termijn nastreeft, is het komen tot regionale samenwerkingsverbanden 2) voor de personeelsvoorziening in de landbouw.

1) Zie de inleiding van deze studie.

2) Zie Hoofdstuk I.

1. Algemeen

De Nederlandse landbouw, het is genoegzaam bekend, bevindt zich in een omvangrijk aanpassingsproces aan de veranderde en veranderende omstandigheden die zich zowel binnen als buiten de landbouw voordoen. Een van de wijzen waarop de aanpassing plaats heeft is die door samenwerking. Samenwerking kan betrekking hebben op alleen kapitaal of op alleen arbeid, maar het is ook mogelijk dat deze samenwerking zowel op arbeid als kapitaal betrekking heeft, terwijl voorts nog verdergaande vormen van samenwerking denkbaar zijn. Het doel waarvoor deze studie is gemaakt, heeft uitsluitend betrekking op samenwerking ten aanzien van de factor arbeid: op welke wijze is een goede kwantitatieve en kwalitatieve personeelsvoorziening in de landbouw mogelijk, wat mede verhoging van de arbeidsproductiviteit kan impliceren. Bij de pogingen een dergelijk doel te realiseren doet men er goed aan de gehele structurele ontwikkeling in de landbouw "in het achterhoofd" te houden en de gelegenheid tot manoevreren zoveel mogelijk open te houden. Zo kan een samenwerking die aanvankelijk alleen voor de factor arbeid was bedoeld uitgroeien tot een samenwerking ook op andere terreinen.

2. De verhouding werknemer-bedrijf

Ten aanzien van de verhouding werkgever-werknemer zou men er goed aan doen op vele punten een industriële verhouding te creëren. Onder meer door het grotendeels verdwijnen van de lokale deelmarkten is het oude samenwerkingsverband voor een deel verdwenen en is de landarbeider meer bij het gebeuren op de open markt betrokken geraakt. In verband hiermede is het van belang te zoeken naar distantie tot de open markt, dit kan echter alleen succes hebben wanneer er een nieuw en hechter samenwerkingsverband wordt geschapen. Voorwaarde om dit te bereiken zou zijn, dat de arbeiders die thans nog in dienst zijn bij de boer overgaan in dienst van het regionale samenwerkingsorgaan waarin zowel de werkgevers als de werknemers participeren. De verhouding werknemer-bedrijf wordt daardoor een principiële andere. Dit moet uiteraard wel samengaan met de mogelijkheid tot beroep bij conflictsituaties op het individuele landbouwbedrijf. Het zou daarbij wenselijk kunnen zijn dat de arbeiders door een of meer hunner binnen het regionale samenwerkingsorgaan in een zogenaamde Raad van Beroep vertegenwoordigd zijn.

3. Mobiliteit

Het is voorts gewenst een zekere mate van mobiliteit binnen het gebied van het regionale samenwerkingsorgaan te scheppen. Zo kan binnen dit orgaan een onderscheid naar "vaste" en "losse" arbeidskrachten zinvol zijn. De arbeiders die graag van bedrijf tot bedrijf trekken zouden bij de laatste categorie ingedeeld kunnen worden. Deze "losse" arbeiders kan dan in tegenstelling tot de huidige losse landarbeiders de zekerheid van een vast dienstverband (bij het regionale samenwerkingsorgaan) worden gegeven, waardoor het aantrekkelijker wordt in de landbouw werkzaam te blijven. De vaste arbeiders die dus vast aan een bepaald landbouwbedrijf verbonden zijn, zou de gelegenheid moeten worden geboden tot sollicitatie naar vrijkomende plaatsen in het gebied van de Stichting.

4. Deelgebieden

Het gebied waarbinnen een regionaal samenwerkingsorgaan zal opereren zal in het algemeen van vrij grote omvang zijn, gezien de eis van ten minste 750 arbeiders. Dit kan tot gevolg hebben dat het hiervoor genoemde doel, nl. het creëren van een samenwerkingsverband, niet gemakkelijk bereikt kan worden als gevolg van een te grote regio. Het zou dan ook aanbeveling verdienen binnen het gebied van een samenwerkingsorgaan een aantal kringen te formeren met b.v. 100-200 arbeiders per kring. In het kringbestuur zouden eventueel ook de werknemers zitting kunnen hebben, bovendien zou uit de kringbestuurders een eventuele Raad van Bestuur gekozen kunnen worden.

5. Maatschappelijke waardering

Wanneer het regionale samenwerkingsorgaan kans van slagen zou willen hebben, zou zij tevens werkzaam moeten zijn op het gebied van de beïnvloeding van de publieke opinie. Uit het vorenstaande is genoegzaam gebleken dat de maatschappelijke waardering voor het beroep landarbeider als gering wordt ervaren met name door de landarbeidersvrouwen. In woord en geschrift is het dan ook wenselijk de mening van de bevolking in de streek te beïnvloeden ten gunste van landarbeider en landbouw, door naar voren te brengen een visie omtrent de landbouw in de toekomstige maatschappijstructuur en de mogelijkheden voor de landarbeider een arbeidsplaats in te nemen die vele voordelen biedt boven andere arbeidsplaatsen. Ook bij de personeelswerving zal men met het bovenstaande rekening moeten houden en in advertenties e.d. moeten wijzen op de voordelen die het landarbeidersberoep heeft. Hierbij moet er tevens op gewezen kunnen worden dat het landarbeidersberoep zekerheid biedt voor de toekomst. Bovendien zal met nadruk op de eisen van vakmanschap gewezen moeten worden.

6. Toekomstige werkgelegenheid

Het personeelsbeleid dient een voldoende inzicht te hebben in het verloop van de toekomstige werkgelegenheid binnen het gebied van het regionale samenwerkingsorgaan. Wil dit orgaan vruchtbaar kunnen werken dan zal zij over 10 tot 20 jaar toch nog minstens 500 landarbeiders moeten kunnen omvatten. Het is van groot belang dat er geen onvrijwillige ontslagen vallen doordat de werkgelegenheid sneller terugloopt dan het aantal in het regionale samenwerkingsorgaan werkzame landarbeiders. De teruglopende werkgelegenheid binnen de landbouw schept al onzekerheden genoeg en het onvrijwillig ontslaan van arbeiders door gebrek aan werkgelegenheid zou deze onzekerheid alleen maar vergroten. Het is voorts de gewoonste zaak van de wereld dat een aantal landarbeiders de landbouw verlaat om hun toekomst te zoeken in de niet-agrarische sector, het is juist dit niet te dramatiseren. Er bestaat pas reden voor ongerustheid wanneer elk jaar 5 tot 10 procent van de arbeiders naar een andere beroep zou gaan.

7. De toetreding tot het beroep.

Ook om andere redenen is het gewenst dat over 10 tot 20 jaar het samenwerkingsorgaan nog minstens 500 landarbeiders moet kunnen omvatten. Het is immers voor een gezonde levensvatbare groep van belang dat er ook een zekere toetreding is van jeugdigen. Een groep waartoe geen jeugdigen meer toetreden doet mede de imago van deze groep geen goed. Toetreding mag men echter alleen dan bevorderen wanneer men er zeker van is dat de personen die toetreden in dit beroep een toekomst kan worden geboden. Het is gewenst dat in de eerste plaats degenen met een vakepleiding worden aangenomen, wat ook in de honorering tot uiting zal moeten worden gebracht.

De toegetreden en tot het beroep zouden in het leerlingensstelsel terecht moeten komen, waarbij gedurende de 2 jaar van de opleiding op eventueel verschillende bedrijven kan worden gewerkt, teneinde ervaring op te kunnen doen.

8. Bijhouden vakbekwaamheid

Voor de arbeiders die reeds enige jaren als zodanig werkzaam zijn, zouden gedurende de werktijd regelmatig cursussen moeten worden georganiseerd om bij te blijven met de moderne ontwikkelingen en om de scholingsgraad te verhogen. Deze cursussen zouden moeten worden gehouden voor de arbeiders van het gehele gebied, hierbij zou men wel als "eis" moeten stellen dat een arbeider b.v. minimaal een cursus in de drie jaren volgt. Hierbij kan mede gebruik worden gemaakt van de bestaande Praktijkschalen.

9. Huisvesting

Voor wat de huisvesting betreft zal men op de lange duur moeten mikken op goede woningen die niet in eigendom zijn van individuele boeren en liefst ook niet in eigendom van het regionale samenwerkingsorgaan (maar b.v. in handen zijn van de gemeente, een woningbouwvereniging, een pensioenfonds etc.). Wellicht is het beste, dat deze woningen in het algemeen in de grotere dorpen staan, waardoor men zoveel mogelijk deel kan hebben aan het sociale leven en zo weinig mogelijk in een uitzonderingspositie wordt geplaatst.

10. Promotiekansen

In het kader van het scheppen van een samenwerkingsverband is ook de aanwezigheid van promotiemogelijkheden van belang. Sociale stijgingskansen zijn wel enigszins aanwezig door de reeds genoemde mogelijkheid tot benoeming in een eventueel kringbestuur en/of Raad van Bestuur. Daarnaast is het mogelijk de landarbeiders met de daarvoor vereiste kwaliteiten te betrekken bij de te organiseren cursussen en bij de opleiding van de jonge landarbeiders gedurende hun leerlingperiode. Hiermede is evenwel nog lang niet voldaan aan de behoefte aan promotiemogelijkheden. Het is dan ook gewenst een inventarisatie te maken van de verschillende functies en soorten van arbeid die in het gebied gevraagd worden. Met behulp van deze inventarisatie kan een indeling in verschillende niveaus gemaakt worden waarop het promotiebeleid kan worden afgestemd, waarbij financiële prikkels moeten worden ingebouwd. Promotiemogelijkheden en inkomensverbetering staan in nauw verband tot elkaar.

11. Omgang met collega's, personeelsblad e.d.

De omgang met collega's dient te worden gestimuleerd, wat onder meer bereikt kan worden door de arbeiders zoveel mogelijk te laten werken aan gemeenschappelijke projecten en waarschijnlijk ook door de verschillende werkgroepen van tijd tot tijd enigszins van samenstelling te doen veranderen.

De binding met het beroep kan voorts vergroot worden door jaarlijkse excursies en bijeenkomsten. Ook de echtgenote (en de kinderen) zou men bij de vergroting van de binding van de landarbeiders moeten betrekken door hun b.v. iets van het agrarisch werk te laten zien, waardoor hun waardering voor het beroep van hun man kan toenemen. Een jaarlijkse feestavond van de personeelsvereniging der landarbeiders kan daar het zijne toe bijdragen.

Een mogelijkheid tot versteviging van het samenwerkingsverband is bovendien het uitgeven van een periodiek dat b.v. eenmaal in de maand verschijnt en verspreid wordt zowel onder werkgevers als werknemers. De redactie zou kunnen worden samengesteld uit de bestuurders van de eventuele Kringraden. Voorts kan gedacht worden aan de instelling van een ideeënbuss, terwijl in een regionaal samenwerkingsorgaan wellicht ook het gebruik van een kantine tot de mogelijkheden behoort.

Tenslotte kan eveneens de instelling van een personeelscommissie ter bespreking van aangelegenheden betreffende de arbeiders het klimaat in het samenwerkingsorgaan gunstig beïnvloeden.

12. Primaire arbeidsvoorwaarden

Het scheppen van een samenwerkingsverband is een zaak van lange adem; een aanlooperperiode van 3 jaar is dan ook wel minimaal. Wellicht zal in het algemeen een langere aanlooperperiode noodzakelijk zijn alvorens vruchtbaar kan worden gewerkt. Een aanpak als hiervoor geschetst kan evenwel alleen kans van slagen hebben wanneer op het gebied van de primaire arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk aan industriële eisen is voldaan. Dit geldt in het bijzonder voor de lonen. Hiervoor is voldoende aangetoond, en met name in het eerste hoofdstuk, dat de categorie arbeiders waartoe ook de landarbeider behoort zeer loongevoelig is. De lonen van de landarbeiders zijn evenwel belangrijk lager dan in vergelijkbare beroepen, terwijl de jeugdlonen wel eens een averechtse uitwerking zouden kunnen hebben. Wil men slagen, dan zal men in eerste instantie de lonen voor de landarbeiders moeten optrekken. De landarbeider zal graag zien dat zijn baas een behoorlijk inkomen heeft, dit vergroot zijn eigen zekerheid, maar hij zal ook en allereerst een inkomen willen hebben dat vergelijkbaar is met dat van zijn collega's in de niet-agrarische sector. Hierbij zal tevens rekening moeten worden gehouden met verschillen in vakbekwaamheid. Ook op het gebied van de werktijden zal naar aanpassing moeten worden gestreefd, op dit gebied bestaan nog tal van wensen. De vakantieregeling zal ook via het regionale samenwerkingsorgaan gespeeld moeten worden evenals de betaling van de overuren.

13. Verder onderzoek

Het is wenselijk om in het jaar voor de beëindiging van de subsidie-regeling na te gaan hoe de resultaten van het regionale samenwerkingsorgaan op dat moment zijn, met welke moeilijkheden men te kampen heeft en welke perspectieven een voorzetting van de activiteiten biedt.

ENIGE ARTIKELEN UIT DE REGELING VOOR DE SUBSIDIËRING VAN DE KOSTEN, VERBONDEN AAN EEN INTEGRALE PROEFNEMING MET DE VANWEGE HET MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN VOLKSGEZONDHEID ONTWIKKELDE VISIE OP HET PERSONEELSVORZIE-
NIENINGSBELEID IN DE LANDBOUW, DOOR EEN REGIONAAL SAMENWERKINGSORGAAN
VOOR DE PERSONEELSVORZIEING VAN AGRARISCHE BEDRIJVEN

Par. I DE STREKKING VAN DE SUBSIDIËREGELING

- Art. 1 De regeling is uitsluitend bedoeld ter subsidiëring van de kosten, welke voortvloeien uit een integrale proefneming met de vanwege het Ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid ontwikkelde visie op het personeelsvoorzieningsbeleid in de landbouw, zulks ter toetsing van de in deze visie neergelegde beleidsgedachten op hun praktische uitvoerbaarheid. De hiervermelde visie is als bijlage aan deze regeling toegevoegd.
- art. 2 De in voorgaande artikel bedoelde proefneming zal in ten hoogste vijf - agrarisch sterk verschillend gestructureerde - gebieden plaatsvinden en zal uitsluitend kunnen worden uitgevoerd door een regionaal samenwerkingsorgaan voor de personeelsvoorziening van agrarische bedrijven, zoals deze nader in artikel 3 is gedefinieerd.
- art. 3 Onder een regionaal samenwerkingsorgaan voor de personeelsvoorziening van agrarische bedrijven wordt in het kader van deze regeling verstaan een orgaan, in de juridische vorm van een stichting of vereniging zonder winstoogmerk, opgericht door één of meer organisaties of instellingen van agrarische ondernemers in een bepaald gebied met het doel om, in nauw overleg met de voor dat gebied representatieve agrarische werknemersorganisaties, een doelmatige regionale personeelsvoorziening van de agrarische bedrijven in dat gebied en een op het karakter dier bedrijven afgestemd personeelsbeleid te bevorderen.

Par. II VOORWAARDEN EN BEPALINGEN

- art. 4 Het regionaal samenwerkingsorgaan voor de personeelsvoorziening van agrarische bedrijven zal bereid moeten zijn om gedurende de periode, waarin van Rijkswege in de hierna in art. 13 van par. III vermelde uitgaven van dit orgaan subsidie wordt verleend, bij zijn activiteiten uit te gaan van de beleidsgedachten, zoals deze zijn neergelegd in de vanwege het ministerie van Sociale Zaken en Volksgezondheid ontwikkelde visie op de personeelsvoorziening in de landbouw.
- art. 9 Voor de tenuitvoerlegging van de in artikel 3 aangegeven doelstelling zal het regionaal samenwerkingsorgaan de volgende activiteiten moeten ontwikkelen:

- a. bevordering van een verbetering van het algemene sociale klimaat van de werknemers op de agrarische bedrijven aldaar;
- b. bevordering van zo goed mogelijke werkomstandigheden en werkverhoudingen op de agrarische bedrijven aldaar;
- c. bevordering van een op de omvang en de aard van de ontwikkeling van de agrarische werkgelegenheid in dat gebied afgestemde toe- en afvloeiing van agrarische werknemers, zulks onder meer door de stimulering in dat gebied van:
 - voorlichting over de agrarische beroepen en over de agrarische werkgelegenheid;
 - een verantwoorde selectie van potentiële agrarische werknemers;
 - een juiste beroepsopleiding;
 - verhoging der vakbekwaamheid van de agrarische werknemers;
- d. het onderhouden van contacten met werkgevers en werknemers, alsmede met hun organisaties en voorts met andere personen en instellingen;
- e. bevordering van onderzoek en studie voor het verkrijgen van de voor het werk van het orgaan benodigde gegevens;
- f. het hanteren van overige wettige middelen, die tot het bereiken van het doel van het orgaan kunnen bijdragen.

LIJST VAN GERAADPLEEGDE LITERATUUR

- Agrarisch, Het, plan voor Noordholland.
2dln. Centr. Cie voor het Agrarisch Plan voor Noordholland.
Haarlem, 1963.
- Agrarsoziale Gesellschaft E.V. Rundbrief.
Landarbeiter weiterhin ohne Vergleichslohn, ent: Landarbeiter fordern
mehr Urlaub und kurzer Arbeitszeit. 12 februari 1965.
- Bergmann, Th.
Westeuropäischer Lohnvergleich 1962.
Agrarwirtschaft, Nr. 1, 1964. Landarbeiterlöhne hinten nach AEG,
12 februari 1964.
- Berkel, P. van, J.H. Buitter, S.G. Lijftogt e.a.
Verschuivingen in de arbeidsvoorzieningen, Leiden 1963.
- Berting, J.
De industriële sociologie in Nederland sinds de Tweede Wereldoorlog.
Mens en Maatschappij, mei/juni 1965, blz. 192 e.v.
- Binding jeugdige landarbeiders.
Rapport van een Cie., 's-Gravenhage. Landbouwschap 1960.
- Blanckenburg, P. von.
The position of the agricultural tired worker. O.E.C.D., april 1962.
- Blanckenburg, P. von.
Einführung in die Agrarsoziologie. Stuttgart, Eugen Ulmer, 1962.
- Blanksma, J.F.
Arbeidsvoorziening in land- en tuinbouw. 1964.
- H.K. Krijgsman.
Blijft arbeid in de tuinbouw aantrekkelijk? Mededelingen Directeur van
de tuinbouw. Maart 1961.
- Boekesteijn, C. en I. Gadoureck.
Binding aan het werk. Beroepswisseling en beroepsaanpassing in een
industrialiserende streek.
Mens en Onderneming. Sept. 1958.
- Bouman, F.J.
Dreigt de landarbeider in Nederland uit te sterven?
Tijdschrift voor economische en sociale geografie, januari 1956.
- Buurma, J.A.
Het personeel van Theodorus Niemeyer N.V. en de N.V. Tabaksfabriek
Franciscus Lieftinck. Groningen 1948.

De relatieve gelijkstelling van de agrarische arbeid..Een vraagstuk van grote urgentie.

Nederlandse Christelijke Agrarische Bedrijfsbond z.j.

Groninger Landbouwblad, 1964.

Handelingen van de Groninger Maatschappij van Landbouw. 1948 en 1962.

Haveman, J.

De ongeschoolde arbeider. Assen, 1952.

Hermans, R.W.A.

Personeelsverloop en loonhoogte.

Economisch-Statistische Berichten. 9 mei 1962, No. 2336.

Hoe denkt U over Uw werk?

Rapport van een sociaal wetenschappelijk onderzoek. Uitgebracht door het Nederlands Instituut voor Praeventieve Geneeskunde. Leiden, 1957.

Hoeven, P.J.A. ter

Havenarbeiders van Amsterdam en Rotterdam. Leiden, 1963.

Hofstee, E.W. De historische ontwikkeling van de verhouding tusschen boer en landarbeider..Rede voor de Groninger Maatschappij van Landbouw op 18 december 1945.

Horringa, D.

Individu en groep in het moderne bedrijf.
Assen z.j.

Hovius, H.

De vakopleiding en voorlichting van landarbeiders in Nederland.
Landbouwdocumentatie. 28 maart 1959, No. 13.

Kornhauser, A.

The Human factor in management.
Schuyler Dean Haslett e.d. Londen, 1948.

Krier, H.

Rural manpower and industrial development. Adaptation and training.
O.E.C.D., Parijs, 1961.

Kuylaars, S.J., A.M.

Het verband tussen werk en leven van de industriële loonarbeider als object van een sociale ondernemingspolitiek. Leiden, 1951.

Landarbeider, De, in Engeland.

Fries landbouwblad, 10 april 1964.

Landarbeiders, De, in de nieuwe tijd.

Dr. Wiardi Beckman Stichting. Amsterdam, 1958.

- Landarbeiders, De, in Nederland; een beroepsgroep in beweging.
Landbouw-Economisch Instituut. Den Haag, 1954.
- Land- en tuinarbeiders, De, in de provincie Utrecht.
Rapport van de landbouwcommissie voor de provincie Utrecht. 1962.
- Landflucht, eine Weltkrankheit.
Agrarwirtschaft 4, 1955.
- Lonen, De.
Verenigt U. 8 februari 1963, No. 3.
- Maris, A. en R. Rijnveld.
De landarbeiders in Nederland; een beroepsgroep in beweging.
's-Gravenhage, 1958.
- McCourt, M.F.
The problem for management.
Seminar on the adaptation of rural workers to industry.
Irish National Productivity Committee, January 1965.
- Mok, A.L.
Dienen als beroep.
Leiden 1962.
- Moore, W.E.
Industrial relations and the social order.
New York, 1946.
- Personeelsbeleid bij economische teruggang.
Tijdschrift voor Efficiëntie en Documentatie.
Jaargang 28, No. 5, 1958.
- Quigley, P.
A care in point.
Seminar on the adaptation of rural workers to industry.
Shannon Airport. January 12/13, 1965.
- Rapport van de Commissie loonverhoudingen.
's-Gravenhage, Landbouwschap, 1955.
- Roolvink, B.
Loonbeleid en personeelsvoorziening in de landbouw.
Nederlandse Christelijke Boeren- en Tuindersbond. Februari 1962.
- Samenwerking en scholing.
Personeelsvoorziening in de landbouw in nieuwe banen.
Ned. Christelijke Boeren- en Tuindersbond, 1962.

Schelsky, H.

Die Gestalt der Landfamilie in gegenwärtigen Wandel der Gesellschaft in die Landfamilie.

Schriftenreihe für ländliche Sozialfragen. Heft 9. Hannover, 1953.

Schippers, P.

Hoe bekijken de arbeiders het loonbedrijf?

Het loonbedrijf in land- en tuinbouw 14 (1964), 5 (mei) 343.

Seizoenwerkloosheid, De, in de Friese landbouw.

Stichting van de landbouw in Friesland, 1953.

Smeenk, W.F.H., J.H. Post en B.H. Perdok.

De landarbeiders in de weidegebieden.

's-Gravenhage, L.E.I., 1965.

Statistiek der lonen in de landbouw 1962/1963. C.B.S. 1964.

Terpstra, R.

Adaptation of rural workers to industry.

Sociological aspects. Drachten, 1965.

Toetreding jeugdige landarbeiders.

Rapport van een ambachtelijke werkgroep.

's-Gravenhage, Landbouwschap, 1962.

Valkhoff, J.

Nieuwe rechtspraak inzake huurbescherming.

Sociaal-economische wetgeving. Januari 1964.

Veen, S. van en M.A.J. Visser.

De tuinarbeiders in Nederland; beweging in een beroepsgroep.

Landbouw-Economisch Instituut, 1959.

Vernieuwing, De, van de structuur van het land- en tuinbouwonderwijs en het leerlingenstelsel. Landbouwdocumentatie 50/1963.

Voldoening van de arbeid.

Nederlands Gesprekscentrum. Publikatie No. 14.

Kampen, 1956.

"Wann geht der letzte Landarbeiter?"

Agrarsoziale Gesellschaft e.v. Rundbrief. 12 februari 1965.

Werkclassificatie in de Land-en Tuinbouw, Raadgevend Bureau Ir. B.W.

Berenschot, Amsterdam/Hengelo 1951.

Werkgelegenheid, De, en de arbeidsvoorziening in de landbouw.

A.N.A.B., Utrecht, 1961.

Wildt, A.J. de.

Arbeidsvoorziening in de landbouw VII en VIII.

Landbouwvoorlichting, januari en maart 1965.

IJzerman, Th.J.

Beroepsaanzien en arbeidsvoldoening.

Leiden, 1959.