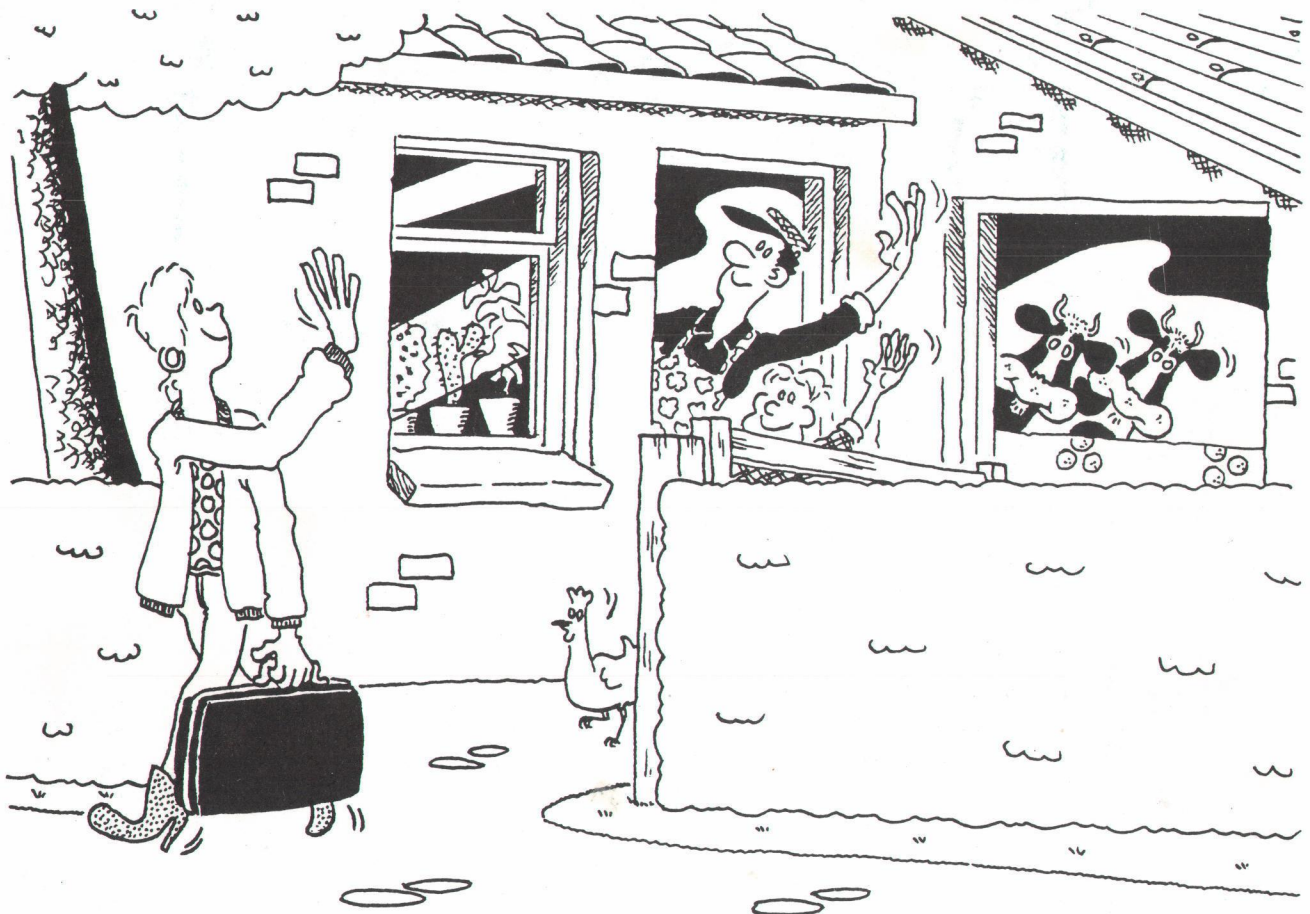


Archief
KB 0008

ARBEID NAAST HET BEDRIJF IN DE AGRARISCHE SECTOR

een onderzoek ten behoeve van agrarische jongeren
in noord- en zuid-holland

wetenschapswinkel exemplaar



Agrarische Jongeren Noord- en Zuid-Holland

WETENSCHAPSWINKEL

VAKGROEP ALGEMENE AGRARISCHE ECONOMIE



Landbouwniversiteit
Wageningen

rapport nr. 29

Illustraties: Henk Groeneveld
Druk : Ernsting Wageningen

ARBEID NAAST HET BEDRIJF IN DE AGRARISCHE SECTOR

een onderzoek ten behoeve van agrarische jongeren
in noord- en zuid-holland

Wageningen, september 1988

Evelien Schreurs
Peter Vrieler

W 5534

ARBEID NAAST HET BEDRIJF IN DE AGRARISCHE SECTOR

Een onderzoek ten behoeve van agrarische jongeren in Noord- en Zuid-Holland. Door: Eveline Schreurs en Peter Vrieler. Wageningen, september 1988.

Agrarische Jongeren Noord- en Zuid- Holland.

LTB-jongeren: Dreef
22, 2012 HS Haarlem;
tel. 023-319262.

HMvL-jongeren:
postbus 108, 2280 AC
Rijswijk; tel. 070-
985503.

Het Noordhollands Agrarisch Jongerencontact (NHAJK) is een overlegorgaan van agrarische jongeren. De LTB-jongeren, de CPJ en de HMvL-jongeren werken samen in dit verband.

Het Zuidhollands Agrarisch Jongerencontact (ZHAJK) is een overlegorgaan van agrarische jongeren. De HMvL-jongeren, de CPJ en de LTB-jongeren werken samen in dit verband.

Belangenbehartiging op provinciaal niveau vormt het belangrijkste bestanddeel van hun doelstelling.

**Wetenschapswinkel
Landbouwuniversiteit.**
Postbus 101, 6700 AC
Wageningen; tel.
08370-83908/84661.

De Wetenschapswinkel neemt vragen van minder draagkrachtige groepen of organisaties uit de agrarische sektor in bemiddeling. Speciale aandacht krijgt de situatie van vrouwen. Zonodig laat de Wetenschapswinkel ten behoeve van deze vragen onderzoek verrichten. De Wetenschapswinkel zorgt voor organisatie en begeleiding van het onderzoek. IMGO Landbouw is opgenomen in de Wetenschapswinkel.

**Vakgroep Algemene
Agrarische Economie,
Landbouwuniversiteit.**
Hollandse Weg 1, 6706
KN Wageningen; tel.
08370-84049.

De Vakgroep Algemene Agrarische Economie vormt een onderdeel van de Landbouwuniversiteit Wageningen en houdt zich bezig met onderwijs en onderzoek op het terrein van de algemene agrarische economie.

VOORWOORD

In 1986 voerde het Noordhollands Agrarisch Jongeren Kontakt een discussie over "boerenonrust". Daarbij werd geconstateerd dat de categorie "nevenberoepsbedrijven" groeit. Men wist niet goed raad met deze ontwikkeling. Welke houding zouden agrarische jongeren moeten innemen tegenover de werkenden op de nevenberoepsbedrijven in de land- en tuinbouw? Moesten deze mannen en vrouwen worden beschouwd als collega's of als concurrenten? Over aantallen, verspreiding, over bedrijfstakken en motieven was vrijwel niets bekend. Om antwoord te vinden op deze en meer vragen klopten de Agrarische Jongeren Noord- en Zuid-Holland bij de Wetenschapswinkel Landbouwniversiteit aan voor bemiddeling in onderzoek.

De Wetenschapswinkel heeft het onderzoek laten uitvoeren bij de Vakgroep Algemene Agrarische Economie. Twee onderzoekers, nl. Peter Vrieler en Eveline Schreurs hebben gedurende zeven maanden aan dit project gewerkt. De resultaten in dit rapport kwamen tot stand in nauwe samenwerking met de begeleidingsgroep bestaande uit:

-afgevaardigden van de Agrarische Jongeren Noord- en Zuid-Holland:

Hillebrand Bruyn

Arie Roest

Martien van der Poel

Annie Kregel

Jos Heermans

Ria Ham en Johan de Groot

-kontaktpersoon georganiseerde jongeren Noord- en Zuid-Holland:

Paul de Vries

-wetenschappelijke begeleider van de Vakgroep Algemene Agrarische Economie:

dr. ir. Louis Slangen

-wetenschappelijke begeleiding op persoonlijke titel:

Prof. dr. ir. Ad Nooij

-bemiddeling en praktische begeleiding vanuit de Wetenschapswinkel:

ir. Cees Leeuwis

drs. Ans Hobbelink

-de onderzoekers van het project:

drs. Eveline Schreurs

drs. Peter Vrieler

Behalve dit rapport is er ook een brochure gemaakt naar aanleiding van dit onderzoek onder de titel: "Een baan erbij". Dit boekje is te bestellen bij de LTB- en HMvL-jongeren en de Wetenschapswinkel.

Jos Heermans (Agrarische Jongeren
Noord- en Zuid-Holland)

Louis Slangen (vakgroep Algemene
Agrarische Economie)

Ans Hobbelink (Wetenschapswinkel
Landbouwniversiteit)

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD

<u>SAMENVATTING</u>	3
-------------------------------	---

HOOFDSTUK 1 - HET ONDERZOEK: ACHTERGROND EN DOELSTELLING 8

1.1 - Achtergrond	8
1.1.1 - De vraag van de jongerenorganisaties	8
1.1.2 - Het aanvragen van het onderzoek	9
1.1.3 - De bemiddeling van de Wetenschapswinkel	9
1.2 - Probleemstelling en doel	10
1.3 - Werkwijze en opbouw	10
1.5 - Samenvatting hoofdstuk 1	12

HOOFDSTUK 2 - NEVENBEROEPSBEDRIJVEN ALGEMEEN 13

2.1 - Het probleem van naamgeving en definitie	13
2.2 - De situatie in enkele andere landen	15
2.3 - De ontwikkeling van nevenberoepsbedrijven in Nederland; de positie van Noord- en Zuid-Holland.	16
2.4 - Overheidsbeleid en nevenberoepsbedrijven.	19
2.5 - Samenvatting hoofdstuk 2	23

HOOFDSTUK 3 - NEVENBEROEPSBEDRIJVEN: EEN KWANTITATIEVE BENADERING OP BASIS VAN DE LANDBOUWTELLINGEN 24

3.1 - Inleiding	24
3.2 - Nevenberoepsbedrijven op het niveau van de provincie.	27
3.2.1 - Aantallen bedrijven	27
3.2.2 - De bedrijfsoppervlakte	31
3.2.3 - De bedrijfsomvang.	33
3.2.4 - Oppervlakte en omvang vergeleken: extensief of inten- sief?	35
3.2.5 - Nevenberoep en leeftijd.	36
3.2.6 - Nevenberoep en hoofdberoep	38
3.2.7 - Samenvatting paragraaf 3.2	38
3.3 - De provincies nader bekeken	39
3.3.1 - Inleiding.	39
3.3.2 - Noord-Holland	40
3.3.3 - Zuid-Holland	42
3.3.4 - Oppervlakte en omvang opnieuw vergeleken: extensief of intensief?	46
3.3.5 - Samenvatting paragraaf 3.3	48
3.4 - Nevenberoepsbedrijven naar landbouwgebied	49
3.4.1 - Nevenberoepsbedrijven per landbouwgebied; een vergelij- king	49
3.4.2 - De "nevenberoepsgebieden" nader bekeken	50
3.4.3 - Samenvatting paragraaf 3.4	52
3.5 - Ontwikkelingen.	56
3.5.1 - Inleiding.	56
3.5.2 - Terug in de tijd	56
3.5.3 - Vooruit in de tijd: mogelijke ontwikkelingen en consequenties.	61
3.6 - Samenvatting hoofdstuk 3.	62

HOOFDSTUK 4 - VELDONDERZOEK.	65
4.1 - Achtergrond	65
4.1.1 - terugkoppeling naar hoofdstuk 1.	65
4.1.2 - De betrouwbaarheid van de Meitellingen	65
4.2 - Opzet	67
4.3 - Uitvoering	67
4.4 - resultaten	69
4.5 - Samenvatting hoofdstuk 4	71
HOOFDSTUK 5 - NEVENBEROEPSLANDBOUW: EEN INTERPRETATIE VAN DE	
ONDERZOEKSRESULTATEN	73
5.1 - Inleiding	73
5.2 - Kader voor dit deel van het onderzoek	73
5.2.1 - Nevenberoepsbedrijven en de ontwikkelingen in de landbouw	73
5.2.2 - Het bedrijfsnivo: gezinsbedrijf en nevenbedrijf.	75
5.3 - Opzet en uitvoering van het onderzoek	76
5.4 - De onderzoeksresultaten	78
5.4.1 - Drie verschillende situaties	78
5.4.2 - Ervaringen en achtergronden van de nevenberoepslandbouw	82
5.4.3 - Nevenberoepers als buitenstaanders	87
5.5 - Conclusies.	89
BIJLAGEN	93
LIJST VAN GERAADPLEEGDE LITERATUUR	102

SAMENVATTING

Een gebrek aan informatie over nevenberoepsbedrijven, gekoppeld aan de indruk, dat het belang van nevenberoepsbedrijven de laatste jaren toeneemt, deden de agrarische jongerenorganisaties van Noord- en Zuid-Holland besluiten zich te wenden tot de Landbouwuniversiteit met de vraag: hoeveel nevenberoepsbedrijven zijn er, wat zijn het voor bedrijven? Na bemiddeling door de Wetenschapswinkel konden bij de vakgroep Algemene Agrarische Economie twee onderzoekers worden aangesteld voor zeven maanden, dertig uur per week. Het doel van hun onderzoek was de agrarische jongeren in staat te stellen een standpunt in te nemen over nevenberoepsbedrijven, door te voorzien in de daarvoor benodigde informatie. Om dit te realiseren werd het onderzoek opgezet langs twee hoofdlijnen: analyse van de landbouw-tellingen (hoofdstuk 3) en een veldonderzoek (hoofdstuk 4 en 5).

Alvorens op deze onderwerpen in te gaan werd eerst een hoofdstuk gewijd aan de problematiek van agrarische nevenberoepsbedrijven in algemene zin (hoofdstuk 2). Het begrip "nevenberoepsbedrijf" laat zich moeilijk afbakenen. Tal van definities zijn in omloop en in sommige studies wordt zelfs een andere naam gehanteerd. In dit rapport worden twee omschrijvingen gebruikt. Hoofdstuk 3 (analyse van de landbouw-tellingen) gaat uit van de definitie van het CBS: nevenberoepsbedrijven zijn die bedrijven, waarvan het bedrijfshoofd meer dan de helft van zijn/haar tijd buiten het bedrijf besteedt. Het veldonderzoek hanteert een door de opstellers van het rapport zelf gekozen omschrijving: nevenberoepsbedrijven zijn die bedrijven, waar door man en/of vrouw buitenshuis wordt gewerkt uit financiële noodzaak.

Internationaal gezien kent Nederland, uitgaande van de definitie van het CBS, weinig nevenberoepsbedrijven. Het gaat om ongeveer 20% van alle agrarische bedrijven. Een land als de Bondsrepubliek heeft er naar verhouding ruim twee keer zoveel. Dit verhoudingsgewijs lage aantal nevenberoepsbedrijven is mede een gevolg van het beleid dat de overheid ten aanzien van de landbouw in het verleden heeft gevoerd en in feite nog steeds voert. Zo werd de exportgerichtheid van de landbouw altijd bewust gestimuleerd. In het streven naar een zo hoog mogelijke produktiviteit zag men daarbij voor kleine en nevenberoepsbedrijven geen plaats. Deze (niet hardop uitgesproken) opvatting weerspiegelt zich in de regelgeving ten aanzien van de landbouw. Tal van subsidiemogelijkheden zijn alleen toegankelijk voor grote of tenminste hoofdberoepsbedrijven; nevenberoepsbedrijven zijn veelal bewust buitengesloten. Voorbeelden van zulke regelingen zijn: borgstelling in het kader van het Borgstellingsfonds, de Renstesubsidieregeling, de Grondbankregeling, subsidiereregelingen binnen ruilverkavelingen. Van de Beëindigingsregelingen kunnen nevenberoeps-agrariërs weer wel gebruik maken, maar voor een bijdrage in de kosten van omscholing komen zij i.t.t. hoofdberoepers niet in aanmerking.

Zoals gezegd zijn in hoofdstuk 3 de nevenberoepsbedrijven van Noord- en Zuid-Holland bestudeerd aan de hand van de gegevens uit de Landbouw-tellingen. Onder nevenberoepsbedrijven wordt daarbij verstaan: die bedrijven, waarvan het bedrijfshoofd minder dan de helft van de normale arbeidstijd aan het bedrijf besteedt. Van 1987 waren de uitkomsten nog niet gepubliceerd. Vóór 1980 werd een dusdanig andere indeling toegepast, dat er geen directe vergelijkbaarheid is met de jaren erna. De informatie bleef dus beperkt tot de periode 1980-1986. In 1986 werden 2.543 nevenberoepsbedrijven geregistreerd, 882 in Noord- en 1.661 in Zuid-Holland. Van het totale aantal persoonlijke ondernemingen (niet-persoonlijke ondernemingen als BV's, proefbedrijven e.d. zijn niet in het onderzoek betrokken) in de agrarische sector was dit resp. 9,1 en 10,6%. Globaal genomen was dus ieder tiende bedrijfshoofd nevenberoeper. In beide provincies komen nevenbe-

roepsbedrijven vooral voor onder de graasdierbedrijven. In Noord-Holland is meer dan de helft van hen in deze sector actief, in Zuid-Holland meer dan eenderde. Het gaat daarbij vooral om bedrijven met jongvee, schapen e.d. In de graasdiersector als geheel is ongeveer ieder achtste à negende bedrijfshoofd nevenberoeper, iets meer dus dan het gemiddelde. De tweede belangrijke bedrijfstak is de tuinbouw. Deze herbergt in Noord-Holland eenderde van de nevenberoepsbedrijven, in Zuid-Holland ruim eenvijfde. Opvallend hierbij is het lage aandeel van nevenberoepsbedrijven in de bedrijfstak als geheel, vooral in Zuid-Holland, waar minder dan elk twintigste bedrijfshoofd nevenberoeper is; in Noord-Holland elk twaalfde à dertiende. Binnen de tuinbouw is in Noord-Holland de bloembollenteelt voor de nevenberoepsbedrijven veruit het belangrijkste (161 van de 293 bedrijven); ook in Zuid-Holland is de bloembollenteelt het belangrijkste bedrijfstype, maar hier is ook de bloemeteelt onder glas van belang (123 resp. 94 van de 352 bedrijven). Voor Noord-Holland betekent dit, dat de graasdiersector en de tuinbouw samen meer dan 85% van de nevenberoepsbedrijven omvatten. Zuid-Holland laat een grotere spreiding zien. Naast de twee genoemde bedrijfstakken zijn hier vooral ook de akkerbouw en de blijvende teelt belangrijk (13 resp. 12% van de nevenberoepsbedrijven).

Het aandeel van de nevenberoepsbedrijven in de cultuurgrond is groter dan het aandeel in de produktieomvang van een bedrijfstype. Dit duidt op een zekere extensiviteit. Deze blijkt niet het gevolg te zijn van het extensiever zijn van de bedrijfsvoering als zodanig, maar van een concentratie van nevenberoepsbedrijven in extensievere bedrijfstypen. Zo komen nevenberoepsbedrijven relatief meer voor in de opengrondseteelten en minder in de teelten onder glas, meer onder graslandbedrijven en minder in de gespecialiseerde melkveehouderij enz.

In Noord-Holland komen onder bedrijfshoofden jonger dan 35 jaar meer nevenberoepers voor, dan onder ouderen (12,5 resp. 9,5%). Het is waarschijnlijk dat dit samenhangt met de bedrijfsovernamefase. Van de nevenberoepers heeft in Noord-Holland een kwart, in Zuid-Holland eenderde een agrarisch hoofdberoep. Het gaat hierbij om loonwerk, werk bij hoveniersbedrijven, handel in agrarische producten enz.

Van Noord naar Zuid hebben de volgende gebieden een hoog voorkomen van nevenberoepsbedrijven: Land van Zijpe, Waterland, Zuid-Kennemerland, 't Gein, 't Gooi, Bollenstreek, Rijnland, Krimpenerwaard, Vijfherenlanden en de Zuidhollandse Eilanden: Hoeksche en Dordtsche Waard, Voorne Putten, Goeree Overflakkee. Met name de Vijfherenlanden gaat het vooral om bedrijven in de blijvende teelt en de graasdiersector; op de Eilanden is vooral de akkerbouw van belang. Relatief weinig nevenberoepsbedrijven komen voor in de Wieringermeerpolder, de Haarlemmermeer- en IJpolder, de Zuidhollandse Droogmakerijen, Delf- en Schieland en het Westland. In de Wieringermeerpolder en het Westland komen nevenberoepsbedrijven zelfs hoegenaamd niet voor (2% of minder van het totaal aantal bedrijven). De Wieringermeerpolder is hoofdzakelijk een akkerbouwgebied, het Westland een glastuinbouwgebied.

In de ontwikkelingen, die zich in de periode tussen 1980 en 1986 hebben voorgedaan valt het volgende op: de full-time bedrijven maakten in deze periode een groei in omvang door, die gedeeltelijk door intensivering, maar meer nog door een afname van het aantal bedrijven en hieraan gekoppeld een vergroting van de oppervlakte per bedrijf werd veroorzaakt. Ook de nevenberoepsbedrijven intensiveerden, maar dit werd veroorzaakt door een terugloop van de totale oppervlakte cultuurgrond bij een gelijkblijvende produktieomvang. Het aantal nevenberoepsbedrijven daalde wel, maar minder dan bij de full-time bedrijven het geval was.

Het veldonderzoek was gericht op bedrijven waar arbeid buitenshuis wordt aangewend voor langere tijd. De bedrijven, die uit de Meetellingen

als nevenberoepsbedrijf naar voren komen vormen hiervan maar een klein deel. Het veldonderzoek was nodig om het andere deel te kunnen benaderen. Bovendien was veldonderzoek nodig om aan de betrokkenen vragen te kunnen stellen van persoonlijke aard. Het veldonderzoek bestond uit een enquête, aangevuld met enkele open vragen. De enquêteadressen waren zoveel mogelijk gespreid over de provincies en bedrijfstakken. De enquête is achter in het rapport opgenomen als bijlage. Enkele opvallende resultaten waren: oudere nevenberoeps-agrariërs zijn vaak als full-timer gestart; jongere nevenberoeps-agrariërs zijn het bedrijf als nevenberoeper gestart. Zij willen op korte termijn full-timer worden. Om dit te bereiken brengen zij zware offers. Of het de man is of de vrouw die buitenshuis werkt is mede afhankelijk van de gezinsfase. De vrouw werkt vaak buitenshuis in de startperiode van het bedrijf en in een latere fase, als de kinderen al wat ouder zijn. Dit is echter zeker niet altijd zo. Het aantal gevallen lijkt toe te nemen, waarin de man huishoudelijk werk overneemt, zodat de vrouw, al dan niet in deeltijd, buitenshuis kan (blijven) werken. Voor huishouden en bedrijf maakt het een wezenlijk verschil of het de man is of de vrouw die buitenshuis werkt. Is het de man, dan vinden vooral in de bedrijfsvoering aanpassingen plaats. Dit geldt des te sterker als het werk betreft met vaste werktijden. Is het de vrouw die buitenshuis werkt, dan zijn een goede organisatie en taakverdeling noodzakelijk met betrekking tot het huishouden. Werken buitenshuis wordt in het algemeen positief ervaren (blikverruimend). Reacties uit de omgeving zijn vaak negatief (tegenover mannen: "geen echte boer"; tegenover vrouwen: "hoe kan het, dat ze er tijd voor heeft"). Mensen die buitenshuis werken zijn van mening, dat een duidelijke keuze tussen baan en bedrijf noodzakelijk is: het een moet ondergeschikt zijn aan het ander. In het algemeen vinden nevenberoepers, dat kleine bedrijven te weinig kansen krijgen.

In hoofdstuk 5 tenslotte is een interpretatie gegeven van de positie van nevenberoepsbedrijven op basis van alle beschikbare informatie. N.a.v. dit hoofdstuk het volgende:

in de huidige economische situatie heeft een saneringsproces in de landbouw, om zodoende mee te komen in het streven naar produktieviteitsverhoging, geen zin. Er zijn namelijk geen reële alternatieven buiten de landbouw. Het huidige landbouwbeleid leidt daarom ook tot een verschuiving van problemen tussen agrarische produktietakken en een versterking van de belangentegenstelling in de landbouw. Door de produktiebeperving in de landbouw en de prijzen die onder druk staan wordt het steeds moeilijker om een volledig inkomen uit de landbouw te halen. Voor velen bestaat er een noodzaak om tot een nieuwe combinatie van produktiefactoren te komen. Sommige zoeken dit in produktiedifferentiatie (pak 'n andere tak). Voor anderen is arbeid buitenshuis een alternatief. Naast de situatie in de landbouw, die er toe kan leiden dat een inkomen van buiten de landbouw noodzakelijk wordt, geeft de emancipatie van de vrouw een nieuwe dimensie aan de arbeid buitenshuis op gezinsbedrijven. Vrouwen eisen steeds vaker ruimte op om eigen keuzes te kunnen maken voor al of niet werk in het bedrijf of voor werk buitenshuis.

Om recht te doen aan de situatie van gezinsbedrijven in de landbouw en aan veranderingen in die situatie stond in het veldonderzoek de arbeidsinzet van man en vrouw in het huishouden, het bedrijf en in het werk buitenshuis centraal. De hoofdvraag was: hoe functioneren gezinnen waarbij arbeid voor een deel buitenshuis wordt aangewend? De situatie dat de man buitenshuis werkt en de situatie dat de vrouw buitenshuis werkt worden afzonderlijk behandeld.

de man werkt buitenshuis:

de nevenberoepers uit het onderzoek zijn veelal uit noodzaak buitenshuis gaan werken. Het merendeel van de nevenberoepers wil het liefst hoofdberoeper zijn. Tot deze categorie nevenberoepers behoren de jongeren

die plannen hadden om het bedrijf geleidelijk uit te breiden en mensen die eerst hoofdberoeper zijn geweest en door de produktiebeperking en de lage prijzen in de landbouw alsnog werk buitenshuis hebben moeten zoeken. Tevreden met de combinatie van activiteiten zijn enkele mensen die bewust voor een ander beroep hebben gekozen, toen ze inzagen dat inkomsten van buiten de landbouw nodig zouden worden (in sommige gevallen zijn ze daar zelfs een opleiding voor gaan volgen). Het werk dat buiten het eigen bedrijf wordt verricht is gevarieerd zowel naar de aard van het werk, als naar de aard van het dienstverband. Als positieve kanten van het werk buitenshuis worden onder anderen de contacten met veel verschillende mensen genoemd. Nevenberoepers streven er naar het bedrijf voort te zetten en indien mogelijk uit te breiden tot hoofdberoepbedrijf. Belangrijk hierbij is continuïteit van de zelfstandigheid. Voor nevenberoepers is het door de inkomensaanvulling van buiten de landbouw mogelijk het bedrijf voort te zetten en daarmee ook een bepaalde levensstijl te continueren.

De combinatie van arbeid op het bedrijf en arbeid buitenshuis maakt dat de arbeidsbelasting van man en vrouw erg groot is. In dit onderzoek zijn geen aanwijzingen gevonden dat in de situatie dat de man buitenshuis werkt, de vrouw meer vaste taken in het bedrijf krijgt dan gemiddeld op hoofdberoepsbedrijven. Als de man overdag van huis is, is de vrouw wel meer aan het bedrijf gebonden. Opvallend was dat op een aantal bedrijven de man het landbouwbedrijf strikt als "zijn" terrein beschouwde, in die zin dat arbeid en de voldoening ervan voor zijn rekening waren.
de vrouw werkt buitenshuis:

er zijn steeds meer boerinnen die het werken buitenshuis niet opgeven, ook niet nadat er kinderen zijn of na enkele jaren gestopt te zijn met werken buitenshuis hiermee weer opnieuw beginnen. Op een gezinsbedrijf kunnen drie situaties worden onderscheiden waarin door de vrouw buitenshuis wordt gewerkt: 1 - op de eerste plaats de situatie dat een vrouw buitenshuis werkt, zolang het bedrijf er geen hinder van ondervindt. Het werk buitenshuis is dus ondergeschikt aan haar rol als echtgenote van een boer. Aan deze situatie is in het kader van dit onderzoek verder geen aandacht besteed. 2 - Op de tweede plaats is er de situatie dat er voor wordt gekozen dat de vrouw buitenshuis werkt en geheel of gedeeltelijk wordt vrijgesteld van de arbeid op het landbouwbedrijf en van de arbeid in het huishouden. 3 - Op de derde plaats de situatie dat het noodzakelijk is dat de vrouw buitenshuis werkt, vanwege de inkomsten. Het werk buitenshuis is een uitvloeisel van het feit dat ze met een boer is getrouwd. Aan situatie twee en drie is binnen dit onderzoek wel aandacht besteed.

Boerinnen die buitenshuis werken ervaren dit als positief. Het hebben van werk buitenshuis draagt bij tot zelfstandigheid en grotere onafhankelijkheid. In praktijk blijken in deze situatie aanzetten tot een herverdeling van de huishoudelijke arbeid tot stand te komen. De binding van het bedrijf aan het huis maakt het in de landbouw mogelijk dat de man overdag naast zijn taken op het bedrijf ook taken in het huishouden op zich neemt. Qua organisatie van het dagelijkse leven wijken deze vrouwen en mannen af van wat "normaal" is op het platteland en op de gezinsbedrijven. Door de al of niet vrijwillig op zich genomen voortrekkersrol krijgen vrouwen en mannen te maken met weerstanden vanuit hun omgeving. Uit het onderzoek blijkt dat vrouwen en mannen die hebben gekozen voor een andere arbeidsverdeling, tevreden zijn met het nieuwe patroon van samenleven. De manier waarop zij hun leven hebben ingericht blijkt positieve gevolgen te hebben voor henzelf en kan stimulerend werken naar de omgeving.

Nevenberoepers als buitenstaanders:

uit het onderzoek blijkt dat nevenberoepers een erg diverse groep vormen, die moeilijk te typeren is. Om inzicht te krijgen in de "groep" nevenberoepsbedrijven is naar analogie van Elias en Scotson de "groep" nevenberoepsbedrijven tegenover de "groep" hoofdberoepsbedrijven geplaatst.

In de landbouw wordt een ontwikkeling gestimuleerd die gebaseerd is op hoofdberoepsbedrijven. Met "het hoofdberoepsbedrijf" wordt dan het meest voorbeeldige, het meest toonaangevende deel, een minderheid van de hoofdberoepsbedrijven bedoeld. Dit zijn de moderne bedrijven met een efficiënte produktie. Voor hoofdberoepers die hun bedrijf in deze geest verder ontwikkelen zijn er steunmaatregelen. Binnen de agrarische wereld heeft het begrip "nevenberoepsbedrijf" een sterke negatieve lading. Nevenberoepers worden gezien als bedrijven die remmend werken op ontwikkelingen van de bedrijven die volledig van de landbouw moeten leven. Ze zijn uitgesloten van steunmaatregelen om het bedrijf verder te ontwikkelen. De situatie van deze bedrijven wordt als tijdelijk gezien, als een overbrugging naar volledige afvloeiing uit de landbouw.

In het onderzoek kwam naar voren dat veel nevenberoepers hun situatie als uitzonderlijk ervaren. Nevenberoepers blijken nauwelijks mensen in de regio in een vergelijkbare positie te kennen en zouden het liefst hoofdberoeper zijn. Geconcludeerd kan worden dat nevenberoepers door de hoofdberoepers worden behandeld als buitenstaanders en dat de nevenberoepers zich buitenstaander voelen. De vraag is hoe dit mechanisme nu in zijn werk gaat. Het verschil in macht tussen hoofd-en nevenberoepers is van belang bij de verklaring. Onder anderen in het functioneren van de standsorganisaties, de belangenbehartigende organisatie van boeren- en tuinders, is te zien hoe dit mechanisme werkt. De sleutelposities binnen de organisaties worden bezet door "hoofdberoepers", en wel door het meest voorbeeldige, het meest toonaangevende deel hiervan. Binnen de standsorganisaties wordt het bestaan van de nevenberoepers genegeerd of wordt er een standpunt uitgedragen dat nevenberoepsbedrijven moeten verdwijnen. Op een nivo hoger, het overheidsnivo, wordt een landbouwbeleid ontwikkeld waarin eveneens het bestaan van nevenbedrijven wordt genegeerd. Het negeren van de groep buitenstaanders wordt verder zichtbaar in de geringe inspanning die wordt gedaan om deze groep eenduidig te definiëren en te identificeren. Het gevolg van het negeren van de groep nevenberoepers is echter dat ze juist als neveneffect van het beleid ontstaan.

Veel nevenberoepers voelen zich een uitzondering en zouden het liefst hoofdberoeper zijn. Nevenberoepers zijn onzichtbaar voor elkaar en van de andere kant worden ze door de organisaties onzichtbaar gehouden. Tussen de nevenberoepers onderling is er nauwelijks sprake van samenhang of groepsvorming. Het komt bijvoorbeeld nooit voor dat nevenberoepers als groep naar buiten treden om zich te weren tegen bepaalde beleidsmaatregelen. Voor individuele nevenberoepers is het hierdoor moeilijk om zich nevenberoeper te voelen en zich met het nevenberoeper zijn te vereenzelvigen.

Veranderingen in de situatie kunnen tot stand komen als nevenberoepers in staat zijn hun eigen situatie serieus te nemen en tegaan staan voor hun nevenberoeper zijn. Dit zal er ook toe leiden dat nevenberoepers zichtbaar worden voor elkaar. Een werkgroep waarin mensen met hun eigen situatie aan de slag gaan, kan hierbij stimulerend werken. Tevens is het wenselijk dat de belangenbehartigende organisaties van boeren en boerinnen, zoals de agrarische jongerenorganisaties, de standsorganisaties en de georganiseerde vrouwen in de landbouw binnen hun organisaties uitgaan van de verschillen in de landbouw. Dit is ook in hun eigen belang. In deze tijd waarin de verschillen tussen de bedrijven steeds groter worden en er steeds minder mensen werkzaam zijn in de landbouw is het ook voor de organisaties zelf van belang om als uitgangspunt te nemen dat het werkzaam zijn in de agrarische sektor gelijk staat aan "het erbij horen".

HOOFDSTUK 1 - HET ONDERZOEK: ACHTERGROND EN DOELSTELLING

Door wie werd het onderzoek aangevraagd, waarom? Wat gebeurt er voordat een aanvraag daadwerkelijk een onderzoek wordt? Hoe lang duurde het onderzoek, wat was de doelstelling en hoe werd het aangepakt? De volgende paragrafen gaan op deze vragen in:

1.1 - Achtergrond

1.2 - Probleemstelling en doel

1.3 - Werkwijze en opbouw

In paragraaf 1.4 wordt het hoofdstuk kort samengevat.

1.1 - Achtergrond

1.1.1 - De vraag van de jongerenorganisaties

In de zomer van 1986 werd in het Provinciaal Jongerencontact Noord-Holland een discussie gevoerd over "boerenonrust". Tijdens deze discussie werd geconstateerd, dat de categorie "nevenberoepsbedrijven" groeit. Het bleek, dat men met deze ontwikkeling niet goed raad wist. Bij het beantwoorden van de vraag: "welke houding moeten we als jongeren aannemen tegenover nevenberoepsbedrijven?" deden zich twee grote onduidelijkheden voor.

Ten eerste was er weinig feitelijke kennis van de categorie nevenberoepsbedrijven. Vragen als: wat is eigenlijk een nevenberoepsbedrijf, welke groepen kun je onderscheiden en hoe groot zijn die groepen, hoe ontwikkelen zij zich, in welke bedrijfstakken komen zij het meest voor, welke motieven hebben nevenberoepers enz. konden niet worden beantwoord. Ten tweede was er grote onduidelijkheid over de vraag, of deze (relatief) groeiende groep als een bedreiging moet worden gezien, of dat nevenberoepers misschien (ten dele) dezelfde belangen hebben als bijvoorbeeld kleine hoofdberoepsbedrijven, waarvan een aantal in de toekomst wellicht alleen als nevenberoepsbedrijf kan worden voortgezet. M.a.w.: moeten de jongeren als organisatie zich sterk maken voor de belangen van nevenberoepers? Of zijn de belangen van de georganiseerde jongeren (van wie de meeste immers hoofdberoeper zijn of willen worden) uiteindelijk onvereenigbaar met die van nevenberoepers?

In het algemeen wordt over nevenberoepsbedrijven in eerste instantie betrekkelijk negatief gedacht. Denk bijvoorbeeld aan de terminologie van "blijvers, wijkers en hangers" die enige tijd in zwang is geweest. Het woord "hanger" is in feite een regelrechte veroordeling. Nevenberoepsbedrijven worden wel als een bedreiging beschouwd voor hoofdberoepsbedrijven. Zij zijn minder afhankelijk van het inkomen uit het bedrijf en kunnen daarom blijven produceren, als de prijzen laag zijn. Door het bedrijf voort te blijven zetten verhinderen zij een verbetering van de bedrijfsstructuur van de hoofdberoepsbedrijven.

Maar in de discussie werd niet over het hoofd gezien dat de categorie nevenberoepsbedrijven vooral ook groeit, omdat de minimumomvang, die een bedrijf moet hebben om levensvatbaar te blijven, zo snel toeneemt. Wat gisteren nog hoofdberoepsbedrijven waren, zijn vandaag nevenberoepsbedrijven. En als dat zo door gaat, geldt dus ook: wie vandaag nog hoofdberoeper is, is misschien morgen nevenberoeper.

Samengevat kwam het erop neer, dat het nevenberoepsbedrijf enerzijds wel als een bedreiging werd ervaren, maar anderzijds door velen ook als een mogelijk alternatief, d.w.z. als een reëel toekomstbeeld.

1.1.2 - Het aanvragen van het onderzoek

Wilden de jongerenorganisaties uiteindelijk een standpunt in kunnen nemen, dan moest dus om te beginnen voorzien worden in de behoefte aan feitelijke informatie. Er zou een definitie moeten komen van de problematiek (wat voor nevenberoepsbedrijven kunnen worden onderscheiden, hoe kijken officiële instanties er tegenaan, welke kenmerken hebben nevenberoepers? enz.) en een inventarisatie ervan (waar komen ze het meeste voor en in welke bedrijfstakken? Maar ook: hoe is een nevenberoepsbedrijf georganiseerd?). Kortom, de eerste stap zou een terreinverkenning zijn.

Als tweede stap zou er een onderzoek moeten komen naar de motieven van nevenberoepers. Houdt het feit dat zij nevenberoeper zijn verband met overnameproblematiek? Met investeringen in het bedrijf? Oefenen zij vrijwillig een nevenberoepsbedrijf uit of is de situatie door dwang ontstaan?

Ook op vragen van meer sociaal-economische aard zou een antwoord gevonden moeten worden. Wat betekenen de nevenberoepsbedrijven voor de werkgelegenheid, voor de produktie? Is er sprake van oneerlijke concurrentie t.o.v. hoofdberoepers? Is er een verband met een veranderde rolverdeling tussen man en vrouw? Het antwoord op deze vragen zou de problematiek inzichtelijk maken en zo de jongerenorganisaties in staat stellen een standpunt in te nemen over het beleid t.o.v. nevenberoepsbedrijven. Om dit te realiseren werd via Paul de Vries, jongerenwerker van de Hollandse Maatschappij van Landbouw in Noord- en Zuid-Holland, een vraag voor onderzoek ingediend bij de Wetenschapswinkel van de LUW.

1.1.3 - De bemiddeling van de Wetenschapswinkel

De Wetenschapswinkel probeert onderzoeksaanvragen te honoreren van minder draagkrachtige groepen in de samenleving, als hiervoor binnen de LUW in principe mogelijkheden aanwezig zijn. De aanvraag tot onderzoek wordt inhoudelijk beoordeeld, waarna de Wetenschapswinkel zich al of niet inzet voor realisering van het onderzoek. Als de Wetenschapswinkel de onderzoeksaanvraag steunt wordt bij de vakgroepen, op wier terrein het onderwerp ligt, geïnformeerd of er voor begeleiding kan worden gezorgd. Er worden studenten gezocht, die het onderzoek in hun studieprogramma willen en kunnen inpassen.

Voor het onderzoek naar nevenberoepsbedrijven konden echter geen studenten worden gevonden. De uitvoering, die al in september 1987 had moeten beginnen, liep hierdoor vertraging op. Om het onderzoek toch doorgang te kunnen laten vinden, werd gekeken of er een toereikend budget kon worden vrijgemaakt om het uit te besteden aan speciaal voor deze taak aan te trekken onderzoekers. Uiteindelijk werden per 1 januari twee onderzoekers aangesteld voor dertig uur per week, gedurende een periode van zeven maanden. Het door de Wetenschapswinkel (in de personen van Ans Hobbelenk en Cees Leeuwis) opgestelde concept-onderzoeksvoorstel diende als uitgangspunt. Op de vakgroep Algemene Agrarische Economie zorgde Louis Slangen voor de begeleiding. Overigens treedt de Wetenschapswinkel zelf ook als begeleider op, maar de taken zijn daarbij gescheiden: de vakgroep zorgt voor de wetenschappelijke begeleiding; de Wetenschapswinkel ziet erop toe, dat het onderzoek zo goed mogelijk aansluit bij de wensen en behoeften van de aanvragers. Het onderzoek werd ook begeleid door Ad Nooij, hoogleraar sociologie van de Westerse gebieden. Hij deed dit op persoonlijke titel.

1.2 - Probleemstelling en doel

Probleemstelling

De formulering van de probleemstelling voor dit onderzoek heeft veel voeten in de aarde gehad. Het bleek allerm minst eenvoudig het onderzoeksterrein zodanig af te bakenen, dat het haalbaar zou zijn voor twee part-time onderzoekers in zeven maanden en tegelijk bevredigend voor de aanvragers en begeleiders. Met name de invulling van het begrip "nevenberoepsbedrijf" leverde moeilijkheden op; zie hiervoor hoofdstuk 2, paragraaf 1. Bovendien speelde een rol, dat we van tevoren niet goed konden overzien, over welke informatie we zouden kunnen beschikken. Uiteindelijk kwam de volgende onderzoeksvraag uit de bus: hoeveel nevenberoepsbedrijven zijn er in Noord- en Zuid-Holland en hoe kunnen zij worden gekarakteriseerd? Hieraan gekoppeld werd de probleemstelling:

is voor nevenberoepsbedrijven apart beleid gewenst en moeten de georganiseerde jongeren zich hiervoor inzetten?

Het begrip nevenberoepsbedrijf moet worden opgevat in de ruimste zin van het woord. Tot de doelgroep van het onderzoek behoren alle agrarische bedrijven, die voor hun voortbestaan op langere termijn afhankelijk zijn van een extra bron van inkomsten. In het bijzonder wordt hierbij gedacht aan arbeid (zelfstandig of in loondienst) buiten het bedrijf door man of vrouw.

Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is de georganiseerde jongeren in staat te stellen zich een oordeel te vormen en een standpunt in te nemen over nevenberoepsbedrijven. Hiervoor is een uitgebreide inventarisatie nodig, waarbij zowel op min of meer objectieve factoren wordt ingegaan als op meer subjectieve. Onder objectieve factoren vallen gegevens over het aantal nevenberoepsbedrijven, oppervlakte, produktie, bedrijfstype, regionale spreiding e.d.; met subjectieve factoren wordt bedoeld op eigenschappen als houding, mening, ervaringen, motieven, keuzes e.d.

1.3 - Werkwijze en opbouw

Werkwijze

Evenals dat bij de probleemstelling het geval was, heeft ook het ontwikkelen van een werkwijze (onderzoeksstrategie) veel tijd gevergd. De werkwijze is uiteraard afhankelijk van de gekozen zwaartepunten in het onderzoek. Deze zwaartepunten kwamen pas in de loop van het onderzoek boven tafel, na een aantal bijeenkomsten met de begeleidingsgroep en overleg met de Wageningse begeleiders.

We kozen ervoor het onderzoek te laten verlopen langs twee hoofdlijnen. Deze keuze heeft het verdere verloop van het onderzoek in hoge mate bepaald. Ook de opbouw van het eindrapport weerspiegelt sterk deze aanpak. De eerste hoofdlijn werd gevormd door de landbouwstatistiek. In de landbouwstatistiek, die door het CBS worden samengesteld op basis van de jaarlijkse metingen, wordt onder andere de categorie onderscheiden "bedrijfshoofd met hoofdberoep niet agrarisch". Hier is dus sprake van nevenberoepsbedrijven. Deze nevenberoepsbedrijven vormen maar een klein deel van de groep bedrijven, die bij het onderzoek centraal staat. We zagen echter twee redenen om niettemin een belangrijk deel van het onderzoek op de landbouwstellingen te baseren. Ten eerste weerspiegelt dit het "officiële" beeld dat in Nederland bestaat van nevenberoepsbedrijven. Er ligt een bepaalde definitie van nevenberoepsbedrijven aan ten grondslag, die maatgevend is voor tal van onderzoeken en publicaties. Door een deel van het onderzoek aan dezelfde definitie te koppelen kunnen we hierbij dus

aansluiten. Ten tweede betekent uitgaan van de landbouwtellingen de beschikking over een grote hoeveelheid gedetailleerde informatie. Aan de hand daarvan is het mogelijk als het ware een bodem te leggen, het onderzoek van een zeker fundament te voorzien. Bedrijfstakken en regio's kunnen onderling worden vergeleken, om een indruk te krijgen van de spreiding van nevenberoepsbedrijven over de provincies en over de verschillende bedrijfstakken en -typen. Hoofdstuk 3 is de neerslag van dit deel van het onderzoek.

De tweede hoofdlijn werd gevormd door het streven zoveel mogelijk informatie te vergaren over de bedrijven waar een deel van de arbeid buitenshuis wordt aangewend door man of vrouw. Dit is een aanmerkelijk ruimere groep dan die, welke door het CBS wordt aangemerkt als nevenberoepsbedrijf en waaraan hoofdstuk 3 is geweid. De centrale vraag in dit deel van het onderzoek is: hoe functioneren gezinnen waarbij door man of vrouw arbeid voor een deel buitenshuis wordt aangewend? Om deze vraag te beantwoorden is aandacht besteed aan de ervaringen van deze gezinnen, de achtergronden rond de keuze voor arbeid buitenshuis en de verwachtingen ten aanzien van de toekomst. Het uitgangspunt hierbij is dat de flexibele arbeidsinzet op gezinsbedrijven aanpassing aan veranderende omstandigheden in de tijd mogelijk maakt. In de huidige tijd worden twee ontwikkelingen van belang geacht met betrekking tot het fenomeen nevenberoepslandbouw: op de eerste plaats zijn er de ontwikkelingen die in de landbouw plaatsvinden. Er is er sprake van overschotten, prijzen die onder druk staan en produktiebeperkingen. Voor velen is er een noodzaak om tot een nieuwe combinatie van produktiefactoren te komen. Sommige zoeken dit in produktiedifferentiatie (pak 'n andere tak). Voor anderen is arbeid buitenshuis een alternatief. Op de tweede plaats geeft de emancipatie van de vrouw een nieuwe dimensie aan de nevenberoepslandbouw. Vrouwen eisen steeds vaker ruimte op om eigen keuzes te maken voor al of niet werk in het bedrijf of voor werk buitenshuis. In het kader van deze tweede hoofdlijn van het onderzoek is een enquête gehouden. Opzet, uitvoering en resultaten hiervan worden besproken in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 tenslotte wordt een interpretatie gegeven van de situatie van agrarische gezinnen met arbeid buitenshuis.

Opbouw

Het eindrapport is als volgt opgebouwd:

HOOFDSTUK EN ONDERWERP	TOELICHTING
samenvatting en conclusies	-samenvatting van de resultaten; -conclusies met betrekking tot de doelstelling (beleidsstandpunt jongerenorganisaties)
1 achtergrond	-wie vroegen het onderzoek aan en waarom? Wie voerden het uit en hoe?
2 nevenberoepsbedrijven algemeen	-overzicht van gebruikte namen en definities; -situatie in enkele andere landen; -ontwikkeling nevenberoepsbedrijven in Nederland; -relatieve positie Noord- en Zuid-Holland
3 nevenberoepsbedrijven Noord- en Zuid-Holland volgens landbouwtellingen	-toelichting gebruikte begrippen (NEG-typering, n.g.e., definitie nevenberoepsbedrijf); -analyse statistisch materiaal: hoeveel bedrijven, welke bedrijfstypen, oppervlakte,

- omvang, leeftijd, hoofdberoep; regionale spreiding; ontwikkelingen
- 4 veldonderzoek -resultaten van de enquête en de interviews, gehouden met nevenberoeps-agrariërs
- 5 interpretatie onderzoeksresultaten -twee veel voorkomende nevenberoepssituaties
-nevenberoepers als buitenstaanders

1.5 -Samenvatting hoofdstuk 1

Een gebrek aan informatie over nevenberoepsbedrijven, gekoppeld aan de indruk, dat het belang van nevenberoepsbedrijven de laatste jaren toeneemt, deden de agrarische jongerenorganisaties van Noord- en Zuid-Holland besluiten zich te wenden tot de Landbouwuniversiteit met de vraag: hoeveel nevenberoepsbedrijven zijn er, wat zijn het voor bedrijven? Na bemiddeling door de Wetenschapswinkel konden bij de vakgroep Algemene Agrarische Economie twee onderzoekers worden aangesteld voor zeven maanden, dertig uur per week. Het doel van hun onderzoek was de agrarische jongeren in staat te stellen een standpunt in te nemen over nevenberoepsbedrijven, door te voorzien in de daarvoor benodigde informatie. Om dit te realiseren werd het onderzoek opgezet langs twee hoofdlijnen: analyse van de landbouwtellingen (hoofdstuk 3) en een veldonderzoek (hoofdstuk 4 en 5).

HOOFDSTUK 2 - NEVENBEROEPSBEDRIJVEN ALGEMEEN

Dit hoofdstuk stelt achtereenvolgens enkele algemene aspecten rond het thema "nevenberoepsbedrijven" aan de orde (par. 1 en 2), de historische ontwikkeling en de relatieve positie van nevenberoepsbedrijven in Nederland (par. 3) en tenslotte de visie van de overheid op nevenberoepsbedrijven (par. 4).

NB: de cijfers tussen schuine strepen /../ verwijzen naar de literatuurlijst.

2.1 - Het probleem van naamgeving en definitie

Wanneer is sprake van een nevenberoepsbedrijf? Is "nevenberoepsbedrijf" wel de juiste naam voor die bedrijven, waar je het over wilt hebben? Wordt die term in andere landen ook gebruikt? Op deze en aanverwante vragen wordt in het navolgende kort ingegaan.

Internationaal is er veel verwarring rond het begrip nevenberoepsbedrijven /1, 4, 21/. Verschillende landen hanteren verschillende namen en definities. Dit leidt tot problemen bij onderlinge vergelijking. Zo heeft Nederland internationaal gezien naar verhouding weinig nevenberoepsbedrijven; zie tabel 2.1. Samen met Frankrijk heeft het zelfs het laagste percentage van de opgesomde landen. Het verschil met landen als de Bondsrepubliek Duitsland en Noorwegen (waar zelfs meer dan de helft van de agrarische bedrijven nevenberoepsbedrijf is) is bijzonder groot. De vraag is echter, in hoeverre de cijfers van de tabel naast elkaar gelegd mogen worden. Bij de bestudering van de tabel moet ook gelet worden op de jaartallen, die sterk uiteen lopen. In de laatste twee kolommen staan A en B uitgedrukt als percentage van het totaal.

Om een indruk te geven van de verschillende wijzen, waarop het probleem van de nevenberoepsbedrijven benaderd kan worden, volgt hier een overzicht van een aantal in gebruik zijnde namen en definities:

In **Nederland** is een agrarisch bedrijf hoofdberoepsbedrijf, als het bedrijfshoofd meer dan de helft van de arbeidstijd aan het bedrijf besteedt /5, 13/. Is dit minder, dan komt het bedrijf te boek als nevenberoepsbedrijf. Het CBS kijkt dus alleen naar het bedrijfshoofd en alleen naar de wijze, waarop deze zijn/haar tijd besteedt. De vraag, of er al dan niet meewerkende gezinsleden zijn is voor deze classificatie dus niet mede bepalend evenmin als de vraag, hoe (uit welke bronnen) het inkomen wordt verdiend.

Tabel 2.1: nevenberoepsbedrijven in enkele Europese landen

Land	jaar	totaal (x 1.000)	full-time (x 1.000)	A (x 1.000)	B (x 1.000)	A %	B
Ierland	1972	175	136		39*		22*
Oostenrijk	1973	334	153	35	146	10	44
Frankrijk	1980	1.262	980		282*		22*
Bondsrepubliek	1980	798	487		311		39
Italië	1970	3.607	2.249	181	1.177	5	33
Groot-Brittannië	1979	296	216		80*		27*
Zwitserland	1980	125	61	11	53	9	42
Noorwegen	1979	124	38	16	70	13	56
Nederland	1975 (!)	163	121	10	30	6	18

A = "part-time farmers class I": agrarische bedrijfshoofden, met 10 - 50% van hun arbeidstijd en/of inkomen buiten eigen bedrijf;

B = "part-time farmers class II": agrarische bedrijfshoofden met 50% of meer van hun arbeidstijd en/of inkomen buiten eigen bedrijf.

*) de met een * gemarkeerde cijfers zijn het totaal van A en B

Bron: /4/

Deze benadering van het CBS bevreemdt enigszins in die zin, dat men in Nederland veelal uitgaat van het gezinsbedrijf. Dat is een bedrijf waarop behalve door het bedrijfshoofd ook door gezinsleden arbeid geleverd wordt. Het LEI onderscheidt de volgende vijf categorieën /13, 25/:

- A "volledige" land- of tuinbouwers (zonder nevenberoep);
- B hoofdberoep land- of tuinbouwers (wel met nevenberoep);
- C nevenberoep land- of tuinbouwers (het agrarisch bedrijf is nevenberoep);
- D rustende land- en tuinbouwers;
- S speciale bedrijven (niet-persoonsgebonden ondernemingen).

A en B zijn de hoofdberoepers, C en D de nevenberoepers. Speciale bedrijven zijn er maar heel weinig en het kunnen zowel hoofd- als nevenberoepsbedrijven zijn.

Ook andere benaderingen worden wel toegepast, bijvoorbeeld door te kijken naar de omvang van een bedrijf in s.b.e.¹. Nadeel van deze aanpak is, dat de grenzen van jaar tot jaar verschuiven. Bedrijven met minder dan 90 s.b.e. zijn "klein" en bedrijven met minder dan 200 s.b.e. zijn middenbedrijven. Die grenzen staan niet vast; ze zijn voor discussie vatbaar en (mede) afhankelijk van de inzichten van degene, die ze toepast.

In de Bondsrepubliek Duitsland worden heel strikte grenzen gehanteerd /16/. Men onderscheidt drie categorieën: (1) "Vollerwerbsbetriebe": waar het gezin minder dan DM 2.000,- per jaar uit andere bronnen dan het eigen agrarisch bedrijf verdient en/of minder dan 10% van zijn arbeidstijd aan andere activiteiten besteedt; (2) "Zuerwerbsbetriebe": waar het gezin meer dan onder 1, maar minder dan 50% van zijn inkomen uit andere activiteiten haalt en/of minder dan 50% van zijn arbeidstijd aan andere activiteiten besteedt; (3) "Nebenerwerbsbetriebe": de rest. Hier verdient het

¹ De s.b.e. is een maat voor de omvang van een bedrijf, die het mogelijk maakt om als het ware "koeien met paarden te vergelijken". Een toelichting op deze maat staat in hoofdstuk 3, paragraaf 1.

gezin dus meer dan 50% van zijn inkomen uit en/of besteedt het meer dan 50% van zijn arbeidstijd aan andere activiteiten. Het gezin is dus uitgangspunt en behalve de arbeidstijd wordt ook het inkomen bij de indeling betrokken.

In veel studies wordt helemaal geen scherpe grens getrokken /20/. Men spreekt dan van "kleine" en "grote" bedrijven, of van "A- en B-boeren". Dat is dan een verdeling in enerzijds bedrijven, die voor het gezin van het bedrijfshoofd te klein zijn om van te leven (zodat er wel een neven- of zelfs hoofdberoep buiten het eigen bedrijf móet zijn òf de eigenaar is gepensioneerd) en bedrijven, die wel het gezin kunnen onderhouden. Daarbij spelen dan ook de wensen van dat gezin een rol. Een indeling naar houding of gedrag van het bedrijfshoofd kan ook: goed geschoold, altijd op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen, lid van allerlei organisaties enz. of: een geheel eigen weg zoekend, buiten de organisaties en de voorlichting om en zonder altijd maar mee te willen gaan in nieuwe ontwikkelingen.

In **Japan** worden alleen "full-time farms" en "part-time farms" onderscheiden. Van een "full-time farm" is sprake, als geen enkel lid van het gezin buiten het bedrijf werkzaam is gedurende meer dan dertig dagen per jaar. In alle andere gevallen spreekt men van een "part-time farm". Als gevolg van deze nauwe definitie is het aandeel part-timers in Japan zeer groot. In **Noorwegen** geldt hetzelfde onderscheid als in Japan, met dien verstande, dat alleen naar de activiteiten van het bedrijfshoofd wordt gekeken. In **Oostenrijk** wordt een bedrijf full-time genoemd, als de boer en boerin minstens 90% van hun arbeidstijd in het bedrijf steken. **Canada**: een bedrijfshoofd, dat minder dan 25 dagen per jaar buiten het eigen bedrijf werkzaam is, is full-timer. In een groot aantal landen, waaronder de VS en ook Nederland, is van een full-time bedrijf sprake, als het bedrijfshoofd uitsluitend op zijn of haar bedrijf werkzaam is, dus geen nevenactiviteiten heeft /21, 22/.

Het begrip "nevenberoepsbedrijven" als zodanig wordt alleen in Nederland en in Duitsland toegepast ("Nebenerwerbsbetriebe"). In Engels-sprekende landen wordt de term "part-time farms" het meest gehanteerd. In sommige publicaties wordt die groep vervolgens weer onderverdeeld in "part-time main income farms" (bedrijfshoofden ontlenen hun inkomen vooral aan het bedrijf) en "supplementary income farms" (bedrijfshoofden voor wie het bedrijf een aanvulling op het inkomen is) /1/. Dit lijkt overeen te komen met het Nederlandse onderscheid in hoofd- en nevenberoepers, maar dit is slechts schijn: het onderscheid wordt gemaakt op grond van inkomenscriteria en niet, zoals in Nederland, op grond van de besteding van de arbeidstijd.

Een probleem van weer heel andere orde is de vraag, in hoeverre de nationale statistieken de waarheid weerspiegelen. Zo blijken in Nederland tal van bedrijven als hoofdberoepsbedrijf te boek te staan, waarvan het bedrijfshoofd in de praktijk een full-time baan heeft (zie par. 4.1.2).

Kort samengevat: *het internationaal vergelijken van rol en positie van nevenberoepsbedrijven is een hachelijke onderneming. In het hiernavolgende wordt dan ook niet méér nagestreefd dan het schetsen van een algemeen beeld. De bedoeling hiervan is een indruk te geven van de relatieve "zwaarte" van de problematiek rond nevenberoepsbedrijven in Nederland.*

2.2 - De situatie in enkele andere landen

Om te weten of Nederland nu veel of weinig nevenberoepsbedrijven kent, is het nodig enige kennis te hebben van de situatie in een aantal landen om ons heen. Wijkt het Nederlandse beeld misschien af en als dat zo is, hoe komt dat dan?

Ten opzichte van de ons omringende landen neemt de nevenbedrijvenproblematiek in Nederland een wat afwijkende plaats in. In de meeste landen,

met als "koploper" Duitsland, is in een of andere vorm al lange tijd een beleid gevoerd om in het algemeen de belangen van degenen, die op het platteland wonen, te beschermen. Voor een belangrijk deel waren dat boeren en veelal kleine boeren met een gezinsbedrijf. Als gevolg hiervan is de kleinebedrijvenproblematiek in het buitenland omvangrijker dan in Nederland.

Allerlei overwegingen kunnen een rol spelen bij de keuze, om kleine bedrijven te steunen. Zo zijn hoofdberoepsbedrijven niet levensvatbaar in gebieden, die voor de landbouw minder geschikt zijn. Dit kan een gevolg zijn van de ligging van het gebied, de bodemgesteldheid, het klimaat, het reliëf enz. Als het beleid er op is gericht ook in deze gebieden toch een zekere bevolking te handhaven of men wil agrarische activiteiten handhaven in verband met bescherming van de bodem of het landschap, dan kan dit alleen door nevenbberoepsbedrijven effectief te steunen. In EG-verband is de "Bergboerenregeling" een voorbeeld van zulk beleid /10, 17/. Daarnaast is van land tot land de druk op de grond verschillend. In grote delen van de Verenigde Staten bijvoorbeeld wordt nauwelijks om de grond geconcurrereerd. In die situatie is er voor een overheid minder acute aanleiding, om het grondverkeer en -gebruik aan regels te binden. In Nederland is van deze overwegingen geen sprake. Hier wordt zwaar om de grond geconcurrereerd en in principe is in vrijwel alle delen van het land volwaardige landbouw mogelijk, zodat er in dit opzicht geen aanleiding is specifiek nevenbedrijven te steunen. Daarbij wordt in weinig landen de landbouw zo nadrukkelijk aangezet tot exportgericht produceren als in Nederland. Deze sterke exportgerichtheid leidt tot een voortdurend streven naar een optimale bedrijfsstructuur en zo mogelijk een permanente voorsprong op potentiële concurrenten. Kleine bedrijven worden in dit beeld vaak als een obstakel beschouwd: ze zouden weinig efficiënt produceren en houden grond bezet, die beter in handen van de hoofdberoepsbedrijven zou kunnen zijn /1, 2, 3/. Niettemin is het maar de vraag, of dit terecht is. Zo staat ten eerste niet vast, dat hoofdberoepsbedrijven altijd efficiënter zijn en ten tweede kan men zich afvragen, of economische efficiëntie het enige criterium moet zijn.

2.3 - De ontwikkeling van nevenbberoepsbedrijven in Nederland; de positie van Noord- en Zuid-Holland

In deze paragraaf wordt in enkele reuzenpassen de ontwikkeling van de Nederlandse landbouw geschetst sinds het einde van de vorige eeuw. Als in een later hoofdstuk de ontwikkelingen rond nevenbberoepsbedrijven van de laatste jaren aan de orde komen, is het mogelijk deze te zien in het licht van dit algemeen-historisch kader. In deze historische schets wordt niet specifiek ingegaan op nevenbberoepsbedrijven. De reden hiervan is, dat de nevenbberoepsbedrijven van vandaag voor het overgrote deel een recent verleden hebben. Enkele jaren tot een generatie geleden bestonden zij nog niet als zodanig, maar waren zij (in de meeste gevallen) nog hoofdberoepsbedrijf.

In het begin van deze eeuw waren de omstandigheden in de Nederlandse landbouw relatief gunstig ten opzichte van die in de ons omringende landen. Voor de meeste agrarische gezinnen was het mogelijk zich in de landbouw een bestaan te verwerven. Dit was mede een gevolg van het beleid van de overheid /10, 15/. De overheid had in de jaren na de grote Landbouwcrisis (rond 1870) een apparaat in het leven geroepen ter ontwikkeling van de landbouw: onderzoek, onderwijs en voorlichting werden aangepakt en er kwamen belangenorganisaties voor overleg en commissies om de problemen van de landbouw te onderzoeken.

De landbouw had in de loop van de negentiende eeuw een sterke gedaanteverandering ondergaan. Het "agrarisatieproces" dat zich op het platteland voltrok was in een stroomversnelling terecht gekomen (dit proces hield in, dat traditionele ambachten van het platteland verdwenen door de ontwikkeling van de industrie) en meer en meer waren de agrarische bedrijven overgegaan op marktgerichte produktie. Het was de tijd van het ontstaan van de eerste coöperaties. De omstandigheden in de periode na 1900 waren zodanig, dat de kleine, zelfstandige bedrijven zich redelijk konden handhaven. Op de zandgronden, waar veelal versnippering van de bedrijven optrad door splitsing over meerdere opvolgers, werden eerder nieuwe bedrijfjes gesticht, dan dat er meer arbeid werd ingezet op de bestaande bedrijven.

De graslandgebieden van West- en Noord-Nederland hadden een wat andere historische ontwikkeling doorgemaakt. Ontginningen waren hier vaak onder overheidstoezicht tot stand gekomen en de commercialisatie van de produktie zette al vroeger in. Bedrijven gingen gewoonlijk maar over op één opvolger. Mede door deze omstandigheden was de bedrijfsstructuur aan het begin van de eeuw gunstiger dan op de zandgronden. In de twintiger jaren komt in de graslandgebieden de mechanisatie op gang. Als gevolg hiervan nemen de bestaansmogelijkheden voor dagloners af.

Tijdens de Grote Depressie van de '30-er jaren en de Tweede Wereldoorlog ontstonden nieuwe problemen. De kleine bedrijfjes van de zandgronden bleken zich onder de crisisonstandigheden redelijk te kunnen handhaven. Door hun benutting van gezinsarbeid waren zij flexibeler dan de grote commerciële bedrijven in West-Nederland, die met gehuurde arbeid werkten. Daar deden zich aanvankelijk dan ook de grootste problemen voor. Voor velen bood de landbouw geen emplooi meer, maar buiten de landbouw waren er eveneens nauwelijks mogelijkheden. Deze situatie hield aan tot na de oorlog. Het platteland was toen "overbevolkt": meer mensen werkten in de landbouw, dan nodig was. Door de ontwikkeling van prijzen en techniek waren tal van bedrijven te klein geworden om in het levensonderhoud van een gezin te kunnen voorzien. Maar de arbeidsmogelijkheden buiten de landbouw waren gering en de opvolgingsdruk was hoog. Hierdoor speelden tegelijkertijd twee problemen: het kleinebedrijvenprobleem en het jongeboerenprobleem. Wilde in de toekomst een gezin van het bedrijfsinkomen kunnen leven, dan moest produktie per arbeidskracht sterk omhoog. De noodzakelijk verhoging van de produktiviteit kon voor een deel bereikt worden door intensivering, maar moest voor een deel ook komen uit een daling van het aantal arbeidskrachten. In eerste instantie ruimden vooral loonarbeiders het veld. Maar ook het aantal bedrijven nam af, zeker in een later stadium, toen er een periode aanbrak van economische expansie. De overheid stimuleerde de produktiviteitsverhoging in de landbouw. Er moest goedkoop voedsel zijn om de lonen van de industrie-arbeiders laag te kunnen houden en er waren voor diezelfde industrie arbeidskrachten nodig, die uit de landbouw moesten komen. Bovendien kon de landbouw een zeer welkome bijdrage leveren aan de inkomsten uit export, die Nederland hard nodig had. Er waren dus, kort samengevat, twee tendensen: een daling van het aantal in de landbouw werkzame arbeidskrachten (arbeiders en bedrijfshoofden) en intensivering van de produktie. Een sterke produktiviteitsstijging (zowel per oppervlakte-eenheid als per arbeidskracht) was hiervan het gevolg. De oprichting van de Europese Gemeenschap die een enorme vergroting van de markt met zich meebracht betekende voor Nederland een extra stimulans voor de exportproduktie.

Door de relatief gunstige secundaire arbeidsvoorwaarden en lonen ontstond er een toestroom van arbeidskrachten uit de landbouw naar de industrie en de dienstensector. Voor de structuur van de agrarische sector was dit niet ongunstig: vrijkomende cultuurgrond werd door voortgezette bedrijven benut voor een verbetering van de bedrijfsstructuur. Parallel met

deze ontwikkeling stegen de inkomens. Dit had een vergroting van de vraag naar landbouwprodukten tot gevolg, vooral van die produkten, die voor velen lange tijd "luxe" waren geweest, zoals veredelingsprodukten. Voor de bedrijven in de veehouderij, waaronder de Westnederlandse weidebedrijven, betekende dit goede afzetmogelijkheden.

Zoals gezegd heeft op de zandgronden het kleinebedrijvenprobleem altijd sterker gespeeld, dan in de rest van Nederland. Als bedrijfsvergroting niet mogelijk was konden deze kleine bedrijfjes zich handhaven, door zich op niet-grondgebonden produktietakken te richten. Dit is een belangrijke reden voor het veelvuldig voorkomen van intensieve veehouderij. Ook vandaag nog is het kleinebedrijvenprobleem het meest nijpend in die gebieden, waar het dat van oudsher al was, al heeft zich in de loop der jaren natuurlijk wel een aantal verschuivingen voorgedaan.

In de provincies Noord- en Zuid-Holland heeft het kleinebedrijvenvraagstuk van oudsher minder sterk gespeeld. Dat neemt niet weg, dat de problematiek wel bestond en ook vandaag nog bestaat (zie ook tabel 2.2). Er zijn zelfs aanwijzingen, dat het vraagstuk van de kleine bedrijven de laatste jaren aan belang wint. Vooral het hoge ontwikkelingstempo van de produktietechniek is hier debet aan. Zo hebben in de melkveehouderij de invoering van de melktank, de ligboxenstal en andere vernieuwingen de minimumomvang, die een bedrijf moet hebben om (als hoofdberoepsbedrijf) rendabel te zijn, sterk omhoog geschoven. Een aantal middenbedrijven is hierdoor in de gevarenzone terechtgekomen. Anders gezegd wat vroeger nog middenbedrijven waren, kunnen nu "kleine bedrijven" zijn. Nu is dit op zichzelf geen nieuwe ontwikkeling. Maar zij voltrekt zich in een hoog tempo en gegeven de huidige maatschappelijke omstandigheden is de wenselijkheid hiervan discutabel /19, 24, 25/. Nederland kampt met grote werkloosheid en het voortgaande afvloeien van arbeidskrachten verergert dit alleen maar; voor jongeren is het overnemen van een bedrijf langzamerhand een bijna onmogelijke opgave geworden; het blijven voortbestaan van kleinere bedrijven kan gunstig zijn voor milieu en landschap; de landbouw produceert overschotten en daarvoor zijn juist vooral de grote bedrijven verantwoordelijk - moeten de kleine daarvoor boeten? Deze en andere overwegingen leiden tot een steeds meer kritische houding tegenover de voortgaande selectie van bedrijven.

Tabel 2.2: nevenberoepers in Nederland en in Noord- en Zuid-Holland; 1986

	Noord- Holland	Zuid- Holland	Nederland
full-time en hoofdberoepsbedrijven	8.788	14.038	108.505
nevenberoepsbedrijven	<u>882</u>	<u>1.661</u>	<u>25.339</u>
totaal	9.670	15.699	133.844
nevenberoepsbedrijven als % van het totaal	9,1	10,6	18,9
aandeel nevenberoepsbedrijven in produktie	2,2	2,5	6

Bron: /5/

In hoofdstuk 3 wordt een beeld geschetst van de nevenberoepsbedrijven in Noord- en Zuid-Holland naar aantal, verspreiding over de provincies en spreiding over de bedrijfstakken en bedrijfstypen. Daarvoor is uitgegaan van de landbouwstatistieken van het CBS.

2.4 - Overheidsbeleid en nevenberoepsbedrijven

Een paragraaf die ten doel heeft het officiële overheidsbeleid met betrekking tot nevenberoepsbedrijven te schetsen, kan in feite heel kort zijn: zulk beleid is er niet. Toch zou het onverstandig zijn als we ons er zo gemakkelijk van af zouden maken. Overheidsbeleid is er uiteraard wel en het heeft, bedoeld of onbedoeld, zijn uitwerking op de agrarische sector als geheel en daarmee ook op nevenberoepsbedrijven. De sociaal-economische omgeving waarin agrarische bedrijven functioneren, wordt mede bepaald door de overheid. Indirect beïnvloedt de overheid de bestaanskansen van de nevenberoepsbedrijven. In deze paragraaf zal aan de hand van een notitie van minister Braks aan de Tweede Kamer uit 1986 de huidige visie van de overheid op nevenberoepsbedrijven weergegeven. Daarna worden enkele voor de landbouw belangrijke regelingen naar voren gehaald, die discrimineren tussen grote en kleine bedrijven. Dit is voor nevenberoepsbedrijven van belang, omdat deze vrijwel alle tot de kleine bedrijven behoren.

De visie van de overheid op nevenberoepsbedrijven

In de notitie van minister Braks aan de Tweede Kamer /3/ wordt eerst de positie van de nevenberoepsbedrijven binnen de Nederlandse landbouw aangegeven. Daarna wordt de vraag gesteld, of het nodig of wenselijk is voor deze groep bedrijven of voor een deel ervan speciale maatregelen te treffen. Het navolgende is een verkorte weergave van de notitie. Hoewel de samenvatting dicht bij de tekst van de notitie blijft, kunnen eventueel afwijkingen (interpretatiefouten) voorkomen.

Het agrarisch nevenbedrijf wordt in het beleid niet met zoveel woorden onderscheiden van het hoofdbedrijf. Enkele ontwikkelingsregelingen in het kader van het Ontwikkelings- en Saneringsfonds en het Borgstellingsfonds vormen hierop een uitzondering. De grens tussen hoofd-en nevenberoepsbedrijf is niet eenduidig. Internationaal gelden als criteria arbeidstijd, inkomen of een combinatie van beide. In Nederland wordt gekeken naar de hoeveelheid arbeidstijd die het bedrijfshoofd aan het landbouwbedrijf besteedt. Is dit meer dan 50% van de normale arbeidstijd, dan is sprake van een hoofdberoepsbedrijf. Een belangrijke beperking van deze definitie is, dat in een aantal gevallen "eigenlijke" parttimers in de tellingen hoofdberoeper worden (met name ouderen, die geen ander beroep gelijktijdig uitoefenen). Het LEI komt tot en groter aantal nevenberoepers, door deze "rustende land-en tuinbouwers" mee te tellen. Overigens is het ook weer moeilijk om uit te maken, wie tot de "rustenden" gerekend moeten worden. Enkele cijfers: in 1975 waren er 19.000 nevenberoepsbedrijven; in 1983 26.500. Dit zijn de cijfers van het CBS. Het LEI registreerde in het laatstgenoemde jaar 36.000 nevenberoepsbedrijven. Het verschil wordt vrijwel geheel bepaald door de "rustenden" (die door het LEI wel en door het CBS niet als nevenberoepers worden beschouwd).

Van de nevenberoepsbedrijven zoals het LEI die onderscheidt is 90% kleiner dan 70 s.b.e.; meer dan de helft bevindt zich in de categorie kleiner dan 30 s.b.e. Definieert men boeren onder 35 jaar als jongeren, dan is 12% van de nevenberoepers jongere. Van de nevenberoepers heeft 70% een niet-agrarisch hoofdberoep. Nevenberoepers met een zelfstandig hoofdberoep blijken naar oppervlakte en produktieomvang een groter bedrijf te hebben dan diegenen, die een hoofdberoep in loondienst hebben. Die laatste groep werkt daarentegen weer iets intensiever, vooral als zij ook hun hoofdberoep in de agrarische sfeer hebben. Gemiddeld hebben nevenberoepers 6,4 ha cultuurgrond, tegen hoofdberoepers 16,6 ha.

Het aandeel van de nevenberoepsbedrijven stijgt gestaag. In 1984 was het plm. 19% naar CBS-maatstaven. Sinds 1975 is het absolute aantal echter

vrijwel constant gebleven en is de relatieve stijging dus geheel te wijten aan de absolute afname van het aantal hoofdberoepsbedrijven.

Kort samengevat: agrarische nevenberoepsbedrijven vindt men hoofdzakelijk onder de kleine bedrijven (kleiner dan 5 ha en 50 s.b.e.) waarbij het hoofdberoep een beroep in loondienst is.

Kenmerken van de agrarische nevenberoepsbedrijven in 1984

In 1984 waren er plm. 26.000 nevenberoepsbedrijven, 19% van het totaal. De verdeling over de bedrijfstakken was als volgt: 61% veehouderij, 14% akkerbouw, 19% tuinbouw en 6% gecombineerd bedrijf. In de veehouderij zijn nevenberoepsbedrijven verhoudingsgewijs vooral onder graslandbedrijven sterk vertegenwoordigd (extensieve bedrijfsvorm). In absolute aantallen zijn er vooral veel nevenberoepsbedrijven in de melkveehouderij (bijna 30%); van het totaal aantal melkveehouderijen vormen zij 9% en aan de produktie dragen zij slechts 2% bij. Bij de graslandbedrijven nemen de nevenberoepsbedrijven bijna de helft van de totale produktie voor hun rekening; bij de mestvarkens- en de mestveebedrijven is dit ongeveer 25%.

In de akkerbouw treft men de nevenberoepsbedrijven vooral aan onder de graanbedrijven. Vertekening van het beeld ontstaat hierbij, doordat de grote niet-persoonlijke ondernemingen in de Ysselmeerpolders ook als nevenbedrijf worden beschouwd.

In de tuinbouw is 18% van de bedrijven nevenberoepsbedrijf. Samen leveren zij 8% van de produktie. Het aandeel van de nevenbedrijven ligt boven de 18% bij de opengrondsgroenteteelt, de pit- en steenvruchtenbedrijven, de boomkwekerijen, de vasteplantenbedrijven en de overige opengrondsteeltbedrijven. Ook hun aandeel in de produktie ligt bij deze bedrijfstypen hoger. In de glassector komt het nevenbedrijf weinig voor.

Bij de gecombineerde bedrijven is een kwart nevenberoepsbedrijf. Hun bijdrage aan de toch al geringe produktieomvang van deze bedrijfstak is slechts 8%.

Verhouding eigendom/pacht

Van de ruim 2 miljoen ha cultuurgrond in Nederland behoorde in 1983 7,9% toe aan nevenbedrijven. Hiervan was 68% eigendom tegen 57% bij de hoofdberoepsbedrijven. Dit verschil is een gevolg van het feit, dat juist bij de kleinere bedrijven grond in eigendom vaker voorkomt.

Het aandeel van de arbeidskrachten

De arbeidsbezetting op de nevenberoepsbedrijven is gedurende de jaren '70 weinig veranderd. Na 1979 was er een stijging van 36.000 naar 40.000 regelmatig werkzame arbeidskrachten. Dit is een tegendraadse trend, aangezien in de land- en tuinbouw als geheel tussen 1970 en 1983 een daling optrad van 340.000 naar 280.000 regelmatig werkzame arbeidskrachten. De stijging blijkt vooral voor rekening te komen van de niet-gezinsarbeidskrachten. Deze stijging deed zich vooral voor op de grotere, deels niet-persoonlijke ondernemingen. Voor de "eigenlijke" nevenberoepsbedrijven is zij daarom weinig relevant.

Het aantal gezinsarbeidskrachten op de nevenberoepsbedrijven steeg ook, maar in veel geringere mate. Er deed zich een stijging voor van het aantal bedrijfshoofden, maar het aantal meewerkende echtgenotes en kinderen nam juist af. Niettemin is het totale arbeidsvolume vooral sinds 1980 gestegen met 25%, een stijging die vrijwel geheel moet worden toegeschreven aan een hogere arbeidsinzet van de bedrijfshoofden en de meewerkende gezinsleden.

Ruimtelijke aspecten van de bedrijven

De nevenberoepsbedrijven komen het meeste voor op de zandgronden en in de rivierkleigebieden. Veel minder dan het landelijk gemiddelde komen zij

voor in de polders, de Hollandse tuinbouwgebieden en de Veenkoloniën. Dat op de zandgronden meer dan de helft van alle nevenberoepsbedrijven te vinden is stemt overeen met het gegeven, dat zij veelal gericht zijn op de intensieve veehouderij.

Mobiliteit van de bedrijven

Hoewel qua aantal een stabiele groep, verandert de samenstelling van de groep nevenberoepsbedrijven toch voortdurend en in hoog tempo door opheffing, omzetting naar hoofdbedrijf enz.

Economische en sociale positie van de nevenberoepsbedrijfshoofden

De inkomenspositie

Er zijn maar weinig gegevens over de inkomenspositie van nevenberoepers met een niet-agrarisch hoofdberoep. Op grond van de produktieomvang in s.b.e. van de nevenberoepsbedrijven is een schatting gemaakt van de benodigde arbeid bij efficiënte bedrijfsvoering. De berekening resulteerde in 8.150 a.j.e.² De reële arbeidsbezetting bleek echter 25.000 a.j.e. te bedragen. De efficiency van de ingezette arbeid bedraagt dus maar 1/3 van de norm. Het gaat om 40.000 personen, gemiddeld 1½ per nevenbedrijf. Neemt men in aanmerking, dat het hoofdzakelijk om kleine bedrijven gaat (minder dan 50 s.b.e.), dan mag geconcludeerd worden, dat er in de meeste gevallen inderdaad arbeid "over" is om buiten het bedrijf een hoofdberoep uit te oefenen.

Hoeveel inkomen haalt nu een bedrijfshoofd uit het nevenbedrijf? Precieze gegevens hierover ontbreken, maar er kan wel een schatting worden gemaakt. De inkomsten per s.b.e. blijken met het stijgen van de bedrijfsomvang snel toe te nemen tot 200 s.b.e., daarna langzamer tot 300 s.b.e. waarna de bedrijfsresultaten per s.b.e. weer afnemen. D.m.v. een trendberekening kan nu een schatting gemaakt worden van de inkomsten in het gebied 10 - 76 s.b.e. De uitkomst van deze berekening is 270, 290, 300 en 310 gulden per s.b.e. bij resp. een bedrijfsomvang van 10, 50, 70 en 90 s.b.e. De gemiddeld bereikte gezinsinkomens worden dan op bedrijven van 10 - 30 s.b.e. fl 4.860,- (15.250 bedrijven), 30 - 50 s.b.e. fl 11.220,- (5.375 bedrijven) en 50 - 70 sbe fl 17.700,- (2.225 bedrijven). Voor 80% van de nevenberoepers kan men het agrarisch inkomen schatten tussen de 5.000 en 10.000 gulden. De meesten van hen hebben een hoofdberoep in loondienst, met een inkomen tussen minimum en modaal.

De sociale positie

Nevenberoepers vormen qua herkomst een zeer diverse groep. Gemiddeld genomen wordt het nevenberoepsbedrijf met meer arbeid en minder kapitaal uitgeoefend, dan het hoofdberoepsbedrijf. Men profiteert dus minder van schaalvoordelen.

Wenselijkheid van een speciaal overheidsbeleid voor het agrarisch nevenbedrijf

In het verleden is er nooit een speciaal beleid geweest, enerzijds omdat nevenberoeps-agrariërs wat betreft hun inkomen betrekkelijk onafhankelijk waren van het agrarisch bedrijf, anderzijds omdat het een diverse en mobiele groep was. Om dezelfde reden en ook omdat hun aantal niet meer groeit wordt ook nu wordt een speciaal beleid niet wenselijk gevonden.

² A.j.e. is de afkorting van arbeidsjaareenheid. Het is een maat voor de hoeveelheid werk die onder normale omstandigheden door een arbeidskracht wordt verricht gedurende een jaar. Met deze maat kan de efficiëntie van bedrijven onderling worden vergeleken.

Grotere aandacht wordt wel bepleit voor de bedrijven tussen 50 en 110 s.b.e. Deze bevinden zich in het "grijze" gebied van de overgang van groot nevenbedrijf naar klein hoofdbedrijf. Twee deelgebieden van beleid worden van speciaal belang geacht, nl. verbetering van de kwaliteit van de produktie en produkten en verbetering van het produktiemilieu. Er moet voor gezorgd worden, dat de grotere nevenbedrijven ook kunnen profiteren van bepaalde financiële regelingen in dit verband.

Tot zover de bespreking van de nota van minister Braks. Een opvallend aspect is dat de nota, ondanks dat meer aandacht voor (grotere) nevenberoepsbedrijven wordt bepleit niet met concrete voorstellen op dit punt komt. Men zou hier aan toe kunnen voegen (en dit is voor eigen rekening) dat speciale steunmaatregelen voor de (grotere) nevenberoepsbedrijven daarom ook niet getroffen worden, omdat deze groep geen druk uitoefent. Er is nooit om dergelijke steun gevraagd door de betrokkenen zelf, zij zijn niet georganiseerd en oefenen geen politieke pressie uit. Het belang van politieke druk is in dit verband bijzonder groot, omdat het gaat om beleid, dat afgedwongen zal moeten worden. De overheid zal niet uit zichzelf maatregelen treffen, omdat deze in haar ogen geen economisch belang dienen.

"Discriminerende" regelingen

In de landbouw zijn tal van regelingen van kracht, die ontwikkelingen in de landbouw in meer of mindere mate rechtstreeks beïnvloeden. Het is de vraag, of de betreffende regelingen in gelijke mate gelden voor neven- en hoofdberoepsbedrijven. Het Landbouwschap heeft de regelingen met betrekking tot land- en tuinbouw bijeengebracht in een publicatie, waaruit hier die regelingen naar voren worden gehaald, die expliciet onderscheid maken tussen grote en kleine of tussen neven- en hoofdberoepsbedrijven (en die dus "discriminerend" zijn) /17/.

A - Regelingen voor de bedrijfsvoering en financiering

Om in aanmerking te kunnen komen voor een borgstelling in het kader van het Borgstellingsfonds, moet het bedrijf "van voldoende omvang" zijn. Voor de Rentesubsidiereregeling komen nevenberoeps-agrariërs evenmin in aanmerking. Ook van de Grondbankregeling zijn nevenberoepers uitgesloten (de Grondbankregeling heeft ten doel de financiering van grond bij bedrijfsovernames en/of bedrijfsvergroting te vergemakkelijken. Grond kan worden overgedragen aan het Bureau Beheer Landbouwgronden (BBL), waarna uitgifte in erfpacht volgt.) De regeling "bevordering van samenwerkingsverbanden" veronderstelt ook een bepaalde minimale omvang van de samenwerkende bedrijven. Afgezien van deze regelingen is er nog een aantal sectorgerichte regelingen, die een bepaalde minimum-omvang van het aanvragende bedrijf eisen. Voorbeelden zijn in de glastuinbouw de regeling energiebesparing en de regeling drainstoomsystemen en gescheiden afvoer grondwater; in de veehouderij de regeling mestopslag intensieve veehouderijbedrijven (alleen voor hoofdberoepers) en de bijdrageregeling voor kleine melkveehouders. Ook voor deze laatste regeling kunnen alleen diegenen in aanmerking komen, die de landbouw als hoofdberoep uitoefenen. Tenslotte is er de alleen in bepaalde gebieden geldende Bergboerenregeling, die in principe gunstig kan zijn voor nevenberoepers.

B - Fiscale investeringsregelingen

Er zijn tal van fiscale maatregelen van kracht. De WIR was voor de landbouw de belangrijkste, maar deze is onlangs afgeschaft.

C - Regelingen voor landinrichting, natuurbeheer en milieu

De regeling boerderijverplaatsing binnen ruilverkavelingen stelt een bijdrage afhankelijk van de omvang, die het bedrijf na verplaatsing zal hebben. Bij ruilverkaveling in het algemeen wordt de beëindiging van kleine

bedrijven gestimuleerd. De Grondkamer kan bij de verpachting van bedrijfsgebouwen onderscheid maken naar de grootte van het bedrijf.

D - Beëindiging en omscholing

In het kader van de beëindigingsregeling gelden voor nevenberoeps-andere voorwaarden, dan voor hoofdberoeps-agrariërs. De regeling "omscholing bij bijscholing in verband met beroepsverandering" is alleen van kracht voor hoofdberoepers.

E - Sociale regelingen

De Rijksgroepsregeling Oudere Zelfstandigen (ROZ), die alleen betrekking heeft op bedrijfshoofden tussen de 58 en 65 jaar, is alleen van kracht voor hoofdberoepers.

Deze opsomming is niet volledig, noch gedetailleerd. Dat is ook niet nodig; het doel is de belangrijkste regelingen op een rij te zetten, die onderscheid maken tussen grote en kleine bedrijven en/of tussen hoofd- en nevenberoeps-ondernemers. De conclusie moet zijn dat, afgezien van de Bergboerenregeling, alle regelingen toegesneden zijn op (de belangen van) hoofdberoepsbedrijven of, in meer algemene bewoordingen, grote bedrijven. Van een aantal regelingen kunnen nevenberoepers al helemaal geen gebruik maken. Eerder in dit hoofdstuk werd opgemerkt, dat in Nederland nooit een specifiek op nevenberoepsbedrijven of in meer algemene zin kleine bedrijven toegesneden beleid is gevoerd. Naar aanleiding van het overzicht van de regelingen met betrekking tot de land- en tuinbouw kan deze opmerking nu enigszins genuanceerd worden. Er blijkt wel sprake te zijn van een specifiek beleid: een beleid van ontmoediging en stimulering van bedrijfsbeëindiging.

2.5 - Samenvatting hoofdstuk 2

Het begrip "nevenberoepsbedrijf" laat zich bijzonder moeilijk afbakenen. Tal van definities zijn in omloop en in sommige studies wordt zelfs een andere naam gehanteerd. Dit deel van de studie gaat uit van de definitie van het CBS: nevenberoepsbedrijven zijn die bedrijven, waarvan het bedrijfshoofd meer dan de helft van zijn/haar tijd buiten het bedrijf bedsteedt.

Internationaal gezien kent Nederland weinig nevenberoepsbedrijven, nl. ongeveer 20% van alle agrarische bedrijven. Een land als de Bondsrepubliek heeft er naar verhouding ruim twee keer zoveel.

Dit verhoudingsgewijs lage aantal nevenberoepsbedrijven is mede een gevolg van het beleid dat de overheid ten aanzien van de landbouw in het verleden heeft gevoerd en in feite nog steeds voert. Zo werd de exportgerichtheid van de landbouw altijd bewust gestimuleerd. In het streven naar een zo hoog mogelijke produktiviteit zag men daarbij voor kleine en nevenberoepsbedrijven geen plaats.

Deze (niet hardop uitgesproken) opvatting weerspiegelt zich in de regelgeving ten aanzien van de landbouw. Tal van subsidiemogelijkheden zijn alleen toegankelijk voor grote of tenminste hoofdberoepsbedrijven; nevenberoepsbedrijven zijn veelal bewust buitengesloten. Voorbeelden van zulke regelingen zijn: borgstelling in het kader van het Borgstellingsfonds, de Renstesubsidieregeling, de Grondbankregeling, subsidiereregelingen binnen ruilverkavelingen. Van de Beëindigingsregelingen kunnen nevenberoeps-agrariërs weer wel gebruik maken, maar voor een bijdrage in de kosten van omscholing komen zij (i.t.t. hoofdberoepers) niet in aanmerking.

HOOFDSTUK 3 - NEVENBEROEPSBEDRIJVEN: EEN KWANTITATIEVE BENADERING OP BASIS VAN DE LANDBOUWTELLINGEN

In hoofdstuk 1, paragraaf 1.3 is uitgelegd, dat het onderzoek is opgezet langs twee hoofdlijnen. Een daarvan: analyse van de landbouwtellingen, is onderwerp van dit hoofdstuk. Het navolgende is dus een verslag van de analyse van de nevenbedrijvenproblematiek op basis van CBS-materiaal (landbouwtellingen).

Na een inleiding, waarin de gebruikte begrippen en maten worden toegelicht (NEG-typering, n.g.e., definitie nevenberoepsbedrijf; par. 3.1) wordt in paragraaf 3.2 ingegaan op het aantal nevenberoepsbedrijven, hun oppervlakte en hun omvang per provincie en per bedrijfstak. De bedrijfstakken die als de belangrijkste naar voren komen, worden in paragraaf 3.3 nader uitgewerkt. In paragraaf 3.4 wordt de spreiding van de nevenberoepsbedrijven over de landbouwgebieden nagegaan. Tenslotte wordt een beeld geschetst van de ontwikkeling van de nevenberoepsbedrijven in de loop van de tijd, om eventueel aanwezige trends te kunnen identificeren (par. 3.5). In paragraaf 3.6 wordt het hoofdstuk samengevat.

Elke paragraaf is aan het eind samengevat. Het hoofdstuk laat zich het beste lezen door alleen de samenvattingen door te nemen en daarbij de hoofdstukken zelf als naslag te benutten.

3.1 - Inleiding

De drie centrale begrippen: Nederlandse grootte-eenheid, NEG-typering en nevenberoepsbedrijf volgens CBS-normen worden in deze inleiding toegelicht. Kennis van deze begrippen is in het verdere verloop van dit hoofdstuk onmisbaar.

De Nederlandse grootte-eenheid

Jarenlang was de maat, waarmee de omvang van een bedrijf gemeten werd de s.b.e.: standaard bedrijfseenheid. De s.b.e. was een eenheid gestandaardiseerde toegevoegde waarde, berekend in een basisperiode, uitgaande van een doelmatige bedrijfsvoering onder normale omstandigheden. Deze maat moest periodiek worden herzien. Om de omvang van verschillende bedrijven onderling te kunnen vergelijken, zijn ook wel andere maatstaven gehanteerd. Het Oriëntatie- en Saneringsfonds (O & S-fonds) bijvoorbeeld, dat bedrijfsbeëindiging begeleidt en structuurverbetering subsidieert, past een puntentelling toe /17/.

In 1986 werd een nieuwe maat ingevoerd, die voortaan de s.b.e. zal vervangen: de n.g.e. Dit is de afkorting van "Nederlandse grootte-eenheid". Op deze maat is de nieuwe bedrijfstypering (NEG-typering; zie volgende paragraaf) gebaseerd. De n.g.e. wordt berekend op basis van de b.s.s., bruto standaard saldi. Dit is op zijn beurt weer een standaardmaat voor de bruto toegevoegde waarde per hectare of per dier. Het gaat dus om een economische maatstaf, waarin zowel de omvang van een bedrijf als de omvang van de produktierichtingen binnen een bedrijf kunnen worden uitgedrukt. Dit is uiteraard noodzakelijk om de bedrijven te kunnen typeren naar produktierichting en klassificeren naar produktieomvang. Om verschillende jaren met elkaar te kunnen vergelijken, moet ieder jaar opnieuw een omrekening worden vastgesteld van b.s.s. naar n.g.e. In 1986 kwam 975 b.s.s. overeen met 1 n.g.e. Voor wie gewend is in s.b.e. te rekenen zij opgemerkt dat 1 n.g.e. ongeveer overeenkomt met 3,1 s.b.e.

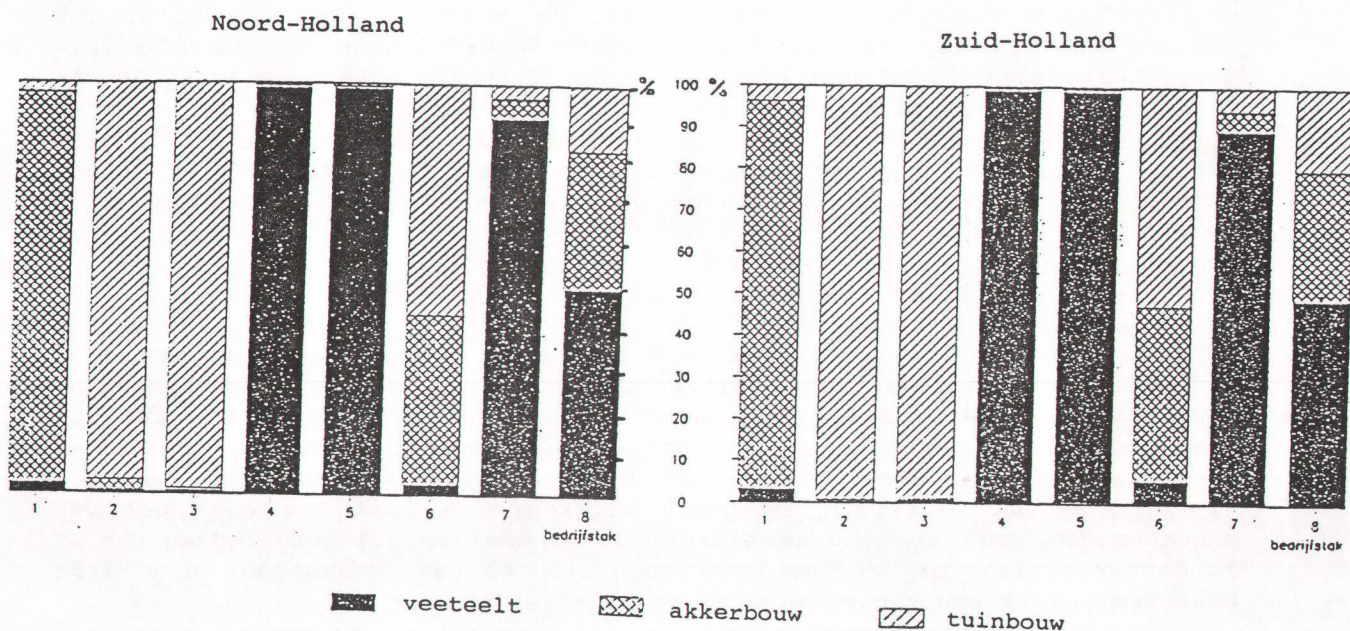
De NEG-typering

De NEG-typering (letterlijk: "Nederlandse Europese Gemeenschapstypering") is ook in 1986 in gebruik genomen. De oude, vertrouwde VAT-

typering ("Veehouderij-Akkerbouw-Tuinbouw") is daarmee komen te vervallen. De VAT-typering was specifiek Nederlands en men wilde komen tot een typering, die voor de hele Europese Gemeenschap kon worden gebruikt.

Binnen deze NEG-typering worden acht hoofdbedrijfstypen onderscheiden (hier bedrijfstakken genoemd) en 41 bedrijfstypen /5/. De hoofdbedrijfstypen of bedrijfstakken zijn: akkerbouw, tuinbouw, blijvende teelten, graasdieren, hokdieren, gewassencombinaties, veeteeltcombinaties en gewassen/veeteeltcombinaties. Voor een uitputtende opsomming van bedrijfstakken en bedrijfstypen: zie bijlage 1. Figuur 1 geeft een beeld van de produktierichtingen binnen de bedrijfstakken. Het is duidelijk, dat de NEG-typologie een zuivere afspiegeling is van de werkelijke produktierichting van de bedrijven. "Bedrijfstak-vreemde" produktierichtingen komen nauwelijks voor. Alleen bedrijfstak 7 (veeteeltcombinaties) is minder dan 90% zuiver, door de relatief grote aandelen akkerbouw en tuinbouw.

FIGUUR 1: produktierichtingen binnen de acht bedrijfstakken



- | | | |
|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 1 = akkerbouw | 2 = tuinbouw | 3 = blijvende teelt |
| 4 = graasdieren | 5 = hokdieren | 6 = gewassencombinaties |
| 7 = veeteeltcombinaties | 8 = gewassen/veeteeltcombinaties | |

Nevenberoepsbedrijf volgens CBS-normen

Het CBS onderscheidt (zie ook hoofdstuk 2) in de landbouwstatistieken vier groepen agrarische bedrijfshoofden (afgezien van de niet-persoonlijke ondernemingen): 1 "bedrijfshoofd met hoofdberoep agrarisch, zonder nevenberoep"; 2 "bedrijfshoofd met hoofdberoep agrarisch, met nevenberoep"; 3 "bedrijfshoofd met niet-agrarisch hoofdberoep"; 4 "rustend agrariër". In dit rapport geven we deze groepen een wat handzamer naam, namelijk: 1 full-timer; 2 hoofdberoeper; 3 nevenberoeper; 4 rustende. Hoewel over hoofdberoepers en rustenden incidenteel ook een en ander gezegd zal

worden, vormen de nevenberoepers toch het belangrijkste onderwerp. De full-timers zullen worden aangehaald als vergelijkingsgroep.

Zoals eerder al gezegd onderscheidt het CBS bedrijven ook naar juridische positie. De vier genoemde groepen zijn "persoonlijke ondernemingen". Er zijn ook "niet-persoonlijke ondernemingen", ook wel "rechtspersonen" genoemd. Het gaat hierbij om BV's, kloosters, onderzoeksinstituten e.d. Er is voor gekozen deze groep in het navolgende buiten beschouwing te laten. Dit is een belangrijk besluit, omdat de bevindingen er zeker door beïnvloed worden. Het is dan ook noodzakelijk in te gaan op de motivatie voor deze stap.

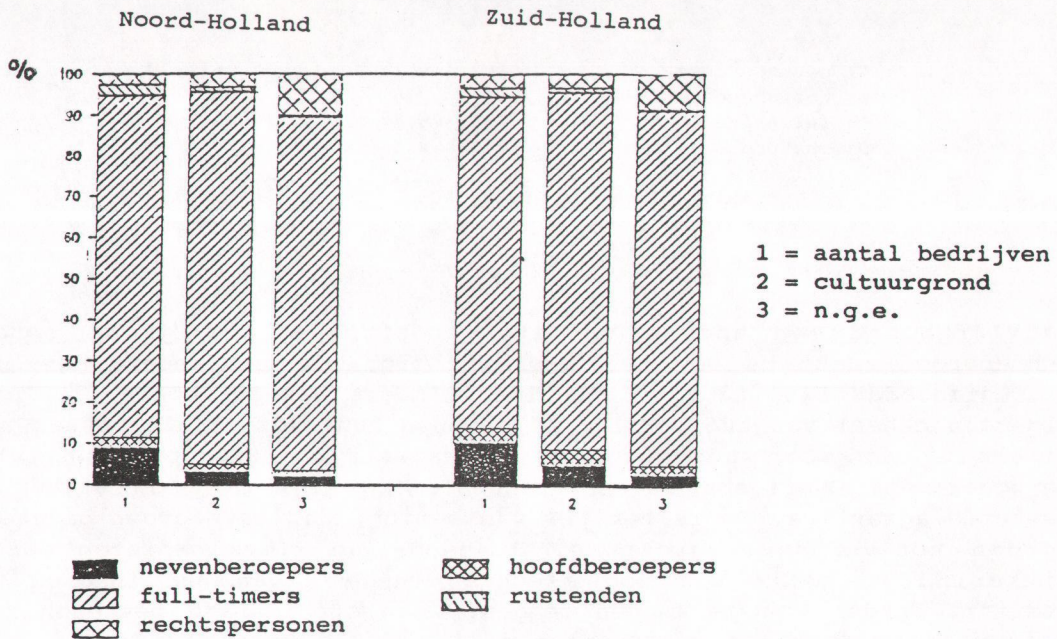
In Noord- en Zuid-Holland samen werken 2.543 nevenberoepers en daarbij nog eens 269 nevenberoeps-rechtspersonen. Dit is 10,6% van het totaal. Nu kan uit het statistisch materiaal worden afgeleid, dat de rechtspersonen als groep geheel andere kenmerken hebben, dan de persoonlijke nevenberoepsbedrijven. Het zijn veel grotere bedrijven, niet zozeer naar oppervlakte alswel naar omvang. Een blik op figuur 2 maakt dit duidelijk. Als benadering gelden de volgende getallen: de gemiddelde bedrijfsomvang van de nevenberoeps-rechtspersonen is 60,5 en die van de persoonlijke nevenberoepsbedrijven 13,5 n.g.e., een verschil dus met een faktor vijf. De berekeningsmethode staat beschreven in bijlage 1, blz. 61. Bovendien zijn de rechtspersonen geheel anders over de bedrijfstakken verdeeld. Ter illustratie enkele cijfers van Noord-Holland: onder de nevenberoeps-graasdierbedrijven bevinden zich 11 van de 75 rechtspersonen (14,5%) en 444 van de 882 persoonlijke nevenberoepsbedrijven (ruim 50%). Bij de nevenberoeps-glasbloemenbedrijven zijn de percentages resp. 33 en 5,4. Het is duidelijk, dat de niet-persoonsgebonden nevenberoepsbedrijven een geheel andere groep vormen dan de particuliere. Beide groepen samenvatten onder het kopje "nevenberoepsbedrijven" is daarom in dit geval zeker niet wenselijk. De mogelijkheid de twee groepen steeds apart te behandelen is eveneens verworpen. Ten eerste zou dit veel extra werk betekenen, maar ten tweede -en dit is de meer belangrijke overweging- behoren de niet-persoonsgebonden nevenberoepsbedrijven maar ten dele tot de doelgroep van het onderzoek. Om de relatieve positie van persoonlijke en niet-persoonsgebonden nevenberoepsbedrijven duidelijk te maken laat figuur 2 (blz. 32) zien, hoe deze groepen zich naar aantal, cultuurgrond en n.g.e. tot elkaar verhouden. De full-timers vormen veruit de belangrijkste groep. In de kolom die het aantal bedrijven weergeeft blijken nevenberoepers een deel van ongeveer 10% voor zich op te eisen; hun aandeel in cultuurgrond en n.g.e. is echter gering. Bij de rechtspersonen zien we het omgekeerde: er zijn er niet veel, maar hun n.g.e.-aandeel is relatief groot.

Verwijzingen naar nevenberoepers of nevenberoepsbedrijven betekenen in deze studie dus steeds verwijzingen naar persoonlijke ondernemingen. Een enkele keer zal hiervan worden afgeweken; dit zal duidelijk worden aangegeven.

De CBS-definitie van nevenberoepsbedrijven (bedrijfshoofd besteedt meer dan 50% van zijn arbeidstijd buiten het bedrijf) is er slechts een uit tal van mogelijkheden, maar op deze plaats vragen wij ons niet af, of het een goede definitie is; die vraag komt later aan de orde. Voor nu nemen we de definitie zoals zij is en stellen dan de volgende vragen:

- 1 hoeveel nevenberoepers zijn er?
- 2 hoe zijn zij verspreid over de bedrijfstakken en bedrijfstypen?
- 3 hoeveel cultuurgrond hebben de nevenberoepsbedrijven?
- 4 wat is de omvang van de nevenberoepsbedrijven in n.g.e.?
- 5 produceren zij intensiever of juist minder intensief dan hoofdberoepsbedrijven?
- 6 is er een relatie tussen de leeftijd van het bedrijfshoofd en het wel of niet nevenberoeper zijn?
- 7 wat zijn de hoofdberoepen van nevenberoepers?

FIGUUR 2: aandeel van vijf groepen bedrijven in aantal (links), cultuurgrond (midden) en produktieomvang in n.g.e. (rechts)



3.2 - Nevenberoepsbedrijven op het niveau van de provincie

Nagegaan wordt, hoeveel nevenberoepsbedrijven er zijn en hoe zij verspreid zijn over de bedrijfstakken. Bedrijfsoppervlakte en bedrijfsomvang worden onder de loupe genomen en vergeleken. Er wordt gezocht naar een mogelijke relatie tussen het nevenberoep zijn en leeftijd en de uitgeoefende hoofdberoepen worden op een rijtje gezet.

3.2.1 - Aantallen bedrijven

Tabel 3.2.1 laat zien, hoeveel nevenberoepsbedrijven er zijn in Noord- resp. Zuid-Holland. In de eerste kolom staat hun absolute aantal; de tweede kolom laat zien, hoeveel procent dit aantal vormt van het totale aantal bedrijfshoofden in die provincie³. In Zuid-Holland komen bijna twee keer zoveel nevenberoepsbedrijven voor, maar er zijn in totaal ook bijna twee keer zoveel bedrijven. In procenten uitgedrukt is het verschil ten opzichte van Noord-Holland daarom klein. In Noord-Holland geldt, grof gesproken, dat iedere elfde boer zijn of haar bedrijf als nevenberoep uitoefent; in Zuid-Holland is dit iedere negende à tiende. In totaal gaat het in de Hollanden om 2.543 nevenberoepers. Opvallend is het geringe aandeel van de hoofdberoepers. De tabel lijkt erop te duiden, dat als een

³ alle cijfers zijn ontleend aan tabellen van het CBS, landbouwtellingen 1986, tenzij anders vermeld.

Tabel 3.2.1: agrarische bedrijven naar tijdsbesteding op het bedrijf in Noord- en Zuid-Holland²

	Noord-Holland		Zuid-Holland	
	abs.	%	abs.	%
A: nevenberoeps	882	9,1	1.661	10,6
B: hoofdberoeps	247	2,6	565	3,6
C: full-time	8.286	85,7	13.127	83,6
D: rustend	255	2,6	346	2,2
totaal:	9.670	100,0	15.699	100,0

bedrijfshoofd een andere activiteit heeft, het bedrijf al gauw op de achtergrond raakt en een nevenbedrijf wordt. In het andere geval is het bedrijfshoofd bijna altijd full-timer. Anders gezegd: boeren leven in het algemeen geheel van hun bedrijf òf oefenen hun bedrijf alleen als nevenactiviteit uit. Een tussenweg is er nauwelijks. Hierop wordt later nog teruggekomen. Overigens is er discussie mogelijk over de status van de rustende agrariërs. Zo is het LEI van mening, dat deze groep gerekend moet worden tot de nevenberoepers. Rustende agrariërs genieten een zekere uitkering en betrekken nog slechts een deel van hun inkomen uit het bedrijf. Verder zou je kunnen zeggen: "hun arbeidstijd besteden zij voor het grootste deel aan gepensioneerd zijn". Zij horen dan onder het kopje "nevenberoepers". Wij doen dat hier echter niet en gebruiken alleen de groep full-timers als vergelijking, tenzij anders vermeld.

Tabel 3.2.2 toont, hoe de nevenberoepers verdeeld zijn over de bedrijfstakken. In de eerste kolom staat onder de provincienaam het absolute aantal nevenberoepers en in de tweede kolom het procentuele aandeel van dat bedrijfstype in het totale aantal nevenberoepers:

Tabel 3.2.2: verdeling van de nevenberoepsbedrijven over de bedrijfstakken

	Noord-Holland		Zuid-Holland	
	abs.	%	abs.	%
1 akkerbouwbedrijven	38	4,3	218	13,1
2 tuinbouwbedrijven	293	33,2	352	21,2
3 blijvendeteeltbedrijven	41	4,6	198	11,9
4 graasdierbedrijven	444	50,3	626	37,7
5 hokdierbedrijven	15	1,7	111	6,7
6 gewassencombinaties	30	3,4	60	3,6
7 veeteeltcombinaties	7	0,8	47	2,8
8 gewassen/veeteeltcombinaties	14	1,7	49	3,0
totaal:	882	100,0	1.661	100,0

In Noord-Holland is de situatie duidelijk: met de bedrijfstakken tuinbouw en melkveehouderij (graasdierbedrijven) hebben we meer dan 80% van de nevenberoepers bijeen. Bij de andere zes bedrijfstakken gaat het om zeer kleine aantallen. In Zuid-Holland ligt het wat ingewikkelder. Ook hier springen de graasdierbedrijven eruit en komt de tuinbouw op de tweede plaats, maar toch mogen de akkerbouw, de blijvende teelt en de hokdierbedrijven (intensieve veehouderij) niet vergeten worden. Daarmee zijn

eigenlijk alle bedrijfstakken opgesomd, want de drie die in de tabel overblijven zijn a.h.w. restgroepen: bedrijven, die niet duidelijk bij een van de bedrijfstakken zijn in te delen. De tabel wijst uit, dat in Zuid-Holland de nevenberoepsbedrijven een grotere mate van spreiding over de bedrijfstakken tonen.

Er moet echter een kanttekening gemaakt worden bij deze uitleg van de tabel. Het zegt namelijk niets over het relatieve belang van nevenberoepers voor een bedrijfstak. Als er bijvoorbeeld in Noord-Holland alles bijeen maar 20 boeren zijn in de sector hokdierbedrijven, dan zou toch maar liefst 75% van die bedrijven nevenberoepsbedrijf zijn. Omgekeerd: als er 8.000 graasdierbedrijven zijn, dan vormen de 444 nevenberoepers in deze bedrijfstak maar een klein deel, zo'n 5,5%. Om hier inzicht in te krijgen, worden in tabel 3.2.3 de nevenberoepers getalsmatig vergeleken met het totaal aantal bedrijfshoofden in die bedrijfstak. Het percentage heeft in deze tabel een andere functie, dan in de voorgaande twee tabellen; het laat zien, hoeveel procent de nevenberoepers uitmaken van het totale aantal bedrijfshoofden in die provincie:

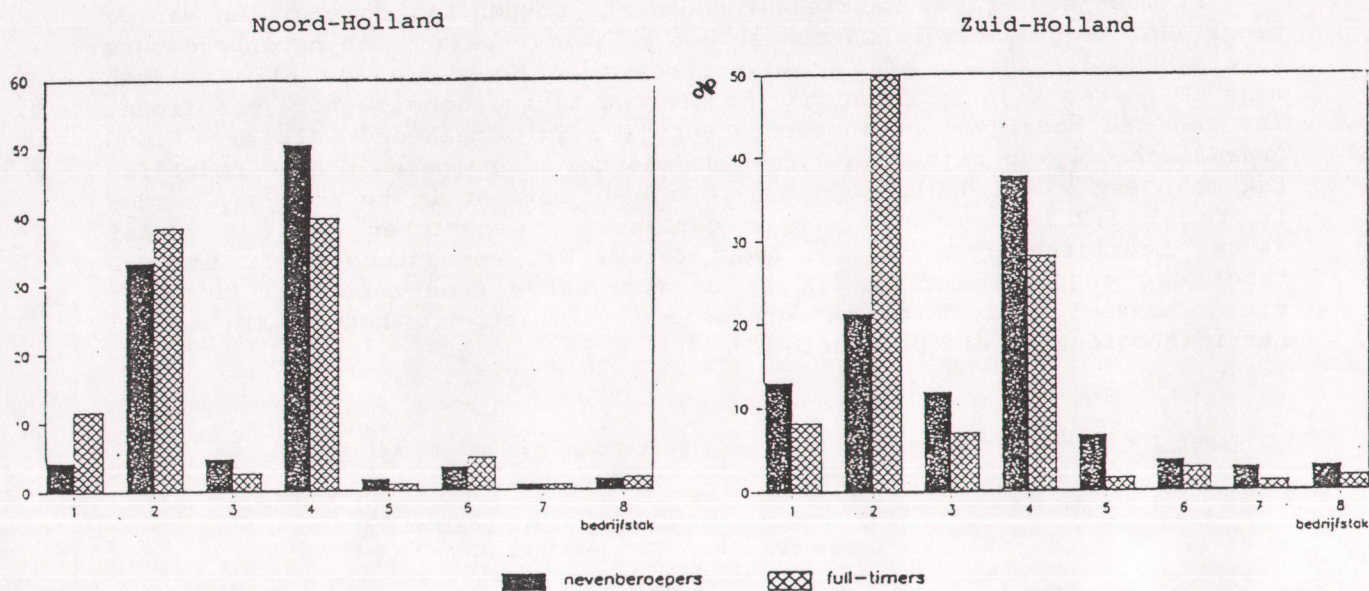
Tabel 3.2.3: het aantal nevenberoepers als percentage van het totaal aantal bedrijfshoofden binnen een bedrijfstak

	Noord-Holland			Zuid-Holland		
	totaal	NBB ³	%	totaal	NBB	%
1 akkerbouwbedrijven	1.055	38	3,6	1.383	218	15,8
2 tuinbouwbedrijven	3.629	293	8,1	7.260	352	4,8
3 blijvendeteeltbedrijven	258	41	15,9	1.182	198	16,8
4 graasdierbedrijven	3.952	444	11,2	4.597	626	13,6
5 hokdierbedrijven	104	15	14,4	350	111	31,7
6 gewassencombinaties	439	30	6,8	432	60	13,9
7 veeteeltcombinaties	65	7	10,8	208	47	22,6
8 gewassen/veeteeltcomb.	168	14	8,3	287	49	17,1
totalen/gemiddelde:	9.670	882	9,1	15.699	1.661	10,6

De percentages leveren het volgende beeld op. In Noord-Holland zijn nevenberoepers vooral belangrijk bij de blijvende teelt en de hokdieren. Over de andere bedrijfstakken zijn zij betrekkelijk gelijkmatig verspreid. Een uitzondering vormt de akkerbouw: daarin komen, zowel absoluut als relatief, maar weinig nevenberoepers voor. In Zuid-Holland springt de bedrijfstak hokdierbedrijven er uit. Een op de drie bedrijven is nevenberoepsbedrijf, tegen een op tien in de provincie als geheel. Opvallend is de lage score in de tuinbouw. Het gaat hier weliswaar om 352 nevenberoepsbedrijven, meer dan 20% van het totaal, maar omdat er meer dan 7.000 tuinbouwbedrijven zijn, is dat relatief maar een klein deel. In Zuid-Holland is minder dan een op de twintig tuinbouwers nevenberoeper. In figuur 3 wordt de spreiding van nevenberoepers over de bedrijfstakken vergeleken met die van full-timers. De cijfers, waarop figuur 3 gebaseerd is, staan in tabel 3.2.4 weergegeven. In de derde kolom van deze tabel zijn de percentages uit kolom (1) en kolom (2) op elkaar gedeeld. Als de uitkomst groter is dan 1 wil dat zeggen, dat nevenberoepers in die bedrijfstak oververtegenwoordigd zijn, als we de spreiding van full-timers als norm nemen.

In Noord-Holland scoren de blijvendeteelt-, graasdier- en hokdierbedrijven en de bedrijfstak gewassencombinaties hoger dan 1; in Zuid-Holland zelfs alle bedrijfstakken, behalve de tuinbouw. De hokdierbedrijven komen erg hoog uit, maar deze bedrijfstak is te klein om hier conclusies aan te mogen verbinden. Dat bezwaar geldt in mindere mate voor de akkerbouw en de

FIGUUR 3: spreiding van de nevenberoepers en de full-timers over de acht bedrijfstakken; percentages



1 = akkerbouw 2 = tuinbouw 3 = blijvende teelt
 4 = graasdieren 5 = hokdieren 6 = gewassencombinaties
 7 = veeteeltcombinaties 8 = gewassen/veeteeltcombinaties

blijvende teelt en het geldt zeker niet voor de twee grootste bedrijfstakken, de tuinbouw en de graasdierbedrijven. In de tuinbouw blijken vooral in Zuid-Holland nevenberoepers ondervertegenwoordigd te zijn. Bij de graasdierbedrijven is het omgekeerde het geval: nevenberoepers zijn hier oververtegenwoordigd.

Tabel 3.2.4: vergelijking van de spreiding van nevenberoeps- en hoofdberoepsbedrijven over de bedrijfstakken

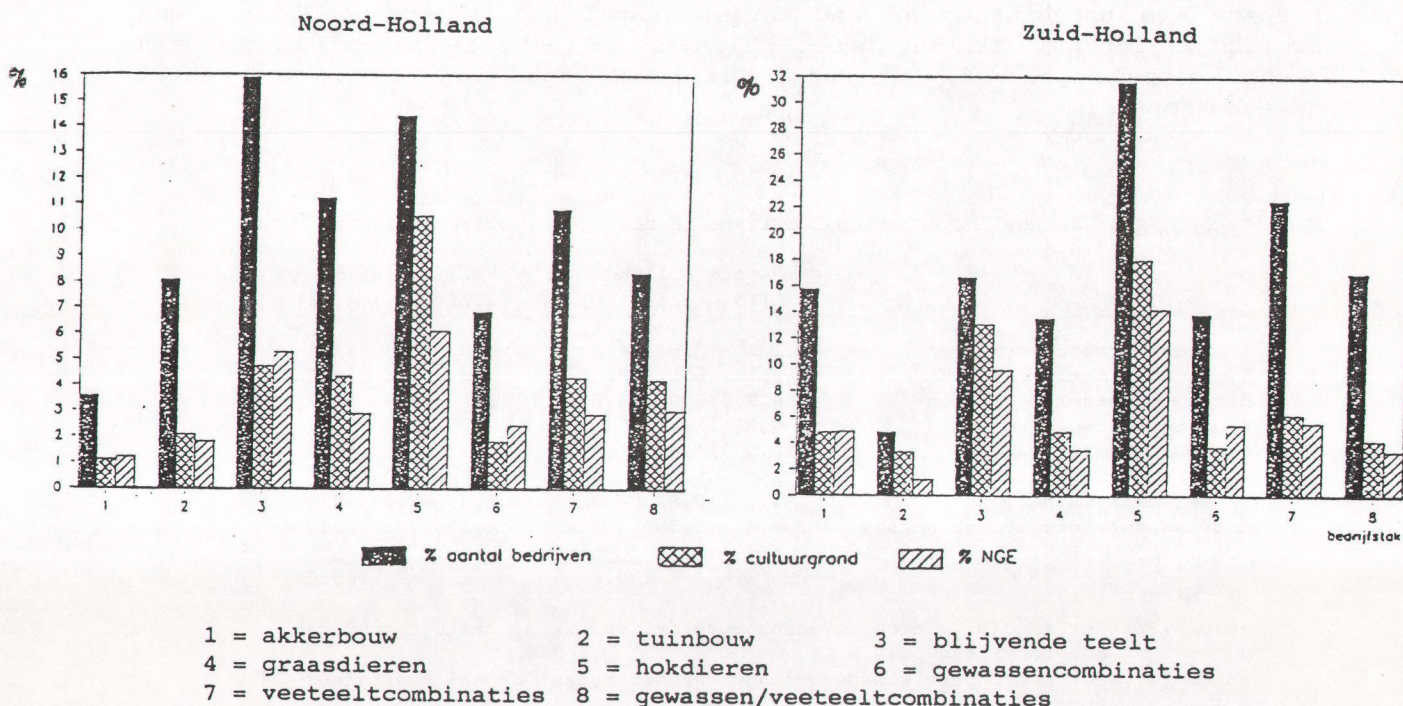
	Noord-Holland			Zuid-Holland		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
1 akkerbouwbedrijven	4,3	11,6	0,37	13,1	8,3	1,58
2 tuinbouwbedrijven	33,2	38,0	0,87	21,2	49,2	0,43
3 blijvendeteeltbedrijven	4,6	2,4	1,92	11,9	7,0	1,70
4 graasdierbedrijven	50,3	39,9	1,26	37,7	28,3	1,33
5 hokdierbedrijven	1,7	1,0	1,70	6,7	1,7	3,94
6 gewassencombinaties	3,4	4,7	0,72	3,6	2,6	1,38
7 veeteeltcombinaties	0,8	0,7	1,14	2,8	1,1	2,55
8 gewassen/veeteeltcombinaties	1,7	1,7	1,00	3,0	1,7	1,76
	100,0	100,0		100,0	100,0	

kolom (1): procentuele verdeling van de nevenberoepers over de bedrijfstypen;
 kolom (2): procentuele verdeling van de hoofdberoepers en full-timers over de bedrijfstypen;
 kolom (3): kolom (1) gedeeld door kolom (2)

3.2.2 - De bedrijfsoppervlakte

De nevenberoepers van Noord-Holland beheren samen 4.291 van de in de provincie beschikbare 136.234 hectare cultuurgrond⁴. Dat is 3,1%. In het vorige hoofdstuk bleek, dat van alle bedrijfshoofden 9,1% nevenberoeper is. Zie ook figuur 4. Hoe is de situatie in Zuid-Holland? Daar hebben de nevenberoepers samen 7.230 ha cultuurgrond. Er is in totaal 149.470 zodat het procentuele aandeel van de nevenberoepers uitkomt op 4,8%. Zij maken 10,6% van het totale aantal bedrijfshoofden uit. Het Zuidhollandse beeld wijkt dus af van het Noordhollandse. Gemiddeld hebben de nevenberoepsbedrijven in Noord-Holland een oppervlakte van 34%, in Zuid-Holland van 45% van het gemiddelde van alle bedrijven samen. In vergelijking met de fulltimers hebben Zuidhollandse nevenberoepers naar oppervlakte dus een groter bedrijf dan hun Noordhollandse nevenberoeps-collega's. Omtrent de betekenis van deze constatering moeten we echter de nodige voorzichtigheid in acht nemen. Als bijvoorbeeld veel nevenberoepers zouden werken in bedrijfstakken, die weinig grond nodig hebben (hokdierbedrijven of tuinbouw) dan zou een gering aandeel in de totale cultuurgrond een logisch uitvloeisel zijn. Zouden de meeste nevenberoepers in een bedrijfstak als graasdierbedrijven werken, dan zou de conclusie moeten zijn, dat zij over zeer kleine bedrijven beschikken. Tabel 3.2.4 lijkt erop te wijzen, dat met beide mogelijkheden rekening moet worden gehouden.

FIGUUR 4: aandeel van de nevenberoepers in het aantal agrarische bedrijven, de cultuurgrond en de produktieomvang van een bedrijfstak in n.g.e.



⁴ inclusief de niet-persoonlijke ondernemingen zou de oppervlakte cultuurgrond 140.889 ha zijn in Noord-, 154.902 ha in Zuid-Holland

In tabel 3.2.5 wordt het beeld nader gepreciseerd, door het uit te splitsen naar de acht bedrijfstakken. Het hoogste aandeel in de totale cultuurgrond hebben nevenberoepers⁵ in de bedrijfstak hokdierbedrijven en, alleen in Zuid-Holland, ook bij de blijvendeteeltbedrijven.

Tabel 3.2.5: het procentuele aandeel van de nevenberoepsbedrijven in de cultuurgrond per bedrijfstype

	Noord-Holland			Zuid-Holland		
	totaal (ha)	NBB ⁵ (ha)	%	totaal (ha)	NBB (ha)	%
1 akkerbouwbedrijven	34.718	384	1,1	38.518	1.852	4,8
2 tuinbouwbedrijven	16.713	347	2,1	14.732	487	3,3
3 blijvendeteeltbedrijven	1.210	57	4,7	2.442	321	13,1
4 graasdierbedrijven	74.264	3.220	4,3	78.730	3.863	4,9
5 hokdierbedrijven	152	16	10,5	514	93	18,1
6 gewassencombinaties	4.974	90	1,8	7.842	290	3,7
7 veeteeltcombinaties	610	26	4,3	2.144	133	6,2
8 gewassen/veeteeltcombinaties	3.593	151	4,2	4.547	191	4,2

Nu zeggen deze percentages niet veel, als we niet weten, om hoeveel bedrijven het gaat. Daarom zijn in tabel 3.2.6 dezelfde percentages nog eens weergegeven, maar nu met ernaast de percentages uit tabel 5 (nevenberoepers als percentage van het totaal aantal bedrijfshoofden binnen een hoofdbedrijfstype). Om het beeld helemaal volledig te maken, is nog een derde kolom toegevoegd, met daarin de percentages van het totale aantal nevenberoepers:

Tabel 3.2.6: aandeel nevenberoepsbedrijven in bedrijven, cultuurgrond en n.g.e.

	Noord-Holland			Zuid-Holland		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
1 akkerbouwbedrijven	1,1	3,6	4,3	4,8	15,8	13,2
2 tuinbouwbedrijven	2,1	8,1	33,2	3,3	4,8	21,2
3 blijvendeteeltbedrijven	4,7	15,9	4,6	13,1	16,8	11,9
4 graasdierbedrijven	4,3	11,2	50,3	4,9	13,6	37,7
5 hokdierbedrijven	10,5	14,4	1,7	18,1	31,7	6,7
6 gewassencombinaties	1,8	6,8	3,4	3,7	13,9	3,6
7 veeteeltcombinaties	4,3	10,8	0,8	4,2	22,6	2,8
8 gewassen/veeteeltcombinaties	4,2	8,3	1,7	4,2	17,1	3,0
			100,0			100,0

kolom (1): het aandeel van de nevenberoepsbedrijven in de cultuurgrond van een bedrijfstype;

kolom (2): nevenberoepers als percentage van het totaal aantal bedrijfshoofden binnen een bedrijfstype

kolom (3): de procentuele verdeling van de nevenberoepers

⁵ in de tabel is "nevenberoepsbedrijven" afgekort tot NBB.

Naarmate de absolute aantallen achter de percentages van tabel 3.2.6 kleiner zijn, is de zeggingskracht geringer. Immers, als in een bedrijfstak bijvoorbeeld slechts honderd bedrijven actief zijn, is het niet verantwoord aan het gevonden percentage conclusies te verbinden. De groep is te klein en de kans te groot, dat het toeval het beeld bepaalt. Aan kleine afwijkingen mag daarom in zo'n geval geen betekenis worden gehecht. Grote afwijkingen hebben hooguit de betekenis van een indicatie: zij geven een mogelijke tendens aan, maar ook niet meer dan dat. Met deze overweging in het achterhoofd kunnen we op grond van de tabel het volgende zeggen:

Noord-Holland

- 1 de graasdierbedrijven verdienen bijzondere aandacht. In deze bedrijfstak werkt de helft van alle nevenberoepers. De oppervlakte van hun bedrijven is relatief groot (ten opzichte van het gemiddelde van de nevenberoepers in de andere bedrijfstakken);
- 2 de tuinbouw moet nader worden bestudeerd. Een op de dertien tuinbouwers in Noord-Holland is nevenberoeper, minder dus dan het gemiddelde. Maar samen gaat het toch om meer dan eenderde van de nevenberoepers. Uit tabel 3.2.6 krijgen we een indicatie, dat deze nevenberoepers op relatief kleine bedrijven werken;
- 3 de hokdierbedrijven geven in de kolommen (1) en (2) hoge percentages te zien, maar deze bedrijfstak is te klein om hier conclusies aan te mogen verbinden. Dat de oppervlakte van deze bedrijven zich gunstig verhoudt tot die van de hoofdberoepsbedrijven hoeft bovendien geen verwondering te wekken, aangezien het een niet-grondgebonden bedrijfstak is;
- 4 de andere bedrijfstakken zijn van geringe betekenis. De blijvendeteeltbedrijven vallen op, door het grote belang van nevenberoepers voor deze bedrijfstak.

Zuid-Holland

- 1 de graasdierbedrijven nemen een vooraanstaande plaats in, met bijna veertig procent van de nevenberoepers. De oppervlakte van hun bedrijven is klein in vergelijking met het gemiddelde van de nevenberoepers in de andere bedrijfstakken;
- 2 de tuinbouw is voor de nevenberoepers van groot belang; hierin werkt elke vijfde nevenberoeper. Daarbij valt de relatief grote bedrijfsoppervlakte op;
- 3 de hokdierbedrijven geven een bijzonder beeld te zien. Het belang van nevenberoepers voor deze bedrijfstak als geheel is uitzonderlijk groot: van tien bedrijfshoofden oefenen er liefst drie hun bedrijf als nevenberoep uit. Daar staat echter tegenover, dat het ook hier om een kleine groep gaat. Verder blijkt meer dan 10% van de nevenberoepers te werken in de akkerbouw en in de blijvende teelt.

In de volgende paragraaf wordt eenzelfde analyse als hierboven gemaakt van het aandeel van de nevenberoepsbedrijven in de totale produktieomvang.

3.2.3 - De bedrijfsomvang

Alle bedrijven samen hebben in Noord-Holland een omvang van 492.625 n.g.e.⁶. De nevenberoepers dragen hieraan 10.725 n.g.e. bij; dit is 2,2%. Hun aandeel in de cultuurgrond is 3,1%. In Zuid-Holland liggen de cijfers als volgt: de totale produktieomvang van deze provincie is 1.016.631 n.g.e.; hiervan vindt men 25.031 n.g.e. terug bij nevenberoepsbedrijven;

⁶ Inclusief de niet-persoonlijke ondernemingen is de produktieomvang van de Noordhollandse landbouw 548.889 n.g.e., 11% groter dan waar hier vanuit gegaan wordt; de produktieomvang van de Zuidhollandse landbouw komt dan op 1.115.545 n.g.e., 9,7% groter.

dit is 2,5%. De Zuidhollandse nevenberoepers beschikken over 4,8% van de cultuurgrond. Zie ook figuur 4. Er blijkt een verschil te zijn tussen Noord- en Zuid-Holland. Een eenvoudige deling geeft een indicatie van dit verschil in de vorm van de verhouding van het n.g.e.-aandeel tot het cultuurgrond-aandeel.

Noord-Holland: $2,2/3,1 = 0,71$;

Zuid-Holland : $2,5/4,8 = 0,52$.

Hoe lager de uitkomst, hoe geringer het aandeel van de nevenberoepers in de produktieomvang is in relatie tot hun aandeel in de cultuurgrond. Beide provincies "scoren" laag, maar Zuid-Holland nog aanmerkelijk lager dan het Noordelijke Holland.

Uit tabel 3.2.7 blijkt, dat de acht bedrijfstakken onderling een verschillend beeld opleveren. In Zuid-Holland vinden we hoge percentages bij de blijvendeteelt- en de hokdierbedrijven. Bij de hokdierbedrijven hebben de nevenberoepers bijna eenzevende van de totale produktiecapaciteit. Gezien het grote aantal nevenberoepers in deze sector is dit niet verbazingwekkend. In diezelfde bedrijfstakken (hokdieren en blijvende teelt) worden ook in Noord-Holland hoge percentages gevonden, maar de verschillen ten opzichte van de andere bedrijfstakken zijn hier veel minder opvallend. Een relatief laag percentage, d.w.z. een gering aandeel van nevenberoepers in de totale produktiecapaciteit van dat bedrijfstype zien we in de tuinbouw. In Noord-Holland stelden we vast, dat nevenberoepers getalsmatig meer dan gemiddeld vertegenwoordigd zijn in de tuinbouw (8,1% van alle bedrijfshoofden), maar nauwelijks delen in de cultuurgrond (2,1%). In Zuid-Holland is de situatie eerder omgekeerd: 4,8% van de bedrijfshoofden in de tuinbouw is nevenberoeper en samen beschikken zij over 3,3% van de cultuurgrond in deze bedrijfstak. In beide gevallen is het geringe aandeel in de produktieomvang opvallend. In Noord-Holland is ook het aandeel in de akkerbouw bijzonder laag.

Tabel 3.2.7: Nederlandse grootte-eenheden, totaal per bedrijfstak en het aandeel hierin van nevenberoepsbedrijven

	Noord-Holland		Zuid-Holland	
	totaal	%(NBB) ⁷	totaal	%(NBB)
1 akkerbouwbedrijven	72.026	1,2	74.119	4,8
2 tuinbouwbedrijven	227.818	1,8	665.545	1,2
3 blijvendeteeltbedrijven	8.016	5,3	36.304	9,7
4 graasdierbedrijven	150.141	2,9	187.820	3,5
5 hokdierbedrijven	2.458	6,1	8.360	14,3
6 gewassencombinaties	21.015	2,4	25.986	5,3
7 veeteeltcombinaties	2.002	2,8	7.656	5,6
8 gewassen/veeteeltcombinaties	9.148	3,0	10.841	3,4
totaal resp. gemiddeld:	492.625	2,2	1.016.631	2,5

Samengevat:

Noord-Holland

- 1 *in de bedrijfstakken hokdieren en blijvende teelt dragen de nevenberoepers relatief het meest bij aan de totale produktiecapaciteit. Het verschil met de andere bedrijfstakken is echter gering en bovendien gaat het hier om kleine bedrijfstakken;*
- 2 *de naar totale omvang gemeten veruit grootste bedrijfstakken: graasdieren en tuinbouw, geven een uiteenlopend beeld te zien. Bij de graasdierbedrijven vinden we een laag percentage (2,9%), als we het aandeel van de nevenberoepers in de cultuurgrond (4,3%) als uitgangspunt nemen. Nemen we de gemiddelde n.g.e.-bijdrage van de nevenberoepsbedrijven (2,2%), dan is het percentage juist aan de hoge kant. Bij de tuinbouw-*

bedrijven ligt dit enigszins anders: zowel met het aandeel van de nevenberoepers in de cultuurgrond als uitgangspunt (2,1%) als ten opzichte van het gemiddelde is het hier gevonden percentage (1,8%) laag;

3 in de akkerbouw, naar bedrijfsomvang toch al een kleine bedrijfstak, is de rol van de nevenberoepers nagenoeg te verwaarlozen.

Zuid-Holland

1 bij de hokdier- en de blijvendeteeltbedrijven dragen de nevenberoepers aanzienlijk bij aan de totale omvang van de bedrijfstak (resp. 14,3 en 9,7%). Toch is met name het eerste percentage eerder laag dan hoog, gezien het grote getalsmatige belang van de nevenberoepers in deze takken (31,6 en 16,8%);

2 opvallend is het lage aandeel van de nevenberoepers in de tuinbouw.

3.2.4 - Oppervlakte en omvang vergeleken: extensief of intensief?

Voor de tuinbouw, de graasdier- en de blijvendeteeltbedrijven (de drie belangrijkste bedrijfstakken) worden in tabel 3.2.8 nog eens het aandeel van de nevenberoepers in de cultuurgrond en in de totale bedrijfsomvang naast elkaar gezet. In de derde kolom staat de uitkomst van kolom (2) gedeeld door kolom (1).

Tabel 3.2.8: nevenberoepsbedrijven naar cultuurgrond en n.g.e.

	Noord-Holland			Zuid-Holland		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
4 graasdierbedrijven	4,3	2,9	0,67	4,9	3,5	0,71
2 tuinbouwbedrijven	2,1	1,8	0,86	3,3	1,2	0,36
3 blijvendeteeltbedrijven				13,1	9,7	0,74
1 akkerbouwbedrijven				4,8	4,8	1,0

kolom (1): aandeel nevenberoepsbedrijven in de cultuurgrond

kolom (2): aandeel nevenberoepsbedrijven in de totale bedrijfsomvang

kolom (3): kolom (2) gedeeld door kolom (1)

De bedrijfstakken 3 en 1, blijvende teelt en akkerbouw, zijn voor Noord-Holland niet ingevuld, omdat het aantal nevenberoepsbedrijven te gering is (resp. 38 en 41).

Een getal in kolom (3) dat kleiner is dan 1 betekent, dat de nevenberoepsbedrijven een kleiner aandeel hebben in de produktie, dan in de cultuurgrond. Dit blijkt in alle weergegeven bedrijfstakken het geval te zijn, met uitzondering van de akkerbouwbedrijven in Zuid-Holland. Blijkbaar hebben nevenberoepers een extensievere bedrijfsvoering. Over de achtergrond van deze extensiviteit kan in dit stadium nog geen uitspraak worden gedaan. Het is mogelijk, dat de arbeidsinzet laag is (bij een gemiddelde of zelfs hoge mechanisatiegraad) of het niveau van investeringen in arbeidsbesparende middelen (gekoppeld aan een gemiddelde of hoge arbeidsinzet). Uiteraard kan ook sprake zijn van een combinatie van beide: een lage arbeidsinzet en een laag investeringsniveau. Een andere verklaring kan zijn, dat de nevenberoepers binnen de genoemde bedrijfstakken vooral actief zijn in de minder intensieve bedrijfstypen. Met de beschikbare statistische informatie kan dit niet worden nagegaan. Alleen over de spreiding van de nevenberoepsbedrijven over de bedrijfstypen kan meer gezegd worden; dit is onderwerp voor paragraaf 3 van dit hoofdstuk.

Ontmenging in de bedrijfsvoering?

In hoeverre geeft de NEG-typologie (zie par. 1.1) de werkelijke produktierichting(en) van de bedrijven weer? Bijvoorbeeld een bij "akkerbouw" ingedeeld bedrijf kan ook in de tuinbouw actief zijn. De vraag is dan: waar ligt de grens tussen "akkerbouw", "tuinbouw" en "gewassencombinaties"?

Voor dit onderzoek is deze vraag van belang, omdat we aan de hand van de spreiding van de nevenberoepsbedrijven over de hoofdproduktierichtingen nog niet kunnen vaststellen, of de nevenbedrijven sterk ontmengd zijn of dat zij juist gekenmerkt worden door het veel voorkomen van een combinatie van produktierichtingen. De informatie die tot nu toe in dit hoofdstuk naar voren is gekomen doet vermoeden, dat nevenbedrijven in het algemeen ontmengd zijn. Het feit, dat de bedrijfsvoering extensief is en de arbeidsbehoefte zo laag mogelijk gehouden wordt, geeft aanleiding tot dit vermoeden. Anderzijds weten we o.a. uit tabel 3.2.3, dat juist bij de gemengde bedrijven het percentage nevenberoepers hoog is. Uitleg voor dit op het oog tegenstrijdige verschijnsel kunnen we met de huidige informatie niet geven. In deel 2 wordt op de belangrijkste bedrijfstypen dieper ingegaan; dan wordt ook op dit onderwerp teruggekomen.

3.2.5 - Nevenberoep en leeftijd

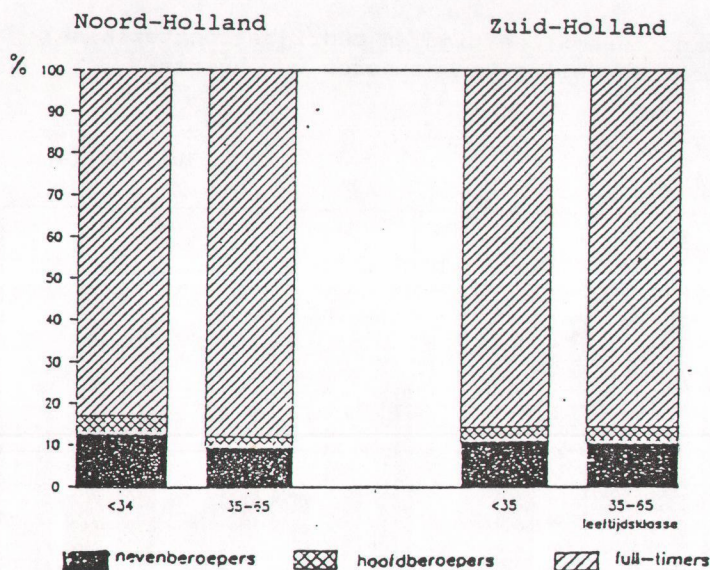
Het is mogelijk iets te zeggen over het verband tussen leeftijd van het bedrijfshoofd en het wel of niet nevenberoeper zijn. In tabel 3.2.9 zijn de bedrijfshoofden per provincie verdeeld in "jongeren": bedrijfshoofden, jonger dan 35 jaar en "ouderen": bedrijfshoofden tussen de 35 en 65 jaar. In de totaalkolom staat het totaal van alle bedrijfshoofden in die leeftijdsgroep. Het totaal is meer dan de som van jongeren en ouderen samen, omdat de rustende bedrijfshoofden buiten de tabel zijn gehouden.

Uit figuur 5 blijkt, dat er in Zuid-Holland geen verschil is tussen jongeren en ouderen wat betreft het verschil tussen leeftijd en het al dan niet nevenberoeper zijn. In Noord-Holland is er wel een verschil: onder jongeren treffen we een wat hoger percentage nevenberoepers aan, dan onder ouderen. Dit verschil kan een gevolg zijn van het feit, dat een aantal jongere bedrijfshoofden het ouderlijk bedrijf in de vorm van een nevenberoep heeft voortgezet. Het verschil kan echter ook een tijdelijke situatie zijn, waarbij het (jonge) bedrijfshoofd direct na de overname

Tabel 3.2.9: nevenberoepers, hoofdberoepers en full-timers naar leeftijdsgroep

	nevenberoepers		full-timers		totaal (T)	
		% (T)		% (T)		%
Noord-Holland:						
	jongeren	112 12.5	744 83.1		895	100
	ouderen	721 9.5	6.708 88.0		7.627	100
Zuid-Holland:						
	jongeren	205 10.9	1.607 85.6		1.877	100
	ouderen	1.239 10.3	10.277 85.7		11.987	100

FIGUUR 5: leeftijd en nevenberoep

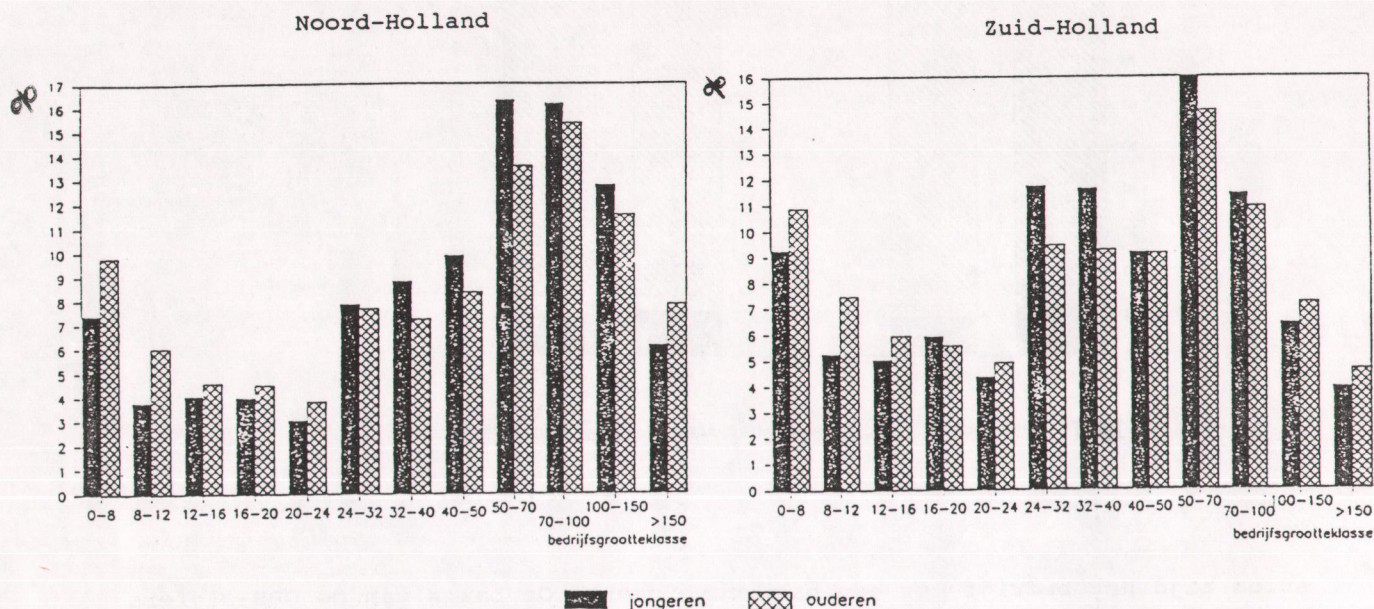


enige tijd het bedrijf met een baan combineert. Op basis van de CBS-cijfers kan hierover geen nadere uitspraak worden gedaan. Figuur 6 betreft het verband tussen de leeftijd van het bedrijfshoofd en de grootteklasse, waartoe het bedrijf behoort. Deze figuur heeft betrekking op alle bedrijfshoofden, dus ook hoofdberoeps- en full-time. De figuur maakt duidelijk, dat de jongeren in de lagere n.g.e.-klassen zwakker vertegenwoordigd zijn en in de midden- en hogere n.g.e.-klassen juist sterker dan de ouderen. Opmerkelijk is, dat bij de allergrootste bedrijven de situatie weer andersom is. Jongeren zijn dus in de kleinere bedrijfsgrootteklassen minder vertegenwoordigd dan ouderen. In Noord-Holland zijn zij vaker nevenberoeper. In Zuid-Holland kan een dergelijk verband niet worden aangetoond. Gegevens om een eventueel verschil te kunnen nagaan tussen het aantal nevenberoepers, het bedrijfstype en de leeftijd van het bedrijfshoofd zijn helaas niet beschikbaar.

Tabel 3.2.10: nevenberoepers naar hoofdberoep

	Noord-Holland		Zuid-Holland	
	abs.	%	abs.	%
agrarisch (bosbouw, hoveniersbedrijven enz.)	136	15,4	252	15,2
industrie	49	5,6	101	6,1
bouw	70	7,9	118	7,1
handel in land- en tuinbouwprodukten	89	10,1	296	17,8
overige dienstverlening	270	30,6	385	23,2
niet in te delen	268	30,4	509	30,6
totaal aantal bedrijfshoofden	882	100,0	1.661	100,0

FIGUUR 6: het verband tussen leeftijd en bedrijfsgrootteklasse; procentuele verdeling van jongeren en ouderen



3.2.6 - Nevenberoep en hoofdberoep

Welk hoofdberoep hebben nevenberoepers? De gegevens van Noord- en Zuid-Holland zijn in tabel 3.2.10 naast elkaar gezet. "Overige dienstverlening" en "niet in te delen" blijken het populairst als hoofdberoep. Dat is jammer - het zijn de vaagste categorieën. Tot de overige dienstverlening behoren cafés en restaurants, handel in andere dan agrarische producten, reparatiebedrijven enz. De handel in land- en tuinbouwproducten is in Zuid-Holland populairder dan in Noord-Holland (resp. 17,8 en 10,1%). De agrarische dienstverlening verschaft in beide provincies aan ruim 15% van de nevenberoepers werk.

3.2.7 - Samenvatting paragraaf 3.2

Er zijn ruim 2.500 nevenberoepers in de Hollanden; in Noord-Holland ruim 9% van alle bedrijfshoofden, in Zuid-Holland tussen 10,5 en 11%. Van de nevenberoepers vinden we in Noord-Holland 83% terug in de bedrijfstakken tuinbouw (33%) en graasdierbedrijven (50%). Ook in Zuid-Holland zijn dit de belangrijkste bedrijfstakken (resp. 21 en 37%), maar in deze provincie is de spreiding over de bedrijfstakken gelijkmatiger. Het relatieve belang van nevenberoepers is in Zuid-Holland voor de bedrijfstak hokdierbedrijven het grootst, gevolgd door de veeteeltcombinaties. In Noord-Holland is hun aandeel het grootst bij de hokdier- en de blijvendeteeltbedrijven. Dit zijn echter alle kleine bedrijfstakken, waarin het toeval het beeld mede kan bepalen. Het kleinste relatieve belang vinden we in Zuid-Holland in de tuinbouw, in Noord-Holland in de akkerbouw. Als de spreiding van full-timers over de bedrijfstakken als norm genomen wordt, blijken nevenberoe-

pers in de tuinbouw ondervertegenwoordigd te zijn; in Zuid-Holland is deze ondervertegenwoordiging sterker dan in Noord-Holland. Bij de graasdierbedrijven is daarentegen sprake van een oververtegenwoordiging.

De oppervlakte van nevenberoepsbedrijven is ongeveer eenderde van die van alle bedrijven samen in Noord-Holland en iets minder dan de helft in Zuid-Holland. Het aandeel van de nevenberoepsbedrijven in de cultuurgrond is niet evenredig met het aandeel in de omvang van een bedrijfstak. Dit laatste aandeel is lager (hierop komt een uitzondering voor, nl. de blijvende teelt in Noord-Holland). Blijkbaar zijn nevenberoepsbedrijven extensief. Dit kan een gevolg zijn van concentratie van nevenberoepsbedrijven in de meer extensieve bedrijfstypen (dit is onderwerp van paragraaf 3), maar het is ook mogelijk, dat de bedrijfsvoering als zodanig extensief is.

Als de bedrijfshoofden in twee leeftijdsgroepen worden ingedeeld: jongeren (jonger dan 35 jaar) en ouderen (35 tot 65 jaar) kan worden vastgesteld, dat in Noord-Holland jonge bedrijfshoofden vaker dan oudere nevenberoeper zijn. Dit verschil is echter gering. In Zuid-Holland is een dergelijk verschil niet aanwezig. Het is wel zo, dat jonge bedrijfshoofden gemiddeld grotere bedrijven hebben dan oudere.

3.3 - De provincies nader bekeken

In de vorige paragraaf werd duidelijk, welke bedrijfstakken de belangrijkste zijn. In het navolgende worden deze bedrijfstakken uitgesplitst naar de verschillende bedrijfstypen (voor een overzicht van de bedrijfstakken en de daarbinnen onderscheiden bedrijfstypen: zie bijlage 1 aan het einde van dit hoofdstuk). Indeling:

- 3.1 - Inleiding
- 3.2 - Noord-Holland
- 3.3 - Zuid-Holland
- 3.4 - Oppervlakte en omvang opnieuw vergeleken: extensief of intensief?
- 3.5 - Samenvatting

3.3.1 - Inleiding

In deze paragraaf worden voor Noord-Holland de graasdiersector en de tuinbouw nader uitgewerkt. Deze bedrijfstakken omvatten samen bijna 85% van alle nevenberoepers en zijn daarmee veruit de belangrijkste. Van de fulltimers werkt "slechts" 58,9% in deze bedrijfstakken (zie paragraaf 3, tabel 3.2.4). De graasdiersector is niet alleen absoluut, maar ook relatief de belangrijkste bedrijfstak voor de nevenberoepers in Noord-Holland (zie tabel 3.2.3, paragraaf 1). In de andere bedrijfstakken werken zo weinig nevenberoepers, dat het niet zinvol is deze bedrijfstakken nader uit te splitsen. Voor Zuid-Holland worden dezelfde twee bedrijfstakken verder uitgediept (de graasdier- en de tuinbouwbedrijven), omdat dit ook in deze provincie de bedrijfstakken zijn met het grootste aantal nevenberoepers. Maar omdat er in Zuid-Holland, anders dan in Noord-Holland, sprake is van een grote mate van spreiding van nevenberoepers over de bedrijfstakken, worden ook de akkerbouw, de blijvende teelt en de op hokdieren gerichte bedrijven toegelicht. Deze bedrijfstakken nemen een tussenpositie in: voor de nevenberoepers als groep is hun relatieve belang groot, maar hun absolute aantal is te klein om zinvol met percentages te kunnen werken en op eventuele bijzonderheden te kunnen wijzen. Voor deze "kleinere" bedrijfstakken wordt daarom volstaan met een globale schets.

Bij de indeling in bedrijfstypen komt de categorie "overig" een aantal malen voor. Als meer dan 60% van de produktieomvang van een bedrijf in n.g.e. aan één produktietak kan worden toegeschreven, is sprake van een "sterk gespecialiseerd bedrijf". Zijn twee produktietakken samen goed voor

meer dan 60% van de produktieomvang, dan is spraken van een "gespecialiseerd bedrijf". In alle andere gevallen wordt gesproken van "overige bedrijven".

3.3.2 - Noord-Holland

de graasdierbedrijven

Voor de Noordhollandse nevenberoepers is dit de belangrijkste bedrijfstak. In hoofdstuk 1 bleek de helft van hen (50,2%) hierin werkzaam te zijn. In tabel 3.3.1 wordt de procentuele verdeling gegeven van de nevenberoepers over de bedrijfstypen. Ter vergelijking is ook de verdeling van de full-timers weergegeven. Zie ook figuur 7.

De tabel maakt duidelijk, dat nevenberoepers totaal anders verdeeld zijn over de bedrijfstypen, dan full-timers. Van de full-timers is bijna 70% sterk gespecialiseerd in de melkveehouderij. Bij de nevenberoepers is dit, met 26 bedrijfshoofden, een zeer kleine groep (5,9%). Zij zijn vooral werkzaam in de "overige graasdierbedrijven". Het is de vraag of het mogelijk zal zijn deze groep verder uit te splitsen.

Het vinden van een verklaring voor deze geheel afwijkende verspreiding van nevenberoepers over de bedrijfstypen zal onderwerp moeten zijn van het veldonderzoek. In theorie kan aangevoerd worden, dat de melkveehouderij zich er slecht toe leent als nevenberoep bedreven te worden. De arbeidsbehoefte van een melkveehouderijbedrijf, met twee pieken per dag, maakt combinatie met een baan in loondienst bijzonder moeilijk. Een nevenberoeps-rundveehouderijbedrijf zal zich dan ook niet gauw op de melkveehouderij richten. Er zou dus sprake kunnen zijn van een mechanisme, waarbij

Tabel 3.3.1: nevenberoepers en hoofdberoepers in de graasdiersector

	nevenberoepers			full-timers			Totaal (2)
	abs.	%(1)	%(2)	abs.	%(1)	%(2)	
411 sterk gespec. melkveebedr.	26	5,9	-	2.347	69,3	97,1	2.417
412 gespecialiseerde melkveebedr.	10	2,3	-	173	5,1	89,6	193
437 overige melkveebedrijven	<u>20</u>	<u>4,5</u>	-	<u>58</u>	<u>1,7</u>	<u>68,2</u>	<u>85</u>
melkvee totaal:	56	12,7		2.578	76,1	95,7	2.695
438 kalvermesterijen	0	0,0	-	9	0,3	-	11
439 overige rundveebedrijven	<u>14</u>	<u>3,2</u>	-	<u>23</u>	<u>0,7</u>	-	<u>38</u>
rundvee totaal:	70	15,9	2,6	2.610	77,1	95,1	2.744
441 schapenbedrijven	51	11,5	30,2	109	3,2	64,5	169
442 rundvee/schapenbedrijven	18	4,1	-	62	1,8	72,1	86
443 geitenbedrijven	3	0,7	-	2	0,1	-	5
4448 graslandbedrijven	72	16,2	28,9	170	5,0	68,3	249
4449 overige graasdierbedrijven	230	32,9	47,2	433	12,8	61,9	699
totaal (1):	<u>444</u>	<u>100</u>		<u>3.386</u>	<u>100</u>		<u>3.952</u>

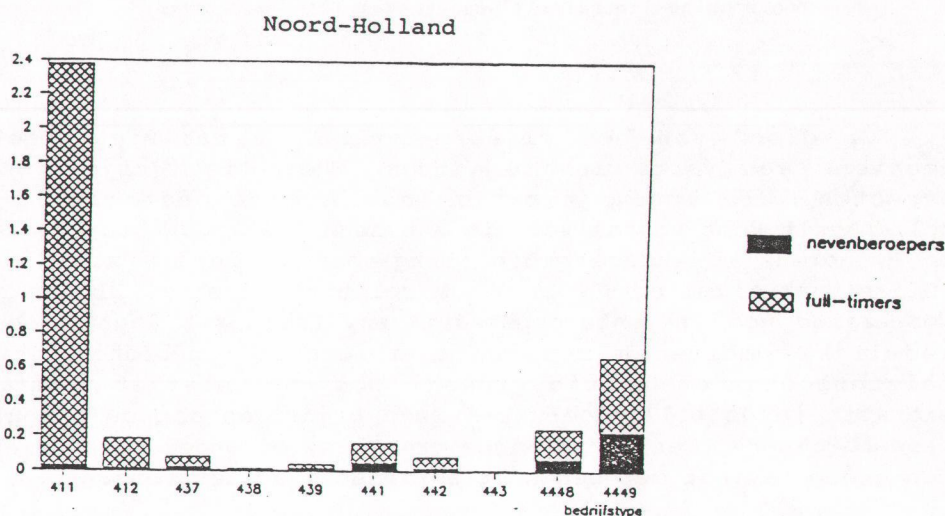
totaal (1) = het totaal over de kolommen

totaal (2) = het totaal aantal in dat bedrijfstype werkzame bedrijfshoofden. Dit is meer dan de som van de nevenberoepers en de full-timers, omdat het ook de hoofdberoepers en de rustende bedrijfshoofden omvat

Een aantal percentages is niet ingevuld i.v.m. de geringe omvang van de groep.

melkveehouders, die overgaan van een hoofd- in een nevenberoepsbedrijf, een omschakeling maken naar een ander bedrijfstype. Of dit mechanisme werkelijk bestaat, kan uit deze cijfers niet worden afgeleid. Schapenbedrijven blijken relatief populair te zijn onder nevenberoepers. Er zijn er 51, tegen 109 full-timers. Van alle schapenbedrijven (die o.a. op Texel veel voorkomen) is dus bijna eenderde nevenberoepsbedrijf. Van de graslandbedrijven is iets minder dan eenderde nevenberoepsbedrijf. In de groep "overige graasdierbedrijven" tenslotte vinden we de meeste nevenberoepers. Deze groep is in de officiële statistieken helaas niet nader toegelicht.

FIGUUR 7: nevenberoepers en full-timers in de graasdiersector; absolute aantallen per bedrijfstype



- | | |
|---|--------------------------------|
| 411 = sterk gespecialiseerde melkveebedrijven | |
| 412 = gespecialiseerde melkveebedrijven | 437 = overige melkveebedrijven |
| 438 = kalvermesterijen | 439 = overige rundveebedrijven |
| 441 = schapenbedrijven | 442 = rundvee/schapenbedrijven |
| 443 = geitenbedrijven | 4448 = graslandbedrijven |
| 4449 = overige graasdierbedrijven | |

de tuinbouw

In tabel 3.3.2 staan de aantallen nevenberoepers, absoluut en relatief, naast de aantallen full-timers; zie ook figuur 8. Een aantal percentages is niet ingevuld, omdat de absolute aantallen te gering zijn (zie ook de figuren 3 en 4). Van de 293 nevenberoeps-tuinbouwers in Noord-Holland werken er 161 in de opengrondsbloem(bollen)teelt; ruim de helft. Van de overige bedrijfstypen kunnen achtereenvolgens de bloemeteelt onder glas en de opengrondsgroenteteelt genoemd worden, met resp. 16,4 en 15,7%. Bij vergelijking van de nevenberoepers met de full-timers valt de relatieve concentratie op van nevenberoepers in de opengrondsbloem(bollen)teelt. In alle andere bedrijfstypen zijn de nevenberoepers relatief ondervertegenwoordigd. Een uitzondering vormt de opengrondsgroenteteelt; in dit bedrijfstype zijn nevenberoepers en full-timers nagenoeg gelijk vertegenwoordigd.

t
t
t
t

Tabel 3.3.2: nevenberoepers in de tuinbouw; aantal bedrijven

	nevenberoepers			full-timers			Totaal (2)
	abs.	%(1)	%(2)	abs.	%(1)	%(2)	
2011 opengrondsgroente	46	15,7	9,3	436	13,4	88,1	495
2012 glasgroente	9	3,1	-	156	4,8	92,3	169
2013 overige groente	1	0,3	-	68	2,1	98,6	69
2021 opengrondsbloem(bollen)	161	54,9	10,9	1.279	39,2	86,5	1.479
2022 glasbloemen	48	16,4	5,4	825	25,3	93,2	885
2023 overige bloemen	13	4,4	-	161	4,9	91,0	177
2033 champignon	0	0,0	-	9	0,3	-	9
2039 overige tuinbouw	15	5,1	-	329	10,1	95,1	346
totaal (1):	293	100		3.263	100		3.629

Toelichting "totaal (1)" en "totaal (2)": zie tabel 3.3.1

Op grond van het cijfermateriaal is het niet mogelijk voor deze gegevens een verklaring te vinden. Theoretisch zijn er wel een aantal aspecten, die mogelijkwijs mede het gevonden beeld verklaren. De bollenteelt komt vooral voor in het Kennermerland. Door de aanwezigheid van de Hoogovens en andere grote werkgevers is in die streek de werkgelegenheidssituatie buiten de landbouw relatief gunstig. Dit is een belangrijke voorwaarde voor nevenberoepsbedrijven. Daarnaast laat de bollenteelt zich redelijk combineren met een niet-agrarisch hoofdberoep, door de sterk seizoensgebonden arbeidspieken. Ook de relatief gunstige economische situatie in de bollenteelt kan mede bijdragen aan de "populariteit" onder nevenberoepers. Een openstaande vraag is, of onder deze nevenberoepers zich een groep bevindt met een niet-agrarische achtergrond.

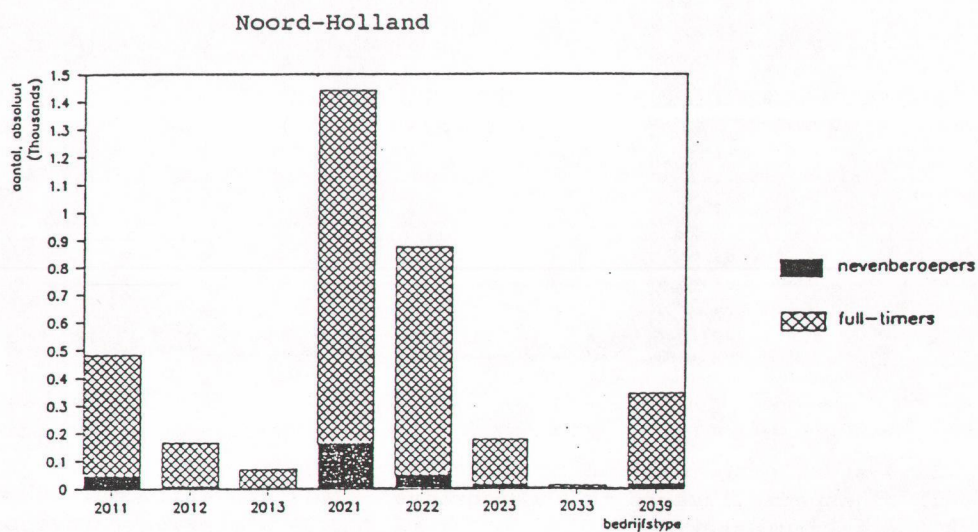
3.3.3 - Zuid-Holland

de graasdierbedrijven

Voor Zuid-Holland wordt eveneens eerst de graasdiersector besproken, omdat deze in absolute zin de meeste nevenberoepers omvat. Relatief gesproken ligt het aantal nevenberoepers in de graasdiersector boven het provinciaal gemiddelde (13,6 resp. 10,6%); zie tabel 3.3.3. Zie figuur 9 voor de verspreiding van nevenberoepers over de bedrijfstypen (absolute aantallen).

De middenkolom, die het percentage van "totaal (1)" weergeeft laat zien, dat bijna 50% van de nevenberoepers ingedeeld wordt bij "overige graasdierbedrijven". Hierbij vergeleken zijn de andere bedrijfstypen, evenals in Noord-Holland, van weinig betekenis. Niettemin is opvallend, dat toch nog 128 nevenberoepers op de melkveehouderij gericht zijn, van wie 74 sterk gespecialiseerd. Daarmee is in totaal elke vijfde nevenberoeper melkveehouder (vergelijk Noord-Holland: elke achtste à negende). Van de full-timers is 85% melkveehouder. De gedachte dringt zich op, dat full-time melkveehouders, die hun bedrijf als nevenberoep willen gaan uitoefenen, in het algemeen de melkveehouderij de rug toekeren en zich op andere bedrijfstypen richten. Of een dergelijke doorstroming daadwerkelijk plaatsvindt, kan op basis van de tabellen niet worden nagegaan. Een ander

FIGUUR 8: nevenberoepers en full-timers in de tuinbouw; absolute aantallen per bedrijfstype

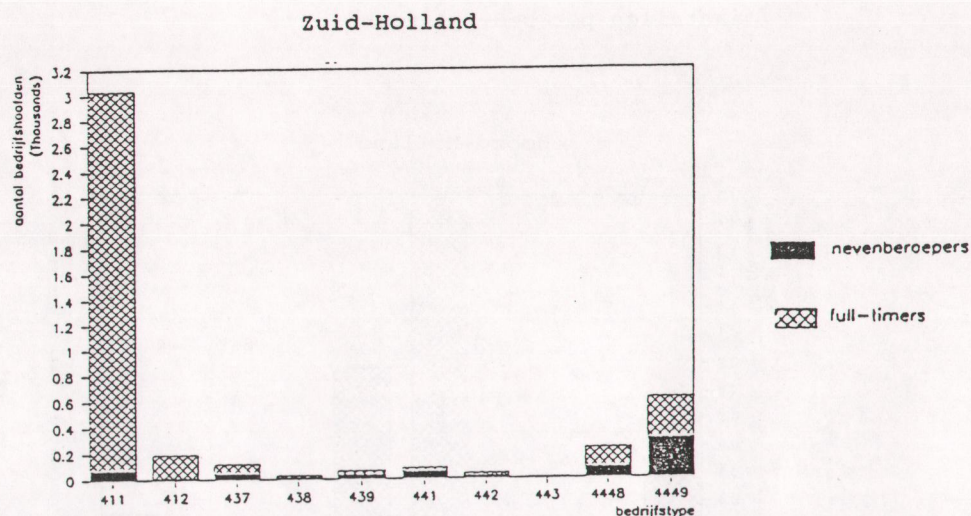


2011 = vollegrondsgroentebedrijven 2012 = glasgroentebedrijven
 2013 = overige groentebedrijven 2021 = vollegrondsbloem(bollen)bedrijven
 2022 = glasbloemenbedrijven 2023 = overige bloemenbedrijven
 2033 = champignonbedrijven 2039 = overige tuinbouwbedrijven

Tabel 3.3.3: nevenberoepers en graasdieren; Zuid-Holland, aantal bedrijven

	nevenberoepers		full-timers		Totaal (2)		
	%(1)	%(2)	%(1)	%(2)			
411 sterk gespec. melkveebedr.	74	11,8	2,4	2.957	78,1	94,2	3.138
412 gespec. melkveebedrijven	11	1,8	5,4	182	4,8	90,1	202
437 overige melkveebedrijven	43	6,9	34,7	75	2,0	60,5	124
melkvee totaal:	128	20,5	3,7	3.214	84,9	92,8	3.464
438 kalvermesterijen	13	2,1	36,1	17	0,4	47,2	36
439 overige rundveebedrijven	30	4,8	43,5	33	0,9	47,8	69
rundvee totaal:	171	27,4	4,8	3.264	86,2	91,4	3.569
441 schapenbedrijven	54	8,6	61,4	29	0,8	33,0	88
442 rundvee/schapenbedrijven	17	2,7	38,6	24	0,6	54,5	44
443 geitenbedrijven	2	0,3	40,0	2	0,1	40,0	5
4448 graslandbedrijven	80	12,8	33,2	155	4,1	64,3	241
4449 overige graasdierbedrijven	302	48,2	46,5	314	8,3	48,3	650
totaal (1):	626	100		3.788	100		4.597

FIGUUR 9: nevenberoepers en full-timers in de graasdiersector; absolute aantallen per bedrijfstype



- | | |
|---|--------------------------------|
| 411 = sterk gespecialiseerde melkveebedrijven | |
| 412 = gespecialiseerde melkveebedrijven | 437 = overige melkveebedrijven |
| 438 = kalvermesterijen | 439 = overige rundveebedrijven |
| 441 = schapenbedrijven | 442 = rundvee/schapenbedrijven |
| 443 = geitenbedrijven | 4448 = graslandbedrijven |
| 4449 = overige graasdierbedrijven | |

opvallend aspect aan de tabel is, dat de schapenhouderij gedomineerd blijkt te worden door nevenberoepers, met tweederde van alle bedrijfshoofden. Het is een kleine groep, maar de gevolgtrekking lijkt gerechtvaardigd, dat de schapenhouderij als nevenberoeps-activiteit aantrekkelijk is. Een relatief laag niveau van noodzakelijke investeringen (vaste zowel als lopende kosten) en een lage arbeidsbehoefte kunnen hier debet aan zijn.

De tuinbouw

De tweede belangrijke sector voor de nevenberoepers in Zuid-Holland is de tuinbouw. Hierin zijn 352 nevenberoepers actief. Van het totale aantal bedrijfshoofden in de tuinbouw is dit slechts 4,8%, aanzienlijk minder dan het provinciaal gemiddelde (10,6%). Hoe de nevenberoepers over de verschillende bedrijfstypen verspreid zijn, kan afgelezen worden uit tabel 3.3d en figuur 10.

De tabel wijst uit, dat de teelt van bloembollen en bloemen in de open grond en ook de teelt van bloemen onder glas voor de nevenberoepers het meest van belang zijn. In vergelijking met de full-timers valt daarbij op, dat dit voor de opengrondsteelten een sterke oververtegenwoordiging van nevenberoepers betekent (10,8 resp. 34,9%), terwijl zij in de bloemeteelt onder glas juist ondervertegenwoordigd zijn (39,0 resp. 26,7%). Dit kan een

Tabel 3.3.4: nevenberoepers en tuinbouw, aantal bedrijven; Zuid-Holland

	nevenberoepers		full-timers			Totaal (2)	
	abs.	%(1)	%(2)	abs.	%(1)		%(2)
2011 opengrondsgroente	45	12,8	12,3	303	4,5	82,8	366
2012 glasgroente	39	11,1	1,5	2.547	37,9	97,8	2.605
2013 overige groente	10	2,8	6,6	138	2,1	91,4	151
2021 opengrondsbloem(bollen)	123	34,9	13,4	726	10,8	79,3	915
2022 glasbloemen	94	26,7	3,4	2.621	39,0	94,5	2.774
2023 overige bloemenbedrijven	36	10,2	14,2	205	3,0	80,7	254
2033 champignons	0	0,0	0,0	13	0,2	92,9	14
2039 overige tuinbouw	5	1,4	2,8	172	2,6	95,0	181
totaal (1):	352	100		6.725	100		7.260

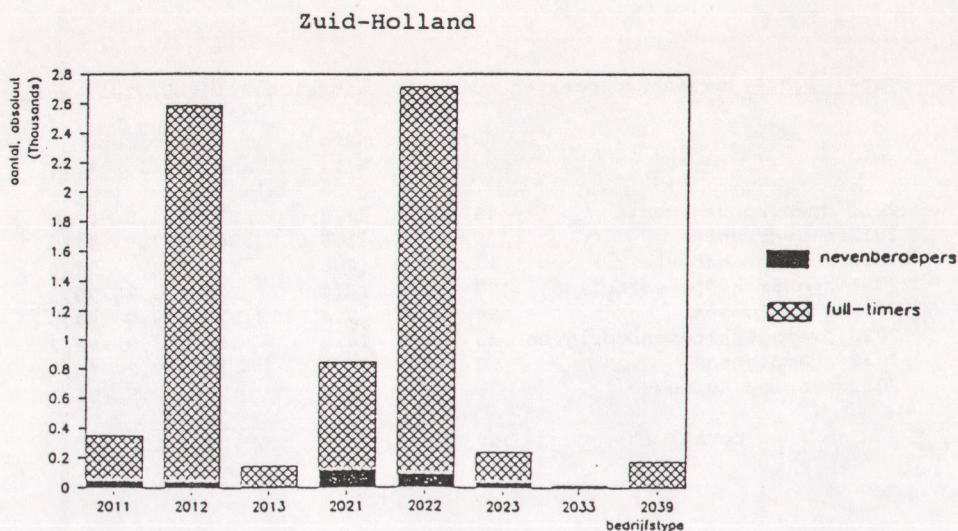
aanwijzing zijn, dat de glastuinbouw door de aard van dit bedrijfstype (hoge lasten en hoge arbeidsbehoefte) vooral geschikt is als full-time activiteit, terwijl de opengrondsteelten (ook in de opengronds-groenteteelt zijn de nevenberoepers relatief oververtegenwoordigd) zich er makkelijker toe lenen als nevenberoep te worden uitgeoefend. Er zijn echter ook andere verklaringen mogelijk voor de gevonden verschillen. Er kan niet met zekerheid iets gezegd worden over de totstandkoming van de gesignaleerde oververtegenwoordiging van nevenberoepers (met de spreiding van full-timers als norm). Er kan sprake zijn van een zekere instroom van buiten de landbouw, maar er zou ook van doorstroming vanuit (bijvoorbeeld) de akkerbouw sprake kunnen zijn. Nog een andere mogelijkheid is, dat een aantal opengronds-tuinbouwers nooit de stap naar de intensievere glassector gemaakt heeft.

De overige bedrijfstakken

Op de overige bedrijfstakken: de akkerbouw, de blijvende teelt en de hokdieren, wordt slechts kort ingegaan. Deze bedrijfstakken zijn (zie tabel 3.2.2) met resp. 218, 198 en 111 nevenberoeps-bedrijfshoofden te klein voor een zinvolle nadere onderverdeling met een procentuele verdeling. Alleen de absolute aantallen worden daarom weergegeven; zie de tabellen 3.3.5/6/7:

Enkele opmerkingen naar aanleiding van bovenstaande tabellen 3.3.5, 6 en 7: binnen de akkerbouw valt de rol op van de gespecialiseerde hakvruchtbedrijven. Niet alleen is dit het bedrijfstype waarin de meeste nevenberoeps-akkerbouwers actief zijn, ook vormen zij een kwart van alle bedrijfshoofden; een hoog aandeel. Graanbedrijven zijn er slechts 13, maar dit bedrijfstype is als geheel erg klein: slechts 33 graantelers zijn er in totaal. Binnen de blijvende teelt zijn er evenveel nevenberoepers actief in de boomkwekerij als in de fruitteelt. Toch verschillen deze bedrijfstypen wezenlijk van elkaar, want in de fruitteelt vormen de nevenberoepers meer dan eenderde deel van alle bedrijfshoofden, tegen in de boomkwekerij 1/9-deel. Praten over hokdierbedrijven, zo blijkt uit tabel 3.3.7, is praten over varkens. Bij de varkensbedrijven als totaal is de relatieve betekenis van nevenberoepsbedrijven groot. Zij vormen 1/3-deel van alle varkensbedrijven samen.

FIGUUR 10: nevenberoepers en full-timers in de tuinbouw; absolute aantallen per bedrijfstype



2011 = vollegrondsgroentebedrijven	2012 = glasgroentebedrijven
2013 = overige groentebedrijven	2021 = vollegrondsbloem(bollen)bedrijven
2022 = glasbloemenbedrijven	2023 = overige bloemenbedrijven
2033 = champignonbedrijven	2039 = overige tuinbouwbedrijven

3.3.4 - Oppervlakte en omvang opnieuw vergeleken: extensief of intensief?

In paragraaf 3.2 werd al vastgesteld, dat nevenberoepsbedrijven extensief zijn. Zie hiervoor paragraaf 3.2.4. In deze paragraaf wordt hierop teruggekomen, omdat toen de vraag nog niet kon worden beantwoord, waaraan de gevonden extensiviteit moet worden toegeschreven. Er waren twee mogelijkheden: ofwel de nevenberoepsbedrijven zijn geconcentreerd in de minder intensieve bedrijfstypen (veel opengrondse teelten, weinig glasteelt bijvoorbeeld) ofwel hun bedrijfsvoering als zodanig is extensief.

In dit hoofdstuk bleek al, dat nevenbedrijven inderdaad geconcentreerd zijn in de meer extensieve bedrijfstypen. Vooral in de tuinbouw was dat sterk het geval (veel opengrondsteelt, weinig teelt onder glas), maar ook bij de graasdierbedrijven (veel graslandbedrijven, weinig gespecialiseerde melkveehouderij) en in de blijvende teelt (veel fruitbedrijven, minder boomkwekerijen). Dit neemt echter niet weg, dat het nog steeds mogelijk is, dat ook de bedrijfsvoering als zodanig minder intensief is. Om dit na te gaan, zijn in tabel 3.3.8 alle bedrijfstypen uitgewerkt, waarin meer dan 50 nevenberoepsbedrijven actief zijn.

Tabel 3.3.5: nevenberoepers en akkerbouw; aantal bedrijven, Zuid-Holland

akkerbouw	neven- beroepers	full- timers	totaal ⁸
111 graanbedrijven	13	19	33
121 gespecialiseerde hakvruchtbedrijven	76	203	303
122 graan/hakvruchtbedrijven	21	84	108
123 akkerbouwgroentenbedrijven	23	53	77
1248 overige hakvruchtbedrijven	44	579	659
1249 overige akkerbouwbedrijven	41	158	203
totaal:	218	1.096	1.383

Tabel 3.3.6: nevenberoepers en blijvende teelt; aantal bedrijven, Zuid-Holland

blijvende teelt	neven- beroepers	full- timers	totaal
321 fruitbedrijven	90	161	262
348 boomkwekerijbedrijven	90	684	818
349 overige blijvendeteeltbedrijven	18	82	102
totaal:	198	927	1.182

Tabel 3.3.7: nevenberoepers en hokdieren; aantal bedrijven, Zuid-Holland

hokdierbedrijven	neven- beroepers	full- timers	totaal
5011 fokvarkensbedrijven	44	86	146
5012 mestvarkensbedrijven	39	55	102
5013 overige varkensbedrijven	19	31	53
5021 legkippenbedrijven	3	16	23
5022 slachtpluimveebedrijven	4	9	15
5031 varkens/pluimveebedrijven	2	4	6
5032 overige hokdierbedrijven	0	4	5
totaal:	111	205	350

De "kern" van de tabel wordt gevormd door kolom (4). Hierin staat het kengetal, dat resulteert uit de deling van de n.g.e.-omvang van het betreffende bedrijfstype op de oppervlakte cultuurgrond. Buitengewoon interessante informatie levert nu vergelijking van deze kengetallen op tussen de nevenberoeps- en de full-time bedrijven. Want duidelijk blijkt, dat er geen aantoonbaar verschil is in de intensiteit, waarmee de grond benut wordt. Met andere woorden, op nevenberoepsbedrijven wordt de cultuurgrond even intensief benut als op full-time bedrijven. Er is een duidelijke uitzondering: de bloemeteelt onder glas. Het is helaas niet mogelijk voor deze uitzondering een verklaring aan te dragen. Een in theorie voor de hand liggende verklaring zou kunnen zijn, dat de full-time glasbloementelers meer gespecialiseerd zijn en de hen ter beschikking staande ruimte efficiënter benutten. Dit is echter slechts een hypothese.

Vastgesteld moet nu worden, dat de geringere intensiteit van nevenberoepsbedrijven zoals die eerder in dit hoofdstuk werd geconstateerd, verklaard moet worden uit hun gerichtheid op de minder intensieve bedrijfstypen en dus niet uit de bedrijfsvoering als zodanig.

tabel 3.3.8: verhouding tussen oppervlakte cultuurgrond in ha en omvang in n.g.e. van nevenberoepsbedrijven; bedrijfstypen met meer dan 50 bedrijven

	NEVENBEROEPSBEDRIJVEN				FULL-TIME BEDRIJVEN			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(1)	(2)	(3)	(4)
Noord-Holland:								
opengrondsbloem(bollen)	161	184	1.762	9,6	1.275	9.329	91.409	9,8
schapen	51	284	409	1,4	109	988	1.375	1,4
grasland	72	930	805	0,9	170	1.921	1.659	0,9
Zuid-Holland:								
gespec. hakvruchtbedr.	76	632	1.309	2,1	278	6.144	12.725	2,1
opengrondsbloem(bollen)	123	142	1.726	12,2	708	2.714	34.422	12,7
glasbloemen	94	51	2.909	57,0	2.613	3.060	289.701	94,7
fruit	90	217	985	4,5	144	1.175	5.868	5,0
boomkwekerijen	90	89	2.264	25,4	675	705	21.843	31,0
sterk gesp. melkveebedr.	74	574	1.396	2,4	2.944	61.969	157.000	2,5
schapen	54	243	416	1,7	23	187	279	1,5
grasland	80	960	838	0,9	115	1.705	1.485	0,9

kolom (1) = aantal bedrijven

kolom (2) = totale oppervlakte cultuurgrond in hectare

kolom (3) = totale omvang in n.g.e.

kolom (4) = aantal n.g.e. per ha

3.3.5 - *Samenvatting paragraaf 3.3*

In Noord-Holland werkt bijna de helft van de nevenberoeps-veetelers in de "overige graasdierbedrijven". Voor dit bedrijfstype als geheel is ook hun relatieve belang groot: eenderde deel van de bedrijfshoofden is nevenberoeper. Het is dus zeker van belang deze groep nader te onderzoeken. In de tuinbouw moeten we vooral kijken naar de teelt van bloemen en bloembollen in de open grond. Een op de tien bedrijfshoofden in dit bedrijfstype is nevenberoeper; omdat het een omvangrijke sector is (binnen de tuinbouw veruit de grootste) gaat het hierbij in totaal om ruim meer dan de helft van alle nevenberoeps-tuinbouwers.

Zuid-Holland kent een grote spreiding van nevenberoepers over de bedrijfstakken. De twee belangrijkste bedrijfstakken zijn dezelfde als in Noord-Holland, nl. de tuinbouw en de graasdiersector. Binnen de graasdiersector treffen we de meeste nevenberoepers aan bij de "overige graasdierbedrijven". Opnieuw als in Noord-Holland is er alle aanleiding deze groep nader te bestuderen. Want behalve een groot absoluut aantal hebben de nevenberoepers vooral ook een groot relatief belang voor deze groep, waarvan zij bijna de helft vormen. Met 128 nevenberoeps-melkveehouders is toch nog een op de vijf nevenberoeps-veetelers melkveehouder. Van hen is meer dan de helft zelfs gespecialiseerd. In de tuinbouw kunnen we twee bedrijfstypen aanwijzen: de opengrondsbloem(bollen)teelt en de glasbloementeelt. Een belangrijke toevoeging is hier, dat in de opengrondsteelten de nevenberoepers ten opzichte van de full-timers duidelijk oververtegenwoordigd zijn (plm. 3x sterker vertegenwoordigd) terwijl in de teelt onder glas het omgekeerde het geval is. Voor een nader onderzoek is dus de de bloem(bollen)teelt in de open grond het eerst aangewezen bedrijfstype. In de akkerbouw vallen de gespecialiseerde hakvruchtbedrijven op (zowel absoluut als relatief); in de blijvende teelt vooral de fruitbedrijven

(vooral relatief) en in de hokdierbedrijven (met 111 nevenberoepers de kleinste van de hier behandelde bedrijfstakken) de varkenshouderij (zowel fok- als mestvarkens).

3.4 - Nevenberoepsbedrijven naar landbouwgebied

De uitkomsten van de landbouwtellingen worden door het CBS op verschillende manieren gegroepeerd naar gebied. Er zijn cijfers beschikbaar per provincie, maar ook naar de zogeheten "6-indeling"; zie kaart 2 ("agrarische regio's"). Daarnaast is er een "voorlopige CBS-14-indeling" (eveneens aangegeven op kaart 2) en zijn er de COROP-gebieden. De afkorting COROP staat voor Coördinatiecommissie Regionaal Onderzoekprogramma. Volgens deze indeling is Nederland opgedeeld in veertig gebieden; zie kaart 1. Nagegaan wordt, in welke delen van de provincies nevenberoepsbedrijven het meest voorkomen en welke bedrijfstypen in die gebieden overheersen.

Indeling:

- 3.4.1 - Nevenberoepsbedrijven per landbouwgebied; een vergelijking
- 3.4.2 - De "nevenberoepsgebieden" nader bekeken
- 3.4.3 - Samenvatting

3.4.1 - Nevenberoepsbedrijven per landbouwgebied; een vergelijking

Tabel 3.4.1 bevat een opsomming van alle landbouwgebieden in Noord- en Zuid-Holland. Hij laat zien, hoeveel procent nevenberoepsbedrijven uitmaken van het totale aantal bedrijven. In kolom (1) staat het aantal nevenberoepers, in kolom (2) het totaal aantal bedrijfshoofden en in kolom (3) het aantal nevenberoepsbedrijven als percentagen van dit totaal.

De landbouwgebieden kunnen teruggevonden worden op het kaartje uit de eerste paragraaf (kaart 1). Een "extreme" situatie blijkt zich voor te doen in de volgende landbouwgebieden -

- A: landbouwgebieden met een gering aantal nevenberoepers
 - Noord-Holland: Wieringermeerpolder, Haarlemmermeer- en IJpolder
 - Zuid-Holland: Droogmakerijen, Delf- en Schieland, Westland
- B: landbouwgebieden met een groot aantal nevenberoepers
 - Noord-Holland: Land van Zijpe, 't Gooi, Zuid-Kennemerland
 - Zuid-Holland: Oostelijk Voorne-Putten, Hoeksche, Dordtse Waard, Goeree, Overflakkee, Vijfheerenlanden

Bij het selecteren van bovengenoemde landbouwgebieden is een marge aangehouden van (ongeveer) 50% rond het provinciaal gemiddelde. Dit betekent in Noord-Holland (met gemiddeld 9,1% nevenberoepers), dat landbouwgebieden met tussen 5 en 13% nevenberoepers niet als "extreem" zijn aangemerkt. Voor Zuid-Holland gelden als grenzen 6 en 15%.

De Wieringermeerpolder is bij uitstek een akkerbouwgebied; 347 van de 442 full-time agrariërs is er akkerbouwer. De Haarlemmermeer- en IJpolders geven naast veel tuinbouw (glasbloementeelt!) ook veel akkerbouw en, in mindere mate, graasdierbedrijven te zien (resp. 361, 273 en 98 full-time bedrijfshoofden). De Droogmakerijen vormen een tuinbouwgebied; alleen binnen de (veel minder belangrijke) graasdiersector is het aandeel nevenberoepers groot (18 nevenberoeps- en 85 full-time bedrijfshoofden). Delf- en Schieland is een tuinbouwgebied, met vooral teelten onder glas (zowel groenten als bloemen). Tweede belangrijke bedrijfstak zijn de graasdierbedrijven. Het Westland is bij uitstek een tuinbouwgebied, met vooral glasgroente-, maar ook veel glasbloemenbedrijven.

Tabel 3.4.1: nevenberoepers naar landbouwgebied

		(1)	(2)	%
Noord-Holland	Amsteldieppolders	28	442	6.3
	Wieringermeerpolder	8	459	1.7
	Haarlemmermeer- en IJpolder	40	837	4.8
	Aalsmeer	24	343	7.0
	Amstelland	22	335	6.6
	Land van Zijpe	81	587	13.8
	Noordelijk West-Friesland	77	885	8.7
	Waterland	124	958	12.9
	Droogmakerijen	62	648	9.6
	't Gein	49	386	12.7
	Texel en Wieringen	40	425	9.4
	't Gooi	18	109	16.5
	Noord-Kennemerland	65	590	11.0
	Zuid-Kennemerland	16	116	13.8
	Geesterambacht	21	193	10.9
	Randgebied Geesterambacht	62	627	9.9
	Zuidelijk West-Friesland	31	364	8.5
	Bangert	54	571	9.5
Oostelijk West-Friesland	60	794	7.6	
Zuid-Holland	Droogmakerijen	42	771	5.4
	Oostelijk Voorne-Putten	78	469	16.6
	Voorne Duinstreek	47	337	13.9
	IJsselmonde, Botlekgebied	51	533	9.6
	Hoeksche, Dordtse Waard	159	949	16.8
	Goeree, Overflakkee	203	910	22.3
	De Venen	89	972	9.2
	Rijnland	137	960	14.3
	Boskoop	48	532	9.0
	Land van Gouda en Woerden	67	588	11.4
	Delf- en Schieland	122	2.031	6.0
	Krimpenerwaard	115	777	14.8
	Alblasserwaard	98	833	11.8
	Vijfheerenlanden	164	745	22.0
	Bollenstreek	184	1.384	13.3
	Westland	57	2.908	2.0

kolom (1) = nevenberoepsbedrijven

kolom (2) = alle bedrijven

% (kolom 3) = nevenberoepsbedrijven als procentagen van het totaal aantal bedrijven

3.4.2 - De "nevenberoepsgebieden" nader bekeken

Voor de gebieden met hoge voorkomens van nevenberoepers worden in tabel 3.4.2 de bedrijfstakingen nader bekeken. Per landbouwgebied staan in de bovenste rij de nevenberoepers in absolute aantallen; in de onderste rij staan, als vergelijking, de full-timers. Er zijn geen procentages berekend, omdat in de meeste landbouwgebieden de totale aantallen daarvoor te klein zijn. 't Gooi en Zuid-Kennemerland zijn maar kleine regio's (resp. 109 en 116 bedrijfshoofden en 18 resp. 16 nevenberoepers). Het Kennemerland als geheel (Noord en Zuid samen) heeft 706 bedrijfshoofden, onder wie 81 nevenberoepers (plm. 11,5%).

Tabel 3.4.2: verspreiding van de nevenberoepers over de bedrijfstakken in de landbouwgebieden met de relatief hoogste percentages nevenberoepers

		bedrijfstak:								
		1	2	3	4	5	6	7	8	
Noord-Holland:										
Land van Zijpe	nevenber.	1	21	1	53	0	1	3	1	totaal: 81
	full-timers	28	198	2	235	4	9	3	8	
't Gooi	nevenber.	1	5	2	8	0	2	0	0	18
	full-timers	1	5	4	69	1	1	1	3	
Zuid-Kennemerland	nevenber.	0	6	0	7	1	2	0	0	16
	full-timers	2	42	1	49	2	1	0	1	
(Kennemerland	nevenber.	1	41	2	30	3	2	0	2	81
	full-timers	14	355	2	216	5	5	3	5	
Zuid-Holland:										
Oostelijk Voorne-Putten	nevenber.	12	9	9	39	1	1	2	5	78
	full-timers	79	86	8	130	4	30	5	31	
Hoeksche, Dordtse Waard	nevenber.	55	26	25	27	6	15	0	5	159
	full-timers	333	158	47	94	2	67	5	47	
Goeree, Overflakkee	nevenber.	124	11	4	23	8	17	5	11	203
	full-timers	477	53	5	36	8	49	4	32	
Vijfheerenlanden	nevenber.	1	1	52	77	12	5	6	10	164
	full-timers	3	7	64	421	20	5	19	17	
De bedrijfstakken zijn:										
	1	akkerbouw				5	hokdieren			
	2	tuinbouw				6	gewassencombinaties			
	3	blijvende teelt				7	veeteeltcombinaties			
	4	graasdieren				8	gewassen/veeteelt-combinaties			

In het **Land van Zijpe** zijn nevenberoepers vooral te vinden in de graasdiersector. Ten opzichte van de full-timers zijn zij in deze bedrijfstak ook oververtegenwoordigd. In de tuinbouw, die in het Land van Zijpe voor full-timers van bijna even groot belang is als de graasdiersector, zijn verhoudingsgewijs weinig nevenberoepers actief. In het **Kennemerland** als geheel (Noord- en Zuid-Kennemerland samen) wijkt de verspreiding van nevenberoepers over de bedrijfstakken niet af van die van full-timers. Het gaat in de eerste plaats om tuinders. Ook binnen de tuinbouw doet zich geen opvallende "afwijking" voor. Precies zoals de full-timers zijn ook de nevenberoepers vooral actief in de opengrondsgroente- en de opengronds-bloem(bollen)teelt (met resp. 35 en 21 nevenberoeps- en 313 en 135 full-time bedrijfshoofden). De aantallen zijn te klein voor conclusies, maar er lijkt een trend aanwijsbaar, dat vooral de bloem(bollen)teelt bij nevenberoepers belangrijk is.

In het oostelijk deel van Voorne-Putten biedt de landbouw een rijk geschakeerd beeld. De drie belangrijkste bedrijfstakken voor de full-timers zijn achtereenvolgens de graasdiersector, de tuinbouw en de akkerbouw. Opvallend is het relatief grote aantal nevenberoepers in de graasdiersector (39 van de 78 tegen 130 van de 373 bij de full-timers) en het relatief kleine aantal in de tuinbouw (9 van de 78 tegen 86 van de 373). Tot nu toe is steeds gebleken, dat binnen de tuinbouw de opengrondse teelten zich in een grote populariteit mogen verheugen onder nevenberoepers. Als dit algemeen geldt, moet hieruit volgen, dat in oostelijk Voorne-Putten weinig tuinbouw van dit type voorkomt. Bestudering van de landbouwtellingen op dit punt maakt duidelijk, dat dit inderdaad het geval is. De meeste Voornse tuinbouwers telen onder glas. Van de 17 bedrijfshoofden in de blijvende teelten is voor 9 het bedrijf een nevenberoep. In de **Hoeksche en Dordtse**

Waard blijkt de blijvende teelt veel door nevenberoepers te worden bedreven (met 25 van de 72 bedrijfshoofden in deze bedrijfstak). Van de acht intensieve veeteeltbedrijven (hokdieren) zijn er zes nevenberoeps. Van Goeree-Overflakkee valt in de eerste plaats het hoge aantal nevenberoepers op. Met twee nevenberoepers op alle negen bedrijfshoofden kan hier met recht gesproken worden van een concentratiegebied (d.w.z. binnen Noord- en Zuid-Holland). Hun spreiding over de bedrijfstakken wijkt weinig af van die van de full-timers, behalve in de zeer kleine bedrijfstakken, zoals blijvende teelt, hokdieren en graasdieren. Deze bedrijfstakken worden verhoudingsgewijs door veel nevenberoepers beoefend. In de Vijfheerenlanden neemt de blijvende teelt een bijzondere plaats in. Met 116 van de in totaal 745 bedrijfshoofden is deze bedrijfstak hier sterker dan in andere landbouwgebieden vertegenwoordigd. Hij blijkt het als nevenberoep bepaald goed te doen, want van deze 116 blijvendeteeltbedrijven worden er liefst 52 als nevenberoep uitgeoefend.

3.4.3 - *Samenvatting paragraaf 3.4*

Zeer weinig nevenberoepsbedrijven komen voor in de Wieringermeerpolder en de Haarlemmermeer- en IJpolder (Noord-Holland), in de Droogmakerijen, Delf- en Schieland en het Westland (Zuid-Holland). Regio's met veel nevenberoepers zijn het Land van Zijpe, 't Gooi en het Kennemerland (Noord-Holland), Oostelijk Voorne-Putten, de Hoeksche en Dordtse Waard, Goeree Overflakkee en Vijfheerenlanden (Zuid-Holland). In vereenvoudigde vorm zijn deze gegevens nog eens weergegeven in kaart 3. In het totale gebied (beide provincies samen) wordt het grootste "nevenbedrijven-gebied" gevormd door de Zuidhollandse Eilanden. Belangrijkste bedrijfstak is hier de akkerbouw.


In dit hoofdstuk is uitsluitend gekeken naar over- of ondervertegenwoordiging van nevenberoepers in een landbouwgebied. De mogelijkheid is niet uitgesloten, dat in landbouwgebieden, waar nevenberoepsbedrijven een "normaal" aandeel hebben, zich toch een bijzonderheid voordoet, bijvoorbeeld in de spreiding van deze bedrijven over de bedrijfstypen, in de leeftijd van de nevenberoepers, de oppervlakte of omvang van de bedrijven enz. In verband met de noodzakelijke beperking van het onderzoek is hier niet verder op in gegaan.

KAART 1: de landbouwgebieden in Noord- en Zuid-Holland




KAART 2: agrarische regio's


Weidestreken


 Westelijk Weidegebied

Zandgebieden


 Centraal Zandgebied


Tuinbouwgebieden

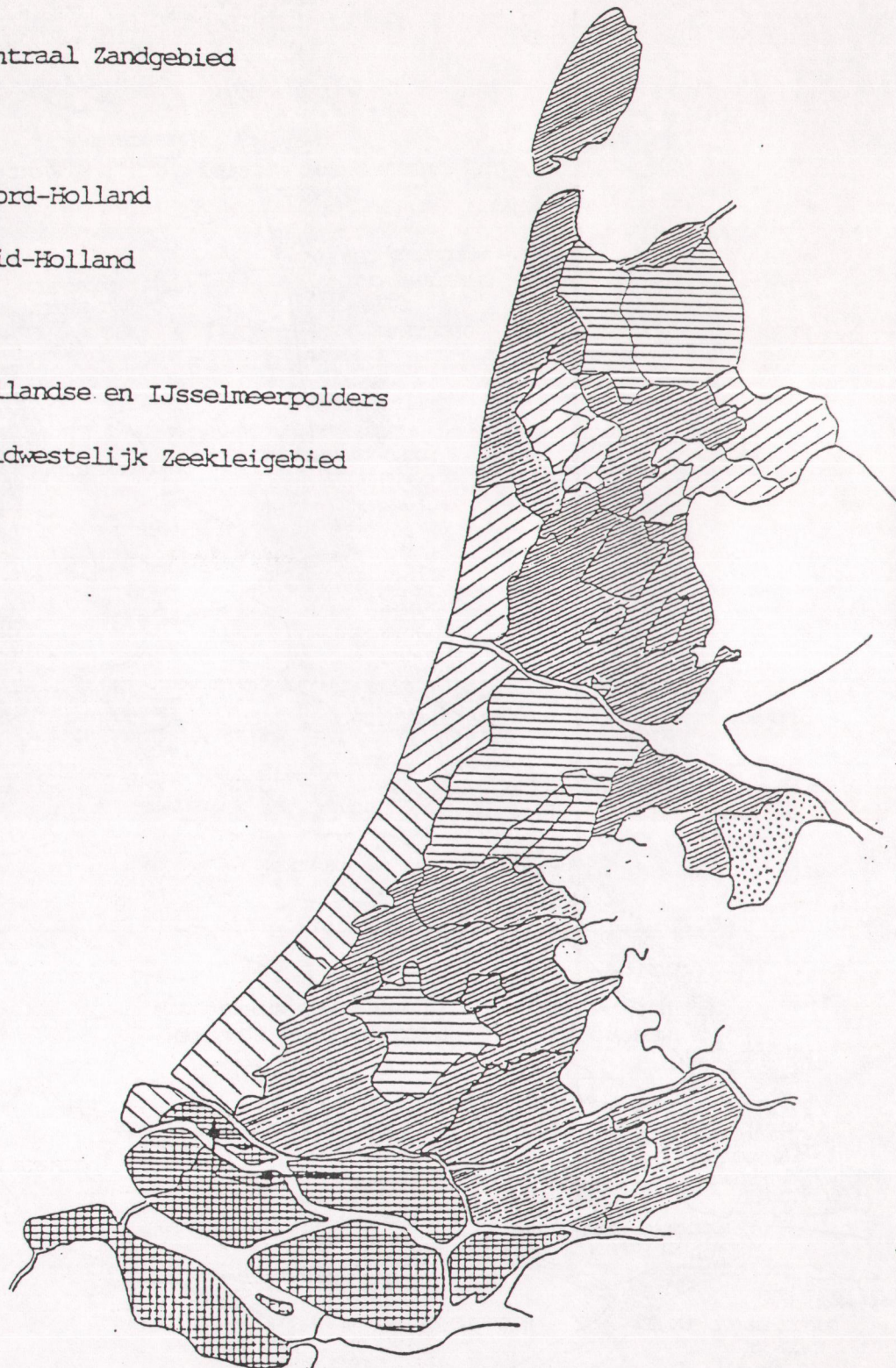
 Noord-Holland

 Zuid-Holland

Zeekleigebieden

 Hollandse en IJsselmeerpolders

 Zuidwestelijk Zeekleigebied



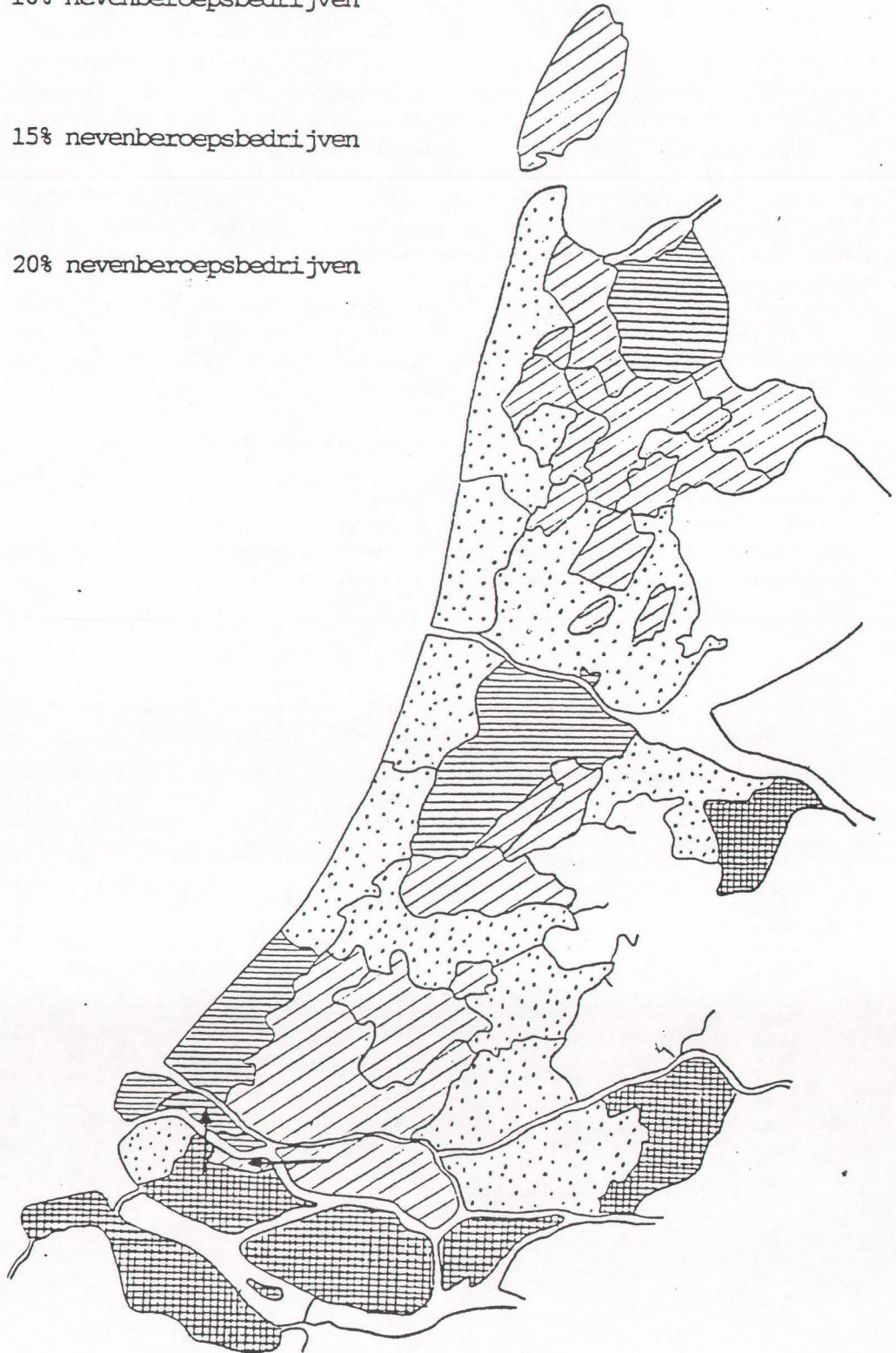
KAART 3: nevenberoepsbedrijven als percentage van het totaal aantal bedrijven, naar landbouwgebied

 0 - 5% nevenberoepsbedrijven

 5 - 10% nevenberoepsbedrijven

 10 - 15% nevenberoepsbedrijven

 15 - 20% nevenberoepsbedrijven



3.5 - Ontwikkelingen

3.5.1 - Inleiding

Om het beeld van de nevenberoepsbedrijven in Noord- en Zuid-Holland compleet te maken, mag een overzicht van de ontwikkelingen van de laatste jaren niet ontbreken. Het is echter niet mogelijk verder terug te gaan dan 1980. Tot dat jaar werden de uitkomsten van de metingen door het CBS zodanig gerubriceerd, dat de tabellen uit die periode niet vergelijkbaar zijn met latere tabellen. Om dezelfde reden is ook 1986 een "breukjaar": ook toen werd de tabellenindeling zo ingrijpend gewijzigd, dat de vergelijkbaarheid met de voorgaande jaren grotendeels verloren ging. Hoofd-"schuldige" in dit geval was de nieuwe, Europese bedrijventypering, de NEG-typering. Hierop is in een voorgaand hoofdstuk al uitvoerig ingegaan. Slechts de totaalcijfers, de cijfers dus voor alle nevenberoeps- en alle hoofdberoepsbedrijven samen, kunnen benut worden voor vergelijking. Van 1987 laten de cijfers nog steeds op zich wachten. Om een lang verhaal kort te maken: we kunnen alleen beschikken over de cijfers van 1980 tot en met 1985. Aan de hand hiervan zal in dit hoofdstuk worden nagegaan, hoe het aantal bedrijven, de gemiddelde omvang en de intensiteit van de bedrijfsvoering zich hebben ontwikkeld.

De bedrijven werden in deze periode nog ingedeeld volgens de VAT-typering en hun omvang werd nog uitgedrukt in s.b.e. NB: met "hoofdberoepsbedrijven" worden in de gepresenteerde tabellen zowel de eigenlijke hoofdberoepsbedrijven als full-time bedrijven bedoeld.

3.5.2 - Terug in de tijd

(1) het aantal nevenberoepsbedrijven

De cijfers van tabel 3.5.1 zijn grafisch weergegeven in figuur 11 met dien verstande, dat in de figuur beide groepen bedrijven uitgedrukt zijn als percentage van het aantal bedrijven in 1980.

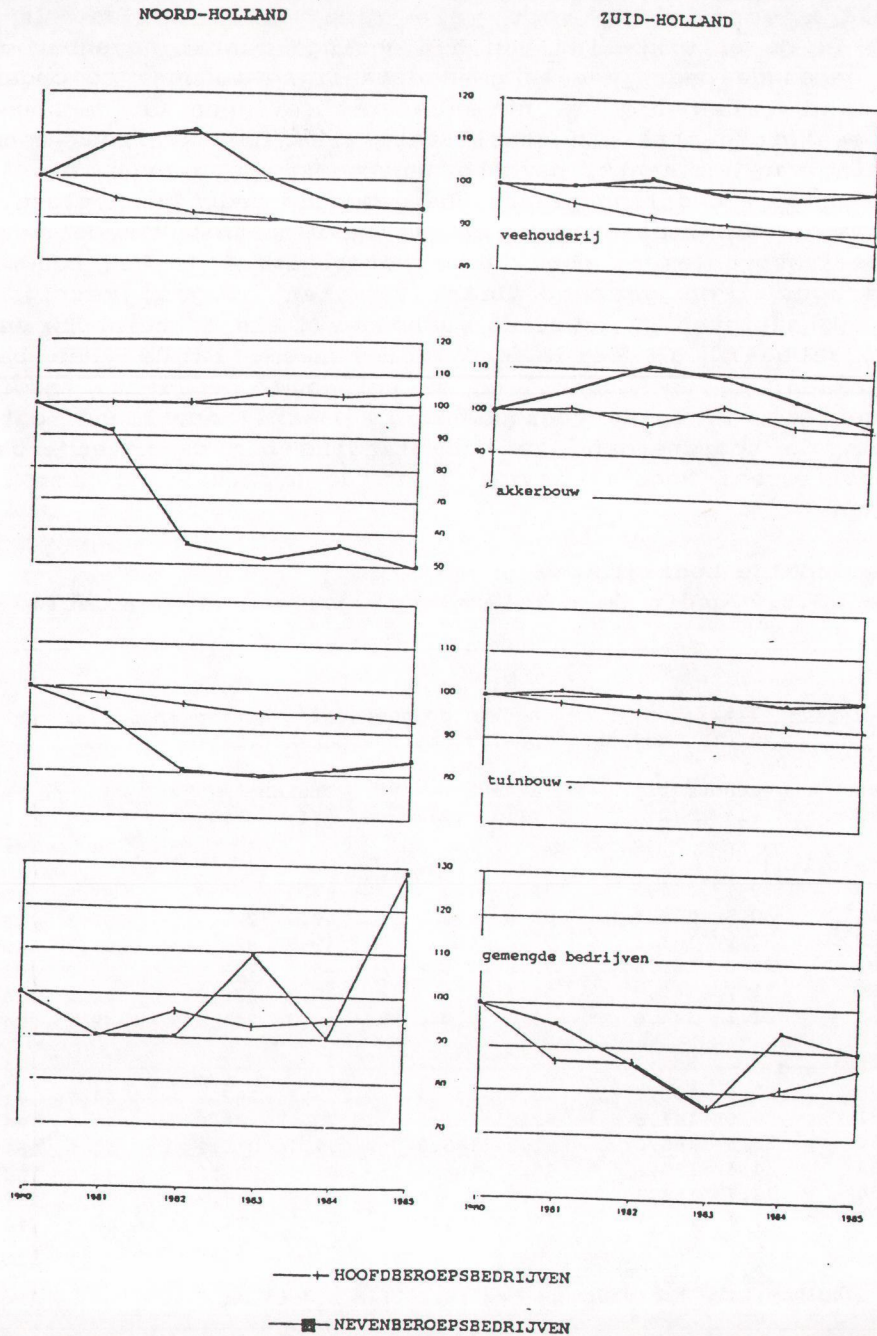
Tabel 3.5.1: nevenberoeps- en hoofdberoepsbedrijven; aantallen van 1980 tot en met 1985 per (VAT-)bedrijfstak

jaar	veehouderij		akkerbouw		tuinbouw		gemengde bedr.	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Noord-Holland								
1980	616	4.108	48	912	488	4.194	21	271
1981	655	3.890	44	916	457	4.126	19	245
1982	669	3.761	27	916	394	4.036	19	261
1983	602	3.720	25	946	388	3.956	23	252
1984	564	3.628	27	938	397	3.958	19	256
1985	562	3.535	24	950	408	3.896	27	258
Zuid-Holland								
1980	875	4.927	183	998	729	8.721	88	511
1981	874	4.716	192	1.006	738	8.577	84	444
1982	892	4.578	203	973	731	8.434	76	443
1983	864	4.516	199	1.019	732	8.236	67	391
1984	859	4.458	190	976	720	8.156	83	414
1985	874	4.341	180	973	727	8.119	79	439

kolom (1) = nevenberoepsbedrijven

kolom (2) = hoofdberoeps- en full-time bedrijven

FIGUUR 11: ontwikkeling van de aantallen nevenberoeps- en hoofdberoepsbedrijven; 1980 = 100%



Tabel en figuur bieden het volgende beeld. Noord-Holland: in de veehouderij stijgt het aantal nevenberoepsbedrijven tussen 1980 en 1982, waarna in twee jaar een daling volgt van 669 naar 564 bedrijven. Deze daling zet in 1985 niet door. Het aantal hoofdberoepsbedrijven daalt gedurende de hele periode. De daling is het kleinst in het jaar, waarin

hij bij de nevenberoepsbedrijven juist het grootst is (1982/'83). Als men een proces van doorstroming veronderstelt van hoofdberoeps- naar nevenberoepsbedrijven, dan kan tussen deze verschijnselen een zekere samenhang bestaan. In de akkerbouw neemt het toch al geringe aantal nevenberoepsbedrijven tussen 1980 en 1982 af tot de helft. In de tuinbouw doet zich aanvankelijk een daling voor, die vanaf 1983 omslaat in een lichte stijging. In de ontwikkeling van het geringe aantal nevenberoepsbedrijven onder de gemengde bedrijven is geen duidelijke tendens te onderkennen. In Zuid-Holland laten bij de nevenberoepsbedrijven de veehouderij en de tuinbouw een grote mate van stabiliteit zien. De akkerbouw kende tot 1982 een stijging van het aantal nevenberoepsbedrijven, maar na dat jaar vond in hetzelfde tempo een daling plaats. De gemengde bedrijven volgen, net als in Noord-Holland, een zigzagkoers. Dit is waarschijnlijk mede een gevolg van classificeringsproblemen: een kleine verschuiving in het bouwplan kan van een akkerbouw- een gemengd bedrijf maken. Tegelijkertijd is bij de hoofdberoepsbedrijven in zowel de veehouderij als de tuinbouw een constante daling zichtbaar. In beide provincies neemt in de twee belangrijkste bedrijfstakken: de veehouderij en de tuinbouw, het aantal hoofdberoepsbedrijven gestaag af. In de veehouderij is daarbij opvallend, dat na 1982 de daling bij de hoofdberoeps- en de stijging bij de nevenberoepsbedrijven zich stabiliseren. Mogelijkerwijs heeft de superheffing hier zijn invloed doen gelden.

(2) de gemiddelde bedrijfsomvang

Tabel 3.5.2 geeft de ontwikkeling weer van de gemiddelde bedrijfsomvang.

Tabel 3.5.2: ontwikkeling van de gemiddelde omvang in s.b.e. van nevenberoeps- en hoofdberoepsbedrijven

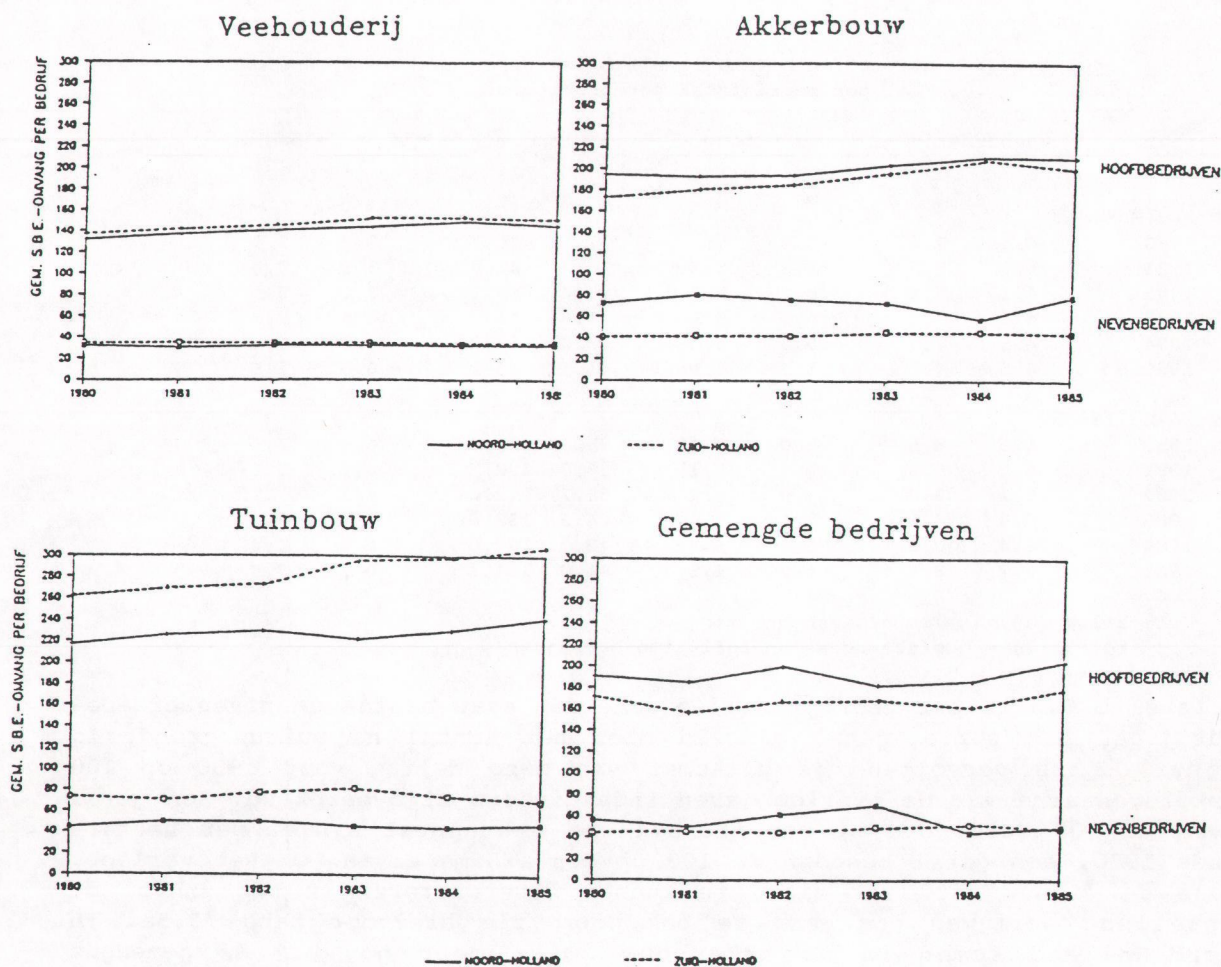
jaar	veehouderij		akkerbouw		tuinbouw		gemengde bedr.	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Noord-Holland								
1980	32,1	131,8	72,3	194,4	44,3	216,7	55,9	190,1
1981	30,5	136,7	80,4	192,2	49,5	225,7	50,1	185,1
1982	32,2	141,1	75,8	193,7	49,8	229,6	61,4	200,2
1983	31,6	144,3	72,5	203,8	45,4	222,5	70,0	181,8
1984	31,7	149,3	57,3	211,2	45,7	231,0	44,2	186,0
1985	32,1	144,8	79,1	210,6	48,0	241,8	49,7	204,2
Zuid-Holland								
1980	33,4	136,7	40,9	174,4	72,3	262,5	44,7	171,5
1981	34,6	141,6	42,6	181,2	70,4	269,8	45,6	156,9
1982	33,5	146,2	41,8	185,3	77,4	273,2	44,6	167,5
1983	34,6	153,1	45,9	196,8	81,5	295,2	49,8	168,6
1984	33,7	153,9	46,2	209,8	74,9	298,2	51,8	162,0
1985	33,8	151,7	45,4	201,2	69,6	305,5	48,3	178,0

kolom (1) = nevenberoepsbedrijven

kolom (2) = hoofdberoeps- en full-time bedrijven

Figuur 12 geeft de informatie van de tabel in lijngrafieken weer. Opvallend is de aanhoudende stijging van het aantal s.b.e. per bedrijf bij de hoofdberoepsbedrijven. Deze stijging doet zich in alle bedrijfstakken voor, met uitzondering van de gemengde bedrijven. Uitzonderlijk sterk is de stijging bij de Zuidhollandse tuinbouw: van 262,5 naar 305,5 s.b.e. per bedrijf in vijf jaar tijd, een stijging van ruim 16%. Deze stijging kan

FIGUUR 12: ontwikkeling van de gemiddelde s.b.e.-omvang per bedrijf



voor een deel op rekening geschreven worden van de afname van het aantal hoofdberoepsbedrijven van 8.721 naar 8.119 (daling 7%; zie tabel 3.5a), maar daarnaast deed zich een groei voor van de bedrijfstak als geheel. De s.b.e.-omvang van de nevenbedrijven blijkt tussen 1980 en 1985 niet of nauwelijks toegenomen te zijn. Omdat het aantal nevenbedrijven niet is veranderd, moet de conclusie zijn, dat zich bij de nevenberoepsbedrijven geen groei van de gemiddelde bedrijfsomvang heeft voorgedaan. Als gevolg van deze ontwikkelingen is de kloof tussen de hoofd- en nevenberoepsbedrij-

ven in de onderzochte periode groter geworden. Eenzelfde proces voltrok zich ook, zij het minder afgetekend, in de tuinbouw in Noord-Holland en in de veehouderij in beide provincies.

(3) de intensiteit van de bedrijfsvoering

In het voorgaande is gekeken naar de ontwikkeling van de gemiddelde s.b.e.-omvang per bedrijf. Daarbij is de oppervlakte van de bedrijven buiten beschouwing gelaten. In het navolgende staat de verhouding tussen s.b.e.-omvang en oppervlakte centraal. Immers, als zich bijvoorbeeld geen wijziging voordoet in het aantal bedrijven en ook de omvang in s.b.e. gelijk blijft, kan er niettemin sprake zijn van intensivering, nl. als de cultuurgrond waarover de bedrijven beschikken, afneemt.

Tabel 3.5.3: quotiënt van omvang in s.b.e. en oppervlakte cultuurgrond in ha, per bedrijfstak per provincie.

jaar	veehouderij		akkerbouw		tuinbouw		gemengde bedr.	
	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
Noord-Holland								
1980	4,6	7,2	5,4	5,6	37,5	44,7	7,2	9,0
1981	4,1	7,3	5,2	5,6	40,1	44,7	5,5	9,0
1982	4,1	7,4	6,2	5,6	40,4	45,3	7,0	9,1
1983	4,1	7,5	6,0	5,9	34,6	43,8	10,5	9,1
1984	4,5	7,5	5,7	6,0	38,0	44,2	4,8	9,4
1985	4,5	7,2	5,3	6,1	41,7	44,1	6,0	9,5
Zuid-Holland								
1980	6,3	8,5	5,0	5,1	35,2	120,0	6,8	7,6
1981	6,2	8,6	4,9	5,1	38,0	122,3	6,1	7,1
1982	6,1	8,7	4,9	5,1	39,7	122,0	6,1	7,1
1983	6,2	8,9	5,1	5,6	44,3	132,0	7,4	7,4
1984	6,4	8,8	5,3	5,5	42,3	132,0	6,3	7,4
1985	6,2	8,5	5,2	5,5	41,0	134,1	6,2	7,5

kolom (1) = nevenberoepsbedrijven

kolom (2) = hoofdberoeps- en full-time bedrijven

In tabel 3.5.3 is per bedrijfstak, gescheiden naar hoofd- en nevenberoepsbedrijven, het s.b.e.-getal gedeeld door het aantal ha cultuurgrond. In figuur 13 is vervolgens de uitkomst van deze deling voor 1980 op 100 gesteld, waarna van de overige jaren indexcijfers zijn berekend. Een getal boven de 100 duidt dus op een toename van het aantal s.b.e. per hectare sinds 1980, een getal beneden de 100 op een afname ervan. Om het verloop, zoals de figuur dat laat zien, te kunnen interpreteren is het zinvol de aantallen bedrijven nog eens te bekijken; zie hiervoor tabel 3.5a. In Noord-Holland komen in de akkerbouw, maar meer nog bij de gemengde bedrijven weinig nevenberoepsbedrijven voor. In de laatstgenoemde bedrijfstak schommelt het aantal bedrijven rond de twintig. Een bedrijf meer of minder of een bedrijf, dat in een voorgaand jaar nog als hoofdbedrijf te boek stond en nu als nevenbedrijf in de tabellen terugkomt, kan in deze situatie het beeld sterk beïnvloeden.

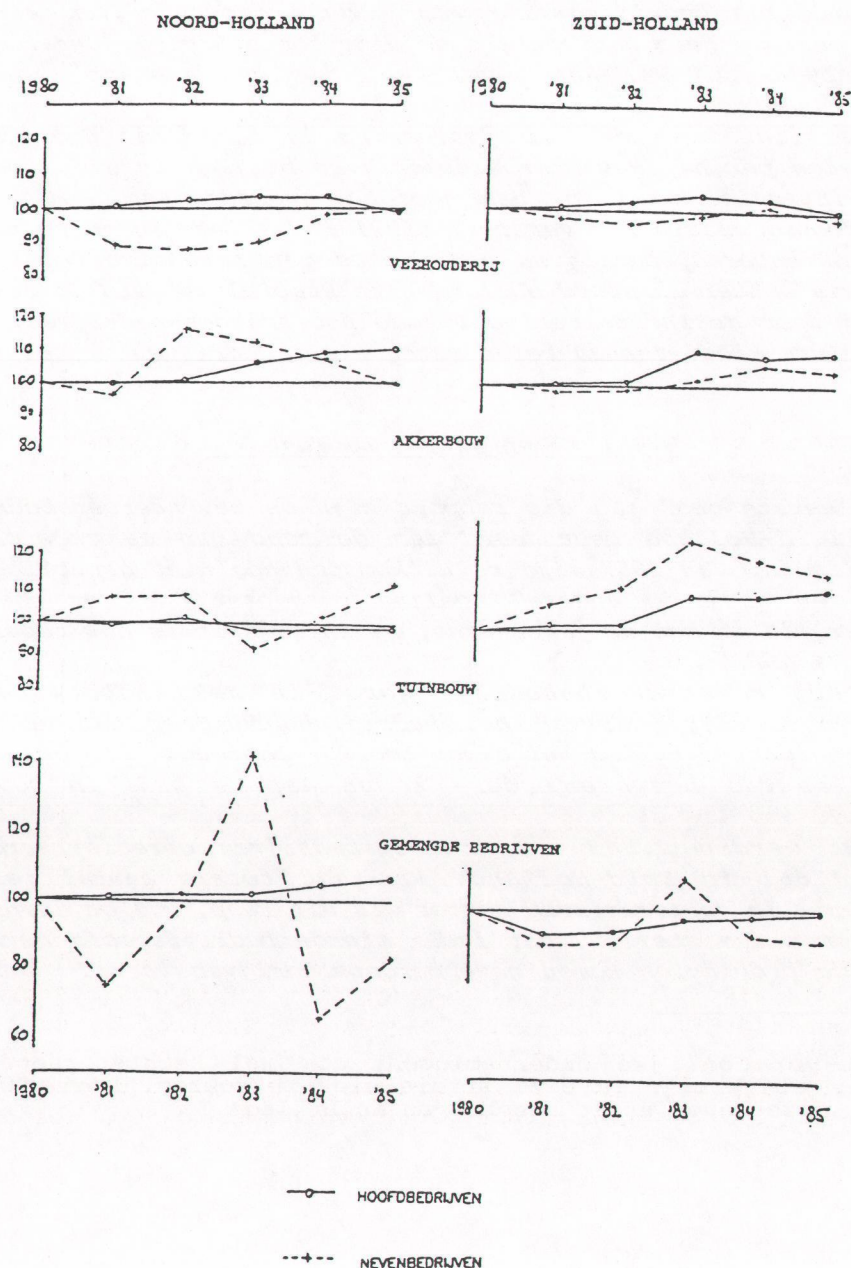
Zowel de figuur als de tabel duiden op een min of meer regelmatige intensivering bij de hoofdberoepsbedrijven in de veehouderij in beide provincies en in de tuinbouw in Zuid-Holland. In de overige bedrijfstakken blijkt de groei van de hoofdberoepsbedrijven maar zeer gedeeltelijk een gevolg van intensivering te zijn; belangrijker is bedrijfsvergroting. Bij de nevenberoepsbedrijven is het beeld gecompliceerder. In de veehouderij blijft de intensivering enigszins achter bij die van de hoofdberoepsbedrijven. Hoofdoorzaak hiervan is de toename van de cultuurgrond, aangezien het aantal bedrijven en de totale s.b.e.-omvang weinig veranderden. In de

tuinbouw lijkt een tendens aanwezig van sterkere intensivering bij de nevenberoeps- dan bij de hoofdberoepsbedrijven. De lijngrafieken geven echter een relatief beeld. In absolute zin is het verschil in s.b.e.-omvang per ha tussen nevenberoeps- en hoofdberoepsbedrijven alleen maar groter geworden (1980: $120 - 35,2 = 84,8$; 1985: $134,1 - 41 = 93,1$).

3.5.3 - Vooruit in de tijd: mogelijke ontwikkelingen en consequenties

Het doortrekken van de lijn, zoals die uit het eerste deel van deze paragraaf naar voren komt, leidt tot het volgende beeld. Naar aantal vormen de nevenberoepsbedrijven een min of meer stabiele groep. Er is geen reden om aan te nemen, dat hun aantal de komende jaren zal halveren of juist verdubbelen. Het zal tussen de 10 en 12% blijven schommelen. Tegelijkertijd raken de nevenberoepsbedrijven verder gemarginaliseerd. Want terwijl zich onder de hoofdberoepsbedrijven een in omvang uiteenlopend, maar gestaag

FIGUUR 13: verloop van de intensiteit van de bedrijfsvoering. Indexcijfers; 1980 = 100



proces van intensivering (Zuidhollandse tuinbouw) of bedrijfsvergroting (veehouderij, akkerbouw, tuinbouw in beide provincies) voltrekt, blijven de nevenberoepsbedrijven hierin achter. Weliswaar kan in de tuinbouw wel op een tendens tot intensivering gewezen worden, maar de bedrijfsomvang groeit niet mee. Aan de totale produktie zullen de nevenberoepsbedrijven dus steeds minder bijdragen en in de totale cultuurgrond een steeds kleiner aandeel hebben.

3.5.3 - *Samenvatting paragraaf 3.5*

Nevenberoepsbedrijven laten in Noord-Holland naar aantal een daling zien. Het aantal nevenberoepsbedrijven was in 1980 1.173, in 1985 1.021. Dit is een afname met bijna 13%. Deze afname komt voor rekening van de tuinbouw (80 bedrijven), gevolgd door de veehouderij (54) en de akkerbouw (24). In Zuid-Holland kwamen volgens de landbouwstatistieken in 1980 1.875, in 1985 1.860 nevenberoepsbedrijven voor, een afname met minder dan 1%. Het aantal hoofdberoepsbedrijven nam in dezelfde periode in Noord-Holland af met 8,9%, in Zuid-Holland met 8,5%. Hiermee is in Noord-Holland het aandeel van de nevenberoepsbedrijven gedaald, in Zuid-Holland gestegen (resp. van 11,0 naar 10,6 en van 11,0 naar 11,8% van neven- en hoofdberoepsbedrijven samen).

De gemiddelde bedrijfsomvang van nevenberoepsbedrijven kende in de onderzochte periode geen aantoonbare tendens tot stijging. Omdat dit bij de hoofdberoepsbedrijven wel het geval was, nam de "afstand" tussen beide groepen bedrijven toe.

De intensiteit van de bedrijfsvoering is benaderd, door het aantal s.b.e. te meten per ha. Nevenberoepsbedrijven blijken in alle bedrijfstakken minder intensief te zijn, dan hoofdberoepsbedrijven, met uitzondering van de akkerbouw, waarin het verschil nihil is. Alleen in de tuinbouw heeft zich onder nevenberoepsbedrijven een proces van intensivering voltrokken. Dit proces was echter in Noord-Holland niet stabiel en werd in Zuid-Holland overvleugeld door de intensivering bij de hoofdberoepsbedrijven, zodat ook daar de absolute kloof tussen beide categorieën bedrijven groter werd.

3.6 - *Samenvatting hoofdstuk 3*

In het eerste deel van dit rapport zijn de nevenberoepsbedrijven van Noord- en Zuid-Holland bestudeerd aan de hand van de gegevens uit de Landbouwtellingen. Van 1987 zijn de uitkomsten nog niet gepubliceerd. Vóór 1980 werd een dusdanig andere indeling toegepast, dat er geen directe vergelijkbaarheid is met de jaren erna. De informatie is dus beperkt tot de periode 1980 - 1986.

Onder een nevenberoepsbedrijf wordt in de Landbouwstatistieken verstaan: een bedrijf, waarvan het bedrijfshoofd meer dan de helft van zijn/haar arbeidstijd buiten het eigen bedrijf besteedt. Aan deze definitie kleven een aantal bezwaren; deze komen aan de orde in hoofdstuk 4, paragraaf 4.1.

In 1986 werden 2.543 nevenberoepsbedrijven geregistreerd, 882 in Noord- en 1.661 in Zuid-Holland. Van het totale aantal persoonlijke ondernemingen⁹ in de agrarische sector was dit resp. 9,1 en 10,6%. Globaal genomen kan men dus stellen, dat ieder tiende bedrijfshoofd nevenberoeper was. In beide provincies komen nevenberoepsbedrijven vooral voor onder de

⁹ niet-persoonlijke ondernemingen, ook wel rechtspersonen genoemd (BV's e.d.) zijn in deze studie niet betrokken. De verantwoording voor deze keuze staat beschreven in bijlage I.

graasdierbedrijven. In Noord-Holland is meer dan de helft van hen in deze sector actief, in Zuid-Holland meer dan eenderde. Het gaat daarbij vooral om bedrijven met jongvee, schapen e.d. In de graasdiersector als geheel is ongeveer ieder achtste à negende bedrijfshoofd nevenberoeper, iets meer dus dan het gemiddelde. De tweede belangrijke bedrijfstak is de tuinbouw. Deze herbergt in Noord-Holland eenderde van de nevenberoepsbedrijven, in Zuid-Holland ruim eenvijfde. Opvallend hierbij is het lage aandeel van nevenberoepsbedrijven in de bedrijfstak als geheel, vooral in Zuid-Holland, waar minder dan elk twintigste bedrijfshoofd nevenberoeper is; in Noord-Holland elk twaalfde à dertiende. Binnen de tuinbouw is in Noord-Holland de bloembollenteelt voor de nevenberoepsbedrijven veruit het belangrijkste (161 van de 293 bedrijven); ook in Zuid-Holland is de bloembollenteelt het belangrijkste bedrijfstype, maar hier is ook de bloementeel onder glas van belang (123 resp. 94 van de 352 bedrijven).

Voor Noord-Holland betekent dit, dat de graasdiersector en de tuinbouw samen meer dan 85% van de nevenberoepsbedrijven omvatten. Zuid-Holland laat een grotere spreiding zien. Naast de twee genoemde bedrijfstakken zijn hier vooral ook de akkerbouw en de blijvende teelt belangrijk (13 resp. 12% van de nevenberoepsbedrijven).

In het algemeen gesproken is het aandeel van de nevenberoepsbedrijven in de cultuurgrond groter, dan het aandeel in de produktieomvang van een bedrijfstype (gemeten in n.g.e.¹⁰). Dit duidt op een zekere extensiviteit. Aangetoond kan worden, dat deze extensiviteit niet voortvloeit uit het extensiever zijn van de bedrijfsvoering als zodanig, maar uit een concentratie van nevenberoepsbedrijven in extensievere bedrijfstypen. Zo komen nevenberoepsbedrijven relatief meer voor in de opengrondseteelten en minder in de teelten onder glas, meer onder graslandbedrijven en minder in de gespecialiseerde melkveehouderij enz.

In Noord-Holland komen onder jongere bedrijfshoofden (jonger dan 35 jaar) meer nevenberoepers voor, dan onder ouderen (12,5 resp. 9,5%). Het is niet bekend of het hier een tijdelijk situatie betreft, bijvoorbeeld in verband met de bedrijfsovername, of een min of meer permanente.

Van de nevenberoepers heeft in Noord-Holland een kwart, in Zuid-Holland eenderde een agrarisch hoofdberoep. Het gaat hierbij om loonwerk, werk bij hoveniersbedrijven, handel in agrarische produkten enz.

Binnen de provincies kunnen van Noord naar Zuid de volgende gebieden worden aangewezen als streken met een hoog voorkomen van nevenberoepsbedrijven: Land van Zijpe, Waterland, Zuid-Kennemerland, 't Gein, 't Gooi, Bollenstreek, Rijnland, Krimpenerwaard, Vijfherenlanden en de Zuidhollandse Eilanden: Hoeksche en Dordtsche Waard, Voorne Putten, Goeree Overflakkee. Met name de Vijfherenlanden en Goeree Overflakkee, waar meer dan eenvijfde van de bedrijfshoofden nevenberoeper is, zijn concentratiegebieden. In de Vijfherenlanden gaat het vooral om bedrijven in de blijvende teelt en de graasdiersector; op de Eilanden is vooral de akkerbouw van belang. Relatief weinig nevenberoepsbedrijven komen voor in de Wieringermeerpolder, de Haarlemmermeer- en IJpolder, de Zuidhollandse Droogmakerijen, Delf- en Schieland en het Westland. In de Wieringermeerpolder en het Westland komen nevenberoepsbedrijven zelfs hoegenaamd niet voor (2% of minder van het totaal aantal bedrijven). De Wieringermeerpolder is hoofdzakelijk een akkerbouwgebied, het Westland een glastuinbouwgebied.

Wanneer we kijken naar de ontwikkelingen, die zich in de periode tussen 1980 en 1986 hebben voorgedaan, dan valt het volgende op: de full-time bedrijven maakten in deze periode een groei in omvang door, die gedeeltelijk door intensivering, maar meer nog door een afname van het aantal bedrijven en hieraan gekoppeld een vergroting van de oppervlakte per

¹⁰ Een toelichting op de afkorting n.g.e. staat in paragraaf 3.1.

bedrijf werd veroorzaakt. Ook op de nevenberoepsbedrijven deed zich een zekere intensivering voor, maar deze werd geheel veroorzaakt door een terugloop van de totale oppervlakte cultuurgrond bij een gelijkblijvende omvang. Het aantal nevenberoepsbedrijven gaf een daling te zien, maar in mindere mate dan bij de full-time bedrijven het geval was.

HOOFDSTUK 4 - VELDONDERZOEK

Dit hoofdstuk geeft een toelichting op het gehouden veldonderzoek. Waarom werd tot een dergelijk onderzoek besloten (par. 4.1)? Hoe werd het opgezet, uitgevoerd (par. 4.2, 4.3) en wat waren de resultaten (par. 4.4)?

4.1 - Achtergrond

4.1.1 - terugkoppeling naar hoofdstuk 1: waarom een veldonderzoek?

Dat een veldonderzoek nodig zou zijn, kwam al in een vroeg stadium vast te staan. Er waren drie redenen voor:

- 1) de definitie van "nevenberoepsbedrijf" zoals die door het CBS wordt gehanteerd, is voor dit onderzoek te beperkt. Dit onderwerp is eerder al aan de orde geweest. De meitellingsresultaten leveren slechts een deel van het gewenste beeld op. Behalve op de situatie van die bedrijven, waarvan het bedrijfshoofd minder dan de helft van zijn/haar arbeidstijd aan het bedrijf besteedt wil dit onderzoek ook zoveel mogelijk licht werpen op die groep bedrijven, die voor hun voortbestaan op langere termijn afhankelijk zijn van een externe of extra bron van inkomsten. Afhankelijk van de situatie kunnen dergelijke bedrijven in de meitellingen voorkomen als nevenberoepsbedrijven, maar ook als hoofdberoeps- of full-time bedrijven.
- 2) Er is reden om aan te nemen, dat de uitkomsten van de Meitellingen wat betreft het aantal nevenberoepsbedrijven niet geheel waarheidsgetrouw zijn. Voor een toelichting hierop: zie 4.1.2
- 3) Op basis van het aanwezige statistische materiaal kan men een mogelijk verband identificeren tussen twee variabelen, of een trend aanwijzen. Dit is op zichzelf niet onbelangrijk, maar wil men "achter de cijfers kijken", dan moet langs andere weg informatie worden verzameld. Met name vragen als: hoe kijkt een nevenberoeps-agrariër zelf tegen zijn/haar situatie aan? maar ook vragen met betrekking tot het ontstaan van de nevenberoepssituatie, het wel of niet deelnemen in organisaties en studieclubs etc. kunnen alleen via de weg van een veldonderzoek beantwoord worden.

4.1.2 - De betrouwbaarheid van de Meitellingen

Hoofdstuk 3 is in zijn geheel gebaseerd op de uitkomsten van de meitellingen. Een vraag die dus zeker aan de orde moet komen, is: hoe betrouwbaar zijn de uitkomsten van de meitellingen? Het is algemeen bekend, dat de meitellingen niet precies de werkelijke situatie weerspiegelen. Dat hoeft geen verbazing te wekken; het is immers letterlijk onmogelijk een exacte weergave van de werkelijkheid in een formulier te krijgen. Daarbij is de werkelijkheid van het agrarisch bedrijf een zeer ingewikkelde. Niet alleen doen zich voortdurend veranderingen voor, ook moeten sommige gegevens min of meer geschat worden, omdat zij niet precies vaststaan. Een voorbeeld hiervan is het aantal gewerkte uren: slechts weinigen houden dit nauwkeurig bij. Als gevolg hiervan is het onvermijdelijk, dat de uitkomsten van de meitellingen niet geheel waarheidsgetrouw zijn. In het algemeen gesproken is de afwijking echter niet groot en kan men ervan uit gaan, dat de meitellingen een bruikbare benadering vormen van de agrarische werkelijkheid.

Tenzij zou blijken, dat er op een aantal punten een systematische vertekening optreedt. Juist in het geval van nevenberoepsbedrijven is dit niet uitgesloten. Het eerste onderdeel van de meitelling, onderdeel A,

betreft "gegevens bedrijfshoofd/-leider". Deze moet onder in dit onderdeel zelf invullen of hij/zij agrariër zonder nevenberoep is en als dit niet het geval is, moet een keuze gemaakt worden tussen "hoofdberoep agrariër met nevenberoep" en "hoofdberoep niet-agrariër met agrarisch nevenberoep". Er zijn geen "harde" gegevens omtrent een eventuele systematische vertekening, die in dit onderdeel zou kunnen optreden. Er zijn echter wel vermoedens, dat hier inderdaad sprake van is.

Deze vermoedens zijn gebaseerd op de volgende overwegingen:

- 1 - eerder in de tekst is al aangegeven, dat een nevenberoepsbedrijf wordt omschreven als een agrarisch bedrijf dat door het bedrijfshoofd, al of niet in combinatie met een ander beroep, gedurende minder dan 50% van de normale arbeidstijd wordt uitgeoefend. Wie dus leest, dat Noord-Holland in 1986 882 nevenberoepsbedrijven kende, denkt aan deze definitie. In de handleiding bij het invullen van het metellingformulier echter staat ter toelichting op onderdeel A het volgende: "als hoofdberoep wordt beschouwd het beroep, waarvan de uitoefening het grootste deel van de dagtaak vormt." Met deze omschrijving is de kans groot, dat iemand, die bijvoorbeeld twintig uur in loondienst werkt zichzelf als hoofdberoeps-agrariër aanmerkt. Maar ook als het niet om twintig, maar om dertig of zelfs veertig uur per week gaat, is deze kans reëel. Wie al zijn gewerkte uren bij elkaar telt, komt toch voor zijn/haar bedrijf ook al gauw aan dat aantal. Het begrip "normale arbeidstijd" heeft in dit verband geen praktische betekenis. Een heel ander aspect is het inkomen: de situatie is niet denkbeeldig, waarin iemand uit een twintigjarige betrekking meer inkomen overhoudt, dat uit zijn bedrijf, dat veertig uur per week vergt. Dit zou een sterk argument kunnen zijn om in deze situatie van een nevenberoepsbedrijf te spreken, maar omdat het inkomensargument in het geheel niet gehanteerd wordt, zou hier zeker sprake zijn van een hoofdberoepsbedrijf.
- 2 - De Werkgroep Beter Zuivelbeleid verrichtte in 1983 een steekproef bij de metellingen. Zij richtte zich daarbij alleen op melkveehouderijbedrijven. De vraag was of "arbeid" in het algemeen en meer in het bijzonder de arbeid van de boerin en meewerkende kinderen wel juist worden ingevuld. De steekproef bracht aan het licht, dat dit niet het geval is. De arbeid van de boerin wordt systematisch te laag ingeschat. Activiteiten, die wel op het bedrijf betrekking hebben, maar die "voor" plaatsvinden (het beantwoorden van de telefoon, het wassen van de werkkleding, het bijhouden van de boeken en vakliteratuur enz.) worden vaak niet "gezien" en daarom bij de arbeidsuren niet meegeteld. Per saldo ligt het totaal van de door het gezin aan het bedrijf bestede uren aanmerkelijk hoger, dan op het metellingformulier wordt ingevuld. Hieruit kan worden afgeleid, dat de mogelijkheid van een systematische vertekening (in dit geval van de arbeidsbesteding) niet mag worden uitgesloten. De antwoorden onder onderdeel A hangen hiermee samen. Of iemand zichzelf wel of niet als hoofdberoeps-agrariër aanmerkt is mede een kwestie van beleving. Men "voelt" zich boer, ook als in feite het grootste deel van het inkomen buiten het eigen bedrijf wordt verdiend of dertig uur per week bij een baas wordt gewerkt. Dit is vermoedelijk des te sterker het geval, als de activiteit buiten het eigen bedrijf eveneens van agrarische aard is, zoals loonwerk e.d. en/of als deze activiteit als tijdelijk wordt ervaren.
- 3 - In het kader van haar onderzoek naar de overlevingsstrategieën van kleine hoofdberoepsbedrijven (Vakgroep Voorlichtingskunde, Landbouwuniversiteit Wageningen) trok Nadet Somers een steekproef onder bedrijven op Schouwen-Duiveland en Goeree-Overflakke. Uit mondelinge informatie bleek het volgende: van de 71 akkerbouwbedrijven in de steekproef bleken in de praktijk 13 een nevenberoep uit te oefenen, zonder dat dit als zodanig opgegeven was in de metelling. Op nog eens 10 bedrijven werd

naast het bedrijf zelfs een hoofdberoep uitgeoefend, zonder dat de meitelling dienovereenkomstig was ingevuld. Het is helaas onbekend, of deze cijfers een algemene tendens danwel een uitzondering weergeven. Er is echter geen reden om aan te nemen, dat de Zuidhollandse Eilanden een afwijkende positie innemen. Het vermoeden lijkt dus gerechtvaardigd, dat deze cijfers indicatief zijn voor een vertekening in de meitellingsresultaten als geheel. Somers gaf nog een andere mogelijkheid aan, die tot interpretatiefouten aanleiding kan geven. Zo trof zij op twee melkveehouderijbedrijven de situatie aan, waarbij de vrouw bedrijfshoofd was en de man elders een baan had. In deze situatie is formeel sprake van een hoofdberoeps- of zelfs full-timebedrijf. Voor het gezin als geheel is de agrarische activiteit echter nevenactiviteit.

- 4 - Voor de landinrichtingsgebieden maakt het LEI, afdeling structuuronderzoek, een eigen inventarisatie van de beroepsindeling van de agrariërs in het betreffende gebied. Uit mondelinge informatie kwam naar voren, dat over het geheel van de landinrichtingsgebieden genomen het aantal nevenberoepsbedrijven in de praktijk ongeveer het dubbele bedraagt van het aantal, zoals dat uit de landbouwtellingen blijkt. Hierbij moet echter worden aangetekend, dat door het LEI ook de rustende agrariërs tot de groep van nevenberoepsbedrijven worden gerekend. Wordt deze groep als hoofdberoeper aangemerkt, dan komt het aantal nevenberoepsbedrijven 40 à 50% boven het meitellingsresultaat te liggen. Van gebied tot gebied treden overigens grote verschillen op. Dat veel werkelijke nevenbedrijven zich in de tellingen als hoofdbedrijf presenteren ziet het LEI in de eerste plaats als een gevolg van de beroepseer.
- 5 - Het is mogelijk (maar hierover zijn geen gegevens voorhanden) dat in een aantal gevallen de angst de zelfstandigenaftrek te verliezen iemand er toe aanzet "hoofdberoep agrariër" in te vullen. Voor zelfstandigenaftrek komt een bedrijfshoofd in aanmerking, als op het bedrijf minimaal 1.225 uur per jaar wordt gewerkt. Bij vijftig weken per jaar zou dit neerkomen op 24,5 uur per week. Deze grens wordt door een aantal nevenberoepers dicht benaderd.

De punten 1 t/m 5 rechtvaardigen de conclusie, dat met de uitkomsten van de meitellingen in ieder geval voorzichtig moet worden omgegaan. De inventarisatie van het LEI (landinrichtingsgebieden) is door zijn omvang de meest betrouwbare bron. Deze duidt op een systematische onderschatting van het aantal nevenberoepsbedrijven van rond 40%. De steekproef van Somers, die informatie biedt in absolute aantallen, is hiermee in overeenstemming. Ook de andere overwegingen in de opsomming versterken het vermoeden van een systematische onderschatting. Er zij op gewezen, dat deze onderschatting niet louter het gevolg is van een verkeerd invullen van deel A van de Meitelling door de bedrijfshoofden. Eerder is er sprake van, dat de vragen zelf en de bijgaande toelichting onvoldoende eenduidig zijn.

Ten overvloede wijzen wij er nogmaals op, dat de uitkomsten van hoofdstuk 3 gelezen moeten worden als het beeld van de nevenberoepsbedrijven, zoals dit naar voren komt uit de landbouwtellingen. De functie van dit hoofdstuk is, om op dit beeld correcties en aanvullingen aan te brengen.

4.2 - Opzet

De eerste vraag was: hoe moet het veldonderzoek er uit gaan zien? In theorie bestaan meerdere mogelijkheden. De te kiezen werkwijze is afhankelijk van de gewenste informatie. Die was van zodanige aard, dat het interview de meest aangewezen methode leek. We wilden immers in kunnen gaan op belevingsaspecten en meningen. Het interview heeft echter als nadeel dat het niet mogelijk is gegevens onderling te vergelijken. Weliswaar stonden

"subjectieve" aspecten op de voorgrond, maar het zou niettemin zinnig zijn ook objectieve aspecten als bedrijfs grootte, gewaskeuze, leeftijd bedrijfs- hoofd enz. in het onderzoek te betrekken. In overleg met de Wageningse begeleiders werd uiteindelijk gekozen voor de enquête. Naar aanleiding van de resultaten daarvan kon naderhand in enkele te selecteren "voorbeeld"- situaties alsnog een interview worden gehouden.

De tweede vraag was: waar, dat wil zeggen op welke bedrijven moet de enquête worden gehouden? In theorie zagen we de volgende mogelijkheden:

- 1) streven naar een zo groot mogelijke representativiteit. Dit was alleen realiseerbaar door een sterke beperking van de doelgroep, bijvoorbeeld door te kiezen voor twee regio's, voor een bepaald bedrijfstype of voor een bepaalde bedrijfsgroep.
- 2) We laten de eis van representativiteit vallen. Het veldonderzoek krijgt de functie van "oogopener", van mogelijkheid om aan de hand van een aantal individuele gevallen te wijzen op typerende aspecten.

De eerste mogelijkheid stuitte op het bezwaar, dat de doelstelling om een onderzoek te doen voor Noord- en Zuid-Holland gedeeltelijk zou worden losgelaten. Dit zou de betrokkenheid bij de jongerenorganisaties verminderen en stuitte ook op weerstand in de begeleidingsgroep. Omdat bovendien niet vaststond, dat we met deze beperking wèl aan de eis van representativiteit hadden kunnen voldoen, besloten we in overleg met de begeleidingsgroep te kiezen voor mogelijkheid 2). We zouden dus streven naar spreiding van de adressen over de twee provincies en over alle bedrijfstypen. Met betrekking tot de bedrijfsgrootte werd het volgende afgesproken. De doelgroep werd gevormd door die bedrijven, die voor hun voortbestaan op langere termijn afhankelijk waren van een vorm van niet-bedrijfsgebonden inkomstenverwerving. Dit wel of niet afhankelijk zijn is moeilijk meetbaar. Om praktische redenen werd daarom afgesproken, dat een bovengrens gehanteerd zou worden van 150 s.b.e. Als ondergrens werd als richtlijn 50 s.b.e. genomen. Het doel hiervan was "hobbyboeren" buiten de enquêtegroep te houden.

De derde en laatste vraag werd nu: hoe komen wij aan adressen voor de enquête? Het bleek helaas onmogelijk een steekproef te trekken. Met medewerking van het LEI en het Ministerie van Landbouw is een steekproef in principe mogelijk. In ons geval was het onzeker of wij op medewerking konden rekenen. Een groter probleem was, dat de realisering nog zes à negen maanden op zich zou hebben laten wachten. We moesten dus van deze mogelijkheid afzien. De enquêteadressen werden daarom verzameld door leden van de begeleidingsgroep (in hun eigen regio) en via sociaal-economische voorlicht(st)ers en de afdelingen van de agrarische jongerenorganisaties. Doordat we hierbij niet overal de gevraagde medewerking kregen en in mindere mate ook, doordat van de aangeleverde adressen lang niet alle bedrijven bereid waren tot deelname ontstond een zekere regionale weging. In negatieve zin betrof dit bovenal de Zuidhollandse Eilanden. Binnen het gebied van Noord- en Zuid-Holland is dit uit het oogpunt van nevenberoepsbedrijven de belangrijkste regio. De HMvL weigerde hier iedere medewerking. Uiteindelijk bleken de meeste adressen zich te bevinden in de Alblasserwaard en Vijfherenlanden, de Beemster en West-Friesland.

Samengevat: het veldonderzoek zou gaan bestaan uit een enquête, later aan te vullen met enkele interviews. Adressen voor de enquête werden verzameld via de leden van de begeleidingsgroep, voorlichters en de agrarische jongerenorganisaties. Deze adressen waren zoveel mogelijk gespreid over het hele gebied en alle bedrijfstypen en betroffen bedrijven in de grootteklasse van 50 tot 150 s.b.e.

4.3 - Uitvoering

De enquête had een duur van ongeveer een uur. Een gemiddelde van drie enquêtes per dag leek realistisch. Dat is weinig, maar wegens de grote drukte op de bedrijven was de tijd ongunstig; de afstand van Wageningen tot de genoemde gebieden was groot en bovendien wilden we op gezinsbedrijven zowel man als vrouw bij de enquête betrekken. Dat lukte in de meeste gevallen alleen 's avonds. Op een avond konden slechts twee enquêtes worden afgenomen. Bij dit tempo zou het juist mogelijk zijn in een week in totaal veertig bedrijven te benaderen (twee enquêteurs). Het werd uiteindelijk ruim anderhalve week.

Een deel van de bedrijven was van tevoren al benaderd, ofwel door de betreffende voorlichter, ofwel door iemand van de begeleidingsgroep. Weigering om aan de enquête mee te doen kwam onder deze bedrijven niet voor. Een aantal bedrijven was echter van tevoren niet benaderd en dus in het geheel niet op de hoogte van het onderzoek, de doelstelling ervan en het feit, dat hun adres doorgegeven was. Onder deze bedrijven kwam weigering veelvuldig voor.

Uiteindelijk werden eind april en begin mei in totaal 41 enquêtes afgenomen. Zeven bedrijven bleken toch te groot te zijn en werden alsnog buiten de groep gehouden. Per saldo bleven dus 34 enquêtes over. Het geringe aantal en het niet representatief zijn van de groep maken statistische bewerkingen onmogelijk.

4.4 - resultaten

In deze paragraaf worden alleen de antwoorden weergegeven, zonder berekeningen of bewerking van het materiaal. De enquête zelf is opgenomen als bijlage; zie bijlage 4.1.

A: Het startjaar van de bedrijven

	aantal bedrijven
tussen 1950 en 1960	3
tussen 1960 en 1970	6
tussen 1970 en 1980	9
tussen 1980 en 1984	10
later of nog maatschap	<u>6</u>
	34

Opmerking:

-oudere bedrijfshoofden zijn vaak als full-timer gestart en pas in een later stadium een nevenberoep gaan uitoefenen. Jongere bedrijfshoofden daarentegen zijn het bedrijf direct als nevenbedrijf gestart. De meesten van hen geven te kennen te streven naar een full-time situatie "binnen afzienbare tijd"; hun doelstelling is om op termijn geheel van het landbouwbedrijf te kunnen leven. Om dit doel te bereiken zijn zij bereid zware offers te brengen. Het is echter zeer de vraag, of zij deze situatie ooit bereiken. Het is bekend, dat nevenberoepsbedrijven in het algemeen gesproken geen lang leven is beschoren. Een aantal ontwikkelt zich in de loop der tijd tot full-time bedrijf, maar tal van nevenberoepsbedrijven worden beëindigd, vooral doordat zij niet worden voortgezet door een opvolger. Alleen met een onderzoek dat na een aantal jaren wordt herhaald zou het mogelijk zijn inzicht te krijgen in dit proces.

B: Wel of niet agrarische achtergrond?

Dertig van de vierendertig mannen is zelf van een agrarisch bedrijf afkomstig. Op zestien bedrijven is de vrouw niet afkomstig van een agrarisch bedrijf.

C: Wie werkt buitenshuis?

startjaar bedrijf		man	vrouw	beide
	1950 - 1960	3	0	0
	1960 - 1970	3	1	2
	1970 - 1980	3	6	0
	1980 - 1984	9	1	0
	na 1984 of nog maatschap	<u>3</u>	<u>0</u>	<u>3</u>
		21	8	5

Opmerking:

-onder de bedrijven, gestart ná 1980 waren er een aantal, waarvan het bedrijfshoofd (nog) niet getrouwd was. Dit is mede oorzaak van het grote aantal buitenshuis werkende mannen ten opzichte van het aantal vrouwen. Een andere oorzaak is waarschijnlijk de wijze geweest, waarop de adressen verzameld werden.

-Het buitenshuis werken door vrouwen komt veel voor in de startperiode van een bedrijf en daarnaast vanaf het tijdstip, dat de gezinssituatie het toelaat. Dit is het geval als de kinderen wat ouder zijn. Als zich onder de kinderen geen opvolger meldt, kan het bedrijf "afgebouwd" worden. Daarbij ontstaat de mogelijkheid het aan te passen aan de eisen van werk buitenshuis. Wordt het bedrijf wel opgevolgd, dan moet er geïnvesteerd worden en kan dat op zichzelf weer aanleiding zijn tot werken buitenshuis.

D: Ontwikkeling en motieven voor het werken buitenshuis

startjaar bedrijf		buiten landbouw	gestart binnen landbouw	gelijktijdig binnen en buiten
	1950 - 1960	0	1	2
	1960 - 1970	0	6	0
	1970 - 1980	3	2	4
	1980 - 1984	6	0	4
	na 1984 of nog maatschap	<u>0</u>	<u>1</u>	<u>5</u>
		9	10	15

	1950-1960	1960-1970	1970-1980	1980-1984	na1984
te klein bedrijf gestart en (nog) niet kunnen uitbreiden	0	0	1	6	6
te klein bedrijf gestart en tevreden met werkcombinatie	2	2	5	4	0
noodzaak werken buitenshuis kwam pas later	1	3	3	0	0
keuze voor combinatie pas in later stadium gemaakt	0	1	0	0	0

Opmerking:

-jonge bedrijfshoofden zijn nevenberoeper, omdat zij een te klein bedrijf zijn gestart met de bedoeling, dit op korte termijn uit te bouwen tot full-time bedrijf. Bij oudere bedrijfshoofden blijkt de situatie al enigszins bestendig te zijn: de beroepencombinatie bestaat nog steeds en men streeft niet langer naar het realiseren van een full-time bedrijf. In een aantal gevallen is de situatie hier ook andersom: men startte als full-timer, maar moest op den duur omzien naar aanvullend inkomen uit andere arbeid.

E: werken buitenshuis en knelpunten in huishouding en bedrijf

- 1 - de man werkt buitenshuis - eventuele knelpunten zijn afhankelijk van het soort werk dat wordt verricht. Vast werk geeft vaker knelpunten dan oproepwerk: te weinig tijd om op het bedrijf alles goed te doen; een zorgvuldige organisatie is vereist, ook ten opzichte van het huishouden en er blijft erg weinig vrije tijd over. De oogsttijd is te druk.
- 2 - de vrouw werkt buitenshuis - als het vast werk betreft, wordt de opvang van de kinderen tussen de middag en na school door de man vaak als knelpunt genoemd. In het huishouden blijven soms taken te lang liggen en vaak wordt de hoge psychische belasting genoemd.

F: Ervaringen

- 1 - de man werkt buitenshuis - men ervaart het hebben van contacten buitenshuis als positief, blikverruimend. Door buitenshuis te werken leert men bovendien omgaan met vrije tijd en dit ook als zodanig te ervaren. Men benadrukt, dat bedrijf òf baan de voorrang moet krijgen (er moet een keuze gemaakt worden). Als negatief worden vaak de reacties en standpunten ("bedrijven beneden een bepaalde omvang moeten verdwijnen") van andere boeren ervaren.
- 2 - de vrouw werkt buitenshuis - buitenshuis werken wordt als positief, verrijkend ervaren. De combinatie met de moederrol is problematisch, te meer ook daar de omgeving vaak negatief reageert. In veel gevallen zouden bedrijf en huishouden beter op elkaar afgestemd kunnen worden, maar maakt men hier niet serieus werk van. Voor het gezin moet bewust tijd worden vrijgemaakt.

Zowel in situatie 1 als in 2 worden regelmatig reacties van jalouzie uit de omgeving ervaren. Die lijkt te denken, dat twee inkomens betekent, dat men zich financieel van alles kan permitteren.

G: Het landbouwbeleid

Men pleit voor een verbetering van de overlevingskans van kleine bedrijven. Veel bedrijven zijn van mening, dat produktiebeperkingen vooral aan de grote bedrijven moeten worden opgelegd, omdat de kleine bedrijven recht zouden moeten hebben op een bepaalde minimumomvang (teneinde een minimuminkomen te kunnen halen). Drie bedrijven gaven aan geen vertrouwen te hebben in het overheidsbeleid en vonden, dat de overheid veel te veel regels stelt.

4.5 - Samenvatting hoofdstuk 4

Dit onderzoek is gericht op bedrijven, waarbij arbeid buitenshuis noodzakelijk is voor het voortbestaan op langere termijn. De bedrijven, die uit de Meitellingen als nevenberoepsbedrijf naar voren komen vormen hiervan maar een klein deel. Een veldonderzoek was nodig om het andere deel te kunnen benaderen. Bovendien was veldonderzoek nodig om aan de betrokkenen vragen te kunnen stellen van persoonlijke aard.

Het veldonderzoek kreeg de vorm van een enquête, aangevuld met enkele open vragen. De enquêteadressen waren zoveel mogelijk gespreid over de provincies en bedrijfstakken. De enquête is achter in het rapport opgenomen als bijlage.

Er werden 41 enquêtes afgenomen, waarvan er 34 konden worden verwerkt. Enkele opvallende resultaten waren: oudere nevenberoeps-agrariërs zijn vaak als full-timer gestart; jongere nevenberoeps-agrariërs zijn het bedrijf als

nevenberoeper gestart. Zij willen op korte termijn full-timer worden. Om dit te bereiken brengen zij zware offers.

Of het de man is of de vrouw die buitenshuis werkt is mede afhankelijk van de gezinsfase. De vrouw werkt vaak buitenshuis in de startperiode van het bedrijf en in een latere fase, als de kinderen al wat ouder zijn. Dit is echter zeker niet altijd zo. Het aantal gevallen lijkt toe te nemen, waarin de man huishoudelijk werk overneemt, zodat de vrouw, al dan niet in deeltijd, buitenshuis kan (blijven) werken. Voor huishouden en bedrijf maakt het een wezenlijk verschil of het de man is of de vrouw die buitenshuis werkt. Is het de man, dan vinden vooral in de bedrijfsvoering aanpassingen plaats. Dit geldt des te sterker als het werk betreft, met vaste werktijden. Is het de vrouw die buitenshuis werkt, dan zijn een goede organisatie en taakverdeling noodzakelijk met betrekking tot het huishouden. Werken buitenshuis wordt in het algemeen positief ervaren (blikverruimend). Reacties uit de omgeving zijn vaak negatief (tegenover mannen: "geen echte boer"; tegenover vrouwen: "hoe kan het, dat ze er tijd voor heeft"). Mensen die buitenshuis werken zijn van mening, dat een duidelijke keuze tussen baan en bedrijf noodzakelijk is: het een moet ondergeschikt zijn aan het ander. In het algemeen vinden nevenberoepers, dat kleine bedrijven te weinig kansen krijgen.

HOOFDSTUK 5 - NEVENBEROEPSLANDBOUW: EEN INTERPRETATIE VAN DE ONDERZOEKSRESULTATEN

5.1 - Inleiding

Onder nevenbedrijven worden officieel (CBS/LEI) de bedrijven verstaan waar door het bedrijfhoofd minder dan de helft van de arbeidstijd op wordt gewerkt. Voor dit deel van het onderzoek is deze omschrijving niet geschikt, omdat er geen recht wordt gedaan aan de situatie op de gezinsbedrijven. In dit hoofdstuk staan de gezinsbedrijven met twee inkomens, waarvan één inkomen afkomstig is uit arbeid buitenshuis centraal. In paragraaf 2 wordt een aanzet gegeven tot een kader voor dit deel van het onderzoek. Het verschijnsel arbeid buitenshuis van gezinsbedrijven wordt geplaatst tegen de achtergrond van de ontwikkelingen in de landbouw en in het licht van de veranderingen in de verhoudingen op het gezinsbedrijf. In paragraaf 3 wordt aandacht besteed aan de onderzoeksopzet en aan de werkwijze die is gevolgd. In paragraaf 4 wordt op basis van de onderzoeksresultaten een interpretatie van de nevenberoepslandbouw gegeven. Het hoofdstuk wordt in paragraaf 5 afgesloten met de conclusies.

5.2 - Kader voor dit deel van het onderzoek

In deze paragraaf wordt een aanzet gegeven tot een kader voor het onderzoek nevenbedrijven, waarin recht wordt gedaan aan de situatie op de gezinsbedrijven. Om de arbeid buitenshuis door de man of de vrouw beter te begrijpen wordt hier ingegaan op de omstandigheden waarbinnen deze arbeid plaats vindt. Belangrijke aspecten in dit verband zijn:

- de ontwikkelingen in de landbouw (5.2.1.)
- de structuur van het gezinsbedrijf met de arbeidsverhoudingen tussen man en vrouw. (5.2.2.)

5.2.1 - Nevenberoepsbedrijven en de ontwikkelingen in de landbouw

Al eeuwen lang zijn er mensen geweest, die een niet-agrarisch beroep of een afhankelijk agrarisch beroep gecombineerd hebben met het zelfstandig beoefenen van de landbouw. Vele functies, later tot beroepen uitgegroeid werden door boeren uitgeoefend naast de agrarische activiteiten. Wat nu als typisch agrarisch voorkomt, het hoofdberoepsbedrijf, is pas ontstaan met de opkomst van de moderne fabrieksmatige industrie en is na de tweede wereldoorlog algemeen geworden in de geïndustrialiseerde landen.

Na de tweede wereldoorlog zijn de snelle veranderingen in de landbouw, niet alleen in Nederland maar ook in andere geïndustrialiseerde landen ingezet. Het algemeen streven in die periode was gericht op verhoging van de materiële welvaart. De landbouw had hierin een belangrijke functie door het leveren van goedkoop en voldoende voedsel. Dankzij de economische en technische ontwikkelingen kon de agrarische produktie worden opgeschroefd.

Het landbouwbeleid heeft dit aanpassingsproces in de agrarische sektor begeleid en bevorderd. In aansluiting op de ideeën van de Hoogh kan het landbouwbeleid in de westerse landen als volgt worden getypeerd. De overheid is enerzijds door middel van onderzoek en voorlichting zeer behulpzaam bij het zoeken naar en het toepassen van nieuwe landbouwmethoden die de produktiviteit van arbeid en grond verhogen. Anderzijds pobeert de overheid de spanningen die vooral de snelle ontwikkelingen in de arbeidsbesparende technologie oproepen in het vlak van de produktiestructuur in de landbouw, te verminderen met behulp van het structuurbeleid (ruilverkaveling, investeringspremies, bedrijfsbeëindigingspremies). De consequenties

die de ontwikkelingen in de opbrengstverhogende technologie hebben voor de groei van de totale produktieomvang worden opgevangen door het markt- en prijsbeleid, waarbij de handel met derde landen als sluitpost fungeert. In de landbouwpolitiek komt zodoende duidelijk het grote belang tot uiting dat in de westerse samenleving wordt gehecht aan economische groei.

Sinds het midden van de jaren zeventig is deze groeifilosofie van de jaren zestig echter steeds meer aan kritiek onderhevig. De kritiek richt zich op de rationalisatiedwang in de landbouw en op het landbouwbeleid.

De maatschappelijke bezwaren tegen de huidige ontwikkelingen in de landbouw zijn de volgende:

- hoewel vermindering van de werkgelegenheid in de landbouw bij de huidige werkeloosheid geen sociaal-economische voordeel meer is, blijft het proces van afvloeiing en bedrijfsvergroting toch doorgaan;
- schaalvergroting en specialisatie hebben een aantal negatief gewaardeerde consequenties zoals verarming van flora en fauna en aantasting van cultuurhistorische waardevolle landschappen;
- intensivering van het grondgebruik en vergroting van de produktie leiden tot overschotten die met hoge lasten worden geëxporteerd naar derde landen, waar ze de landbouw benadelen /11/;
- de vergroting van de veestapel en de sterke concentratie daarvan in bepaalde gebieden hebben geleid tot een mestoverschottenprobleem, waardoor het milieu wordt aangetast en op lange termijn de bodemvruchtbaarheid wordt bedreigd.

Ook in landbouwkringen groeit de ontevredenheid met de ontwikkelingen in en rond de agrarisch sector en met het landbouwbeleid. Landbouwers ervaren deze ontwikkelingen vaak als van buiten opgedrongen. Zij voelen zich opgejaagd door de snelle technische en economische veranderingen die tot aanpassing, modernisering en daarmee tot hoge investeringslasten dwingen, omdat de toekomst van het bedrijf op het spel staat.

Er is niet alleen kritiek van buitenaf op het gemeenschappelijke landbouwbeleid. Het staat ook van binnenuit aan spanningen bloot, vooral door de hoge en snel gestegen lasten van de markt- en prijspolitiek. De bereidheid in de EG om deze uitgaven verder te financieren neemt snel af. In juli 1985 heeft de Europese Commissie het zogenaamde "Groenboek" gepubliceerd, officieel geheten: "Perspektieven voor het Gemeenschappelijk Landbouwbeleid". In het Groenboek stelt de Europese Commissie dat er een fundamentele keuze gemaakt moet worden tussen een restriktief prijsbeleid of kwantitatieve beperkingen. Voor de Europese Commissie zelf staat de keuze al vast. Zij kiest voor het gedurende meerdere jaren voeren van een restriktief prijsbeleid met prijsverlagingen van 20 tot 30 procent.

De Hoogh concludeert dat prijsmaatregelen zoals in het Groenboek genoemd het marktevenwicht op termijn niet zullen herstellen, in die zin dat omvang en groei van de agrarische produktie weer in de pas lopen met de afzetmogelijkheden. De boeren zullen namelijk op een prijsdaling reageren met het nog verder opschroeven van de produktie. Zij zullen tot het uiterste proberen bij te blijven. Veel boeren zullen verdwijnen, maar dat betekent niet dat de produktiecapaciteit achteruit gaat. De blijvers zullen moeten uitbreiden om de scherpe prijsdaling op te vangen en zullen de vrijkomende grond weer in gebruik nemen. De voorgestelde, op de markt geörienteerde prijspolitiek, zal wel een vermindering van de uitgaven van de EG opleveren. Het EG-budget is de eerste zorg van de Europese Commissie /12/.

Een structureel saneringsproces om in het algemeen streven naar produktiviteitsverhoging mee te komen, heeft echter in een stationaire economie geen zin. Er zijn namelijk geen reële alternatieven buiten de landbouw. Dit alles heeft tot gevolg dat het huidige landbouwbeleid leidt tot een verschuiving van de problemen tussen agrarische produktietakken en een versterking van de belangentegenstellingen binnen de landbouw.

Wat zijn de gevolgen van deze ontwikkeling voor de nevenberoepslandbouw? De nevenberoepslandbouw heeft juist in deze tijd een functie in het opvangen van de sociale, politieke en economische gevolgen van de landbouwmodernisatie. De sanering in de landbouw en het gebrek aan arbeid buiten de landbouw bepaalt de ontwikkeling van de nevenberoepslandbouw /7/.

De nevenberoepslandbouw vervult, omdat er geen alternatieve arbeid buiten de landbouw is, een functie als spons. De landbouw heeft dan ook in de huidige tijd een andere plaats dan in de periode na de tweede wereldoorlog. In die periode had de landbouw een functie in het leveren van goedkoop voedsel en het leveren van arbeid voor de industrie. De afvloeiing in de landbouw stond toen voorop. Aan de nevenberoepslandbouw werd in deze periode geen aandacht besteed. De verwachting bestond dat de nevenberoepslandbouw onder invloed van de rationalisatie in de landbouw zou verdwijnen. Recentelijk (1985) is de minister van Landbouw en Visserij op aandrang van de Tweede Kamer ingegaan op de positie en kansen van nevenberoepsbedrijven. Een apart beleid voor de nevenberoepslandbouw wordt door de overheid niet noodzakelijk gevonden. Het niet-agrarisch inkomensbestanddeel van nevenberoepsbedrijven wordt beschouwd als een mogelijkheid tot ondersteuning en stabilisering van het totale inkomen zonder de marktproblematiek in de landbouw te vergroten /3/. Dit geeft meteen de ruimte aan die er voor de nevenberoepslandbouw binnen de landbouw wordt gemaakt. De nevenberoepsbedrijven worden gedoogd. Ze kunnen net als hoofdberoepsbedrijven gebruik maken van de algemeen werkende beleidsinstrumenten zoals het markt- en prijsbeleid en in principe ook van het landbouwonderwijs, de landbouwvoorlichting en het landbouwkundig onderzoek. Maar door de overheid wordt genegeerd dat elk beleid een selectieve uitwerking heeft. Het is dit op schaalvergroting en modernisering gericht beleid, dat een grote groep van kleine bedrijven en nevenbedrijven heeft doen ontstaan. Tevens wordt genegeerd dat het een officiële beleidsdoelstelling van de EG om een agrarische structuur van moderne grootschalige bedrijven te creëren.

Samengevat: de voortzetting van het huidige landbouwbeleid en het negeren van de selectieve uitwerking van dit beleid maakt het aannemelijk dat het aantal nevenberoepsbedrijven in de toekomst zal toenemen.

De situatie op dit moment is er een van voedseloverschotten en van grote werkeloosheid. Tevens zijn de kosten van het gevoerde landbouwbeleid veel te hoog en is de overheid aan het bezuinigen. Toch wordt er bij bedrijfsontwikkeling nog steeds aan verhoging van de arbeidsproductiviteit gedacht of anders gezegd hoe kun je met zo weinig mogelijk mensen zo veel mogelijk produceren. Terwijl niemand meer zit te wachten op verdere groei van de landbouwproductie en extra toename van de werkeloosheid.

5.2.2 - Het bedrijfsnivo: gezinsbedrijf en nevenbedrijf

De landbouwproductie is georganiseerd in het gezinsbedrijf. Koning omschrijft een gezinsbedrijf als een bedrijf waarop de helft of meer van de arbeid door het bedrijfshoofd en zijn gezinsleden wordt verricht /14/. Dit in tegenstelling tot een kapitalistisch bedrijf waarop meer dan de helft van de arbeid door vreemde arbeiders in loondienst wordt verricht. De oorzaak van het ontstaan van het gezinsbedrijf als de overheersende bedrijfsvorm wordt gezocht in de concurrentievoordelen ten aanzien van de kapitalistische bedrijfsvorm als gevolg van de interne organisatie van de gezinsbedrijven. In het gezinsbedrijf is het eigendom over de produktiemiddelen en de voorziening van de arbeid in één huishouden gekombineerd. Niet het streven naar winst maar het behoud van het bedrijf is een eerste voorwaarde voor continuïteit van het gezinsbedrijf.

De produktieverhoudingen binnen het gezinsbedrijf zijn niet gebaseerd op de loonrelatie, maar op de verwantschapsverhoudingen. Het verwantschapssysteem in onze samenleving is het gezin. Voor mannen en vrouwen geldt een zekere

arbeidsverdeling in onze samenleving die maatschappelijk bepaald is. Het gezinsbedrijf is echter een specifieke organisatie van economische en sociale relaties. Doordat het bedrijf aan het huis zit is er een verwevenheid van huishouding en bedrijf. Deze verwevenheid heeft vooral specifieke gevolgen voor de arbeid van de vrouw in huishouden en bedrijf /8/. De vrouw speelt op het gezinsbedrijf een essentiële rol. Naast het huishouden vervult ze taken in het bedrijf. Veelal afhankelijk van het bedrijfstype en de gezinsfase is de vrouw meer of minder boerin dan wel huisvrouw. Ondanks het feit, dat vrouwen een grote hoeveelheid werk verrichten op het bedrijf blijft hun werk vaak onzichtbaar. De arbeid van de vrouw op het bedrijf wordt veelal gezien als verlengstuk van hun rol als echtgenote. Geheel in overeenstemming met de geslachtsrollenideologie zien veel vrouwen het niet anders en beschouwen zij het als hun taak om hun echtgenoot bij te staan. Er zijn echter steeds meer vrouwen die hun situatie niet meer zien als een logisch gevolg van het feit dat ze met een boer zijn getrouwd. Zij wensen ofwel een volwaardige beroepsidentiteit, dan wel een volledige vrijstelling van de bedrijfsarbeid. De zelfstandige beroepsidentiteit op het bedrijf houdt in, dat boerinnen een eigen takenpakket hebben met een eigen verantwoordelijkheid en eventueel een eigen inkomen. Zij wensen een gelijkwaardige positie als mede-onderneemster. Zij willen dit werk kunnen scheiden van het huishouden en vragen van de man de bereidheid om zijn deel van het huishoudelijk werk te doen /9/. De verwevenheid van huishouden en bedrijf geeft specifieke mogelijkheden voor veranderingen in de arbeidsverhoudingen tussen man en vrouw.

Samengevat: de landbouw is in gezinsbedrijven georganiseerd. De interne organisatie van deze bedrijfstype verklaart het ontstaan en voortbestaan ervan. Juist de flexibele arbeidsinzet van het gezin maakt de aanpassing aan veranderende omstandigheden mogelijk. De arbeidsrelaties tussen gezinsleden zijn onderhevig aan gezinsverhoudingen en aan het landbouwproductiesysteem.

Vanuit bovenstaande ideeën is dit deel van het onderzoek opgezet. Uitgangspunt is dat in de huidige tijd twee ontwikkelingen van belang zijn met betrekking tot het fenomeen nevenberoepslandbouw:

in de eerste plaats zijn er de ontwikkelingen die in de landbouw plaatsvinden. In de landbouw is er sprake van overschotten, prijzen die onder druk staan en produktiebepalingen. Voor velen is er een noodzaak om tot een nieuwe combinatie van produktiefactoren te komen. Sommige zoeken dit in produktiedifferentiatie. (pak 'n andere tak) Voor anderen is arbeid buitenshuis een alternatief.

In de tweede plaats geeft de emancipatie van de vrouw een nieuwe dimensie aan de nevenberoepslandbouw. Vrouwen eisen steeds vaker ruimte op om eigen keuzes te kunnen maken voor al of niet werk in het bedrijf of voor werk buitenshuis.

5.3 - Opzet en uitvoering van het onderzoek

Het onderzoek is gericht op gezinsbedrijven met twee inkomens, waarvan één inkomen afkomstig is uit arbeid buitenshuis door de man of door de vrouw. In dit onderzoek wordt geen aandacht besteed aan de nevenactiviteiten op het eigen bedrijf waaruit inkomsten worden verkregen en aan inkomsten waarvoor geen arbeid hoeft te worden verricht. (uitkering, pensioen)

Op basis van de arbeidsinzet van het gezin kan de volgende onderverdeling worden gemaakt:

1. de gezinsarbeid is volledig voor huishouden en bedrijf;
2. de gezinsarbeid is in deeltijd voor huishouden en bedrijf.

- A. Het aandeel van het inkomen van buiten de landbouw is groter dan het aandeel van het inkomen van binnen de landbouw.
- B. Het aandeel van het inkomen van buiten de landbouw is kleiner dan het aandeel van het inkomen van binnen de landbouw.

Het doel van dit deel van het onderzoek is om de situatie van de nevenberoepers zichtbaar en meer inzichtelijk te maken.

De centrale vraag is: hoe functioneren gezinnen waarbij door man of vrouw arbeid voor een deel buitenshuis wordt aangewend?

Om deze vraag te kunnen beantwoorden wordt aandacht besteed aan de ervaringen van deze gezinnen, de achtergronden rond de keuze voor arbeid buitenshuis en de verwachtingen ten aanzien van de toekomst.

Het onderzoek is gericht op gezinnen van alle typen bedrijven in Noord- en Zuid-Holland. De doelgroep wordt gevormd door huishoudens die voor onbepaalde tijd arbeid buitenshuis verrichten en waar de inkomsten uit die arbeid een noodzakelijke aanvulling zijn op de inkomsten uit het bedrijf. Omdat de noodzaak van inkomsten moeilijk is te meten zijn er grenzen gesteld aan de omvang van de bedrijven. De omvang van de bedrijven is vastgesteld tussen de 50 en 190 sbe.

Om tijdsredenen is het onderzoek beperkt tot gezinnen met arbeid buitenshuis voor onbepaalde tijd. Een eveneens belangrijke groep wordt hierdoor uitgesloten, namelijk de situatie rond de bedrijfsovername als de jonge boer en/of jonge boerin tijdelijk buitenshuis werkt. In tegenstelling tot 10-15 jaar geleden is tegenwoordig tijdelijke arbeid buitenshuis noodzakelijk om überhaupt in de landbouw te kunnen beginnen.

Voor een oriëntatie op het onderzoek is literatuur bestudeerd en zijn gesprekken gevoerd met mensen die in het algemeen bekend zijn met de situatie in de land- en tuinbouw in Noord- en Zuid-Holland of meer specifiek inzicht hebben in de situatie van gezinnen met arbeid buitenshuis. Zo zijn er onder anderen gesprekken gevoerd met mensen van de sociaal-economische voorlichting. Verder zijn er oriënterende interviews gehouden met gezinnen waarin de man of de vrouw buitenshuis werkt.

Op basis van deze informatie is de enquête opgesteld. De adressen van de respondenten zijn verzameld door leden van de begeleidingsgroep en via de sociaal-economische voorlichting van de LTB en de CBTB en de afdelingen van de jongerenorganisaties. Een deel van de gezinnen was door de betreffende voorlichtsters of door iemand van de begeleidingsgroep vooraf benaderd. Weigering om aan de enquête deel te nemen kwam onder deze bedrijven dan ook niet voor. Onder de huishoudens die van te voren niet waren benaderd, kwam weigering echter veelvuldig voor (ongeveer 50%). De belangrijkste reden die mensen gaven was, dat ze geen tijd hadden vanwege drukte op het landbouwbedrijf. Anderen gaven als reden voor de weigering dat er geen afspraak gemaakt kon worden omdat ze door het werk buitenshuis erg onregelmatig thuis waren. Aannemelijk is dat voor enkele mensen die weigerden, de eigenlijke reden was dat ze niet aangesproken wilden worden op het nevenberoepers zijn (in paragraaf 5.4.3 wordt hier uitgebreid op ingegaan).

In totaal zijn er 41 enquêtes afgenomen. Het doel van de enquête was om informatie te verkrijgen over motieven, ervaringen en over toekomstperspektieven van de betreffende huishoudens. De enquête bestond uit 3 delen, met vragen over respectievelijk:

- de huidige werkzaamheden van het gezin in huishouden-bedrijf-buitenshuis. Ervaringen met taken en taakverdeling ten aanzien van werk in huishouden-bedrijf-buitenshuis;
- de achtergronden: veranderingen die hebben plaatsgevonden in de afgelopen vijf jaar in de taken en taakverdeling;
- plannen voor de toekomst: De wensen en verwachtingen ten aanzien van taken en taakverdeling.

Zeven enquêtes zijn niet meegenomen in de verwerking, omdat de bedrijven groter waren dan 190 sbe of omdat bleek dat toch slechts voor bepaalde tijd buitenshuis arbeid werd verricht. Er bleven zodoende nog 34 enquêtes over.

Een beperking van het onderzoek vormde de beschikbare tijd. Onder tijdsdruk heeft er tussentijds een verandering in de opzet van het onderzoek plaatsgevonden. Het was de bedoeling om na een eerste verwerking van de enquêtes door middel van interviews diepgaander informatie te verzamelen. Door tijdgebrek is hier in een latere fase van het onderzoek vanaf gezien.

Tijdsdruk heeft er ook toe geleid dat het onderzoek een algemeen karakter heeft gekregen, in die zin dat er geen aandacht is besteed aan de verschillen die er zijn tussen de gebieden in Noord- en Zuid-Holland. Aan verschillen in mogelijkheden binnen de landbouw (o.a. de alternatieve aanwendbaarheid van de grond, ligging in beheersgebied) of verschillen tussen gebieden in mogelijkheden om buiten de landbouw aan de slag te kunnen en verschillen in mentaliteit zijn in dit onderzoek geen aandacht besteed.

5.4 - De onderzoeksresultaten

Gezien de omvang van de onderzoekspopulatie is het niet zinvol de resultaten kwantitatief weer te geven en is gekozen voor een meer beschrijvende weergave. In 5.4.1 wordt het functioneren van drie gezinnen, waarin de man of de buitenshuis werkt, beschreven. Deze drie situaties vormen een afspiegeling van de onderzoekspopulatie. In 5.4.2 zullen op de ervaringen en achtergronden van arbeid buitenshuis door de man of de vrouw worden ingegaan. In 5.4.3 wordt, om de situatie van de nevenberoepers inzichtelijk te maken, de "groep" nevenberoepers tegenover de 'groep' hoofdberoepers geplaatst.

5.4.1 - Drie verschillende situaties

De drie situaties die worden beschreven zijn:

- de situatie van een man en vrouw die pas een bedrijf hebben overgenomen. De man werkt buitenshuis;
- de situatie van een gezin waarvan de vrouw al geruime tijd buitenshuis werkt;
- de situatie van een gezin waarvan de man uit noodzaak op latere leeftijd buitenshuis gaat werken.

Situatie 1.

Maya (29 jr) en Willem (31 jr) hebben in 1986 het melkveebedrijf van de ouders van Willem overgenomen. Sinds die tijd wonen ze ook op de boerderij. De ouders hebben naast de boerderij een nieuw huis gebouwd. Het bedrijf is niet groot. Ze hebben een melkquotum van 150.000 kg melk. Bij het bedrijf zit 16 ha grond. Verder hebben ze nog 20 kippen.

Naast het werk op het landbouwbedrijf werkt Willem buitenshuis. Hij heeft geen vaste baan, maar pakt zo'n beetje alles aan wat hij kan krijgen. In zijn omgeving weet men dat, dus als mensen hulp nodig hebben dan bellen ze hem op. Hij heeft zodoende al veel verschillend werk gedaan, onder andere heeft hij gewerkt als hovenier, vrachtwagenchauffeur, als sloper bij een sloopbedrijf en bij de loonwerker. Sinds hij het bedrijf heeft overgenomen en zijn vader niet meer meemelkt probeert hij er de hand aan te houden om niet meer dan 20 uur per week buitenshuis te werken. Anders zou het allemaal te veel worden. Voordat hij als losse kracht is gaan werken, heeft hij een tijd in vast dienstverband voor 20 uur per week bij de boerenhulp

gewerkt. Dat beviel hem absoluut niet. Soms moest hij weken van 40 uur of nog meer werken en om dat dan te compenseren had hij dan weer een tijdje vrij. De onregelmatigheid maakte het moeilijk om dit werk met het bedrijf te combineren. Vooral in weken dat hij veel weg was, had hij het gevoel helemaal uit de bedrijfsvoering te raken. Gelukkig werkte zijn vader toen nog volledig op het landbouwbedrijf. Op dit moment, nu hij er "alleen" voor staat zou dat helemaal niet meer kunnen.

Maya, zijn vrouw, heeft zeven jaar full-time in de zwakzinnige zorg gewerkt. Een half jaar geleden, toen ze een kind heeft gekregen, is ze hiermee opgehouden. Ze zorgt nu voor het kind en doet het huishouden. Sinds korte tijd helpt ze ook 'achter' mee. Zij verzorgt de kalveren en maakt de melkapparatuur schoon. Dat werk is nog allemaal nieuw voor haar. Ze komt zelf uit de stad. Toen ze nog full-time buitenshuis werkte, werkte ze nooit "achter" mee. Daar had ze toen ook geen tijd voor. Ze had haar handen vol met haar werk. Daarnaast deed ze ook nog het huishouden. De overgang na het stoppen met werk buitenshuis vindt ze wel groot. Ze moet er aan wennen om hele dagen thuis te zijn. Voorheen, toen zij nog full-time buitenshuis werkte, gaf het soms problemen als zij of Willem overdag niet thuis waren, bijvoorbeeld als er een koe moest kalven. De ouders van Willem waren dan wel bereid in te springen en de zaakjes in de gaten te houden. Sinds kort is Maya lid van de boerinnengroep geworden. Dat bevalt haar goed. Hierdoor komt ze in contact met andere jonge agrarische vrouwen en praat en denkt na over de positie van jonge agrarische vrouwen, dus ook over haar eigen positie.

Willem heeft vanaf 1981, na de Middelbare Landbouwschool, in maatschap gezeten met zijn vader. Het bedrijf was toen nogal verouderd. Vanaf die tijd zijn ze dan ook begonnen met het bedrijf te moderniseren en aan te passen aan de eisen van de tijd. Zo zijn ze ondermeer overgestapt op een andersoort koeien en is er een nieuwe melkmachine gekocht. Teven zijn ze in 1980 begonnen met het bouwen van een nieuwe melkstal; een hollandse stal voor 45 koeien. Door eigen jongvee aan te houden, wilden ze geleidelijk de stal vol krijgen. Het plan was dus om het bedrijf flink te intensiveren. Om de investeringen te kunnen bekostigen en omdat het bedrijf te klein was om twee inkomens uit te halen is Willem na de MLS meteen buitenshuis gaan werken.

De superheffing heeft echter een streep door deze plannen getrokken. Omdat de stal al voor 1982 is gebouwd, behoorden zij niet tot de zogenaamde "hardheidsgevallen" en hebben ze zodoende geen extra melk gekregen. Het bedrijf is te klein om met een gezin volledig van te kunnen leven. Geld uit werk buitenshuis blijft nodig. Eigenlijk willen Maya en Willem dit niet. Het grote bezwaar van het werken buitenshuis vindt Willem de onregelmatigheid die dit met zich meebrengt en de lange dagen die hij daardoor moet maken. Op dagen dat hij buitenshuis werkt, moet hij toch uiterlijk om 6 uur beginnen met melken. Voor Maya betekent dit dat zij sterker aan huis gebonden is. Naar het bedrijf betekent dit dat uit tijdgebrek sommige werkzaamheden zoals bijvoorbeeld het inkuilen, later gebeurt dan gebruikelijk is.

Maya en Willem willen het liefst het bedrijf uitbreiden, zodat ze daar volledig van kunnen bestaan. Bij hun in de buurt is een ruilverkaveling met mogelijkheden tot bedrijfsverplaatsing bezig. Voorwaarde om met zo'n verplaatsing mee te kunnen doen is wel dat er minstens 25 ha grond bij het bedrijf zit. Voor Ans en Willem zou dit betekenen dat ze 9 ha grond zouden moeten bijkopen om überhaupt voor bedrijfsverplaatsing in aanmerking te komen. Het kostenplaatje dat hier aan vastzit is zo hoog, dat dit voor hun niet aantrekkelijk is.

Een alternatief dat ze in overweging hebben, is om met fruitteelt te gaan beginnen. Ze hebben grond die geschikt is hiervoor. De ouders van Willem hebben vroeger een fruitboomgaard gehad. De boomgaard is in 1970

gekapt, toen er subsidie werd gegeven op het rooien van fruitboomgaarden. Ze zijn echter niet van plan om hier overhaast een beslissing in te nemen. Voorals-nog gaan ze op de huidige voet door. Wat de toekomst brengen zal is nog onzeker. Een ding weten ze zeker als de mogelijkheden zich voordoen zullen ze het melkvee uitbreiden.

Situatie 2.

Bertie en Krijn zijn allebei 50 jaar. Ze hebben 1 dochter van 24 jaar en een zoon van 26 jaar. Bertie werkt sinds 1974 bij de gezinszorg als maatschappelijk werkster. Krijn heeft in 1962 het akkerbouwbedrijf van zijn ouders overgenomen. Het bedrijf is 25 ha groot. Het bouwplan van het bedrijf bestaat uit poot- en consumptieaardappelen, bieten en tarwe. Bertie en Krijn hebben de taken in het huishouden verdeeld. Hun kinderen zijn allebei het huis uit. Geen van de kinderen wil in de toekomst het bedrijf overnemen.

Naar eigen zeggen heeft Bertie nooit veel op het akkerbouwbedrijf meegewerkt. In de streek waar ze wonen is het niet gewoon dat op akkerbouwbedrijven de vrouw veel meewerkt. Voordat ze buitenshuis is gaan werken hielp ze wel in drukke tijden achter mee. Of anders gezegd ze had wel seizoensgebonden taken.

Het huishouden en de verzorging van de kinderen was in eerste instantie helemaal haar verantwoordelijkheid. Naast het werk thuis heeft Bertie altijd in allerlei besturen gezeten, onder andere bij de plattelandsvrouwenorganisatie. Tevens heeft zij als vrijwilligster bij de gezinszorg gewerkt. Doordat de gezinszorg verder is uitgebreid en er dus ook meer verzorgsters kwamen, zijn er regionale teams van gezinsverzorgsters gekomen. Daar moest was meer begeleiding voor nodig. Eerst heeft Bertie de begeleiding vrijwillig op zich genomen. Daarna is afgesproken dat zij daar betaald voor zou gaan krijgen. Voordat Bertie hiermee instemde heeft ze het eerst met Krijn en de kinderen besproken. De jongste was op dat moment 10 jaar en de oudste 12 jaar. Bertie vond het heel belangrijk dat haar man en de kinderen erachter stonden. "Je hebt hun steun nodig en het houdt natuurlijk voor hun ook veel in".

Het eerste jaar heeft ze twee dagen per week gewerkt en heeft ze kantoor aan huis gehad. Tot tien uur 's morgens was ze dus altijd thuis. Het werk is daarna langzaam uitgebreid. Na drie jaar werkte ze full-time. De kinderen bleven altijd al tussen de middag over op school. Dat was dus verder geen probleem. Op woensdagmiddag namen ze vriendjes of vriendinnetjes mee naar huis of gingen zij bij anderen kinderen spelen.

Sinds Bertie buitenshuis is gaan werken zijn er een aantal veranderingen in het bedrijf en in het huishouden doorgevoerd. Om arbeid op het bedrijf te besparen werden de aardappelen niet meer gesorteerd, maar rechtstreeks van het land verkocht. Om de arbeid in het huishouden te verlichten werd een afwasmachine en een droogmachine gekocht. Verder werd afgesproken dat iedereen in het huishouden ging meehelpen. De zaterdagmorgen werd gebombardeerd tot poetstijd. Na het gezamenlijk ontbijt werden dan de huishoudtaken verdeeld. Krijn is alle taken in het huishouden gaan doen behalve het koken en strijken. Krijn vertelt wel een beetje trots dat hij altijd de boodschappen doet. Hij zegt erbij dat er veel boeren zijn die dit nooit zullen doen. Hij wijst er echter op dat er niet alleen onder boeren conservatieven zijn, maar dat je die onder alle bevolkingsgroepen hebt.

Praktisch waren er niet veel problemen. Bertie vertelt dat ze wel in het begin schuldgevoelens naar haar man en naar de kinderen heeft gehad, omdat ze zo vaak van huis af was. Tevens heeft ze in het begin ook veel last gehad van de negatieve reacties die ze vanuit de omgeving kreeg op haar buitenshuis werken. Ze heeft zich een hele tijd onzeker gevoeld in de

situatie en getwijfeld of ze er wel goed aan deed om buitenshuis te werken. Langzaam maar zeker is dat minder geworden.

Als ze nu samen met Krijn terugkijkt op de tijd dat ze buitenshuis werkt en de veranderingen die dat met zich mee heeft gebracht, dan zijn ze er allebei over eens dat dit voor iedereen goed is geweest.

Situatie 3.

Jos (40 jr) en Alie (42 jr) hebben twee dochters van 14 jaar en 12 jaar. Alie heeft al vanaf dat ze zijn getrouwd voor twee ochtenden in de week een poetsbaan. Toen de kinderen klein waren paste haar moeder dan op de kinderen. Alie is verder als vrijwilligster actief bij de bejaardenhulp. Jos en Alie hebben de taken tussen huishouden en bedrijf strak gescheiden. Alie doet het huishouden en Jos runt het bedrijf. Jos heeft een fokzeugenbedrijf met 150 zeugen. Bij het bedrijf zit 3 ha. grond.

Het bedrijf is in 1976 van de ouders van Jos overgenomen. Het was een oud bedrijf. Vooral de stallen waren sterk verouderd en moesten nodig gemoderniseerd worden. Van begin af aan is het moeilijk geweest om het bedrijf draaiende te houden. Jos heeft daarom nog het diploma van hovenier gehaald. Hij heeft ook één jaar gewerkt als hovenier. Maar het werk als hovenier viel moeilijk te combineren met het eigen bedrijf. "Mensen verwachten dat als je in hun tuin begint, je daar mee doorgaat totdat die klaar is". Dat leverde soms wel problemen op. Als zeugenhouders kun je eigenlijk niet de hele dag van huis af zijn. Twee keer per dag, 's morgens vroeg en aan het eind van de middag moeten de varkens worden gevoerd. Verder is het belangrijk om de zeugen in de gaten te kunnen houden en eventueel te kunnen helpen als ze gaan werpen.

"Je moet zorgen dat het bedrijf er niet onder gaat lijden, want dan ben je op de verkeerde manier bezig", vindt Jos. Uiteindelijk is hij dus met het hovenierswerk gestopt. Bovendien waren ze op dat moment ook een nieuwe stal aan het bouwen waar hij ook aan meewerkte, dus eigenlijk had hij het al erg druk.

Alles bij elkaar genomen zijn er grote investeringen in het bedrijf gedaan. Er is een nieuwe stal gebouwd en een nieuwe kraamstal is er neergezet. Het aantal zeugen is daardoor uitgebreid van 100 naar 150. Het was eigenlijk de bedoeling om het aantal varkens nog verder uit te breiden tot 180 stuks. Als gevolg van de meststoffenwet is dat echter niet meer mogelijk. Door de stijging van de kosten, als gevolg van de invoering van de meststoffenwet en de vermindering van de opbrengst, door de scherpe prijsdaling van de biggen is het bedrijf in de problemen gekomen.

Bedrijfstechnisch zit het bedrijf goed in elkaar vertelt Jos: "We hebben beste zeugen en de fokresultaten zijn goed. Maar de schulden zijn zo groot, terwijl er geen opbrengsten meer tegenover staan. Dat hou je niet lang vol."

Het bedrijf verkopen is geen oplossing. Dat zou betekenen dat ze tot hun tachtigste in de schulden zouden zitten. Na veel wikken en wegen hebben Alie en Jos besloten dat Jos ook werk buitenshuis zou gaan zoeken. Dit kan alleen als Alie de verantwoordelijkheid voor het bedrijf op zich zou nemen als Jos van huis is.

Eigenlijk buiten verwachting snel is het Jos, via een advertentie in de krant, gelukt om geschikt werk te vinden. Sinds 1 maand heeft hij werk als magazijnbediende in een aardappelmeelfabriek, acht km. van huis af. Hij werkt 30 uur per week. Om negen uur 's morgens moet hij beginnen en om drie uur is hij weer afgewerkt. Alie heeft geen vaste taken van Jos overgenomen, maar ze moet wel thuis zijn als bijvoorbeeld iemand van de K.I. komt, of als er biggen worden opgehaald. Ze is daardoor meer gebonden. De werktijden van Jos zijn redelijk goed te combineren met het werk thuis. 's Morgens voordat hij naar de fabriek gaat voert hij de varkens. 's Middags is hij

weer bijtijds thuis om de rest van de werkzaamheden te doen. Het werk op zich bevalt hem wel. Hij baalt er alleen van dat hij zo moe is als hij 's middags thuis komt. Hij hoopt dat dit snel minder zal worden, anders denkt hij dit niet lang vol te kunnen houden. Volgens Alie kosten veranderingen altijd veel energie. Zij denkt dat Jos moet proberen om een nieuw werkritme te vinden en dat dan de moeheid wel minder zal worden.

5.4.2 - Ervaringen en achtergronden van de nevenberoepslandbouw

In deze paragraaf zal een onderscheid worden gemaakt tussen de situatie dat de man buitenshuis werkt en de situatie dat de vrouw buitenshuis werkt. Er zal op een aantal aspecten van de arbeid op het landbouwbedrijf en de arbeid buitenshuis worden ingegaan, zoals de motieven voor arbeid buitenshuis, de relatie tussen de arbeid op het landbouwbedrijf en de arbeid buitenshuis, de arbeidsverdeling tussen man en vrouw en de beleving van beide vormen van arbeid.

- De man werkt buitenshuis

De nevenberoepers uit het onderzoek zijn veelal uit noodzaak buitenshuis gaan werken. Het merendeel van de nevenberoepers wil het liefst hoofdberoeper zijn. Tot deze categorie nevenberoepers behoren de jongeren die plannen hadden om het bedrijf geleidelijk uit te breiden en mensen die eerst hoofdberoeper waren maar door de produktiebeperving en de lage prijzen in de landbouw alsnog werk buitenshuis hebben moeten zoeken. Tevreden met de combinatie van activiteiten waren enkele mensen die bewust voor een ander beroep gekozen hadden, toen ze inzagen dat extra inkomsten van buiten de landbouw nodig zouden worden (in sommige gevallen zijn ze daar zelfs een opleiding voor gaan volgen). Ook tevreden met de situatie waren mensen die al lange tijd werk buitenshuis combineerden met een landbouwbedrijf. Deze mensen gaven te kennen de voordelen van het werk buitenshuis, zoals het gegarandeerd inkomen, de contacten met mensen etc. zo groot te vinden dat zij dit niet op zouden willen geven. Opmerkelijk was dat de ouderen die tevreden waren met de eigen situatie, niet graag zouden zien dat een van de kinderen op dezelfde basis door zou gaan. Negatieve punten als: "Het is te zwaar, het kost teveel tijd en gaat ten koste van het sociale leven" werden aangehaald.

Mogelijk speelt hierbij het fenomeen een rol dat mensen de neiging hebben om de idealen aan te passen aan de werkelijkheid, op het moment dat er geen mogelijkheid wordt gezien om de idealen tot realiteit te maken. Aannemelijk is dat in de tevredenheid van de ouderen met de eigen situatie ook een stuk aanpassen zit, een schikken in het lot. De mensen die een ander beroep hebben gekozen, toen ze voorzagen dat extra inkomsten nodig zouden worden, zagen wel mogelijkheden voor een opvolger om het bedrijf voort te zetten. De opvolger moest echter wel kiezen voor de combinatie van activiteiten. Dit betekent dat hij een "goede baan" in de omgeving zou moeten hebben en het agrarisch bedrijf zou moeten blijven zien als nevenactiviteit.

Het soort arbeid dat buitenshuis wordt verricht varieert van werk op kantoor of op de bouw tot loonwerk of werknemer op een land- en tuinbouwbedrijf. Meer overeenkomst tussen nevenberoepers is er in de voorkeur van nevenberoepers voor bepaalde arbeidsomstandigheden. De voorkeur van nevenberoepers gaat uit naar tijdelijk werk waarin men redelijk zelfstandig kan functioneren. Veel mensen werken onregelmatig bijvoorbeeld op afroepbasis bij een loonwerkersbedrijf of via een uitzendbureau. Dit heeft als voordeel dat men in drukke tijden in elk geval volledig beschikbaar kan zijn voor het landbouwbedrijf. De mensen die wel in vaste dienst werken, maar door een goede verstandhouding met de baas zonder veel problemen met

de werktijden kunnen schuiven, zijn het meest uitgesproken positief over de combinatie van een landbouwbedrijf met werk buitenshuis. Hierdoor is het voor hen mogelijk om met de arbeidstijden te schuiven op momenten dat dit voor het landbouwbedrijf noodzakelijk is. Als aantrekkelijke kanten van de combinatie van werk buitenshuis in combinatie met een landbouwbedrijf worden de beloning, de sociale verzekering en de korte werkdagen gezien. Als positieve kanten specifiek van het werk buitenshuis worden de contacten met veel verschillende mensen genoemd. Daarnaast leidt het tot een verruiming van het gezichtsveld, een wijdsere blik op het leven. Tevens wordt het werkritme, het onderscheidt tussen arbeid en vrije tijd, dat door de arbeid buitenshuis wordt aangeleerd als positief ervaren. In loondienst ligt dit onderscheidt veel scherper dan bij zelfstandigen. Je wordt aangesteld voor een aantal vastgestelde uren. De overblijvende uren worden hierdoor vrije tijd. Op een landbouwbedrijf gaan werktijd en vrije tijd in elkaar over. Het onderscheid hiertussen moet je zelf aanbrengen. Mensen die buitenshuis werken te kennen ook op het eigen bedrijf beter in staat te zijn onderscheid te maken tussen werk en vrije tijd. Door de arbeid buitenshuis is men in staat zakelijker te denken over de vanzelfsprekendheid waarmee arbeid en vrije tijd op een gezinsbedrijf in elkaar overgaan. Uit de enquête blijkt dat het voor velen toch moeilijk is om aan te geven hoeveel uren men werkt en hoeveel vrije tijd men heeft. Hierbij speelt zeker een rol dat het bewustzijn van het verschil in mechanisme van de verhouding arbeid-vrije tijd op het landbouwbedrijf en in het werk buitenshuis nog geen garantie geeft dat men dit bewustzijn in konkreet handelen om kan zetten. Tevens blijft er, als gevolg van de vele arbeidsuren die worden gemaakt, maar weinig vrije tijd over.

Het aantal uren dat wordt gewerkt buitenshuis, op het landbouwbedrijf en in het huishouden wordt ook wel aangeduid met de term arbeidsbelasting. Uit de enquêtes komt het beeld naar voren dat de arbeidsbelasting van man en vrouw op de nevenberoepsbedrijven erg groot is. Weken van 60-70 arbeidsuren zijn eerder regel dan uitzondering. Dit is vergelijkbaar met het gemiddeld aantal arbeidsuren dat op hoofdberoepsbedrijven wordt gemaakt. Op de gezinsbedrijven bestaat een zekere arbeidsverdeling tussen mannen en vrouwen. Om de arbeid op een landbouwbedrijf te typeren wordt vaak een onderscheid gemaakt tussen arbeid "voor" en arbeid "achter". "Voor" staat voor voorhuis of tewel woonhuis en "achter" voor achterhuis. In het voorhuis worden naast de huishoudelijke taken ook taken verricht ten dienste van het werk achter zoals telefoon aannemen, voorlichters te woord staan, de boekhouding doen etc. Uit het onderzoek blijkt dat in de situatie dat de man buitenshuis werkt, de vrouw niet meer vaste taken achter heeft. Hoeveel en welke taken de vrouw achter verricht is afhankelijk van het bedrijfstype. In het algemeen liggen de taken van de vrouw achter op het ondersteunende vlak, zoals bijvoorbeeld het voeren van de kalveren. Dit is vergelijkbaar met de taken die veelal door vrouwen op hoofdberoepsbedrijven worden verricht. Als de man overdag van huis is, is de vrouw wel meer aan het bedrijf gebonden. Aannemelijk is dat het werk in het voorhuis voor het bedrijf hierdoor toeneemt. Veelal overdag zullen bijvoorbeeld voorlichters, dierenarts etc. opgebeld moeten worden of langskomen. Op een aantal bedrijven was het opvallend dat de man juist het landbouwbedrijf strikt als "zijn" terrein beschouwde, in die zin dat de arbeid en waarschijnlijk ook de voldoening ervan voor zijn rekening waren. Het huishouden wordt op nevenberoepsbedrijven waar de man buitenshuis werkt net als op hoofdberoepsbedrijven door de vrouw gedaan.

Het aantal uren dat op het landbouwbedrijf wordt gewerkt is in de meeste gevallen hoger dan het aantal uren dat buitenshuis wordt gewerkt. Tegenover die grotere arbeidsbelasting van het werk thuis staat meestal een geringere beloning. Toch weegt dit alles niet op tegen de voldoening die het eigen bedrijf oplevert. De ambities zijn dan ook op het eigen agrarisch bedrijf

gericht. In het onderzoek komt naar voren dat de nevenberoepers er groot belang aan hechten om op vakgebied bij te blijven. Dit wordt ondermeer gedaan door deel te nemen aan bedrijfstechnische cursussen van de bedrijfsvoorlichting. De meeste nevenberoepers die jong zijn, zijn geen lid van een agrarische jongerenorganisatie. Het merendeel van de geënqueteerden is echter wel lid van een standsorganisatie. Het lidmaatschap van een standsorganisatie kan concrete voordelen voor bedrijven hebben. Leden krijgen bijvoorbeeld het weekblad van de organisatie en kunnen in principe gebruik maken van diensten van de organisatie zoals van de voorlichting en van het boekhoudburo. Dit is waarschijnlijk een belangrijke reden waarom nevenberoepers ondanks alle kritiek die ze op standsorganisaties hebben, toch lid zijn.

De stijl van werken van de nevenberoepers wordt het best getypeerd door de intentie die er is om het bedrijf geleidelijk, met "eigen handen" uit te bouwen. Als men bijvoorbeeld de gebouwen wil veranderen of een nieuwe stal wil bouwen dan wordt dit niet uitbesteed aan een aannemer, maar dan doet men dit zelf. Echter door de manier waarop de produktiebependingen zijn geregeld en door de lage prijzen in de landbouw is het nauwelijks meer mogelijk om het bedrijf geleidelijk te vergroten. De mogelijkheden in de landbouw worden tegenwoordig nog sterker dan voorheen bepaald door de uitgangspositie: het bedrijf dat wordt overgenomen. Ondanks deze situatie is het streven van de nevenberoepers erop gericht om het bedrijf voort te zetten, of anders gezegd het streven is gericht op continuïteit van de zelfstandigheid. Het eigendom van een agrarisch bedrijf levert voldoening op. Dit geeft een gevoel van onafhankelijkheid en autonomie. Ondernemerschap en vakmanschap zijn belangrijke begrippen hierbij. Een wezenlijk element van de onafhankelijkheid ligt in het bepalen en beheersen van het arbeidsproces en het ervaren van vrijheid bij de inrichting van het leven. Door de inkomensaanvulling van buiten de landbouw is het mogelijk het bedrijf en daarmee ook een bepaalde levensstijl te continueren. Een levensstijl die overeenkomsten vertoont met de levensstijl van hoofdberoepsbedrijven. Door de combinatie van niet-agrarische met agrarische activiteiten is het mogelijk het ideaal van boer zijn te verwezelijken. Het lijkt dat door de arbeidservaring buitenshuis het belang dat nevenberoepers hechten aan het voortbestaan van het bedrijf wordt vergroot. Door het bewust ervaren van de verschillen tussen in loondienst werken en "kleine zelfstandige" zijn, gaat men de onafhankelijkheid in het werk op het landbouwbedrijf sterker waarderen.

In het algemeen kan worden gesteld dat het vrijheidsgevoel een belangrijker drijfveer is om zelfstandig te worden en te blijven dan de commerciële overwegingen.

Samengevat: De nevenberoepers zijn veelal mensen die bij voorkeur hoofdberoeper willen zijn. Uit economisch noodzaak is men werk buitenshuis gaan verrichten. Naar de toekomst toe is het streven van de nevenberoepers erop gericht om het bedrijf voort te zetten en indien mogelijk uit te breiden tot hoofdberoepsbedrijf.

Tevreden met de combinatie van activiteiten waren enkele mensen die bewust voor een ander beroep hadden gekozen, soms zelfs daar een opleiding voor waren gaan volgen, toen ze inzagen dat inkomsten van buiten de landbouw nodig zouden worden. Oudere boeren (b)lijken het nevenberoeper zijn als compromis tussen wensen en mogelijkheden te hebben aanvaard.

Met betrekking tot de arbeidsdeling tussen man en vrouw blijkt uit dit onderzoek dat de vrouw niet meer vaste taken achter krijgt, in de situatie als de man buitenshuis werkt. De vrouw is in dan wel meer aan huis gebonden.

- De vrouw werkt buitenshuis

Het komt op gezinsbedrijven in de landbouw steeds vaker voor dat de vrouw buitenshuis werkt. Boerinnen werken voor het huwelijk vaak buitenshuis en een groot aantal doet dit ook nog na het huwelijk tot er kinderen zijn. Er wordt veelal tijdelijk buitenshuis gewerkt. In de eerste fase na het huwelijk is het dan vaak de schoonmoeder die de taken van boerin op zich neemt. De jonge boerin doet naast het werk buitenshuis, meestal ook het huishouden. Binnen het gezinsbedrijf speelt de boerin een essentiële rol. Uit onderzoek blijkt dat de boerin die niet buitenshuis werkt naast de huishoudelijke arbeid, die ze nagenoeg alleen voor haar rekening neemt, gemiddeld 20 uur per week op het landbouwbedrijf werkt. Voor de boerin is de positie die ze inneemt veelal verbonden met de huwelijksband met de agrarische ondernemer. Het werk op het agrarisch bedrijf is voor haar een vanzelfsprekend uitvloeisel van het feit dat ze met een boer is getrouwd. Haar economische positie op het bedrijf is versluierd /18/.

Er zijn echter steeds meer boerinnen die hun situatie niet meer zien als een logisch gevolg van het feit dat ze met een boer zijn getrouwd, maar een volwaardige beroepsidentiteit op het bedrijf wensen. Van de man vragen ze de bereidheid zijn deel van de huishoudelijke arbeid op zich te nemen /9/. Tevens zijn er steeds meer boerinnen die het werk buitenshuis niet opgeven, ook niet nadat er kinderen zijn, of na enkele jaren gestopt te zijn met werken buitenshuis hiermee weer opnieuw beginnen.

Op een gezinsbedrijf kunnen drie situaties worden onderscheiden waarin de vrouw buitenshuis werkt:

De situatie dat een vrouw buitenshuis werkt, zolang het bedrijf er geen hinder van ondervindt. Voorwaarde voor het buitenshuis werken van de vrouw is dat haar hulp op het bedrijf niet noodzakelijk is. Het werk buitenshuis is dus ondergeschikt aan haar rol als echtgenote van een boer.

Op de tweede plaats is er de situatie dat er voor wordt gekozen dat de vrouw haar werk buitenshuis aanhoudt en geheel of gedeeltelijk wordt vrijgesteld van de arbeid op het landbouwbedrijf en van de arbeid in het huishouden. De man neemt taken in het huishouden op zich en indien nodig wordt het bedrijf aan deze situatie aangepast.

Op de derde plaats de situatie dat het noodzakelijk is dat de vrouw buitenshuis werkt, vanwege de inkomsten. Het werk buitenshuis is een vanzelfsprekend uitvloeisel van het feit dat ze met een boer is getrouwd. Aan situatie twee en drie is binnen dit onderzoek wel aandacht besteed.

De aanleiding tot de situatie in twee en de situatie in drie is verschillend. In het ene geval vindt er uit vrije keus een aanpassing plaats aan de situatie dat de vrouw buitenshuis werkt, in het andere geval is het noodzaak dat de vrouw buitenshuis werkt en ook noodzaak dat er aanpassingen in huishouden en bedrijf plaatsvinden. De ervaringen van vrouwen zijn echter op punten als de betekenis van het werk buitenshuis, de verdeling van de huishoudelijke arbeid tussen man en vrouw en de strijd naar de omgeving toe vergelijkbaar.

Boerinnen die buitenshuis werken ervaren dit als positief. Het hebben van werk buitenshuis draagt bij tot zelfstandigheid en grotere onafhankelijkheid. Zij ontlenen hun gevoel van eigen waarde niet meer zozeer aan de kwaliteit van de relatie, maar in toenemende mate aan het betaald werk buitenshuis en aan een gewaardeerde maatschappelijke positie. Vrouwen hebben bovendien de voldoening iets te doen met opleiding en capaciteiten. Het samenwerken met collega's geeft haar een gevoel van saamhorigheid, het gevoel een eigen plek te hebben en ergens bij te horen. Het opdoen van nieuwe contacten vaak buiten de landbouwwereld wordt, in sommige gevallen ook door de mannen, als positief gezien. Naast de psychische voordelen is ook het materiële voordeel bij arbeid buitenshuis van belang. Zoals eerder al is opgemerkt vormt dit in een aantal situaties de drijfveer om buitens-

huis te werken. De ervaring en beleving van arbeid buitenshuis zijn niet specifiek voor boerinnen maar sluiten in het algemeen aan bij ervaringen van vrouwen met arbeid buitenhuis.

Als de vrouw uit noodzaak of uit vrije keus buitenshuis werkt betekent dit meestal ook dat er een herverdeling van de taken binnenshuis tussen man en vrouw plaatsvindt. De binding van het bedrijf aan het huis maakt het mogelijk dat de man overdag naast zijn taken op het bedrijf ook taken in het huishouden op zich neemt. In de situatie dat de vrouw buitenshuis werkt blijken in de praktijk aanzetten tot een herverdeling van de huishoudelijke arbeid tot stand te komen. Een redelijk unieke situatie in de agrarische wereld die zeker als positief aangemerkt moet worden. De mate waarin het huishoudelijk werk wordt verdeeld blijkt nogal te verschillen. In het onderzoek kwam naar voren dat het opvangen en het verzorgen van de kinderen overdag tot de taken behoort die door mannen van vrouwen worden overgenomen. Bij sommige mannen bleef het daar ook bij, terwijl anderen veel meer taken in het huishouden op zich namen.

Van een volledige herverdeling van de huishoudelijke arbeid is geen sprake. Naast de bereidheid van de man om zijn taken in het huishouden op zich te nemen, betekent het instellen van een eerlijke huishoudelijke taakverdeling ook dat man en vrouw een leerproces moeten doormaken. Voor mannen bestaat het leerproces uit het leren zien van huishoudelijke taken en zich er verantwoordelijk voor te voelen; voor vrouwen betekent het dat ze verantwoordelijkheid moeten leren afstaan. In het onderzoek gaven vrouwen te kennen dat ze als vanzelfsprekend in het huishouden aan de slag gingen, nadat ze van het werk thuis kwamen.

Qua organisatie van het dagelijkse leven wijken deze vrouwen en mannen af van wat "normaal" is op het platteland en op de gezinsbedrijven. Door de al of niet vrijwillig op zich genomen voortrekkersrol krijgen vrouw en man dan ook te maken met weerstanden vanuit hun omgeving.

Mannen wier vrouw buitenshuis werkt krijgen van collega-boeren opmerkingen te horen als "jij hebt het maar makkelijk met dat geld van je vrouw" of "jij hoeft je niet druk te maken". Vrouwen die buitenshuis werken krijgen van collega-boerinnen geen openlijke afkeuring, maar worden wel aangesproken op hun positie als echtgenote van een boer. "Ik heb het zo druk, ik snap niet dat mensen het voor elkaar krijgen om nog buitenshuis te werken". Of: "ik heb al zo vaak opgebeld, bij jullie is ook nooit iemand thuis". De reacties van de buitenwereld getuigen van afwijzing en huiver voor de doorbreking van de traditionele taakverdeling.

In het voorgaande is ingegaan op de overeenkomsten in de situatie dat door de vrouw uit noodzaak of uit vrije keus buitenshuis wordt gewerkt. De uitgangssituatie is echter in beide gevallen fundamenteel anders. De situatie dat de vrouw uit economische noodzaak buitenshuis werkt, maakt dat man en vrouw door de omstandigheden gedwongen zijn om onderling tot een andere taakverdeling te komen. De gebondenheid van man en vrouw aan het bedrijf wordt hierdoor vergroot. Door vrouw en man wordt deze situatie los van de positieve kanten die ook worden gezien, vooral in het begin als negatief ervaren. Uit het onderzoek is gebleken dat de vrouwen en mannen die hebben gekozen voor een andere arbeidsverdeling, tevreden zijn met het patroon van samenleven dat ze hebben weten te organiseren. De manier waarop zij hun leven hebben ingericht blijkt positieve gevolgen te hebben voor henzelf en kan stimulerend werken naar de omgeving.

Samengevat: in het algemeen wordt door boerinnen veelal tijdelijk, tot aan het huwelijk of tot er kinderen zijn, buitenshuis gewerkt. Er zijn echter steeds meer vrouwen die het werk buitenshuis niet opgeven, ook niet nadat er kinderen zijn of na enkele jaren gestopt te zijn met werken buitenshuis hiermee opnieuw beginnen. In dit onderzoek wordt de situatie onderscheiden dat door de vrouw uit noodzaak of uit vrije keus buitenshuis wordt gewerkt. De verweving van het huishouden en bedrijf maakt het

mogelijk dat de man naast zijn taken op het bedrijf ook taken in het huishouden op zich neemt. In de praktijk blijken in deze situaties aanzetten tot een herverdeling van de huishoudelijke arbeid tot stand te komen.

5.4.3 - Nevenberoepers als buitenstaanders

Uit het onderzoek blijkt dat de nevenberoepers een erg diverse groep vormen, die moeilijk te typeren is. Nevenberoepers komen in alle bedrijfstakken voor en iedere keer is de situatie weer net iets anders. De vraag naar het eigene, het typische van deze groep is moeilijk te beantwoorden. Om inzicht te krijgen in de groep nevenberoepers wordt naar analogie van de studie van Elias en Scotson de groep nevenberoepers tegenover de groep hoofdberoepers geplaatst /6/.

Elias en Scotson hebben onderzoek gedaan naar de machtsverhoudingen in een gemeenschap waarbinnen een scherpe scheiding bestond tussen een oude gevestigde groep bewoners en een groep nieuwe bewoners. De bewoners van het oude gebied weigerden elk contact met de bewoners van de nieuwe buurt en behandelden alle nieuwelingen als mensen die er niet bijhoorden, als "buitenstaanders". De buitenstaanders zelf schenen na een tijdje met een soort verbaasde berusting te accepteren dat ze tot de groep behoorden met minder deugden. Volgens Elias en Scotson is de kern van dit probleem niet te begrijpen als alleen naar het individueel nivo, naar de afzonderlijke mensen wordt gekeken. Om het probleem inzichtelijk te maken moet tegelijkertijd het groepsnivo, de verhouding tussen de twee groepen erbij worden betrokken. Wezenlijk in het onderzoek is dat het om groepen gaat die in een bepaalde relatie tot elkaar staan. Door de relatie waarin de groepen ten opzichte van elkaar staan is het mogelijk dat de ene groep de andere groep van een duurzaam merkteken van minderwaardigheid voorziet. Het verklaringsmodel van Elias en Scotson van deze situatie ligt ten grondslag aan deze paragraaf.

Om de situatie van de nevenberoepers inzichtelijk te maken worden ze als "groep" tegenover de "groep" hoofdberoepers geplaatst. Voor alle duidelijkheid moet hier worden gesteld dat de verschillen binnen de "groep" hoofdberoepers erg groot zijn. Echter in relatie tot de nevenberoepers, staan hoofdberoepers zich voor op de onderlinge overeenkomst, namelijk op het hoofdberoepers-zijn.

In de landbouw wordt een ontwikkeling gestimuleerd die gebaseerd is op de hoofdberoepsbedrijven. Onder "het hoofdberoepsbedrijf" wordt in de landbouwwereld dan het meest voorbeeldige, meest toonaangevende deel, een minderheid van de hoofdberoepsbedrijven verstaan. Dit zijn de grote, moderne bedrijven die voortdurend worden aangepast, door onder andere investeringen, naar de logica van de instellingen in de omgeving van het agrarisch bedrijf (rabobank, cooperaties, Ditektie Bedrijfsontwikkeling etc.). Dit betekent verdere automatisering, modernisering, schaalvergroting en specialisering. Voor hoofdberoepers die hun bedrijf in deze geest verder willen ontwikkelen zijn er steunmaatregelen. Nevenberoepers kunnen van deze steunmaatregelen nauwelijks of geen gebruik maken. In deze visie is voor nevenberoepsbedrijven geen plaats. Binnen de agrarische wereld heeft het begrip "nevenberoeper" een sterke negatieve lading. Deze bedrijven worden vaak met scheve ogen bekeken. Nevenberoepers worden gezien als bedrijven die remmend werken op ontwikkelingen van de bedrijven die volledig van de landbouw moeten leven. Ze zijn uitgesloten van steunmaatregelen om het bedrijf verder te ontwikkelen zoals bijvoorbeeld de subsidieregelingen. Binnen de agrarische wereld overheerst het beeld van nevenberoepers als traditionele boeren met een ouderwetse bedrijfsvoering, die niet is aangepast aan de eisen van de tijd. Nevenberoepers worden gelijkgesteld aan de arme kleine boer die het niet is gelukt om "echt" boer te worden of aan

de laaggeschoolde arbeider voor wie een agrarisch bedrijfje een aanvulling oplevert op het inkomen uit het werk buitenshuis. De situatie van deze bedrijven wordt als tijdelijk gezien, als een overbrugging naar volledige afvloeiing uit de landbouw.

In het onderzoek kwam naar voren dat veel nevenberoepers nauwelijks mensen in de regio kennen in een vergelijkbare situatie. Ze ervaren hun eigen situatie als uitzonderlijk. Nevenberoepers zijn voor elkaar onzichtbaar. Ze voelen zich buitenstaander. De meesten nevenberoepers zouden het liefst hoofdberoeper zijn. Niemand kiest er voor om buitenstaander te zijn. Geconcludeerd kan worden dat de nevenberoepers door de hoofdberoepers worden behandeld als buitenstaanders en dat de nevenberoepers zich buitenstaanders voelen. De vraag is hoe dit mechanisme nu in zijn werk gaat.

Het verschil in macht tussen hoofdberoepers en nevenberoepers is van belang bij de verklaring. De macht van de 'groep' hoofdberoepers ten opzichte van de nevenberoepers is gebaseerd op het netwerk van instituties (de concrete afnemers van produkten, toeleverancrs van benodigheden, financiën en andere diensten) dat rond de agrarische bedrijven bestaat, met de beeldvorming die daarbinnen plaatsvindt en de sleutelposities die hoofdberoepers daarbinnen innemen. Tevens is de macht gebaseerd op de invloed die van deze instituties uitgaat op het overheidsbeleid.

Onder anderen in het functioneren van de standsorganisaties, de belangenbehartigende organisatie van boeren en tuinders, is te zien hoe dit mechanisme werkt. De sleutelposities binnen de organisaties worden bezet door "hoofdberoepers", en wel door het meest voorbeeldige, het meest toonaangevende deel hiervan. Binnen de standsorganisaties wordt het bestaan van de nevenberoepers genegeerd of wordt een standpunt uitgedragen dat nevenberoepsbedrijven moeten verdwijnen. Op een niveau hoger, het overheidsniveau, wordt een landbouwbeleid ontwikkeld waarin eveneens het bestaan van nevenbedrijven wordt genegeerd. Het gevolg van het negeren van nevenberoepers is dat ze juist als neveneffect van het beleid ontstaan (zie paragraaf 2).

Het negeren van de groep buitenstaanders wordt verder zichtbaar in de geringe inspanning die wordt gedaan om deze groep eenduidig te definiëren en te identificeren. Op de eerste plaats worden verschillende criteria gehanteerd bij de definiëring van nevenberoepsbedrijven. De gezinsbedrijven waar de vrouw buitenshuis werkt worden überhaupt niet gerekend tot de groep nevenberoepers. Tevens vindt er geen berekening van de omvang van de groep nevenberoepsbedrijven plaats maar worden mensen (de bedrijfshoofden) in de meitelling zelf geacht aan te geven of men hoofd- of nevenberoeper is. Het is vanzelfsprekend dat er zo een grote vertekening ontstaat met betrekking tot het aantal nevenberoepers. Niemand staat er graag op voor om buitenstaander te zijn.

Binnen de landbouw is het hoofdberoeper-zijn de norm. Door de sleutelposities die door hoofdberoepers binnen organisaties worden ingenomen, worden de verschillen in macht tussen hoofd- en nevenberoepers in stand gehouden. De "hoofdberoepers" zijn door hun macht in staat duidelijk een groep te vormen. De macht van de hoofdberoepers gaat nog verder. Ze zijn in staat op nevenberoepers een stempel aan te brengen. Hierdoor neemt de weerbaarheid van de nevenberoepers nog verder af.

Veel nevenberoepers voelen zich een uitzondering en zouden het liefst hoofdberoeper zijn. Dit wijst op een conflict tussen het zelf-beeld en het zelf-ideaal en in de richting van een identifikatieprobleem. Nevenberoepers zijn onzichtbaar voor elkaar. Van de andere kant worden ze door de organisaties in de landbouw onzichtbaar gehouden. Er is geen sprake van groepsvorming of samenhang tussen de nevenberoepers. Het komt bijvoorbeeld nooit voor dat nevenberoepers als groep naar buiten treden om zich te weren tegen bepaalde beleidsmaatregelen. Door de ongelijke machtsbalans is het

voor nevenberoepers niet mogelijk zich te wreken door een soortgelijk stempel op de hoofdberoepers te plakken. Voor individuele nevenberoepers is het hierdoor moeilijk om zich nevenberoeper te voelen en zich met het nevenberoeper zijn te vereenzelvigen. Dit alles leidt er toe dat het zelfbeeld van nevenberoepers niet gevormd wordt door wat andere nevenberoepers van hen vinden maar door wat hoofdberoepers van hun vinden. De ervaringen van de nevenberoepers in het onderzoek sluiten hier nauw bij aan. Iemand verwoordde zijn ervaringen als volgt:

"Ik werk op de bouw en kom zodoende op veel landbouwbedrijven om stallen te bouwen. Dan praat ik met boeren over de landbouw en over het landbouwbedrijf. Dan wordt er meestal gevraagd hoe het komt dat ik daar zoveel van afweet. Als ik dan vertel dat ik zelf een landbouwbedrijf heb merk ik dat er iets veranderd, dat er een afstand ontstaat. Wat dat precies is weet ik niet."

In het onderzoek kwamen in één gebied aanwijzingen naar voren hoe veranderingen tot stand gebracht kunnen worden in de situatie van de nevenberoepers. In dit gebied was het opvallend dat nevenberoepers zich meer bewust waren van de situatie waarin ze zich bevonden en die situatie ook meer als uitgangspunt konden nemen. Nevenberoepers waren hier wel zichtbaar voor elkaar, ze kenden elkaar wel. Van belang hierbij was het feit dat mensen in dat gebied binnen een werkgroep met de situatie in de akkerbouw, dus ook met hun eigen situatie aan de slag waren. Aannemelijk is dat het hierdoor voor mensen meer mogelijk wordt om hun eigen situatie serieus te nemen.

Kortom: veranderingen in de situatie van nevenberoepers kunnen tot stand komen als nevenberoepers in staat zijn hun eigen situatie serieus te nemen en te gaan staan voor hun nevenberoeper zijn. Dit zal er dan toe leiden dat nevenberoepers zichtbaar worden voor elkaar. Een werkgroep waarin mensen met hun eigen situatie aan de slag gaan, kan hierbij stimulerend werken.

Verder kan een verandering worden ingezet als de belangenbehartigende organisaties van boeren en boerinnen, zoals de agrarische jongerenorganisaties, de standsorganisaties en de georganiseerde vrouwen in de landbouw, binnen hun organisatie uit zullen gaan van de verschillen in de landbouw. Dit is niet alleen in het belang van de nevenberoepers, maar ook in hun eigen belang. In deze tijd waarin de verschillen tussen de bedrijven steeds groter worden en er steeds minder mensen werkzaam zijn in de landbouw is het ook voor de organisaties zelf van belang om als uitgangspunt te nemen dat het werkzaam zijn in de agrarische sector gelijk staat aan "het erbij horen".

Samengevat: In de landbouw wordt een ontwikkeling gestimuleerd die gebaseerd is op hoofdberoepsbedrijven. Met "het hoofdberoepsbedrijf" wordt dan het meest voorbeeldige, meest toonaangevende deel, een minderheid van de hoofdberoepsbedrijven verstaan. Voor nevenberoepers is geen plaats. Nevenberoepers worden behandeld als buitenstaanders en dit heeft er toe geleid dat nevenberoepers zich ook buitenstaander voelen. Voor individuele nevenberoepers is het hierdoor moeilijk om zich nevenberoeper te voelen en zich met het nevenberoeper-zijn te vereenzelvigen.

5.5 - Conclusies

- 1 In de huidige tijd zijn twee ontwikkelingen van belang met betrekking tot de nevenberoepslandbouw:

In de eerste plaats zijn er de ontwikkelingen die in de landbouw plaatsvinden. Als gevolg van de overschotten, de prijzen die onder druk staan en de produktiebeperkingen is er voor velen een noodzaak om tot een nieuwe combinatie van produktiefactoren te komen. Sommige zoeken dit

in produktiedifferentiatie (pak 'n andere tak). Voor anderen is arbeid buitenshuis een alternatief.

Op de tweede plaats vormt de emancipatie van de vrouw een nieuwe dimensie van de nevenberoepslandbouw. Vrouwen eisen steeds vaker ruimte op om eigen keuzes te kunnen maken voor al of niet werk in het bedrijf of voor werk buitenshuis.

- 2 In de landbouw wordt een ontwikkeling gestimuleerd die gebaseerd is op hoofdberoepsbedrijven. Onder "het hoofdberoepsbedrijf" wordt in de landbouwwereld dan het meest voorbeeldige, meest toonaangevende deel, een minderheid van de hoofdberoepsbedrijven verstaan.
- 3 Binnen de agrarische wereld heeft het begrip "nevenberoepsbedrijf" een sterke negatieve lading. Deze bedrijven worden vaak met scheve ogen aangezien. Nevenberoepsbedrijven worden gezien als bedrijven die remmend werken op de ontwikkeling van bedrijven die volledig van de landbouw moeten leven en worden uitgesloten van steunmaatregelen om het bedrijf verder te ontwikkelen.
- 4 Uitgangspunt van de overheid in het beleid ten aanzien van nevenberoepsbedrijven is dat er bij nevenberoepslandbouw sprake is van een tijdelijke situatie van een overgang naar volledige afvloeiing uit de landbouw.
- 5 Nevenberoepers worden door hoofdberoepers behandeld als buitenstaanders en voelen zich zelf ook buitenstaanders. Veel nevenberoepers ervaren hun eigen situatie als uitzonderlijk en kennen nauwelijks mensen in de regio in een vergelijkbare situatie. Voor individuele nevenberoepers is het moeilijk om zich nevenberoeper te voelen en zich met het nevenberoeperschap te identificeren.
- 6 Het verschil in macht tussen de hoofdberoepers en de nevenberoepers is van belang bij de verklaring van dit mechanisme. De macht van de groep hoofdberoepers ten opzichte van de "groep" nevenberoepers is gebaseerd op het netwerk van instituties dat rond de agrarische bedrijven bestaat, met de beeldvorming die daarbinnen plaatsvindt en de sleutelposities die hoofdberoepers daarbinnen innemen. Tevens is de macht gebaseerd op de invloed die van deze instituties uitgaat op het overheidsbeleid.
- 7 Het bestaan van de nevenberoepsbedrijven wordt genegeerd. Het negeren van de groep nevenberoepsbedrijven is onder anderen zichtbaar in de geringe inspanning die wordt gedaan om deze groep eenduidig te definiëren en te identificeren. Het gevolg van het negeren van nevenberoepers is dat ze juist als neveneffect van het beleid ontstaan.
- 8 Veranderingen in de situatie van de nevenberoepers kunnen worden ingezet als de belangenbehartigende organisaties van boeren en boerinnen, zoals de agrarische jongerenorganisaties, de standsorganisaties en de georganiseerde vrouwen in de landbouw binnen hun organisatie uitgaan van de verschillen in de landbouw. In deze tijd waarin de verschillen tussen de bedrijven steeds groter worden en er steeds minder mensen werkzaam zijn in de landbouw is het ook voor de organisaties zelf van belang om als uitgangspunt te nemen dat het werkzaam zijn in de agrarische sektor gelijk staat aan "het erbij horen".

DE MAN WERKT BUITENSHUIS

- 9 De nevenberoepers uit het onderzoek zijn veelal uit noodzaak buitenshuis gaan werken. Het merendeel van de nevenberoepers wil het liefst hoofdberoeper zijn. Tot deze categorie nevenberoepers behoren de jongeren die plannen hadden om het bedrijf geleidelijk uit te breiden en mensen die eerst hoofdberoeper waren maar door de produktiebeperking en de lage prijzen in de landbouw alsnog werk buitenshuis hebben moeten zoeken.
- 10 Tevreden met de combinatie van activiteiten waren enkele mensen die bewust voor een ander beroep hebben gekozen, toen ze inzagen dat extra

inkomsten van buiten de landbouw nodig zouden worden (In sommige gevallen zijn ze daar zelfs een opleiding voor gaan volgen).

- 11 Het soort arbeid dat buitenshuis wordt verricht varieert van werk op kantoor of op de bouw tot loonwerker of werknemer op een land- en tuinbouwbedrijf. Meer overeenkomst tussen nevenberoepers is er in de voorkeur voor bepaalde arbeidsomstandigheden. De voorkeur gaat uit naar tijdelijk werk waarin men redelijk zelfstandig kan functioneren.
- 12 De aantrekkelijke kant van de combinatie van werk buitenshuis in combinatie met een landbouwbedrijf is gelegen in de beloning, de sociale verzekering en de korte werkdagen. Als positieve kanten specifiek van het werk buitenshuis worden de contacten met veel verschillende mensen genoemd. Daarnaast leidt dit tot een verruiming van het gezichtsveld, een wijdsere blik op het leven. Tevens wordt het werkritme, het onderscheidt tussen arbeid en vrije tijd dat door de arbeid buitenshuis wordt aangeleerd als positief ervaren.
- 13 De nevenberoepers hechten er groot belang aan om op vakgebied bij te blijven. Dit wordt ondermeer gedaan door deel te nemen aan bedrijfstechnische cursussen van de bedrijfsvoorlichting.
- 14 De stijl van werken van de nevenberoepers wordt het best getypeerd door de intentie die er is om het bedrijf geleidelijk, met "eigen handen" uit te bouwen.
- 15 Door de inkomensaanvulling van buiten de landbouw is het mogelijk het ideaal van boer zijn te verwezelijken. Het lijkt dat door de arbeidservaring buitenshuis het belang dat nevenberoepers hechten aan het voortbestaan van het bedrijf wordt vergroot. Door het bewust ervaren van verschillen tussen in loondienst werken en "kleine zelfstandige" zijn, gaat men de onafhankelijkheid in het werk op het landbouwbedrijf sterker waarderen.

DE VROUW WERKT BUITENSHUIS

- 16 Het komt op gezinsbedrijven in de landbouw steeds vaker voor dat de vrouw buitenshuis werkt. Boerinnen werken voor het huwelijk vaak buitenshuis en een groot aantal doet dit ook na het huwelijk tot er kinderen zijn. Er wordt veelal tijdelijk buitenshuis gewerkt. Er zijn echter ook steeds meer boerinnen die het werk buitenshuis niet opgeven, ook niet nadat er kinderen zijn, of na enkele jaren gestopt te zijn met werk buitenshuis hiermee weer opnieuw beginnen.
- 17 Op een gezinsbedrijf kunnen drie situaties worden onderscheiden waarin de vrouw buitenshuis werkt.

De situatie dat een vrouw buitenshuis werkt, zolang het bedrijf er geen hinder van ondervindt. Voorwaarde voor het buitenshuis werken van de vrouw is dat haar hulp op het bedrijf niet noodzakelijk is. Het werk buitenshuis is dus ondergeschikt aan haar rol als echtgenote van een boer.

Op de tweede plaats is er de situatie dat er voor wordt gekozen dat de vrouw haar werk buitenshuis aanhoudt en geheel of gedeeltelijk wordt vrijgesteld van de arbeid op het landbouwbedrijf en van de arbeid in het huishouden. De man neemt taken in het huishouden op zich en indien nodig wordt het bedrijf aan deze situatie aangepast.

Op de derde plaats de situatie dat het noodzakelijk is dat de vrouw buitenshuis werkt, vanwege de inkomsten. Het werk buitenshuis is een vanzelfsprekend uitvloeisel van het feit dat ze met een boer is getrouwd.
- 18 Boerinnen die buitenshuis werken ervaren dit als positief. Het hebben van werk buitenshuis draagt bij tot zelfstandigheid en grotere onafhankelijkheid. Vrouwen hebben bovendien de voldoening iets te doen met hun opleiding en capaciteiten.
- 19 Als de vrouw buitenshuis werkt betekent dit meestal ook dat er een herverdeling van de taken binnenshuis tussen man en vrouw plaatsvindt.

De binding van het bedrijf aan het huis maakt het mogelijk dat de man overdag naast zijn taken op het bedrijf ook taken in het huishouden op zich neemt. In de praktijk komen in deze situatie aanzetten tot een herverdeling van de huishoudelijke arbeid tot stand.

- 20 Qua organisatie van het dagelijks leven wijken deze vrouwen en mannen af van wat "normaal" is op het platteland en op de gezinsbedrijven. Door de al of niet vrijwillig op zich genomen voortrekkersrol krijgen ze dan ook te maken met weerstanden vanuit hun omgeving.
- 21 Vrouwen en mannen die hebben gekozen voor een andere arbeidsverdeling zijn tevreden met het patroon van samenleven dat ze hebben te weten organiseren. De manier waarop zij hun leven hebben ingericht blijkt positieve gevolgen te hebben voor henzelf en kan stimulerend werken naar de omgeving.

De resultaten van dit deel van het onderzoek kunnen niet los worden gezien van het doel: de situatie van de nevenberoepers zichtbaar en meer inzichtelijk te maken. De resultaten kunnen verder worden gebruikt bij het formuleren van hypotheses voor verder onderzoek.

Aanbevelingen voor verder onderzoek:

- Nader onderzoek is nodig om de omvang van de groep bedrijven met inkomsten uit arbeid buitenshuis door man of vrouw zichtbaar te maken.
- Verder zou uitgebreid onderzoek gedaan moeten worden naar de verhouding binnen het gezin als de man of de vrouw buitenshuis werkt. Aan vragen als: hoe is de arbeidsverdeling, hoe beleeft ieder afzonderlijk de situatie en welke ruimte heeft ieder om zelfstandig keuzes te maken, dient aandacht besteed te worden.

BIJLAGEN

BIJLAGE 1: WAAROM RECHTSPERSONEN BUITEN HET ONDERZOEK WORDEN GEHOUDEN

In deze bijlage wordt de benadering beschreven van de gemiddelde bedrijfsomvang van persoonlijke en niet-persoonlijke nevenberoepsbedrijven. Het grote verschil tussen de gevonden waarde is de aanleiding, om rechtspersonen niet in het onderzoek te betrekken.

In deel 2 van tabel 59A van de landbouwtellingen wordt een twaalftal n.g.e.-klassen onderscheiden. De tabel geeft het aantal bedrijven per n.g.e.-klasse weer. De benadering van de gemiddelde bedrijfsomvang is verkregen, door het aantal bedrijven te vermenigvuldigen met de gemiddelde n.g.e.-waarde van de betreffende klasse en vervolgens de som van de zo verkregen produkten te delen door het totaal aantal bedrijven. Een moeilijkheid doet zich voor bij de grootste groep, "150 n.g.e. en meer". Hiervan is geen bovengrens bekend. Als benadering van het gemiddelde is uitgegaan van 175 n.g.e.

nge- klasse	rechtspersonen		persoonlijke		
	gem. nge- waarde	Noord- en Zuid-Holland; aant. abs.	produkt	ondernemingen N- en Z-Holl.; aant. abs.	produkt
0- 8	4	19	76	1.187	4.748
8- 12	10	28	280	508	5.080
12- 16	14	18	252	270	3.780
16- 20	18	17	306	157	2.826
20- 24	22	16	352	95	2.090
24- 32	28	18	504	123	3.444
32- 40	36	27	972	69	2.484
40- 50	45	19	855	40	1.800
50- 70	60	28	1.680	43	2.580
70-100	85	17	1.445	30	2.550
100-150	123	26	3.250	14	1.750
>150	175	36	6.300	7	1.225
		---	-----	-----	-----
	Totalen:	269	16.272	2.543	34.357
	Quotiënten:		16.272/269 = 60,49;		34.357/2.543 = 13,51

Onder de persoonlijke ondernemingen treffen we een klein aantal zeer grote nevenberoeps-bedrijven aan. Het is waarschijnlijk, dat dit bijvoorbeeld handelsbedrijven met agrarische activiteiten zijn en/of bedrijven met vreemde arbeid, waarvan het bedrijfshoofd andere activiteiten ontplooit. Het is echter niet mogelijk deze groep te isoleren van de rest.

BIJLAGE 2: NEG- EN VAT-TYPERING VERGELEKEN /5/

NEG-TYPERING

akkerbouw
 graanbedrijven
 gespecialiseerde hakvruchtbedr.
 graan/hakvruchtbedrijven
 akkerbouwgroentenbedrijven
 overige hakvruchtbedrijven
 overige akkerbouwbedrijven

tuinbouw
 opengrondsgroentenbedrijven
 glasgroentenbedrijven
 overige groentenbedrijven
 opengrondsbloem(bollen)bedrijven
 glasbloemenbedrijven
 overige bloemenbedrijven
 champignonbedrijven
 overige tuinbouwbedrijven

blijvende teelt
 fruitbedrijven
 boomkwekerijbedrijven
 overige blijvendeteeltbedrijven

graasdieren
 sterk gespec. melkveebedrijven
 gespecialiseerde melkveebedr.
 overige melkveebedrijven
 kalvermesterijen
 overige rundveebedrijven
 schapenbedrijven
 rundvee/schapenbedrijven
 geitenbedrijven
 graslandbedrijven
 overige graasdierbedrijven

hokdieren
 fokvarkensbedrijven
 mestvarkensbedrijven
 overige varkensbedrijven
 legkippenbedrijven
 slachtpluimveebedrijven
 overige pluimveebedrijven
 varkens/pluimveebedrijven
 overige hokdierbedrijven

gewassencombinaties
 tuinbouw/blijvendeteeltbedr.
 overige gewassencombinaties

veeteeltcombinaties
 graasdiercombinaties
 overige veeteeltcombinaties

gewassen/veeteeltcombinaties
 akkerbouw/veeteeltcombinaties
 overige combinaties

VAT-TYPERING

akkerbouw
 graanbedrijven
 aardappelen en/of suikerbietenbedrijven
 aardapp. en/of suikerb. / graanbedrijven
 overige akkerbouwbedrijven

tuinbouw
 opengrondsgroentenbedrijven
 glasgroentenbedrijven
 glasgroenten-/opengrondsgroentenbedrijven
 bloembollenbedrijven
 glasbloemenbedrijven
 overige bedr. met eenjarige opengr.teelten
 champignonbedrijven
 overige glasbedrijven
 pit- en steenvruchtenbedrijven
 opengr. boomkwekerij en vasteplantenbedr.
 overige bedr. met meerjarige opengr.teelt
 overige tuinbouwbedrijven

veehouderijbedrijven
 melkveebedrijven s.b.e. 80-100%
 melkveebedrijven s.b.s. 60-80%
 kalvermesterijen
 overige mestveebedrijven
 overige rundveebedrijven
 schapenbedrijven
 graslandbedrijven
 eendenbedrijven
 kalkoenenbedrijven
 slachtkuikensbedrijven
 legkippenbedrijven
 overige pluimveebedrijven
 fokvarkensbedrijven
 mestvarkensbedrijven
 rundvee/varkensbedrijven
 overige veehouderijbedrijven

gecombineerde (gemengde) bedrijven
 veehouderij/akkerbouwbedrijven (VA)
 veehouderij/tuinbouwbedrijven (VT)
 akkerbouw/tuinbouwbedrijven (AT)
 veehouderij/akkerb./tuinbouwbedr. (KK)

BIJLAGE 3: DE ENQUETE

A. ALGEMENE VRAGEN

1. In welk jaar bent u geboren? MAN VROUW

2. Komt u van een boerenbedrijf? O ja O ja
 O nee O nee
- (ENQ: indien niet getrouwd door naar vraag 6)
3. Heeft u voordat u trouwde gewerkt? Buitenshuis: Buitenshuis:
 Zo ja, in welke baan? O ja O ja
 O nee O nee
- Hoelang heeft u buitenshuis gewerkt? jaar jaar
 Thuis: Thuis:
- Zo ja, waar? O ja, alleen achter O ja, achter
 O ja, alleen voor O ja, alleen voor
 O ja, achter + voor O ja, achter +voor
 O nee O nee
4. Wanneer zijn jullie getrouwd? 19..
5. Hebben jullie kinderen? O nee
 Zo ja, hoeveel? O ja,

B. DE HUIDIGE SITUATIE

Om een overzicht te krijgen van de situatie zoals die op dit moment is, hebben de volgende vragen betrekking op de werkzaamheden en de taakverdeling tussen het bedrijf, het werk buitenshuis en het huishouden.

6. Wanneer zijn jullie het bedrijf gestart? 19...
7. Is het bedrijf overgenomen van ouders/schoonouders?
 O ja
 O nee, namelijk
8. Hoeveel ha. grond hebben jullie? in eigendom ha.
 in pacht ha.
 Totaal ha.
9. Op hoeveel verschillende plaatsen ligt grond van het bedrijf?
 plaatsen
10. Welke van de volgende produktietakken hebben jullie op het bedrijf?
 O melkvee (ENQ: vr11)
 O akkerbouw (ENQ: vr12)
 O tuinbouw in open grond (ENQ: vr13)
 O tuinbouw onder glas (ENQ: vr14)
 O vee (mest-, fokvee) (ENQ: vr15)
11. Hoeveel melk- en kalfkoeien hebben jullie?
 Wat is jullie melkquotum? kg
 Welk type stal hebben jullie, O ligboxenstal
 een ligboxenstal of een grubstal? O grubstal O anders

(ENQ:indien tijd besteed in huishouden, anders door naar vraag 23)
22. Welke taken heeft u in het huishouden? (ENQ: de man)
.....
.....

(ENQ: indien tijd besteed op bedrijf, anders door naar vraag 24)
23. Welke taken heeft u in het bedrijf? (ENQ: de vrouw)
.....

24. Hoe staat u tegenover de combinatie van het boeren/tuindersberoep met werk buitenshuis?

	MAN	VROUW
-sta er volledig achter/ ideaal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-is wel aardig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-neutraal/maakt niet zo veel uit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-niets waard/liever geen combinatie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Welke knelpunten ervaren jullie op het bedrijf a.g.v. de situatie dat er buitenshuis wordt gewerkt?
.....
.....

26. Welke knelpunten worden in de huishouding ervaren a.g.v. de situatie dat er buitenshuis wordt gewerkt?
.....
.....

27. Werkt er buiten jullie nog iemand anders regelmatig op het bedrijf?
 ja
 nee (ENQ: door naar vraag 29)

28. Wie werkt er dan regelmatig op het bedrijf?
Kunnen jullie ook aangeven hoeveel uur dat gem. per week is?
 kinderen zomer
winter
 familieleden
 arbeiders

29. Maken jullie gebruik van diensten van een loonwerker?
Zo ja, voor welk werk? nee ja,
 grondbewerking
 planten, poten, zaaien
 onkruidbestrijding
 gewasverzorging
 oogsten
 transport
 anders,

30. Hebben jullie hulp in de huishouding?
 nee (ENQ: door naar vraag 32)
 ja

31. Wie werkt er mee in de huishouden?
Hoeveel uur gemiddeld per week? kinderen uren
 familie

De volgende vraag gaat over vrije tijd en de besteding hiervan.

	MAN	VROUW
32. Hoeveel vrije tijd heeft u ongeveer per week?
Hoe besteedt u deze vrije tijd?

33. Bent u lid van een organisatie/vereniging/studieclub?

	<input type="radio"/> nee	<input type="radio"/> nee
Zo ja, welke?	<input type="radio"/> ja,	<input type="radio"/> ja,
	<input type="radio"/> standsorganisatie	<input type="radio"/> standsorganisatie
	<input type="radio"/> studieclub	<input type="radio"/> studieclub
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> plattelandsvrouwen-organisatie
		<input type="radio"/>

Hoe vaak bezoekt u de vergaderingen?

<input type="radio"/> altijd	<input type="radio"/> altijd
<input type="radio"/> regelmatig	<input type="radio"/> regelmatig
<input type="radio"/> soms	<input type="radio"/> soms
<input type="radio"/> nooit	<input type="radio"/> nooit

34. Hebben jullie de laatste vijf jaar contact gehad met een sociaal-economisch voorlichter?

Zo ja, waarover ging het gesprek? ja,

.....

nee

35. Hebben jullie de laatste vijf jaar contact gehad met een bedrijfsvoorlichter?

Zo ja, waarover ging het gesprek? ja,

.....

nee

C. VERANDERINGEN DIE HEBBEN PLAATSGEVONDEN IN BEDRIJF, HUISHOUDEN OF ARBEID BUITENSHUIS

Om inzicht te krijgen in de veranderingen die de afgelopen jaren hebben plaatsgevonden zijn de volgende vragen hierop van toepassing.

36. Hoe groot was de oppervlakte van het bedrijf 5 jaar geleden?

.....ha

37. Hebben jullie de afgelopen 5 jaar bepaalde produktietakken afgestoten of ingevoerd? Zo ja, welke? nee (ENQ: door naar vraag 38)

ja, namelijk

Wat was de reden hiervoor?

.....

38. Hebben jullie de afgelopen 5 jaar bepaalde produktietakken uitgebreid of ingekrompen? Zo ja, welke? nee (ENQ: door naar vraag 39)

ja, namelijk

Wat was de reden hiervoor?

.....

39. Hebben jullie de afgelopen 5 jaar geïnvesteerd: nee

Ja, in gebouwen, namelijk

grond, namelijk

machines, namelijk

vee, namelijk

melkquotum, namelijk

O anders, namelijk

40. Waren 5 jaar geleden de arbeidsuren en taken anders over het bedrijf-
het werk buitenshuis en het huishouden verdeeld dan op dit moment?
Zo ja, wat dan? O nee
 O ja, nl.....
41. Zijn er specifieke veranderingen in de bedrijfsvoering doorgevoerd
omdat er buitenshuis wordt gewerkt? O nee
 O ja, namelijk.....
42. Zijn er specifieke veranderingen in het huishouden doorgevoerd omdat er
buitenshuis wordt gewerkt? O nee
 O ja, namelijk.....
- D. PLANNEN VOOR DE TOEKOMST
43. Hebben jullie plannen om de komende 3 jaar in het bedrijf te investe-
ren? O nee
 O weet niet
 O ja, namelijk
44. Hebben jullie plannen om in de komende 3 jaar veranderingen in een van
de produktietakken door te voeren? O nee
 O weet niet
 O ja, namelijk
45. Hebben jullie plannen om de komende 3 jaar in het huishouden te
investeren? O nee
 O weet niet
 O ja, namelijk.....
 omdat.....
46. Zijn er plannen voor verandering in het werk buitenshuis?
Zo ja, welke veranderingen?
 O nee
 O weet niet
 O ja, O namelijk uur minder
 O namelijk.... uur meer werken
 O ander werk, nl.....
 O anders, nl.....
47. Hebben jullie plannen voor veranderingen in de onderlinge taakverdeling
Zo ja, wat zal veranderen? O nee
 O weet niet
 O ja, namelijk.....
48. Wat zijn jullie plannen voor de toekomst met dit bedrijf?
 O voortzetten
 O uitbreiden
 O gedeeltelijk afstoten
 O volledig stoppen
 O anders, namelijk.....
- (ENQ:indien kinderen vr 49 t/m 50, anders door naar vr 51)
49. Wil een van de kinderen het bedrijf voortzetten?
 O zeker niet
 O waarschijnlijk niet
 O misschien
 O waarschijnlijk

- ja, er is al een opvolger
- weet het (nog) niet

50. Zien jullie toekomst op dit bedrijf voor een opvolg(st)er?
- nee, zoals het nu is niet
 - misschien
 - ja
 - weet het niet

(ENQ: indien voor superheffing al geen melkkoeien door naar vr 53)

51. Welke gevolgen heeft de superheffing voor jullie bedrijf gehad?
- einde melkveebedrijf
 - verkleining melkveestapel
 - verlaging krachtvoergift per koe
 - andere benutting stal
 - andere benutting grond
 - uitbreiding van:.....

(ENQ: indien geen vee door naar vr 53)

52. Welke gevolgen heeft de mestwetgeving voor jullie bedrijf?
.....

(ENQ: indien geen akkerbouw door naar vr 54)

53. Welke gevolgen heeft de quotering van de suikerbieten voor jullie bedrijf?

54. Vinden jullie dat de overheid iets moet doen om het voortbestaan van bedrijven zoals dat van jullie mogelijk te maken?
- nee (ENQ: door naar vr 57)
 - weet het niet (ENQ: door naar vr 57)
 - ja (ENQ: door naar vr 56)

56. Wat zou de overheid volgens jullie vooral moeten doen?
- de prijzen op nivo houden
 - financiële lasten verlichten
 - minder beperkende maatregelen
 - alleen beperkende maatregelen voor de grote bedrijven
 - weet het niet
 - anders, namelijk.....

57. Hebben jullie nog opmerkingen of suggesties naar aanleiding van deze enquête?
.....
.....

BIJLAGE 4: DEEL A VAN DE LANDBOUWTELLING

A Gegevens bedrijfshoofd/-leider	rubr.	geboortjaar
Geboortjaar (oudste) bedrijfshoofd/-leider	001	1...
Is uw hoofdberoep agrariër zonder nevenberoep dan het cijfer 1 invullen (<i>niet</i> voor rechtspersonen)	005	0.01
Hoofdberoep agrariër <i>met</i> nevenberoep, hoofdberoep niet-agrariër met agrarisch nevenberoep en <i>rechts-</i> <i>personen:</i>		
hoofdberoep:		niet invullen
..... Z L	004
nevenberoep:		
..... Z L		

LIJST VAN GERAADPLEEGDE LITERATUUR

- 1 Arkleton Trust, 1985; part time farming in the rural development of industrialized countries; The Arkleton Trust, Langholm, Dumfriesshire DG13 OHL, Schotland.
- 2 Bauwens/Van Driel/Loeffen, 1982, juli; agrarische beroepsbevolking, werkgelegenheid en bedrijven in historisch perspectief; LEI.
- 3 Braks, 1985; De positie van het agrarisch nevenbedrijf; notitie aan de Tweede Kamer.
- 4 Bryden/Fuller, 1985, mei/juni; multiple job holding amongst Europe's farm families: report to the Commission of the European Communities; The Arkleton Trust.
- 5 CBS, 1988; Landbouwtelling 1988: toelichting op de vragenlijsten; CBS, afdeling landbouwstatistiek. Landbouwtellingen, tabelnrs. 51, 59, 60, 721, 722 e.a., 1980 t/m 1987.
- 6 Elias/Scotson, 1976; De gevestigden en de Buitenstaanders. Een studie van de spanningen en de machtsverhoudingen tussen twee arbeidersbuurten; Utrecht.
- 7 Fuller, A., 1984; Part-time farming: the enigmas and the realities; Research in Rural Sociology and development, vol. 1.
- 8 Graaf/Haenen, 1984; Licht op boerinnen in de varkenshouderij; Westerse Sociologie, LUW.
- 9 Haan, H. de, 1986; sociaal-culturele reproductie van het gezinsbedrijf; Tijdschrift voor sociaal-wetenschappelijk onderzoek van de landbouw, 1^e jrg. nr. 1.
- 10 Hoogh, de/Silvis/Oskam ea, 1984, oktober; overheid en landbouw; landbouwpolitiek. Dictaat voortzetting algemene agrarische economie; vakgroep AAE.
- 11 Hoogh, J. de, 1982; Landbouw en landbouwpolitiek in beweging; Landbouwkundig Tijdschrift, nr. 5a 156 blz. 84-89.
- 12 Hoogh, J. de, 1986; Het Groenboek legt Brusselse illusies bloot; Spil, nr. 47/48, blz. 7 - 12.
- 13 Klopogge, 1978, april; de landbouw als nevenbedrijf; LEI, afdeling structuuronderzoek.
- 14 Koning, N., 1982; Agrarische gezinsbedrijven en industrieel kapitalisme; Tijdschrift voor Politieke Economie, 6^e jaargang nr. 1.
- 15 Kriellaars, 1985; tekst afscheidscollege (het gezinsbedrijf in de Nederlandse landbouw).
- 16 Kyburz/Roux, 1985; Bauernfamilien mit Erwerbsskombination: Konsequenzen für das Landwirtschaftliche Bildungs- und Beratungswesen; LBL-Schriftenreihe nr. 3; Landwirtschaftliche Beratungszentrale.
- 17 Landbouwschap, 1984, april; dat zit zo... regelingen voor land- en tuinbouw; Landbouwschap, Prinsevinkenspark 19, Den Haag.
- 18 Loeffen, G.M.J., 1984, mei; Boerinnen en Tuindersvrouwen in Nederland; LEI, publicatie 2.168, afdeling structuuronderzoek.
- 19 NHAJK, 1985; reaktie op de landbouwpolitieke maatregelen 1985: "problemen- en wensenpakket van het NHAJK"; NHAJK.
- 20 Nooij/Somers, 1986, april; part time farming in the Netherlands; LUW, vakgroep sociologie Westerse gebieden/Voorlichtingskunde.
- 21 OECD, 1978; part time farming in the OECD-countries; OECD, agricultural policy reports, Parijs 1978.
- 22 OECD, 1977; part time farming: Germany, Japan, Norway, United States; OECD agricultural policy reports, Parijs 1977.
- 23 Provinciale Raad voor de bedrijfsontwikkeling, 1987; de landbouw in Zuid-Holland; structuurnota ; Provinciale Raad Bedrijfsontwikkeling Landbouw Zuid-Holland.

- 24 W.O.O., 1986, april; de Haaglanden; boeren en tuinders binnen de stedelijke invloedssfeer. Resultaten van onderzoek en aanbevelingen; Mededelingen Landinrichtingsdienst.
- 25 Wijnen/Bijloo/Röling e.a, 1987, augustus; toekomst voor het kleine landbouwbedrijf? Gedachten gepresenteerd bij het afscheid van A.L.G.M. Bauwens; LEI, mededelingen, nr. 372.

OVERIGE GERAADPLEEGDE LITERATUUR:

- Aarnink, Nettie, 1987, september; Mijn man werkt en ik help mee; Niet-Westerse Sociologie, LUW.
- Ansell/Bishop/Upton, 1984; part-time farming in Cyprus; University of Reading, dept. of agricultural economics & management.
- Aukema, S. e.a., 1987, november; de financiering van de Nederlandse landbouw; RABO en LEI.
- Empel, G.J., 1982, oktober; Land- en tuinbouw in Zuid-Holland: ontwikkelingen; Prov. Dir./Raad voor de Bedrijfsontwikkeling in Zuid-Holland.
- Fuller e.a., 1984; research in rural sociology and development; JAI Press Inc., Greenwich, Connecticut.
- Gasson, Ruth, 1986; Part-time farming - strategy for survival?; Sociologia Ruralis, vol. XXVI, nr. 2.
- Gasson, Ruth, 1986; farm families withy other gainful activities; Wye College, University of London, Dept. of Agricultural Economics.
- Keulen, H.M.J, 1987; Deeltijdboeren in de Nederlandse landbouw; RABO bedrijfstakonderzoek.
- Kriellaars/Heer/enz., 1974, april; inkomensbeleid voor de land- en tuinbouw (rapport studiecmissie); Ministerie van Landbouw en Visserij.
- Leon/Mahe, 1987; income disparities among farm households and agricultural policy; Wissenschaftsverlag Vauk Kiel (symposium EAAE, Rennes 1986).
- Maris/Rijneveld, 1960; Kleineboerenvraagstuk op de zandgronden; LEI, afdeling streekonderzoek.
- Maris/Rijneveld, 1963; landbouw en platteland in een stroomversnelling; de erven F. Bohn NV, Haarlem.
- Min. Landbouw & Visserij, 1983, maart; adressenlijst; Ministerie, dir. bedrijfsstructurele aangelegenheden.
- Provinciale Raad voor de Bedrijfsontwikkeling, 1987; de land- en tuinbouw in Noord-Holland; structuurnota; Provinciale Raad Bedrijfsontwikkeling in de landbouw in Noord-Holland.
- Rüdiger Hülsen, 1980, mei; Situation der Ehefrauen von Nebenerwirbssländwirten; Agrarsoziale Gesellschaft e.V.
- Spierings/Wolsink, 1986, maart; de opvolgers en hun bedrijven; LEI, structuuronderzoek.
- Thonon, A., 1988; De pluri-activiteit van de landbouwersgezinnen; Landbouwkundig Tijdschrift, nr. 2.
- Titulaer, G.H.J., 1983; boer blijven; NAJK.
- Van Roestel, Anton, 1984, juli; tussen wijken en boer blijven: een onderzoek naar omschakeling van beroep door zelfstandige agrariërs; LUW, doctoraalscriptie bij de vakgroep AAE.
- Weerdenburg, L.J.M., 1972; het beoefenen van landbouw als nevenberoep: achtergronden, betekenis en ontwikkelingen van de beoefening van landbouw als nevenberoep; Landbouwhogeschool Wageningen, dissertatie.
- Wichers, A.J., 1965; De oude plattelandsbeschaving; Centr. voor landbouwpublicaties en -documentatie, Wageningen.
- ZAJK, 1986, oktober; In m'n eentje zou ik er niet zo gauw heen gaan...; Zeeuws AJK.

