

# Nogmaals: De arbeidsbezetting op het gezinsbedrijf

J. M. VELDHUIS,

*Landbouw-Economisch Instituut, 's-Gravenhage*

## 1 HET ARBEIDSBEZETTINGTYPE

Enige tijd geleden stelde Bos (1) de arbeidsbezetting op het gezinsbedrijf aan de orde en bracht deze in verband met de bedrijfsvergroting in ruilverkavelingen.

Het gezinsbedrijf is het landbouwbedrijf dat geheel of vrijwel geheel zonder vreemde arbeidskrachten wordt geëxploiteerd. Doorgaans wordt in de discussies rondom het gezinsbedrijf onvoldoende stilgestaan bij de vraag welke gezinsleden op het bedrijf werken. Het lijkt daarom dienstig aandacht te schenken aan de samenstelling van de arbeidsbezetting, waarvoor wij de term arbeidsbezettingstype willen invoeren.

Onder de arbeidsbezetting verstaat men de hoeveelheid arbeid die gemiddeld per bedrijf of per 100 ha cultuurgrond aanwezig is en aangewend wordt; deze hoeveelheid kan worden uitgedrukt in zg. volwaardige arbeidskrachten (v.a.k.), dat wil zeggen één mannelijke arbeidskracht in de volproduktieve leeftijd die het gehele jaar op het bedrijf werkt. Om de arbeidsbezetting te bepalen worden de diverse arbeidskrachten op het bedrijf opgeteld, nadat ze met behulp van normen en bij navraag verkregen gegevens over de arbeidsduur e.d. herleid zijn tot v.a.k.

Bij de arbeidsbezettingstypen gaat het

om de samenstelling van de arbeidsbezetting. De vraag is dan welke personen op het bedrijf werken, waarbij de combinatie van de werkende personen wordt bekeken.

Dat het bovenbedoelde onderscheid wel van betekenis is, blijkt zowel bij Bos als uit de beschouwing van De Veer over arbeidsbezetting en bedrijfsstructuur (2). De Veer wijst er o.a. op dat in het grensgebied tussen het éénmans- en het tweemansbedrijf de werkelijkheid een gecompliceerder beeld laat zien dan hij in zijn modellen kon aanbrengen.

## 2 RESULTATEN VAN EEN ONDERZOEK

Bij een door ons in 1958 in het ruilverkavelingsgebied „Zijlroe” (Gr.) ingesteld onderzoek zijn de verschillende arbeidsbezettingstypen duidelijk naar voren gekomen.

„Zijlroe” is een in het Zuidelijk Westerkwartier gelegen gebied ter grootte van 4680 ha met gemengde bedrijven, waar de rundveehouderij en de graslandexploitatie sterk overheersen. Op 45 van de 296 onderzochte bedrijven van landbouwers (eventueel met een ondergeschikt nevenberoep) is vast vreemd personeel werkzaam. De overige 251 bedrijven kunnen dus tot de zuivere gezinsbedrijven gerekend worden. Op deze

bedrijven werken in incidentele gevallen nog wel losse vreemde arbeidskrachten. De vreemde arbeidskrachten zijn overigens op beide groepen bedrijven van ondergeschikte betekenis en nemen slechts 12 % van de werkzaamheden voor hun rekening. De vraag rijst hoe de arbeidsbezetting op deze bedrijven eruit ziet. In tabel 1 zijn de onderzochte bedrijven gerangschikt naar de verschillende combinaties van op het bedrijf werkzame personen, die in het gebied voorkwamen.

jaren het sterkst in aantal afneemt, mede tengevolge van het in ruilverkavelingsverband gevoerde beleid, zoals Horinga heeft meegedeeld (3). Door het ontbreken van een meewerkende opvolger komen deze bedrijven vrij en wordt de grond bij andere bedrijven gevoegd.

Uit voorlopige gegevens van het derde kleine boerenonderzoek, dat in dit voorjaar wordt gepubliceerd, blijkt dat de combinatie man-alleen of man-met-echtgenote in vele gebieden op de zandgronden het meest voorkomt.

Tabel 1 Arbeidsbezetting in „Zijlroe“

Arbeidsbezettingstypen	Aantal bedrijven	Arbeidsbezetting in v.a.k.		Gem. opp. in ha
		per 100 ha	per bedrijf	
A Bedrijven met vast vreemd personeel	45	10,9	2,47	22,6
B Gezinsbedrijven	251	16,3	1,43	8,8
1 Man alleen	45	13,8	0,97	7,1
2 Man met echtgenote	90	16,3	1,19	7,3
3 Man met echtgenote en zoon	21	16,4	1,79	10,9
4 Man met zoon	19	14,4	1,61	11,2
5 Man met echtgenote en vrouw. gezinslid	14	20,0	1,42	7,1
6 Man met zoon en vrouwelijk gezinslid	9	15,8	1,93	12,2
7 Man met vrouwelijk gezinslid	6	21,1	1,15	5,5
8 Man met echtgenote, zoon en vrouwelijk gezinslid	10	16,2	2,04	12,5
9 Man met echtgenote en andere gezinsleden	6	23,3	1,93	8,3
10 Man met 2 of meer zoons	4	19,1	2,65	13,8
11 Man met 2 of meer zoons en echtgenote	6	18,1	2,34	12,9
12 Man met 2 of meer zoons, echtgenote en andere gezinsleden	7	14,2	2,51	17,7
13 Zoon met moeder	5	23,8	1,20	5,0
14 Man met mannelijk gezinslid	5	18,8	1,80	9,6
15 Man met mannelijke en vrouwelijke gezinsleden	4	16,9	1,71	10,1

Uit deze tabel, die niet meer dan een momentopname van de situatie in 1958 geeft, blijkt dat de bedrijven waar de boer alleen werkt ofwel het werk met behulp van zijn vrouw doet, het meest voorkomen. Het is echter ook deze groep van overwegend kleine bedrijven die de laatste

Het is voorts opmerkelijk dat het aantal volwaardige arbeidskrachten per 100 ha cultuurgrond een sterke spreiding vertoont. Bij de arbeidsbezettingstypen die slechts weinig voorkomen — de van het gebruikelijke afwijkende typen dus — ligt dit kengetal meestal boven het gemiddelde.

Tabel 2 De spreiding in arbeidsbezetting en bedrijfsgrootte

Arbeidsbezettingstypen <sup>1</sup>	Aantal bedrijven												
	arbeidsbezetting in v.a.k. per bedrijf								bedrijfsgrootte in ha				
	<0,9	0,9—1,1	1,1—1,4	1,4—1,6	1,6—1,9	1,9—2,1	2,1—2,4	2,4—2,6	≥2,6	1—5	5—10	10—15	≥15
A	—	—	—	—	4	16	7	3	15	—	2	6	37
B	16	43	90	26	27	18	16	7	8	61	109	150	31
1	10	25	8	2	—	—	—	—	—	16	21	6	2
2	4	14	61	10	1	—	—	—	—	28	41	18	3
3	—	—	3	3	7	5	2	1	—	1	11	6	3
4	—	—	5	2	9	2	1	—	—	3	4	7	5
5	—	—	6	5	2	1	—	—	—	3	9	1	1
6	—	—	1	1	1	3	1	2	—	2	2	1	4
7	—	3	3	—	—	—	—	—	—	2	4	—	—
8	—	—	—	—	4	2	3	1	—	—	4	3	3
9	1	—	—	1	1	—	1	1	1	1	3	2	—
10	—	—	—	—	—	—	1	1	2	—	1	1	2
11	—	—	—	—	—	1	3	—	2	—	3	1	2
12	—	—	—	—	—	1	2	1	3	—	1	2	4
13	—	1	3	1	—	—	—	—	—	3	2	—	—
14	—	—	—	1	1	3	—	—	—	1	2	1	1
15	1	—	—	—	1	—	2	—	—	1	1	1	1

Voor de betekenis van de nummers zie tabel 1

In tabel 2 is de spreiding in arbeidsbezetting (v.a.k. per bedrijf) en bedrijfsoppervlakte weergegeven. Hierin wordt getoond dat, wanneer het tweemansbedrijf gezien wordt als een bedrijf met een arbeidsbezetting van 1,9–2,1 v.a.k., slechts 18 gezinsbedrijven met sterk uiteenlopende arbeidsbezettingstypen onder deze omschrijving vallen.

Wat betreft de grootte van de gezinsbedrijven laat deze tabel ook een sterke spreiding zien. Relatief veel kleine bedrijven komen voor bij een arbeidsbezetting van man met alleen zijn vrouw of vrouwelijke gezinsleden (ook bij type 13: zoon met moeder). De kleine bedrijven zijn uiteraard bij een arbeidsbezetting van een man alleen ook nogal sterk vertegenwoordigd.

Naar aanleiding van deze twee tabellen een enkele opmerking over de termen „éénmansbedrijf”, „vader-zoon-bedrijf”, „tweemansbedrijf”, e.d. Het blijkt dat een bedrijf waarop één persoon werkt, niet gelijk is aan een 1-v.a.k.-bedrijf. 2-v.a.k.-bedrijven vindt men zelfs bij een arbeidsbezetting van 5 personen. De dikwijls gebruikte term vader-zoon-bedrijf kan men het beste letterlijk opvatten: een bedrijf waar naast de boer één zoon meewerkt (daarmee is ook de min of meer verzekerde continuïteit van dit type tot uiting gebracht). De arbeidsbezetting blijkt echter volgens tabel 2 te kunnen variëren van 1,1 tot 2,1 v.a.k. Wij zouden er derhalve de voorkeur aan geven, wanneer de termen één- en tweemansbedrijf gereserveerd blijven voor bedrijven waar een arbeids-

bezetting van respectievelijk 1 en 2 personen is (c.q. zou moeten zijn). De term vader-zoon-bedrijf zou men dus als een aanduiding van het arbeidsbezettingstype moeten zien; het begrip geeft dan evenwel geen uitsluitel over het aantal volwaardige arbeidskrachten op een dergelijk bedrijf.

De oorzaken van de spreiding in de v.a.k.-cijfers moeten uiteraard worden gezocht in de talrijke omstandigheden waardoor een op het bedrijf werkende arbeidskracht niet als een volwaardige arbeidskracht kan worden beschouwd. Ziekte, invaliditeit, nevenberoepen, werken in de huishouding kunnen hier van invloed zijn. De arbeidsbezetting in v.a.k. geeft steeds de werkelijk geleverde arbeid zo goed mogelijk aan en moet dat ook doen wanneer men b.v. de produktiviteit of de efficiency van de arbeid wil meten <sup>1</sup>.

### 3 BETEKENIS VAN DE SAMENSTELLING VAN DE ARBEIDSBEZETTING

Voor de sociale interpretatie van de factor arbeid is een indruk van de arbeidsbezettingstypen op gezinsbedrijven noodzakelijk. Het gaat immers meestal niet alleen om de hoeveelheid arbeid, maar ook om de combinatie van personen die de arbeid verrichten. Men kan daarbij o.a. ook denken aan de vraag aan wie het in het bedrijf verworven arbeidsinkomen moet wor-

den toegerekend. Voorts kan het van belang zijn te weten of en waar de gezinsleden buiten het eigenlijke landbouwbedrijf werken en welke betekenis daaraan voor de vorming van het gezinsinkomen moet worden toegekend.

Hiermee belanden wij in de discussie over de betekenis van de factor arbeid op gezinsbedrijven in het licht van bedrijfsvergroting, ontmenging, verhoging van de arbeidsproduktiviteit en dergelijke. Het zal duidelijk zijn dat het in dit grensgebied tussen onderzoek en beleid noodzakelijk is goed uiteen te houden hoe de arbeid op gezinsbedrijven momenteel wordt aangewend en hoe deze in de toekomst zal zijn.

In verband met bedrijfsvergrotingsplannen wordt veel aandacht besteed aan de studie van bedrijfsmodellen, waarbij de factor arbeid in de vorm van een aantal v.a.k. wordt ingebracht (o.a. met behulp van lineaire programmeringsmethoden). In de loop van de tijd is de arbeidsbezetting op landbouwbedrijven naar omvang en samenstelling echter aan ingrijpende wijzigingen onderhevig. Men zou de bedrijfsmodellen dus zodanig moeten kunnen opstellen, dat deze wijzigingen in de arbeidsbezetting kunnen worden opgevangen zonder het karakter en de levensvatbaarheid van het bedrijf aan te tasten.

De analyse die wij in het voorgaande maakten is hierbij een belangrijk hulpmiddel. Zij geeft echter slechts een momentopname. Wij mogen deze gegevens dan ook niet zonder meer in modellen invoeren. Men zal immers voor de toekomst juist met een

<sup>1</sup> In het onderhavige onderzoek is - zoals gebruikelijk - een meewerkende arbeidskracht niet alleen op grond van zijn (haar) leeftijd en duur van meewerken in v.a.k. omgerkend, doch er is ook met invaliditeit, ziekte en dergelijke rekening gehouden. Deze extra correctie moest op 12 % van de bedrijven worden toegepast en is op de grootte van de spreiding van weinig invloed geweest.

veranderende arbeidsbezetting rekening moeten houden. Ook in het productieplan en de bedrijfsvoering (men denke aan de „nieuwe bedrijfssystemen”) zijn vele variaties mogelijk. Eén enkel bedrijfsmodel zal dus nooit uitgangspunt bij de bedrijfsvergroting kunnen zijn, hoewel men ook zal moeten trachten de praktijk van de uitvoering niet te moeilijk te maken door teveel modellen te programmeren. Overigens zal meestal wel blijken dat verschillende arbeidsbezettingstypen zullen afvallen, wanneer men in een bepaald gebied nagaat welke van de kleine bedrijven voor vergroting in aanmerking komen.

#### 4 SLOTOPMERKINGEN

Het gezinsbedrijf is een dynamische eenheid. In de loop der jaren veranderen het arbeidsbezettingstype en — als gevolg daarvan — het aantal v.a.k. per bedrijf. Hiermee moet men bij het hanteren van modellen ten

behoefte van een bedrijfsvergrotingsplan zoveel mogelijk rekening houden. Daarbij komt dan nog dat ook de ontwikkelingen op het gebied van productieplan en bedrijfsvoering in een bedrijfsvergrotingsplan zeer veel invloed hebben. Men zal zich meestal niet tot de reeds aanwezige bedrijfstypen kunnen beperken, doch ook geheel nieuwe typen in het onderzoek moeten betrekken.

Bij de uitvoering van bedrijfsvergrotingsplannen, b.v. in het kader van een ruilverkaveling, zoekt men dan ook naar wegen die ertoe zullen leiden, dat de uiteindelijke vorm van de bedrijven zich kan aanpassen aan wijzigingen in de arbeidsbezetting en het bedrijfstype. In verband daarmee is een grondige studie van de toekomstige arbeidsbezettingstypen en bedrijfssystemen van groot belang voor het oplossen van vraagstukken betreffende de vergroting van gezinsbedrijven.

#### LITERATUUR

- 1 *Landbouwkundig Tijdschrift* 71, no. 9, 267.
- 2 *Landbouwkundig Tijdschrift* 71, extra nummer, 607.
- 3 *Landbouwwoorlichting* 16, no. 12, 703.