

Drs. J.J.J. Kloprogge
Drs. J.H. Post

WAT GEBEURT ER MET HET BEDRIJF ALS ER EEN ZOON GAAT MEEWERKEN ?

MEDEDELINGEN No. 158

L 27
150c



Landbouw-Economisch Instituut - Conradkade 175 - Den Haag

Overdruk uit het maandblad: "Bedrijfsontwikkeling,
7e jaargang no. 11, november 1976.

Ongeveer 70% van de Nederlandse landbouwbedrijven behoort tot de zgn. eenmansbedrijven, dat wil zeggen dat de arbeid geheel of grotendeels wordt verricht door één vaste mannelijke arbeidskracht. De bedrijfsorganisatie is ook afgestemd op een dergelijke geringe arbeidsbezetting. Een aantal van deze bedrijven wordt tijdelijk een tweemansbedrijf, doordat er een zoon gaat meewerken, meestal met de bedoeling het bedrijf later over te nemen.

Dit artikel gaat uit van de vraagstelling in hoeverre deze vergroting van het arbeidsaanbod gepaard gaat met een vergroting van de produktie-omvang. In feite gaat het hierbij om een oud vraagstuk dat echter in scherpere is toegenomen. Enerzijds betekent de gedaalde arbeidsbezetting dat het meestal niet mogelijk is het aantal overige arbeidskrachten aan te passen aan de nieuwe situatie. Anderzijds bestaat er een algemene noodzaak tot bedrijfsvergroting in het kader van het streven naar een vergroting van de arbeidsproduktiviteit. In de slotbeschouwing zal deze beperkte vraagstelling in een wat ruimer kader worden geplaatst.

De gevolgde werkwijze

In eerste instantie is met behulp van metellinggegevens nagegaan op hoeveel bedrijven tussen mei 1971 en mei 1972 een zoon is gaan meewerken. Wij hebben ons hierbij beperkt tot de bedrijfshoofden 1) jonger dan 60 jaar zodat er een reële kans bestaat dat de zoon gedurende een vrij groot aantal jaren op het ouderlijk bedrijf zal meewerken, alvorens dit over te nemen. Bij de bedrijfshoofden ouder dan 60 jaar is immers de kans groter dat de bedrijfs-overdracht niet lang op zich laat wachten en moet bovendien in sterkere mate rekening worden gehouden met een afnemende arbeidsinbreng van het bedrijfshoofd. Vervolgens is nagegaan op welke bedrijven de zoon ook in 1974 nog meewerkte en welke ontwikkelingen er tussen 1971 en 1974 op deze bedrijven hebben plaatsgehad. In dit verband is tevens een vergelijking gemaakt met de bedrijfsontwikkeling op alle Nederlandse bedrijven in deze periode.

Opgemerkt dient te worden dat het gebruik van statistische gegevens, i.c. metellinggegevens, enerzijds diverse voordelen biedt (onder andere dat alle bedrijven in het onderzoek betrokken kunnen worden) maar anderzijds de analysemogelijkheden ook wel beperkt. Zo hebben de gegevens over de produktie betrekking op een momentopname en zijn er slechts summiere gegevens over de arbeidskrachten beschikbaar.

1) Er is uitgegaan van bedrijfshoofden met als hoofdberoep landbouwer of tuinder.

Het aantal zoons dat in 1972 is gaan meewerken op het ouderlijk bedrijf

Op ca. 1150 bedrijven met een bedrijfshoofd jonger dan 60 jaar was in mei 1972 een meewerkende zoon aanwezig, terwijl dit in mei 1971 nog niet het geval was. Bezien naar bedrijfstype 1) blijken er wel enige verschillen voor te komen. Verhoudingsgewijs zijn op akkerbouwbedrijven de meeste zoons gaan meewerken. Dit is niet zo verwonderlijk, omdat de akkerbouwbedrijven gemiddeld vrij groot zijn. Daarentegen ligt het percentage van de tuinbouwbedrijven waar een zoon is gaan meewerken, nauwelijks hoger dan gemiddeld, terwijl deze bedrijven toch ook in het algemeen tamelijk groot zijn. Hierbij moet men echter in aanmerking nemen dat op de tuinbouwbedrijven relatief veel jongere bedrijfshoofden werkzaam zijn. Het percentage bedrijven waar een zoon is gaan meewerken is het kleinst bij de weidebedrijven en de gecombineerde bedrijven.

Een belangrijk gegeven vormt de omvang (uitgedrukt in sbe 2)) van de bedrijven, waarop zoons zijn gaan meewerken. Bij een moderne, rationele bedrijfsvoering kon één man in 1971 een produktie-omvang van ongeveer 110 sbe voor zijn rekening nemen. Doordat er een zoon gaat meewerken wordt veelal de arbeidsbezetting voor de duur van een aantal jaren uitgebreid tot minstens twee arbeidskrachten. Gedurende deze tijd moet het bedrijf dus een inkomen opleveren, voldoende voor ten minste twee arbeidskrachten. Uit dit inkomen zal de meewerkende zoons ook enig vermogen moeten kunnen vormen om in staat te zijn te zijn te zijn het bedrijf over te nemen.

Het blijkt nu dat bijna de helft van de bedrijven waar in de periode 1971/72 een zoon is gaan meewerken een omvang had kleiner dan 110 sbe, een kwart een omvang van 110-150 sbe, en slechts iets meer dan een kwart een omvang van 150 sbe of meer. Dit is iets beter, maar niet veel beter dan de omvangsstructuur van alle hoofdberoepsbedrijven in 1971. Nu kan het goed zijn dat dit gaan meewerken van een zoon als een zeer tijdelijke taak moet worden beschouwd. Het is eveneens mogelijk dat om allerlei redenen de vader het wat rustiger aan wil of moet doen en bv. op korte termijn het bedrijf aan de zoon wil overdragen. In dit verband is gezien hoe groot de bedrijfsomvang in 1971 was van die bedrijven, waar

-
- 1) Voor een beschrijving van deze indeling zie Landbouwcijfers 1974, pag. 42.
 - 2) Sbe ofwel standaardbedrijfseenheden zijn verhoudingsgetallen, die een beoordeling mogelijk maken van de produktie-omvang van het hele bedrijf en van de afzonderlijke produktierichtingen. Deze verhoudingsgetallen zijn gebaseerd op de hoogte van de factorkosten per hectare of dier bij een moderne doelmatige bedrijfsvoering en het prijspeil in 1968 (zie voor een uitvoerige toelichting: Bedrijfsontwikkeling, dec. 1972, blz. 1071).

de zoon ook in 1974 nog als zodanig werkzaam was 1). Van deze bedrijven was slechts iets meer dan tweevijfde kleiner dan 110 sbe, een kwart 110-150 sbe, en bijna een derde 150 sbe of groter. Dit geeft weliswaar een iets gunstiger beeld, maar leidt toch eveneens tot de conclusies dat:

- a. een aantal zoons (ca. 40%) is gaan meewerken op bedrijven die, toen zij gingen meewerken, eigenlijk zelfs al te weinig werkgelegenheid boden voor één man, wanneer men een moderne en rationele bedrijfsvoering als uitgangspunt zou nemen;
- b. een groot aantal zoons (ca. 80%) is gaan meewerken op bedrijven die, toen zij gingen meewerken, te weinig werkgelegenheid boden voor twee vaste arbeidskrachten. Het inkomen dat op deze bedrijven wordt behaald, is veelal ongetwijfeld te gering om zowel het bedrijfshoofd als de zoon volledig te betalen.

De bedrijven waar de zoon in 1974 niet meer meewerkte

Op een groot aantal bedrijven (40%) waar in 1972 een zoon is gaan meewerken was deze in 1974 niet meer werkzaam, hoewel de vader nog wel bedrijfshoofd was. Verhoudingsgewijs komt dit op de gecombineerde bedrijven iets vaker voor dan op de bedrijven van een ander type. De aard en omvang van dit verschijnsel is door het ontbreken van nadere gegevens moeilijk te interpreteren. Het kan gaan om zoons die in 1972 slechts tijdelijk zijn gaan meewerken, het kan ook gaan om zoons die in 1972 vast zijn gaan meewerken maar die in 1974, bv. in verband met het vervullen van de militaire dienstplicht, tijdelijk niet meewerkten. In een aantal gevallen zal de zoon elders een bedrijf hebben overgenomen of in de bedrijfsleiding van het ouderlijk bedrijf zijn betrokken.

Hoeveel van de zoons feitelijk zijn afgevloed is niet na te gaan. De aard van het beschikbare cijfermateriaal laat het dan ook niet toe conclusies te verbinden aan het hoge percentage "uitvallers". Wel kan op grond van de resultaten van verschillende onderzoeken worden geschat dat het in ca. een kwart tot de helft van de gevallen waar de zoon in 1974 verdwenen is, om reële afvloeiingen gaat; dit zou dan op 10 tot 20% beroepsverandering komen. De bedrijven waar de zoon in 1974 niet meer meewerkte, waren doorgaans kleiner dan de bedrijven waar de zoon in 1974 nog wel werkzaam was. De geringe bedrijfsomvang zal mede van invloed zijn geweest op het niet meer meewerken van deze zoons op de ouderlijke bedrijven.

1) In feite is slechts bekend of er een zoon op het bedrijf werkzaam is; niet bekend is of deze zoon dezelfde is als degenen die in 1972 op het bedrijf meewerkte. Aangenomen mag worden dat dit meestal wel het geval geweest zal zijn.

De bedrijven waar in 1974 de zoon nog wel meewerkte

Op 607 van de 1146 bedrijven waar tussen mei 1971 en mei 1972 een zoon vast op het bedrijf ging meewerken, werkte deze ook nog in mei 1974 mee. Van de overige bedrijven was een deel inmiddels overgedragen of opgeheven terwijl op een ander (het grootste) deel geen zoon meer meewerkte. Wat gebeurde er nu met de bedrijven waar de zoon is blijven meewerken tussen 1971 (toen de zoon nog niet meewerkte) en 1974 (toen hij inmiddels ruim twee jaar meewerkte en dus meestal als een (bijna) volwaardige arbeidskracht kan worden beschouwd). Alvorens dit na te gaan werd bezien of de arbeidsbezetting op deze 607 bedrijven door het gaan meewerken van de zoon inderdaad is uitgebreid. Op verreweg de meeste bedrijven was dat het geval maar op 24 bedrijven was een vaste vreemde arbeidskracht vertrokken toen de zoon ging meewerken. Omdat in deze gevallen de arbeidsbezetting vrijwel gelijk is gebleven en de noodzaak tot bedrijfsuitbreiding dus minder groot is, worden deze niet opgenomen in de verdere analyse die betrekking heeft op 583 bedrijven.

Veranderingen in de omvang van het bedrijf, gemeten in sbe

Wanneer we nu van deze groep waar in 1971/72 een zoon ging meewerken en in 1974 nog meewerkte, de bedrijfsomvangsstructuur vergelijken met die in 1974, blijkt er wel verbetering te zijn geboekt. Terwijl in 1971 nog 50% van deze bedrijven groter was dan 120 sbe, was in 1974 50% groter dan 170 sbe. De verbetering in de omvangsstructuur had vooral plaats in de middenklassen en is aanmerkelijk groter dan de verbetering die in dezelfde periode op alle Nederlandse hoofdberoepsbedrijven plaats had, (zie figuur 1a en 1b).

De uitgangspositie van de bedrijven waar een zoon ging meewerken was al beter dan die van alle bedrijven in 1971 (50% groter dan 120 sbe tegen 50% groter dan 95 sbe) maar is in 1974 ook meer verbeterd (50% groter dan 170 sbe tegen 50% groter dan 120 sbe).

Het voorgaande wil uiteraard niet zeggen dat op alle bedrijven waar de meewerkende zoon in 1974 nog aanwezig was de bedrijfsomvang is vergroot. Dit was wel het geval op 81% van de bedrijven, terwijl op 70% de bedrijfsomvang met ten minste 10% toenam; op 19% werd de omvang kleiner of bleef gelijk. De bedrijven die groter werden breidden hun produktie-omvang meestal met 10 à 50 percent uit. De mate waarin dit het geval was liep tussen de diverse omvangklassen betrekkelijk weinig uiteen en bedroeg gemiddeld ruim 50%. Vergrotingen met meer dan de helft kwamen meer voor op bedrijven met minder dan 150 sbe in 1971 en verkleiningen meer op bedrijven met in 1971 meer dan 190 sbe (zie tabel 1).

Tussen de bedrijfstypen zijn er enkele verschillen wat betreft de bedrijfsontwikkeling in de periode 1971-1974 (zie figuur 2). Van de gemengde veehouderijbedrijven nam 82% in omvang toe, van de akkerbouwbedrijven 87% en van de gecombineerde bedrijven 89%.

Veranderingen in bedrijfstype

Het gaan meewerken van een zoon op het bedrijf leidt er in een aantal gevallen toe dat nieuwe produktierichtingen worden aangehouden en/of dat oude richtingen worden afgestoten. Omdat beide effecten tegen elkaar opwegen is er in de verdeling van de bedrijven over de verschillende bedrijfstypen niet veel veranderd. Dat er niettemin nogal wat wisselingen van bedrijfstype hebben plaatsgehad blijkt uit tabel 2.

De tuinbouwbedrijven en de weidebedrijven zijn het minst van type veranderd. Van de gemengde veehouderijbedrijven is 14% overgegaan naar de weidebedrijven, van de akkerbouwbedrijven ging zelfs een vijfde over naar de gecombineerde bedrijven. De gecombineerde bedrijven waren nog het minst constant. Bijna de helft van deze bedrijven veranderde van type waarbij specialisatie in de richting van het akkerbouwbedrijf nog het meest voorkwam. Het is wel opvallend dat zoveel gecombineerde bedrijven kennelijk produktierichtingen hebben afgestoten maar dat ook vanuit de andere typen, en met name vanuit de akkerbouw, een behoorlijke toestrooming in de richting van het gecombineerde type (wat dus een uitbreiding van produktierichtingen inhoudt) heeft plaatsgehad.

Sbe per man

Hoewel is gebleken dat een groot deel van de bedrijven in omvang is toegenomen, is het toch de vraag of deze vergroting voldoende is om een extra vaste arbeidskracht op te vangen. Een indicatie voor de mate waarin dit het geval is kan worden verkregen door het aantal sbe per vaste arbeidskracht te bezien. Daar er aan de meting van de arbeidsbezetting de nodige bezwaren kleven zij er nogmaals op gewezen dat de hieronder volgende gegevens met de nodige voorzichtigheid dienen te worden gehanteerd. Het blijkt dat het aantal sbe per man op 6% van de bedrijven is gelijk gebleven of nog toegenomen. Op 22% van de bedrijven is het minder dan 30% gedaald, wat betekent dat de bedrijfsomvang althans in zekere mate aan de vergrote arbeidsbezetting is aangepast. Op 72% van de bedrijven daalde het aantal sbe per man 30% of meer en is de extra arbeidskracht niet of slechts in beperkte mate opgevangen door een vergroting van de produktie-omvang in sbe.

Van de kleinere bedrijven is een relatief groot deel er toe overgegaan het aantal sbe per man gelijk te houden of te laten

oe Tabel 1. Wijzigingen in de bedrijfsomvang 1971-1974 naar bedrijfsomvangsklasse 1971 (in procenten)

Bedrijfsomvangs- klasse 1971	Aantal bedrijven	Bedrijven tussen 1971 en 1974				
		perc. bedrijven vergroot met.....proc.				
		0-10	10-30	30-50	50 en meer	
10 - 50	31	23	13	13	6	45
50 - 70	47	11	13	36	25	15
70 - 90	80	17	10	29	19	25
90 - 110	92	15	10	27	25	23
110 - 150	150	18	8	37	16	21
150 - 190	78	12	15	45	15	13
190 - 230	49	24	4	41	20	10
230 en meer	56	34	14	27	9	16
Totaal	583	19	10	33	18	20

stijgen. Van de middelgrote (70-150 sbe) geven er veel een beperkte daling te zien, onder de grote (150 sbe of meer) zijn er vrij veel waar het aantal sbe per man met 30% of meer daalde. Deze grote bedrijven waren vaak echter in 1971 al zo groot dat een extra arbeidskracht kon worden opgevangen, en dus bleef het aantal sbe per man op een redelijk niveau, ook al werd de bedrijfsomvang niet veel vergroot.

Samenvatting van de belangrijkste resultaten

Wanneer we de belangrijkste resultaten van de voorgaande analyse samenvatten zien we dat tussen mei 1971 en mei 1972 een aantal zoons (40%) is gaan meewerken op bedrijven die eigenlijk volgens de toenmalige normen van een moderne en rationele bedrijfsvoering te weinig werkgelegenheid boden voor 1 man en een nog groter aantal (ca. 80%) waar het bedrijf te weinig werkgelegenheid bood voor twee man.

Op bijna 40% van de bedrijven waar in 1971/72 een zoon is gaan meewerken was deze in 1974 niet meer werkzaam, hoewel de vader nog wel bedrijfshoofd was. Deze bedrijven hadden in het algemeen een geringe bedrijfsomvang.

De bedrijfsomvangstructuur van de bedrijven waar de zoon in 1974 wel nog meewerkte verbeterde in de periode 1971-1974 meer dan de bedrijfsomvangstructuur van alle Nederlandse bedrijven. Ongeveer 70 percent van de bedrijven vergrootte in deze periode van drie jaar de omvang (uitgedrukt in sbe) met ten minste 10%. Deze orde van grootte van de bedrijfsuitbreidingen bedroeg meestal 10 tot 50%. Hoewel de meting van de arbeidsbezetting te wensen overlaat kan worden vastgesteld dat deze vergroting van de bedrijfsomvang doorgaans niet voldoende was om het aantal sbe per man even hoog te houden als in 1971.

Op ruim 70% van de bedrijven daalt het aantal sbe per man met meer dan 30%.

Slotbeschouwing

Uit het voorgaande komt vrij duidelijk naar voren dat de bedrijven waarop een zoon is gaan meewerken en dit althans enkele jaren bleef doen, weliswaar trachten hun bedrijfsomvang uit te breiden en dit sneller doen dan de andere bedrijven, maar dat deze uitbreiding niet voldoende is om zowel de vader, die nog geen 60 jaar is, als de zoon volledige werkgelegenheid te bieden.

Bij de beoordeling van de hiervoor weergegeven resultaten moet een aantal kanttekeningen worden gemaakt. In de eerste plaats dient te worden gewezen op de beperkte mogelijkheden voor bedrijfsvergroting. Voor wat de grondgebonden bedrijven aangaat moet men bij bedrijfsuitbreiding vooral denken aan oppervlaktevergroting

en aan intensivering. Het is genoegzaam bekend, dat ondanks de vermindering van het aantal bedrijven de oppervlakte cultuurgrond die voor bedrijfsvergroting beschikbaar komt slechts beperkt is, terwijl het aantal gegadigden groot is. Wat dit betreft mogen de mogelijkheden niet te hoog worden aangeslagen.

Intensivering lijkt wat gemakkelijker. Hierbij moet men evenwel o.m. bedenken dat men in de akkerbouw meestal al een zeer intensief bouwplan heeft. Het opnemen van groenteteelt of bollenteelt in het bouwplan is op veel plaatsen niet mogelijk en betekent bovendien vaak een aanzienlijke bedrijfsomschakeling. In de melkveehouderij is uitbreiding van de melkveestapel niet altijd gemakkelijk te realiseren. Veelal zijn alle standplaatsen bezet en is uitbreiding van de gebouwen een voorwaarde om meer vee te kunnen houden. Het uitbreiden en zeker het introduceren van niet-grondgebonden produktierichtingen leidt vaak tot aanzienlijke financieringslasten, grotere risico's en belangrijke veranderingen in het totale bedrijfsgebeuren.

In de tweede plaats moet worden opgemerkt dat een bedrijfsvoorzitter, wanneer hij al mogelijkheden heeft om tot bedrijfsvergroting te komen, wellicht enigszins terugschrikt voor de omvang van de te nemen beslissingen. Hij zal er rekening mee willen en moeten houden dat de vergroting van de arbeidsbezetting slechts een tijdelijke zaak is. Bovendien bestaat nog altijd de kans dat de zoon bij nader inzien afziet van bedrijfsopvolging en een andere werkkring zoekt.

In de derde plaats is van belang dat vergroting van de produktie-omvang en modernisering vaak nauw verband met elkaar houden. Wanneer dit het geval is leidt een vergroting van de bedrijfsomvang niet zonder meer tot een vergroting van de werkgelegenheid en het arbeidsinkomen. Modernisering als zodanig kan immers leiden tot een geringere benutting van de produktiefactor arbeid, tot hogere kapitaalkosten en daarmee tot een geringer arbeidsinkomen. Als modernisering en vergroting van de produktie-omvang aan elkaar zijn gekoppeld, dan hangt de aantrekkelijkheid dus in sterke mate af van het uiteindelijk effect daarvan op de werkgelegenheid en het arbeidsinkomen.

In de vierde plaats moet men zich overigens realiseren dat er ook nog andere mogelijkheden zijn waardoor de spanning tussen omvang van de arbeidsbezetting en de produktie-omvang in zekere mate kan worden opgeheven. Een van de voor de hand liggende antwoorden op een vergroting van het aantal arbeidskrachten op het bedrijf is het nagaan of met een geringer beroep op werkzaamheden door derden zou kunnen worden volstaan. Hierbij kan men bv. denken aan werkzaamheden die tot dusverre door loonwerkers werden verricht en aan de inschakeling van bedrijfsverzorgingsdiensten. Indien de bedrijfsomvang niet veel groter wordt zal eigen mechanisatie in de meeste gevallen echter economisch gezien onaantrekkelijk blijven. Dit wordt uiteraard anders als men door samenwerking of door zelf loonwerk te gaan verrichten tot een betere benutting van de ma-

Tabel 2. Veranderingen in bedrijfstype 1971-1974 (in procenten)

Bedrijfstype 1974	Weide- bedrij- ven	Gemengde- veehouderij- bedrijven	Akkerbouw- bedrijven	Tuinbouw- bedrijven	Gecombi- neerde bedrijven	Aantal 1971	Per- cen- tage
Weidebedrijven	91	6	-	-	3	181	31
Gemengde veehouderijbedr.	14	85	-	-	1	181	31
Akkerbouwbedrijven	2	-	77	-	21	66	11
Tuinbouwbedrijven	1	1	-	95	3	118	20
Gecombineerde bedrijven	11	8	16	8	57	37	7
Aantal 1974	196	168	57	115	47	583	
Percentage	33	29	10	20	8		100

chinecapaciteit kan komen. In hoeverre in de praktijk van dergelijke mogelijkheden gebruik wordt gemaakt is niet bekend.

Ten aanzien van de bedrijfsverzorgers kan worden opgemerkt dat inschakeling in de meeste gevallen beperkt zal zijn geweest tot gevallen van ziekte van het bedrijfshoofd. De besparing doordat van deze diensten minder gebruik gemaakt hoeft te worden zal dan ook vrij gering zijn.

Hoewel een en ander verklaarbaar is en begrijpelijk, is, ondanks het onvolledige en voor dit doel gebrekkige materiaal, de conclusie gerechtvaardigd dat het gaan meewerken van een zoon veelal een vergroting van de arbeidsbezetting betekent waar tegenover meestal een verhoudingsgewijs geringere vergroting van de bedrijfsomvang staat. Dit zal vaak weer als gevolg hebben een geringer arbeidsinkomen per arbeidskracht waardoor ook de mogelijkheden tot vorming van eigen vermogen, althans per arbeidskracht bezien, beperkter zullen zijn. In die gevallen dat er op een bedrijf onvoldoende werkgelegenheid is voor een zoon, biedt het tijdelijk elders gaan werken wellicht meer perspectief. De moeilijkheid is echter dat deze mogelijkheden thans in het algemeen niet voor het opscheppen liggen.

Fig. 1A Bedrijfsomvangstructuur 1971 en 1974 (cumulatief) van alle hoofdberoepsbedrijven

Fig. 1B Bedrijfsomvangstructuur 1971 en 1974 (cumulatief) van bedrijven waar een zoon ging en bleef meewerken

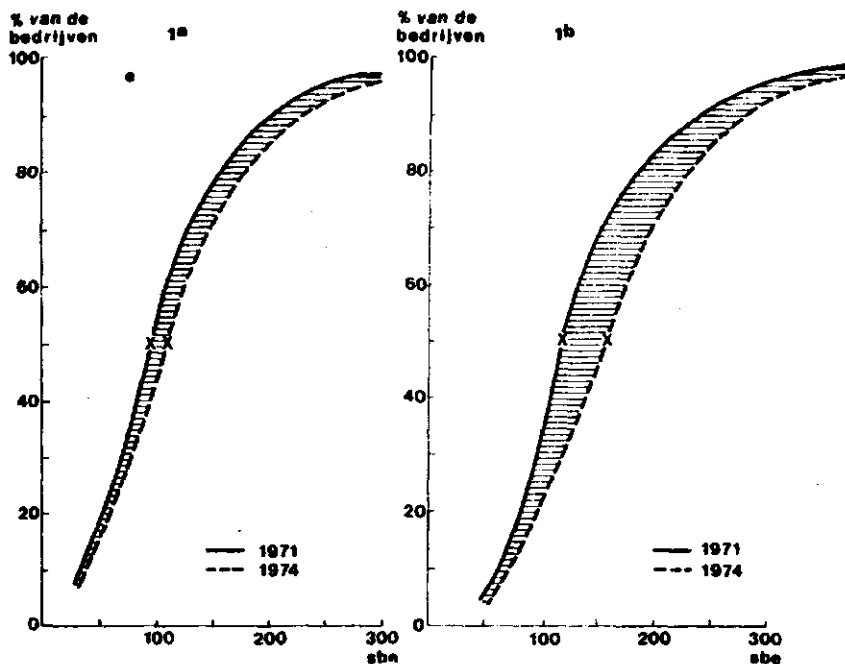


Fig. 2 Bedrijfsontwikkeling 71-74 naar bedrijfstype en bedrijfsomvang. A = weidebedrijven; B = Gemengde veehouderijbedrijven; C = Akkerbouwbedrijven; D = Gecombineerde bedrijven

