

Drs. W.F.H. Smeenk  
Drs. J.H. Post  
B.H. Perdok

DE LANDARBEIDERS IN DE WEIDEGEBIEDEN

L6

18 B

Studie No. 18



Oktober 1965

## INHOUDSOPGAVE

		Blz.
WOORD VOORAF		5
HOOFDSTUK I	PROBLEEMSTELLING EN AANPAK VAN HET ONDERZOEK	7
	§ 1. Probleemstelling	7
	§ 2. De uitvoering van het onderzoek	11
	§ 3. De indeling van de studie	16
HOOFDSTUK II	HET AANTAL LANDARBEIDERS EN DE BEDRIJVEN WAAROP ZE WERKEN	18
	Inleiding	18
	§ 1. Landarbeiderstellingen en de ontwikkeling van het aantal landarbeiders	19
	§ 2. De indeling in categorieën	21
	§ 3. De bedrijven waarop de landarbeiders werken	26
	§ 4. Enige algemene aspecten van de landarbeidersgroep	32
	§ 5. Vakorganisatie en religie	35
HOOFDSTUK III	BEROEPSKEUZE, ONDERWIJS EN VAARDIGHEID	41
	§ 1. De beroepskeuze van de landarbeiders van 15 - 30 jaar en jonger	41
	§ 2. Het onderwijs	50
	§ 3. Onderwijs en beroepsverandering	62
	§ 4. Vakbekwaamheid	65
	§ 5. De landarbeiderskinderen	66
	§ 6. De gezinnen waaruit de landarbeiders van 15 - 30 jaar afkomstig zijn	73
HOOFDSTUK IV	ENIGE SOCIALE EN ECONOMISCHE ASPECTEN VAN DE VEEHOUDERIJARBEIDERSGROEP	80
	§ 1. De werktijden	80
	§ 2. De vakantie	89
	§ 3. De verhouding arbeider-boer	92
	§ 4. Het wonen	96
	§ 5. Het grondgebruik	102
HOOFDSTUK V	VEEHOUDERIJARBEIDER BLIJVEN OF VAN BEROEP VERANDEREN?	106
	Inleiding	106
	§ 1. Beroepsbeeld en begrippen	106
	§ 2. De omvang van de veranderingsgezindheid en beroepstevredenheid	108
	§ 3. Wie willen van beroep veranderen: nadere precisering	114
	§ 4. Welke plannen? Naar welke beroepen?	137
HOOFDSTUK VI	ARBEIDERS IN DIENST BIJ LOONWERKERS EN BOERENHULPORGANISATIES	142
SAMENVATTING EN	SLOTBESCHOUWING	146
LITERATUURLIJST		167
BIJLAGE I	VRAGENLIJST ONDERZOEK LANDARBEIDERS WEIDEGEBIEDEN	168

WOORD VOORAF

Het aantal veehouderijarbeiders in de weidestrecken is in de laatste 15 jaar snel gedaald en bedraagt thans nog slechts een 5000 arbeiders. Bovendien mag worden verwacht, dat deze daling van het aantal landarbeiders, dat een algemeen en een niet tot de weidestrecken beperkt verschijnsel is, in de naaste toekomst nog door zal gaan. Het is in het kader van deze ontwikkeling, dat opnieuw een onderzoek naar de landarbeiders in de weidestrecken is verricht. Deze studie kon in bepaalde opzichten gezien worden als een gedeeltelijke herhaling van het landarbeidersonderzoek in 1952, waarvan de resultaten zijn gepubliceerd in het rapport "De landarbeiders in Nederland, een beroepsgroep in beweging".

Een belangrijk vraagstuk ten aanzien van de hierbovengenoemde ontwikkeling is op welke wijze de vermindering van het aantal landarbeiders zich voltrekt. In de weidestrecken is er, gezien deze ontwikkeling, nog een vrij belangrijke toetreding van jeugdigen tot het veehouderijarbeidersberoep, zodat de vermindering van het aantal beroepspersonen tot stand komt door een omvangrijke secundaire afvloeiing. Het was daarom van belang na te gaan enerzijds op welke wijze de beroepskeuze van de jeugdige landarbeiders tot stand gekomen is en anderzijds, welke factoren met name aanleiding zijn het veehouderijarbeidersberoep te verlaten. Omdat deze secundaire afvloeiing mede veroorzaakt kan zijn door de economische en sociale positie der landarbeiders, was het gewenst enige voor deze positie bepalende factoren meer algemeen aan de orde te stellen. In dit verband kunnen onder meer worden genoemd het vraagstuk van de werktijden, de verhouding arbeider-boer en de huisvesting der arbeiders. Het zijn mede deze factoren, welke van invloed kunnen zijn op de gebondenheid aan het beroep alsook op de hiermede samenhangende beroepstevredenheid.

De vermindering van het aantal veehouderijarbeiders is onder meer mogelijk geworden door de invoering van arbeid besparende produktiemiddelen en technieken. Aan de vakbekwaamheid der arbeiders worden daardoor andere en grotere eisen gesteld dan vroeger. In verband hiermede is van betekenis op welke wijze de onderwijssituatie zich onder hen ontwikkelt.

Tegenover de daling van het aantal veehouderijarbeiders kan een toeneming van het aantal arbeiders bij loonwerkers worden waargenomen. Het was gewenst te onderzoeken in hoeverre hier van een nieuwe groep arbeiders gesproken kan worden en in hoeverre de positie van deze arbeiders afwijkt van die der veehouderijarbeiders.

Tenslotte kan men zich afvragen op welke wijze het aantal landarbeiders zich in de naaste toekomst zal ontwikkelen, mede ten behoeve van de jeugdigen ten plattelande, die nog een beroep moeten kiezen.

In aansluiting aan deze studie over de veehouderijarbeiders in de weidegebieden zullen in de vorm van deelrapporten de resultaten van een soortgelijk onderzoek worden gepubliceerd over de landarbeiders in de akkerbouwgebieden op de zeelei.

Het onderzoek werd verricht op de afdeling Streekonderzoek door drs. W.H.F. Smeenk, drs. J.H. Post en B.H. Perdok. De statistische verwerking kwam onder toezicht van D.B. Baris gereed. Het geheel stond onder leiding van dr. M.A.J. Visser, hoofd van de afdeling Streekonderzoek

DE DIRECTEUR,

## HOOFDSTUK I

### PROBLEEMSTELLING EN AANPAK VAN HET ONDERZOEK

#### § 1. P r o b l e e m s t e l l i n g

Ongeveer tien jaar geleden werd de landarbeidersgroep gekenschetst als een "beroepsgroep in beweging". Een van de redenen voor deze korte maar kenmerkende aanduiding was gelegen in een voor die tijd bezien onrustbarende trek uit de landbouw. Als een van de oorzaken van deze omvangrijke afvloeiing van landarbeiders kon de sociale positie worden genoemd die te wensen overliet, hetgeen ertoe bijdraagt dat het concurrerende vermogen van het beroep landarbeider betrekkelijk klein was.

Sindsdien is de sociale positie van de landarbeiders aanzienlijk verbeterd. De onderhandelingspositie van de landarbeiders is sterker geworden, de lonen zijn aanmerkelijk gestegen, de werktijden zijn gunstiger geworden en de werkomstandigheden zijn verbeterd. Bovendien is er, wat de woonsituatie betreft, belangrijke vooruitgang geboekt. Ondanks deze gunstiger geworden sociale positie is echter de daling van het aantal landarbeiders niet tot een einde gekomen, maar gaat deze nog steeds door. Gezien de ontwikkeling van het aantal landarbeiders zijn sommigen van mening dat het hier gaat om een "verdwijnende groep". Achter deze karakterisering gaat een belangrijke problematiek schuil.

Wanneer de landarbeider in de veehouderijstreken zou verdwijnen, dan kan dit worden veroorzaakt enerzijds doordat men geen landarbeider meer wil zijn en anderzijds doordat er in de veehouderijstreken geen behoefte aan landarbeiders meer aanwezig is. Beide oorzaakcomplexen kunnen zowel afzonderlijk als gezamenlijk optreden. Wanneer de oorzaakcomplexen afzonderlijk optreden ontstaat er òf een tekort aan landarbeiders, òf kan er werkloosheid ontstaan. Treden beide oorzaakcomplexen tegelijkertijd op, dan kan dit b.v. betekenen een grotere mechanisatie in de landbouw, een geringer aantal bedrijven of arbeidsextensivering. In de praktijk blijken beide ontwikkelingen zich voor te doen. Door de ruime werkgelegenheid buiten de landbouw is de mogelijkheid tot afvloeiing groot, door de technische ontwikkeling heeft een belangrijke mechanisatie plaats. Bovendien kan men hierbij denken aan de ontwikkeling van de lonen en de opbrengstprijzen enerzijds en de ondeelbaarheid van de arbeid anderzijds. Terwijl de lonen in de jaren na de oorlog vrij snel zijn gestegen, sneller dan vele andere kostenfactoren, is de stijging van de opbrengstprijzen aanzienlijk geringer geweest, waardoor de mogelijkheden om een arbeider in dienst te hebben afnemen. Daardoor gaat ook de substituering van arbeid door kapitaal voortdurend door<sup>1)</sup>. Maar dit betekent in feite veelal dat ook die laatste arbeider op het bedrijf nog afgestoten wordt, omdat er voor zover er nog arbeiders op de bedrijven werkzaam zijn, meestal nog slechts één arbeider op die bedrijven in dienst is. Afgezien echter van de vraag of beide bovengenoemde ontwikke-

1) Zie b.v. "Het weidebedrijf, hoe het was, is ..... en verder",  
Rijkslandbouwconsulentschap Zuid-West Friesland, Sneek.

lingen elkaar in evenwicht houden en zullen houden is het zinvol zich te verdiepen in de wijze waarop het aantal landarbeiders afneemt.

Dit aantal kan afnemen, doordat jongeren het landarbeidersberoep niet meer kiezen of doordat landarbeiders afvloeien naar andere beroepen. Het is bekend, dat het aantal jongeren dat het landarbeidersberoep kiest sterk is gedaald. Ondanks deze daling blijft echter de mogelijkheid aanwezig, dat de toevloeiing tot dit beroep toch nog groter is dan voor de vereiste omvang van deze kleiner wordende beroepsgroep noodzakelijk zou zijn. Wanneer er immers een geringere werkgelegenheid voor de beroepsgroep is dan kan met een geringere toetreding worden volstaan dan wanneer de omvang van die groep door de jaren heen gelijk blijft. Is de toetreding te groot voor de toekomstige vereiste omvang van de beroepsgroep, dan zal te zijner tijd een aantal arbeiders secundair moeten afvloeien naar andere beroepen. Een te grote toetreding tot het beroep kan dan aanleiding zijn tot een permanente secundaire afvloeiing naar andere beroepen, het zou dan voor de betrokkenen beter geweest zijn direct na de schooltijd een ander beroep gekozen te hebben. Hier raakt men aan de factor beroepskeuze. Welke factoren zijn bepalend geweest voor het kiezen van het beroep landarbeider. Om welke redenen heeft men het landarbeidersberoep gekozen en in hoeverre is dit beroep bewust gekozen. Bovendien is belangrijk of en in welke mate andere personen dan de ouders invloed uitoefenend hebben op de beroepskeuze van de jonge landarbeiders, met name of er ook beroepskeuzeadviezen ontvangen zijn van o.a. beroepskeuzebureaus.

Een beroepsgroep kan ook in omvang afnemen doordat landarbeiders van beroep veranderen. De trek van landarbeiders uit de landbouw is in de jaren na de Tweede Wereldoorlog groot geweest. Men kan zich daarom afvragen of er ook nog vele huidige landarbeiders plannen hebben om van beroep te veranderen, is het proces van secundaire afvloeiing tot een einde gekomen of gaat dit nog steeds door, wellicht nog veroorzaakt door een te grote toetreding tot het beroep. Het is daarom niet alleen van belang inzicht te krijgen in het toetredingsproces, maar evenzo in het afvloeiingsproces. Hierbij kan men zich afvragen hoe groot de belangstelling voor beroepsverandering is en tevens onder wie deze veranderingsgemindheid groot is b.v. onder de gehuwden of de ongehuwden, onder de arbeiders met of zonder voortgezet dagonderwijs (selectie), onder de georganiseerde of onder de ongeorganiseerde arbeiders, alleen onder de jongere of ook onder de oudere arbeiders, alleen onder de arbeiders van agrarische of ook onder de arbeiders van niet-agrarische afkomst enz. Tevens is van belang waarheen; wil men in agrarische richting veranderen zodat men in de landbouw blijft, of wil men in niet-agrarische richting veranderen. Tenslotte is het zinvol meer inzicht te verkrijgen in de redenen welke aanleiding zijn om van beroep te willen veranderen. Het is daarbij goed niet alleen aandacht te schenken aan factoren als lonen, werktijden en werkomstandigheden, maar ook aan factoren die slechts zijdelings met het werk te maken hebben, zoals huisvesting en grondgebruik. Ook een betere huisvesting kan deel zijn voor de beroepsverandering. Ook meer immateriële factoren als een slechte verhouding tussen werknemer en werkgever, of een gering sociaal aanzien kunnen redenen tot afvloeiing zijn. In het vorige onderzoek moest worden geconcludeerd dat de sociale positie veel te wensen overliet. Ook in dit onderzoek is daaraan opnieuw aandacht besteed, niet alleen in het algemeen, maar tevens in het kader

van het afvloeiingsproces. Ook wanneer de sociale positie zou zijn verbeterd, dan nog kan de situatie uit het verleden zijn invloed op het heden uitoefenen, een ongunstige sociale positie in het nabije verleden kan een langdurige nawerking hebben. Hierbij moet eveneens worden gewezen op het vooral in de ogen van de landarbeiders geringe sociale aanzien van het landarbeidersberoep.

De redenen welke de landarbeiders hebben om van beroep te veranderen zullen voor een deel van meer algemene aard zijn. Het is dan ook juist aan deze vraagstukken wat meer in het algemeen aandacht te besteden.

Een van de actuele problemen waarmede de veehouderij wordt geconfronteerd vormt het vraagstuk van de werktijden. In dit verband moet worden gewezen op de steeds verdergaande doorvoering van de vijfdaagse werkweek en de verkorting van de werktijd in de niet-agrarische beroepen. Met name de veehouderij verkeert gezien de aard van het productieproces in een ongunstige positie. Wel worden in nieuw afgesloten C.A.O.'s de werktijden voor de werknemers voortdurend verbeterd, maar een volledige gelijkstelling met andere beroepen zal vooralsnog echter niet bereikt kunnen worden. Het is daarbij zelfs de vraag in hoeverre de regelingen welke tot stand gekomen zijn door het centraal overleg van de organisaties in de praktijk worden nageleefd. Het is individueel denkbaar dat de boer of de arbeider zich aan deze regelingen niet wenst te houden of ook niet kan houden. Wanneer de werktijden voor de arbeider verkort worden, dan betekent dit vaak, dat de boer langer moet werken en dat de kortere werktijden van de arbeider een extra belasting betekenen voor de boer. Het is dan mogelijk dat men individueel tot een afwijkende regeling komt. Ook is het evenwel mogelijk, dat een niet doorvoeren van betere werktijden duidt op nog aanwezige en aanvaarde meer patriarchale verhoudingen. Het is dus belangrijk te weten in hoeverre de werknemers de werktijden als een ruilbezwaar zien alsook wat hun grootste bezwaar is. In het kader van de toenemende betekenis van de vrije tijd kunnen tevens de vakantie worden genoemd en de vakantiebestemming. In hoeverre nemen de landarbeiders de hun contractueel toegestane vakantie op en hoe worden de vakantiedagen besteed?

De moeilijkheden met de dagelijkse arbeidsvoorziening, welke optreden bij verkorting van de werktijden, hangen samen met de geringe arbeidsbezetting op het veehouderijbedrijf. Deze geringe arbeidsbezetting houdt ook in een persoonlijke relatie met de werkgever, dit in tegenstelling tot b.v. de industrie waar de relatie met de werkgever veelal onpersoonlijk en zakelijk van aard is. Juist deze onpersoonlijke verhouding met de werkgever schijnt voor velen aantrekkelijk te zijn. Hetzelfde wordt wel gezegd van het werken in groepsverband, waaraan veel arbeiders de voorkeur zouden geven, maar wat in de huidige veehouderij vrijwel niet meer voorkomt.

Tenslotte moet hier nog aan worden toegevoegd dat in de relatie werkgever-werknemer tot voor kort de patriarchale verhoudingen een belangrijke rol speelden en dat hier en daar nog overblijfselen van deze verhoudingen kunnen worden waargenomen. Het is dan ook van betekenis enig inzicht te hebben in de mate waarin de verhouding arbeider-boer te wensen overlaat en wat daarvan de oorzaken zijn.

Een volgend vraagstuk dat overigens al oud is wordt gevormd door de huisvesting van de landarbeiders. Eigenlijk kan men hier een drietal

vragen onderscheiden; die over de kwaliteit van de woning, die over de ligging van de woning en die over de huurverhouding. De woonsituatie ten plattelande en daarmee ook de woonsituatie van de landarbeiders liet tot voor kort veel te wensen over. In de laatste jaren is evenwel de huisvesting van de landarbeiders belangrijk verbeterd en men kan zich afvragen in hoeverre er thans nog een onbevredigende situatie aanwezig is. Een belangrijker vraagstuk wordt wellicht gevormd door de ligging van de woning. Er wordt weleens de wens vernomen dat het gunstiger is wanneer de landarbeider in het dorp woont in plaats van bij de boerderij. In dit verband is het van betekenis enig inzicht te hebben in de huidige ligging van de woning en de wensen die hiromtrent onder de arbeiders leven.

Een laatste vraagstuk is dat van de huurverhouding. Gaat het om een eigen woning of om een huurwoning? Een belangrijke onderscheiding bij huurwoningen is die in dienst- en huurwoningen van de werkgever en andere huurwoningen. De dienstwoning in de weidegebieden kan veelal worden gezien als een factor welke de doorbreking van hier en daar nog aanwezige patriarchale verhoudingen tegenhoudt, dit overigens niet alleen door de woonafhankelijkheid, maar ook door de ligging van de woning bij het bedrijf. Hierbij mag weer niet worden vergeten dat de aanwezige dienstwoningen in vele gevallen een bijdrage hebben geleverd tot de oplossing van het huisvestingsprobleem. In het kader van huis en hof kan verder naast de huisvesting ook het grondgebruik door landarbeiders worden genoemd. Het is daarbij van belang om na te gaan of er inderdaad sprake is van een afnemende belangstelling van de landarbeiders voor grondgebruik.

Niet alleen bovengenoemde vraagstukken zijn van belang, maar ook de ontwikkeling van de vakbekwaamheid gaat een steeds belangrijker rol spelen. Nog niet zo lang geleden verkreeg de landarbeider zijn vakbekwaamheid bijna uitsluitend door oefening in de praktijk en was het landarbeidersberoep vooral een geoefend beroep waarbij de handvaardigheid een belangrijke plaats innam. Onder invloed van o.a. de mechanisatie en rationalisatie enerzijds en toenemende onderwijsmogelijkheden anderzijds zijn echter ook op dit terrein veranderingen waar te nemen; theoretische kennis wordt in toenemende mate van belang. Deze kennis kan worden verkregen door het volgen van voortgezet dagonderwijs (scholing) of door het volgen van cursussen (bijscholing). Het is daarom van belang te zien hoe thans de onderwijssituatie is. Uit het onderzoek in 1952 bleek dat, hoewel de arbeiders in de weidestroken meer onderwijs genoten hadden dan de landarbeiders elders, toch ook hier de meeste arbeiders na de lagere school geen onderwijs meer hadden gevolgd. Voorts is van betekenis hoeverre er in de praktijk behoefte bestaat aan bijscholing. Hiermee hangt samen de vraag of de landarbeiders van mening zijn dat als gevolg van deze ontwikkelingen een vakopleiding van meer betekenis wordt of zelfs noodzakelijk is.

Een andere ontwikkeling is die van de veranderende samenstelling van de groep vreemde arbeidskrachten in de weidestroken. Hierbij kan zowel gewezen worden op het toenemende aantal boerenzoons onder de landarbeiders als op het toenemende aantal arbeiders in dienst bij loonwerkers en boerenhulpverleningsorganisaties. Reeds in 1951 bleek een belangrijk aantal landarbeiders van boerenafkomst te zijn. Sindsdien is het aandeel van deze groep nog verder toegenomen. Men kan zich dan ook

afvragen of in de toekomst de groep landarbeiders in nog sterkere mate van boerenafkomst zullen blijken te zijn en of deze boerenzoons ook een afwijkende positie innemen in de landarbeidersgroep.

De afvloeiing van landarbeiders wordt enigszins getemperd doordat een toenemend aantal arbeiders in dienst is van loonwerkers en boerenhulporganisaties. Beide organisatievormen kan men zien als een poging om aan de tekortkomingen van de huidige organisatiestructuur, zoals een te geringe bedrijfsomvang om sommige moderne produktiemiddelen rendabel aan te wenden, een geringe kapitaalkracht van de bedrijven en een gering aantal arbeidskrachten per bedrijf, tegemoet te komen. Ook deze categorieën arbeiders behoren tot de agrarische werknemers en moeten in het onderzoek worden betrokken. Men zegt wel, dat deze arbeiders van mening zijn dat hun sociale status hoger is dan die van de veehouderijarbeiders. Deze hogere rang zouden o.m. samenhangen met een grotere verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Mede op grond hiervan zouden de loonbedrijven en hulpverleningsdiensten gemakkelijker personeel kunnen aantrekken dan de veehouderijbedrijven.

Tenslotte kan men zich afvragen welke consequenties het afnemend aantal arbeiders heeft voor de vakorganisaties. Het is bekend dat tot dusverre het ledental van de vakorganisaties slechts betrekkelijk geringe wijzigingen heeft ondergaan. Dit kan mede veroorzaakt zijn doordat men zich bij beroepsverandering niet direct laat overschrijven naar een andere organisatie. Het is daarom mogelijk dat de organisatiegraad van de landarbeiders niet onbelangrijk is toegenomen. De vraag kan daarbij weer gesteld worden of de georganiseerde arbeiders minder snel afvloeien dan de ongeorganiseerden, of wellicht de organisatie een bindende kracht uitoefent.

## § 2. De uitvoering van het onderzoek

Om het onderzoek uit te voeren moest kunnen worden beschikt enerzijds over aantalsgegevens welke voor een belangrijk deel niet uit het bestaande statistische materiaal konden worden verkregen en anderzijds over gegevens verkregen op grond van gesprekken met landarbeiders over enkele actuele vraagstukken. Ten einde de vereiste gegevens te verkrijgen is een enquête gehouden onder de veehouderijarbeiders in de weidestroken. Voornamenlijk uit kostenoverwegingen was het niet mogelijk het onderzoek uit te breiden tot de werkgevers en tot de arbeiders, die uit de landbouw zijn afgevloeid. Het onderzoek is verricht in vier weidestroken, nl. in het Noordelijke weidegebied, het Noordhollandse weidegebied, het Zuidhollandse weidegebied en de Zuidhollandse- en Utrechtse waarden. Deze gebieden zijn weergegeven op kaart 1.

Keuzegemeenten      Aangezien deze studie in bepaalde opzichten gezien moet worden als een gedeeltelijke herhaling van het landarbeidersonderzoek in 1952, was men genoodzaakt om voor de keuze van de te enquêteren personen rekening te houden met de keuzegemeenten van het vorige onderzoek.

Bij het kiezen van de gemeenten in 1952 is niet in de eerste plaats gelet op de landelijke representativiteit. In feite was dit onderzoek meer een complex van regionale onderzoekingen, die gelijktijdig werden



uitgevoerd en waarvan de resultaten onderling werden vergeleken en ook werden samengevoegd tot een totaalbeeld. Dit beeld is zeer waarschijnlijk niet geheel representatief geweest voor alle weidestroken gezamenlijk. Men wenste namelijk slechts de belangrijkste weidegebieden te onderzoeken en in deze gebieden bovendien agrarische gemeenten, waar landarbeiders in een behoorlijke mate voorkwamen.

Over het algemeen zal men op statistische gronden liever een landelijk representatieve steekproef nemen en dan bij voorkeur samengesteld uit zoveel mogelijk gemeenten, die men dan gedeeltelijk zou kunnen enquêteren. Overwegingen van organisatorische en financiële aard maakten dit toentertijd echter onmogelijk. Overigens zag men het zelfs als een voordeel, zich te richten naar die gebieden, waar men ook de mogelijkheid zou hebben, om met de landarbeiders zelf en in tweede instantie met boeren en milieukenners te kunnen spreken, over een ter plaatse duidelijk aanwezige, eventueel te onderscheiden beroepsgroep landarbeiders.

De gemeentelijke kongetallen, waarnaar de steekproef in 1952 werd gericht, waren:

- a. het percentage mannelijke agrarische beroepsbevolking;
- b. het percentage landarbeiders van de agrarische beroepsbevolking;
- c. de gemiddelde grootte van de landbouwbedrijven;
- d. de verdeling van de oppervlakte cultuurgrond in bouwland, grasland; en tuingrond;
- e. de verdeling naar kerkelijke gezindte.

Gezien de sterke afnemings van het aantal landarbeiders sinds 1952 mogen we de indertijd gemaakte keuze misschien wel als een voordeel zien. Zo bleek uit de vergelijking van gemeentelijke cijfers over de ontwikkeling van het aantal vaste vreemde arbeidskrachten volgens het C.B.S. in 1956 en 1959, de relatieve afnemings in de keuzegemeenten weinig te verschillen van die in de andere gemeenten.

Door onvoorziene omstandigheden zijn in het gebied de "Zuidhollandse en Utrechtse waarden" de gemeenten Bonschop en Nederhorst den Berg uitgevallen. In beide gevallen is niet gezocht naar vervangende gemeenten. Bij het onderzoek in 1952 is het weidegebied van Overijssel buiten beschouwing gelaten; op verzoek is thans dit wat kleinere gebied eveneens in het onderzoek opgenomen. Het centrale weidegebied van Groningen is - evenals in 1952 - niet bij het onderzoek betrokken.

De gemeenten van onderzoek zijn weergegeven op kaart 1 en in tabel 1.

# ENQUETE-GEEMEENTEN

--- groepen van landbouwgebieden

..... provincie- en rijksgrens

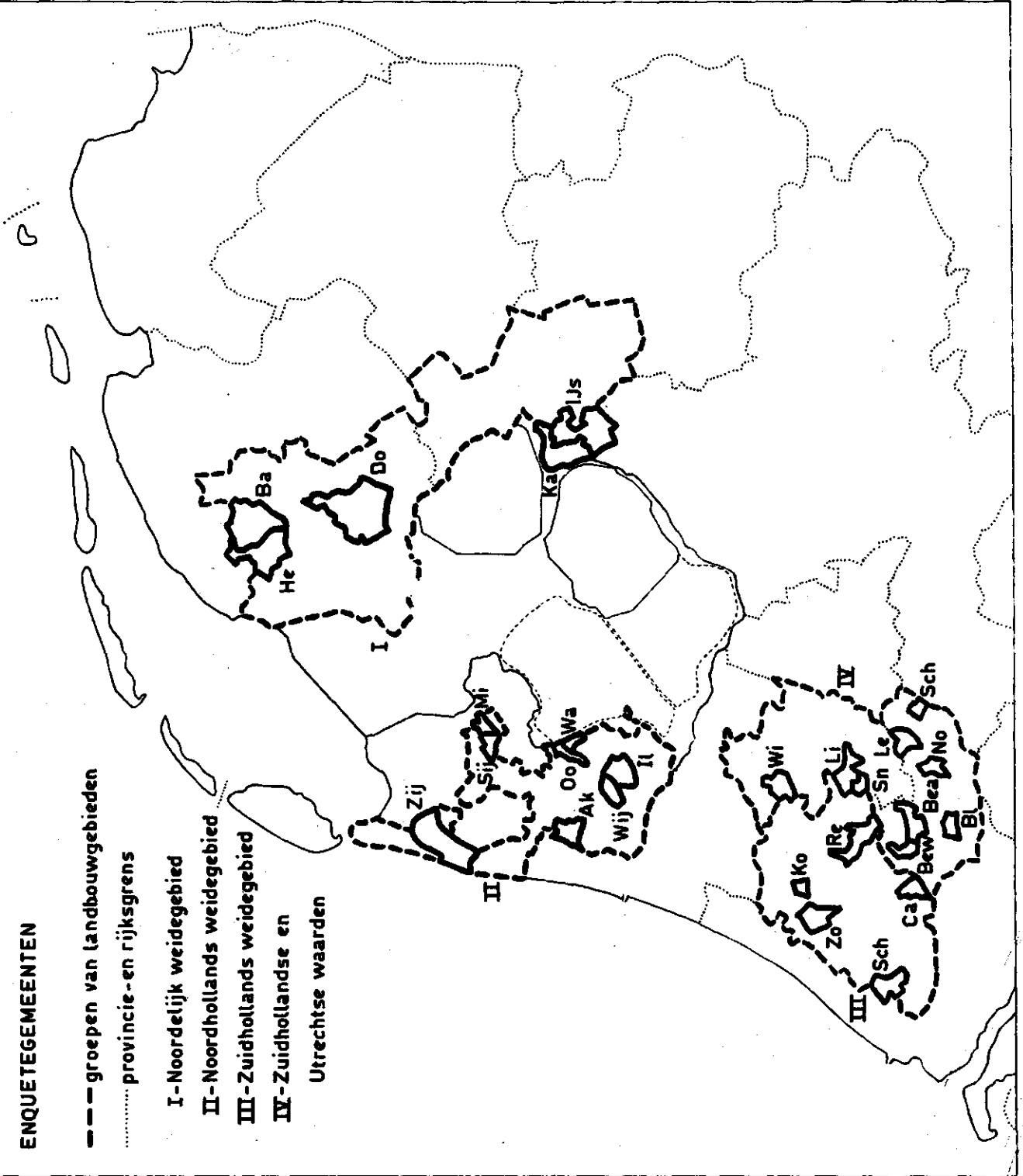
I - Noordelijk weidegebied

II - Noordhollands weidegebied

III - Zuidhollands weidegebied

IV - Zuidhollandse en

Utrechtse waarden



Tabel 1

DE GEËNQUÊTEERDEN NAAR GEBIEDEN EN GEMEENTEN VAN ONDERZOEK

Gebieden	Gemeenten	Aantal geënuêteerden
Noordelijk weidegebied	Hennaarderadoel <sup>1)</sup> Baarderadoel 1) Doniawerstal 1), Kampen 2) IJsselmuiden 2)	286
Noordhollands weidegebied	Sijbekarspel, Midwoud, Akersloot Ilpendam, Oosthuizen, Warder, Wijdewormer, Zijpe 1)2)	158
Zuidhollands weidegebied	Zoeterwoude, Koudekerk a/d Rijn, Reeuwijk, Schipluiden, Capelle a/d IJssel	145
Zuidhollandse- en Utrechtse waarden	Berkenwoude, Bleskensgraaf, Bergambacht, Noordeloos, Lexmond, Schoonrewoerd, Wilnis, Linschoten, Snelrewaard	135

- 1) In deze gemeenten is slechts de helft van het aantal landarbeiders geënuêteerd.
- 2) Deze gemeenten waren niet opgenomen in het onderzoek van 1951.

**Registratie** Voordat met de registratie van de adressen van de te enuêteren landarbeiders kon worden begonnen, moest worden bepaald wie als landarbeider moest worden beschouwd en wie niet. Besloten is slechts diegenen te enuêteren die in 1961 ten minste 2 maanden in loondienst werkzaam waren in de veehouderij, hetzij bij een veehouder, hetzij bij een loonwerker of een bedrijfsvoorzorgingsdienst. Voor het opsporen van de adressen en om te bepalen of werd voldaan aan vorengenoemde eisen is een dankbaar gebruik gemaakt van de plaatselijke kennis en de gegevens van de districtsagenten van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw (B.P.L.) en de Bedrijfsvereniging voor het Agrarisch Bedrijf (B.V.A.B.), waardoor het mogelijk was de juiste personen voor de enuête aan te schrijven.

**Enuête** De enuête is uitgevoerd in het voorjaar van 1962. Aanvankelijk werd de te enuêteren landarbeiders verzocht voor het vraaggesprek te verschijnen op een centraal gelegen zittingsplaats. Reeds spoedig bleek het aantal aangeschreven landarbeiders dat niet op de zittingsplaats verscheen zodanig groot te zijn dat moest worden overgegaan tot het thuis bezoeken. Het grootste deel van de vraaggesprekken is dan ook bij de landarbeiders thuis gevoerd. De medewerking bij het onderzoek zowel van de zijde van de landarbeiders als van de zijde van de werkgevers kan bevredigend worden genoemd. Het aantal geënuêteerden is vermeld in tabel 1. Geënuêteerd is gemiddeld 87% van het aantal landarbeiders dat voor enuête in aanmerking kwam. Uitvallers

kwamen relatief veel voor onder arbeiders bij loonwerkers. Het kwam nogal eens voor dat deze arbeiders door afwezigheid wegens werkzaamheden niet te bereiken waren.

### § 3. De indeling van de studie

Uit de inleidende opmerkingen tot deze studie in § 1 van dit hoofdstuk is gebleken, dat de landarbeidersgroep wordt geconfronteerd met een aantal duidelijk waarneembare veranderingen welke in vele gevallen nog niet geheel zijn uitgekristalliseerd. De nog steeds kleiner wordende groep heeft voor een niet onbelangrijk deel te maken met vraagstukken welke ook in 1951 hun invloed deden gelden en ten dele met een nieuwe problematiek. Deze studie gaat daarom voor een deel op de facetten in, die in 1952 eveneens behandeld zijn. Daarnaast zijn ook enkele nieuwe problemen aan de orde gesteld. Met name is in dit onderzoek veel aandacht geschonken aan de afvloeiing.

In het tweede hoofdstuk wordt ingegaan op de aantalsontwikkeling. De daling van het aantal landarbeiders gaat nog immer door. In verband daarmee is de vraag belangrijk, welke bedrijven het zijn die thans nog landarbeiders in dienst hebben. Een beschrijving van deze bedrijven wordt gegeven in de tweede paragraaf van dit hoofdstuk. Eveneens wordt aandacht geschonken aan de vakorganisatie. Het is bekend dat het aantal leden van de landarbeidersorganisaties weinig veranderd is de afgelopen jaren. Interessant is daarom de vraag of het percentage georganiseerde landarbeiders is toegenomen.

De beroepskeuze van de jonge landarbeiders wordt in het derde hoofdstuk behandeld. Niet alleen zal worden nagegaan uit welke milieus de jonge landarbeiders afkomstig zijn, maar ook wordt ingegaan op het waarom van hun keuze voor zover er van een bewuste keuze van het beroep landarbeider sprake is geweest. In hetzelfde hoofdstuk komt ook de onderwijssituatie aan de orde, hierbij zal onder meer worden ingegaan op de houding van de landarbeiders ten aanzien van beroepsonderwijs. Aansluitend op het onderwijs worden - zij het slechts summier - enige aspecten betreffende de vakbekwaamheid behandeld.

Uitvoeriger wordt ingegaan op de beroepskeuze en het onderwijs van de kinderen van de wat oudere landarbeiders en van de broers van de wat jongere landarbeiders. Ten aanzien van beide groepen is nagegaan in hoeverre er van afvloeiing sprake is geweest en welke gevolgen afvloeiing heeft gehad voor de positie op de maatschappelijke ladder.

In hoofdstuk IV wordt vervolgens een behandeling gegeven van enige actuele vraagstukken het beroep betreffende. Allereerst worden de werktijden onder de loep genomen. In het begin van dit hoofdstuk wordt een beschrijving gegeven van de huidige werktijden tijdens het weekend en wordt een vergelijking gemaakt tussen deze inventarisatie en de regelingen volgens de C.A.O.'s. Daarna volgt een meer algemene behandeling van de bezwaren welke de landarbeiders hebben tegen de huidige werktijden en komt ook de vraag aan de orde of zij zelf oplossingen zien om aan deze bezwaren het hoofd te bieden. Een ander aspect van minder doch wel van toenemend belang, dat eveneens de verhouding arbeidstijd-vrije tijd tot onderwerp heeft, is de vakantie. Nagegaan wordt in welke mate met vakantie wordt gegaan, in hoeverre de opgenomen vakantie afwijkt van de toegestane vakantie volgens C.A.O. en op welke wijze de vakantie

wordt besteed. Een vraagstuk dat zolang er landarbeiders zijn altijd van belang zal blijven is dat van de verhouding arbeider-boer. In hoeverre deze verhouding nog te wensen overlaat komt aan de orde in hetzelfde hoofdstuk.

Na deze beroepsaspecten wordt eveneens in hoofdstuk IV een schets gegeven van de woonsituatie. Het aantal dienst- en huurwoningen in de weidegebieden is vanouds vrij aanzienlijk geweest. Vooral de dienstwoning is nogal eens in opspraak geweest, door de hiermede samenhangende afhankelijkheid van de werkgever.

In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk wordt tenslotte een beschrijving gegeven van de omvang en betekenis van het grondgebruik door landarbeiders.

Het is duidelijk, dat tussen deze actuele vraagstukken en de afvloeiing van landarbeiders belangrijke verbanden aanwezig kunnen zijn. In hoofdstuk V wordt daarom mede aan de hand van de gegevens uit het voorgaande hoofdstuk een analyse gegeven van de mogelijke toekomstige afvloeiing van de landarbeiders. Nagegaan is in welke mate de huidige landarbeidersgroep plannen heeft om van beroep te veranderen, waarbij onderscheiden zijn de plannen om in agrarische richting te veranderen (zelfstandig worden b.v.) en die om in niet-agrarische richting te veranderen. Kan men de eerste vorm van afvloeiing misschien meer zien als het verwezenlijken van promotiemogelijkheden in de eigen bedrijfstak, bij de laatste groep is duidelijk sprake van afvloeiing. Nagegaan is er of er ook een verband bestaat tussen het al of niet tevreden zijn in het algemeen en beroepsveranderingsgezindheid.

In het daaropvolgende gedeelte is naar een antwoord gezocht op de vraag wie van beroep willen veranderen. Zijn dit de ongehuwden, de jongeren, de georganiseerden in een werknemersorganisatie enz.? Nagegaan is waarom de veranderingsgezinden van beroep willen veranderen. Als factoren, welke hierbij een rol kunnen spelen, mogen worden genoemd: de werktijden, de lonen, de werkomstandigheden, de verhouding arbeider-boer, het sociaal aanzien van het beroep, de woonsituatie enz.

Hoofdstuk VI gaat in op een groep werknemers, die in dienst is bij loonwerkers en boerenhulporganisaties. In grote lijnen wordt een vergelijking gemaakt tussen deze kleine groep werknemers en de grote groep van veehouderijarbeiders.

Aan het eind van de studie is een samenvatting, aangevuld met een slotbeschouwing, gegeven.

## HOOFDSTUK II

### HET AANTAL LANDARBEIDERS EN DE BEDRIJVEN WAAROP ZE WERKEN

#### Inleiding

Het is algemeen bekend, dat het aantal veehouderijarbeiders in de weidestrecken de laatste jaren sterk is teruggelopen. Deze achteruitgang was enerzijds het gevolg van de toenemende mogelijkheden om buiten de landbouw werk te vinden, anderzijds was er ook in de landbouw een belangrijke vermindering van de werkgelegenheid te constateren.

Het veehouderijbedrijf, dat in zijn ontwikkeling op het gebied van mechanisatie en rationalisatie het akkerbouwbedrijf een tiental jaren ten achter was, heeft in een zeer korte periode zijn achterstand vrijwel geheel ingehaald. Deze ontwikkeling geschiedde min of meer onder een druk van een tekort aan arbeidskrachten. Ter illustratie hiervan kan men wijzen op de korte periode waarin het machinaal melken algemeen ingang vond. In 1950 kwam de melkmachine nog slechts sporadisch voor. Tien jaar later werd bijna de helft van alle koeien machinaal gemolken, terwijl op het ogenblik vrijwel alle bedrijven met een melkveestapel van enige omvang over een melkmachine beschikken. Behalve op het machinaal melken zou men kunnen wijzen op andere ingrijpende veranderingen, die in meer of mindere mate reeds hebben plaatsgehad, zoals een gemechaniseerde graslandverzorging en hooibouw, moderne inkuil-systemen, automatische voedermethoden en mechanisatie van de mestafvoer, kortom, het eertijds vrij arbeidsintensieve veehouderijbedrijf kan thans met een zeer geringe arbeidsbezetting zijn werkprogramma sluitend maken. Nog sterker dan vroeger is het weidebedrijf nu vrijwel uitsluitend een gezinsbedrijf geworden, wat in vele gevallen een grotere gedwongen gebondenheid aan het bedrijf meebracht voor degenen die bleven, met name voor het bedrijfshoofd. Slechts op enkele grote bedrijven en daar waar het gezinspersoneel ontbreekt, treft men nog een landarbeider aan.

De sterke teruggang in enkele decennia van 25.000 tot ongeveer 5.000 veehouderijarbeiders in de weidestrecken wordt in § 1 naar voren gebracht. In dezelfde paragraaf wordt tevens een uiteenzetting gegeven over de aard en de vorm van de beschikbaar zijnde tellingen van arbeidskrachten. Hoewel er meer tellingen zijn, waaraan men de achteruitgang kan meten, wordt de vergelijkbaarheid bemoeilijkt door verschillen in telcriteria. Men kan de behandeling in deze paragraaf enerzijds zien als illustratie van de huidige ontwikkelingsgang, anderzijds ter instructie van het gebruik van deze tellingen.

In § 2 is een beschouwing gegeven over de indeling van de landarbeiders in bepaalde categorieën. Deze indeling berust op het dienstverband, dat de arbeider heeft, de sociale herkomst van de arbeider en zijn beroepsgeschiedenis. Over het algemeen zijn dit kenmerken, die mede van invloed zijn op de houding, die de landarbeider heeft ten aanzien van zijn werk en zijn beroep. De analysering van het landarbeidersvraagstuk naar deze categorieën is hierdoor zinvol en noodzakelijk.

De positie van de landarbeiders als arbeidskrachten in het kader van de arbeidsvoorziening op de bedrijven wordt in § 3 naar voren gebracht. Het beperkte enquêtemateriaal wordt, voor zover dit mogelijk is, aangevuld met tellingen van het C.B.S. In § 4 worden enkele alge-

mene aspecten van de landarbeidersgroep behandeld. Hoofdzakelijk zijn deze van demografische aard. In § 5 wordt tenslotte een overzicht gegeven van de ontwikkeling van vakorganisatie, in verband gebracht met de godsdienst.

§ 1. Landarbeiderstellingen en de ontwikkeling van het aantal landarbeiders

De ontwikkeling van het aantal agrarische arbeidskrachten kan tot op zekere hoogte worden nagegaan aan de hand van volkstellingen, bedrijfstellingen en de registraties van de sociale verzekeringen. Elk van deze soorten tellingen heeft zijn eigen aard, waardoor de resultaten onderling niet direct vergelijkbaar zijn. Met name het begrips-criterium "landarbeider" ligt niet altijd gelijk, terwijl ook een indeling naar soorten van agrarische bedrijfsklassen niet dezelfde is of soms geheel ontbreekt. Vooral voor de weidestrecken is laatstgenoemde onderverdeling noodzakelijk, omdat er weidegebieden zijn, waar zelfs meer tuinarbeiders voorkomen dan veehouderijarbeiders.

**Volkstellingen** De volks- en beroepstellingen zijn evenals de L.E.I.-enquêtes tellingen, waarbij de gegevens rechtstreeks van de desbetreffende personen worden verkregen. De gegevens van de volks- en beroepstelling 1947 kunnen worden gesplitst naar bedrijfsklasse: akkerbouw en veehouderij, groente- en ooftteelt, boomkwekerij, bloemisterij en tuinderij, bloembollencultuur, zaadteelt, bosbouw en ontginning. De woningtelling 1956, die deels ook beschouwd kan worden als een beperkte beroepstelling van de agrarische sector, geeft de onderscheiding naar deze bedrijfsklassen niet en is daarom als vergelijkingsbasis niet bruikbaar. De resultaten van de algemene volkstelling 1960 zijn thans nog slechts ten dele beschikbaar en geven voor de weidestrecken tot nog toe wel het totale aantal landarbeiders, maar vooralsnog niet per gemeente gesplitst naar bedrijfsklassen. Van deze volks- en beroepstellingen geeft derhalve voorlopig alleen de volks- en beroepstelling van 1947 bruikbare gegevens om mede de ontwikkeling van het aantal landarbeiders in de weidestrecken te bepalen.

**Sociale-verzekeringsstatistieken** De registraties van de Agrarisch Sociale Fondsen bieden eveneens vergelijkingsmogelijkheden. De periodieke cijfers over het aantal verzekerden volgens het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw geven een indeling naar leeftijdsklassen en werkperioden in de landbouw. De gebiedsindeling berust op een rayonindeling, welke niet altijd samenvalt met de gemeentegrenzen. Hierdoor kunnen slechts provinciale en landelijke cijfers worden samengesteld. Zowel de aard van deze gebiedsindeling alsook het ontbreken van bedrijfsklassen heeft ten gevolge dat deze gegevens zonder nadere bewerking voor een vergelijking van de aantalsontwikkeling niet gebruikt kunnen worden.

De registratie van de Bedrijfsvereniging voor het Agrarisch Bedrijf beschikt wel over gemeentelijke gegevens over aantallen arbeiders en heeft deze zelfs gesplitst naar een bepaalde bedrijfsklasse-indeling. Het betreft echter uitsluitend gegevens over de vaste arbeidskrachten

en dit vanaf het jaar 1958. Het aantal vaste arbeidskrachten kan namelijk benaderd worden aan de hand van het aantal afgesloten vaste jaarcontracten.

Indien men er rekening mee houdt, dat in de weidestrecken het aantal veehouderijarbeiders met een vast jaarcontract ongeveer 90% van het totale aantal landarbeiders bedraagt, dan is laatstgenoemde registratie goed te gebruiken. In tabel 2 zijn de resultaten in de laatste jaren vergeleken voor de veehouderijarbeiders en voor de tuinarbeiders. Ter oriëntering op vroegere jaren zijn de gegevens over de hiermee vrij goed vergelijkbare volks- en beroepstellingen 1947 vermeld.

Tabel 2

ONTWIKKELING VAN HET AANTAL LAND- EN TUINARBEIDERS IN DE WEIDESTREKEN

Gebieden	Landarbeiders in				Tuinarbeiders in			
	1947 aan- tal	1958/59 aan- tal	1964/65		1947 aan- tal	1958/59 aan- tal	1963/64	
			aan- tal	index '47=100			aan- tal	index '47=100
Noordelijk weidegebied	9.920	3.689	2.067	21	488	157	127	26
Noordhollands weidegebied	5.123	1.568	795	16	1.263	455	337	27
Zuidhollands weidegebied	3.903	1.382	669	17	4.739	3.924	2.339	49
Zuidhollandse en Utrechtse waarden	4.596	1.397	636	14	812	502	502	45
Weidestrecken	23.609	8.036	4.167	18	7.302	5.038	3.166	43

Bronnen: volks- en beroepstelling 1947 en B.V.A.B.

Het aantal tuinarbeiders wordt in tabel 2 ook vermeld. In de eerste plaats om naar voren te brengen, dat indien men alleen beschikt over het totale aantal agrarische arbeiders in de weidestrecken, men niet mag aannemen dat dit wel hoofdzakelijk veehouderijarbeiders zullen zijn. In de tweede plaats veronderstelt men vaak dat er in sommige gebieden een niet onbelangrijke overgang van veehouderijarbeiders naar de groep van tuinarbeiders is. Daarom interesseert ons de ontwikkeling van het aantal tuinarbeiders eveneens.

Sterke aantals- De zeer sterke vermindering van het aantal arbeiders vermindering is spectaculair. Het aantal veehouderijarbeiders is in ruim vijftien jaar tot ongeveer een vijfde deel gedaald. Het dalingspercentage, gerekend vanaf het oorspronkelijke aantal, bedroeg gemiddeld vijf procent per jaar. Dit stemt overeen met ieder jaar een daling van ongeveer 8 procent.

In het Noordelijke weidegebied waar nog vrij veel landarbeiders voorkomen, is de daling iets minder sterk geweest. Verder is het aantal tuinarbeiders minder gedaald dan het aantal landarbeiders, maar ook dit



aantal is in deze gebieden sinds 1947 toch gehalveerd. In Utrecht en Zuidholland, waar in verhouding tot het aantal landarbeiders de meeste tuinarbeiders voorkomen, is de vermindering van het aantal tuinarbeiders minder sterk geweest dan in de andere weidegebieden. Hoewel er, zoals reeds is vermeld, vaak op wordt gewezen, dat er een doorschuiving bestaat van arbeiders uit de veehouderijsector naar de tuinbouw, wijst de ontwikkeling in deze gebieden er toch op, dat de eventuele invloed hiervan niet van al te grote betekenis zal zijn. Het is zelfs wel zeer waarschijnlijk, dat er vrijwel overal veel meer veehouderijarbeiders naar de niet-agrarische beroepen zijn afgevoerd dan naar de tuinbouwsector.

Bedrijfs- Elke drie jaar wordt er door het C.B.S. een zogenaamde vol-  
tellingen ledige arbeidskrachtentelling in de landbouw gehouden. Uit-  
gegaan wordt van de agrarische bedrijven, waarop de arbeids-  
krachten werken. Hierdoor kan er een onderscheid worden gemaakt in be-  
drijfsvaste en tijdelijke arbeidskrachten. Eerstgenoemden moeten gedu-  
rende het jaar van inventarisatie regelmatig voor ten minste een derde-  
deel van het jaar werkzaam zijn geweest op hetzelfde bedrijf. De overige  
tijdelijke arbeidskrachten worden niet in aantallen personen, maar in  
werkweken opgenomen. De vaste en tijdelijke arbeidskrachten kunnen ver-  
volgens worden gesommeerd tot arbeidsjaareenheden. Een onderscheid naar  
gezinsarbeid en betaalde arbeidskrachten wordt bij elke telling gegeven.  
In sommige jaren maakt men een onderscheid naar bedrijfsklassen. In 1956,  
1959 en 1962 werd er bijvoorbeeld een indeling van het aantal arbeids-  
jaareenheden gemaakt naar het hoofdberoep van het bedrijfshoofd en tevens  
hierbij een indeling naar bedrijfsoppervlakte. Op de resultaten van deze  
arbeidskrachtentellingen wordt straks bij de behandeling van de bedrijfs-  
groottestructuur en bezettingstype nog teruggekomen.

## § 2. De indeling in categorieën

De geënquêteerden werden reeds tijdens de enquête ingedeeld in  
categorieën. Deze onderscheiding was gebaseerd op de aard van het dienst-  
verband in de landbouw en de beroepsgeschiedenis van de geënquêteerde.  
Deze indeling maakte het mogelijk om in de eerste plaats de vragen over  
beroepskeuze, beroepsverandering en toekomstplannen meer doelgericht te  
stellen.

Vaste en losse De onderscheiding naar dienstverband geschiedde in twee  
arbeiders hoofdgroepen, nl. vaste en losse landarbeiders. Tot de  
vaste arbeiders werden C.A.O.-vaste en los-vaste ar-  
beiders gerekend. In het kort gezegd zijn dit arbeiders, die voor ten  
minste een jaar een arbeidscontract hebben afgesloten met een werkgever,  
bij een los-vaste echter mag een onderbreking plaatshebben in de winter-  
maanden van ten hoogste acht weken. De overige arbeiders worden beschouwd  
als losse arbeiders.

Voorkeur In de weidestrecken is de werkgelegenheid gedurende de  
dienstverband verschillende perioden van het jaar vrij regelmatig.  
Op de bedrijven, waar naast het gezinspersoneel één of  
in enkele gevallen zelfs meer dan één betaalde arbeidskracht werkt, is

hieraan dan ook het gehele jaar behoefte. Het vaste dienstverband ligt derhalve wel voor de hand.

In dit onderzoek werd desondanks extra aandacht besteed aan een indeling naar dienstverband, omdat er wel wordt verondersteld, dat sommige arbeiders bezwaar hebben tegen het gebonden-zijn door een vast arbeidscontract, vooral, indien dit schriftelijk is vastgelegd. Men zou namelijk vrij willen zijn om te allen tijde van werkgever of zelfs van beroep te kunnen veranderen. Het gevolg hiervan zou zijn, dat er naar verhouding een vrij grote groep losse arbeiders in de veehouderij werkt, waaronder zich vele potentiële afvloeiers zullen bevinden. Het losse dienstverband in de veehouderij zou ten dele reeds te beschouwen zijn, als een gedeeltelijke verbreking met de landbouw en op deze wijze een soort overgangsstadium vormen voor een toekomstig niet-agrarisch beroep. Het een en ander had ten gevolge, dat de geënquêteerden behalve naar de aard van het dienstverband, ook gevraagd werd naar de voorkeur van dienstverband en welke redenen aan deze voorkeur ten grondslag lagen.

Tabel 3

AARD VAN EN VORKEUR VOOR HET DIENSTVERBAND

Gebieden	Aantal vaste arbeiders				Aantal losse arbeiders				
	voorkeur vast	voorkeur los	overige	to- taal	voorkeur los	voorkeur vast	overige	to- taal	
Noordelijk weidegebied	173	24	52	249	23	-	2	25	
Noordhollands weidegebied	96	4	24	124	17	3	-	20	
Zuidhollands weidegebied	94	12	18	124	9	-	2	11	
Zuidhollandse en Utrechtse waarden	80	9	26	115	10	3	-	13	
Weidestrecken	aan-tal	143	49	120	612	59	6	4	69
	in %	72	8	20	100	85	9	6	100

In de eerste plaats kan uit tabel 3 worden afgeleid, dat toch het vaste dienstverband zeer sterk overweegt. In de tweede plaats kan worden opgemerkt, dat van de vaste arbeiders slechts een betrekkelijk klein deel de voorkeur geeft aan het losse dienstverband en een vrij groot aantal zich niet uitspreekt over een voorkeur.

De vaste arbeiders geven de voorkeur aan het vaste dienstverband vanwege respectievelijk het vaste loon (40%), het beter leren kennen van het bedrijf en zijn werkzaamheden (25%) en onder meer, omdat men dan niet uitsluitend voor de drukke, meestal zwaardere werkzaamheden hoeft bij te springen. Dit laatste geldt namelijk nog al eens voor de losse arbeider, die op verschillende bedrijven werkt en dan behulpzaam moet zijn in tijden van nood. De weinige vaste arbeiders, die een voorkeur voor het losse dienstverband tonen, motiveren dit met diverse rede-

nen, o.a. meer vrije tijd en grotere verdienste. In andere gevallen zou men het wat kalmer aan willen doen, omdat men reeds op gevorderde leeftijd is, of omdat men zelf ook nog een klein bedrijfje heeft. Een los dienstverband biedt de mogelijkheid om de eigen werktijd te bepalen en te werken op het eigen bedrijfje indien dit nodig is.

De motieven van de losse arbeiders voor hun los dienstverband houden in de eerste plaats vaak verband met een afwijkende positie, die zij als landarbeider hebben, doordat zij bijvoorbeeld ook op het ouderlijke of eigen bedrijf werken of anderszins verplichtingen hebben. Daarnaast komt een kleinere categorie voor, die in het losse dienstverband meer voordeel ziet vanwege andere redenen. Genoemd worden het meer kunnen verdienen, een grotere mate van vrijheid en ongebondenheid, vooral in de winter. Over het algemeen kan men echter zeggen dat er geen duidelijke tegenzin is tegen het vaste dienstverband.

**Schriftelijk contract** In aansluiting aan bovengenoemde bezwaren die er van werknemerszijde zouden bestaan tegen het schriftelijke contract, werd aan de arbeiders gevraagd in hoeverre men een contract getekend had. Het resultaat van deze vraag was, dat ongeveer een vierde deel van de vaste arbeiders antwoordde geen schriftelijk arbeidscontract te hebben. Mede omdat dit aantal zo onwaarschijnlijk hoog was, werd reeds tijdens de enquête ter controle van deze antwoorden bij enkele districtsagenten van het bedrijfspensioenfonds gevraagd of deze antwoorden wel juist konden zijn. Hierbij bleek, dat de meerderheid van de desbetreffende arbeiders toch een schriftelijk contract getekend had, maar dat men dit eenvoudig niet wist. De verklaring van de districtsagenten was vaak, dat de arbeiders er meestal te weinig notitie van namen als hun bepaalde papieren ter ondertekening werden aangeboden door werkgever of districtsagent. Men tekende dan veelal in vertrouwen, zonder dat men zich van de juiste inhoud op de hoogte stelde. Mogelijkerwijs is in vele gevallen het arbeidscontract gezien en geïntroduceerd als een verklaring, die noodzakelijk was in verband met de lagere premieheffing voor de vaste arbeider voor de wachtgeld- en werkloosheidsverzekering. De enquête bleek zonder meer dus niet de methode te zijn om op deze wijze een indruk te krijgen van het werkelijke aantal afgesloten schriftelijke contracten.

**Sociale herkomst en beroepsgeschiedenis** De vaste arbeiders werden nader onderscheiden op grond van hun afkomst en hun beroepsgeschiedenis. De indeling werd alleen toegepast voor de arbeiders van 50 jaar en jonger, waardoor er drie groepen ontstonden, namelijk:

- a. werknemers van boerenafkomst. Dit zijn zoons van zelfstandige boeren of tuinders;
- b. primair toegevoelden. Dit zijn werknemers, die als eerste beroep dat van landarbeider hebben gekozen en dit zijn gebleven;
- c. secundair toegevoelden. Dit zijn werknemers, die vóór het huidige landarbeidersberoep in ieder geval geruime tijd (minstens één jaar) een niet-agrarisch beroep hebben uitgeoefend.

Bij de verwerking van het enquêtemateriaal werd voor de gelijkgerichte vragen vorengenoemde groepsindeling meestal ook gehandhaafd. De losse arbeiders werden niet nader onderscheiden, maar in één groep

samengebracht. In tabel 4 is de aantalsverhouding van de geënquêteerden vermeld.

Tabel 4

CATEGORIEËN VAN WERKNEMERS

Gebieden	Aantal veehouderijarbeiders							Aantal arbeiders bij loonw. en coöperaties		
	met vast dienstverband				met los dienstverb.		in totaal	vast	los	
	50 jaar en jonger			> 50 jaar	≤ 50 jaar	> 50 jaar				
	boeren-afkomst	primair toegevl.	secund. toegevl.							
Noordelijk weidegebied	59	129	17	44	10	15	274	10	2	
Noordhollands weidegebied	41	42	11	30	14	6	144	11	3	
Zuidhollands weidegebied	29	49	7	39	5	6	135	6	4	
Zuidhollandse en Utrechtse waarden	32	45	6	32	7	6	128	7	-	
Weidestrekten	aantal	161	265	41	145	36	33	681	34	9
	in %	22	37	6	20	5	4	94	5	1

Een zeer hoog percentage arbeiders heeft een vast dienstverband, slechts 10% werkt als losse arbeider. In 1952 waren er naar verhouding nog iets meer losse arbeidskrachten. Van de zijde van de arbeidsbemiddeling is er in de afgelopen jaren reeds herhaaldelijk op gewezen, dat de tijd van de losse arbeidskrachten voorbij moet zijn. De landbouw kan zich niet meer veroorloven losse arbeidskrachten in dienst te hebben, die gedurende een bepaalde periode van het jaar werkloos zullen zijn. Blijkbaar stellen de bedrijven zich nu ook reeds meer in op een minimale permanente arbeidsbezetting. De schaarste aan landarbeiders en ook de toenemende arbeidslonen zullen een rol hebben bij het streven om de arbeidstoppen af te vlakken.

Een aparte categorie vormen de werknemers in dienst van agrarische loonbedrijven, coöperaties e.d. Bij de rapportering zijn deze werknemers gescheiden gehouden van de overige arbeiders. Aan deze groep, die betrekkelijk klein is, wordt apart aandacht besteed, ook al omdat, zoals reeds werd vermeld, een aparte vragenlijst werd gebruikt.

Boeren- Als algemene richtlijn werd bij de indeling van de vaste zoons arbeiders aangehouden, dat het criterium "van boerenafkomst" voorging. De sociale status van deze groep wijkt over het algemeen af van die van de andere landarbeiders en stemt in vele opzichten meer overeen met die van de zelfstandige boerenbevolking. Dit blijkt vaak duidelijk uit hun beroepsopleiding, hun houding ten opzichte van het boerenwerk en de toekomstplannen die zij hebben.

Het aantal werknemers van boerenafkomst is zeer groot. In 1952 was dit percentage in de weidestrekten reeds 28%, maar dit is nu opgelopen

tot 35%. Het blijkt tevens duidelijk, dat deze zoons niet afkomstig zijn van wat men weleens noemt de agrarische grenszelfstandigen. Deze veronderstelling werd ook bij het onderzoek in 1952 gedaan. Thans blijkt, dat ongeveer de helft van deze boerenzoons afkomstig is van bedrijven, die groter zijn dan 15 ha. Twee derde van deze werknemersgroep heeft dan ook eerst op het ouderlijke bedrijf gewerkt en is pas daarna in loondienst gaan werken.

Belangrijk is nu de vraag, in hoeverre en op welke wijze de boerenbevolking een aanvulling geeft op de sterk verminderde landarbeidersbevolking. Twee belangrijke punten komen hierbij naar voren. In de eerste plaats, hoe groot is het aantal boerenzoons, dat tijdelijk in loondienst gaat werken en daarna boer wordt en hoe groot is het aantal boerenzoons, dat het werken in loondienst in de landbouw als een blijvend beroep aanvaardt? Hoewel men in het laatste geval vaak niet van plan is om landarbeider te blijven, blijkt soms na een zekere tijd, dat de mogelijkheden om zelfstandig boer te worden niet gerealiseerd kunnen worden. Hierdoor blijft men landarbeider en gaat dan ook vaak in feite een landarbeidersgezin vormen.

De toeneming van het percentage landarbeiders van boerenafkomst sinds 1952 wijst in de richting, dat het aandeel van de boerenzoons in de sector loonarbeid toeneemt. Toch komt dit niet in de eerste plaats, omdat de mogelijkheden om boer te worden voor hen geringer zullen zijn dan vroeger. Ook nu nog kan men aannemen, dat verscheidene van deze boerenzoons zelfstandig gaan worden en wel om tweeërlei redenen. In de eerste plaats is het absolute aantal boerenzoons in de leeftijdsklassen boven de 35 jaar beduidend lager dan in de jongere klassen. In de tweede plaats wijzen de toekomstplannen van deze boerenzoons, die op het ogenblik in loondienst zijn, duidelijk in de richting, dat een vrij groot aantal nog landbouwer zal gaan worden. Bijna de helft van hen heeft plannen in deze richting. Mede hierom moet men het vrij hoge percentage landarbeiders van boerenafkomst niet uitsluitend zien als gevolg van een blijvende overgang naar de eigenlijke landarbeidersgroep, maar meer als gevolg van een tijdelijke werkperiode van jonge boerenzoons. De invloed hiervan kan in de toekomst misschien nog wel groter worden, indien de meewerkende zoons in toenemende mate elders zullen gaan werken. Ook de werkgelegenheid op de gezinsbedrijven neemt af, terwijl bovendien het aantal boerenzoons dat meewerkt op het ouderlijke bedrijf in verhouding tot het totale aantal landarbeiders groot genoemd kan worden. Dit aantal kan namelijk op ongeveer 7500 worden gesteld. Indien 10% van deze zoons zou besluiten om ook tijdelijk in loondienst te gaan werken, dan vermeerderd dit het percentage landarbeiders van boerenafkomst met ongeveer 15%.

Primair en secundair toegevloeden

De primair toegevloeden vormen de grootste groep. Hoofdzakelijk bestaat deze uit arbeiders, die van landarbeidersafkomst zijn. Hun houding ten opzichte van de landbouw is in vergelijking met de andere categorieën niet stabiel. Hun binding aan de landbouw blijkt zelfs gering te zijn. De groep secundair toegevloeden is zeer klein. Grotendeels komen deze arbeiders wel uit het plattelandsmilieu, maar zijn ze in hoofdzaak niet van landarbeidersafkomst. Meestal hebben ze reeds enkele beroepswisselingen gehad, voor ze nu landarbeider zijn geworden. De

leeftijd, waarop men dit is geworden, vertoont een vrij grote spreiding. Aangezien de binding aan het landarbeidersberoep over het algemeen ook gering blijkt te zijn, kan men verwachten, dat deze arbeiders wellicht grotendeels hun beroepswisselingen nog wel zullen voortzetten.

Losse arbeiders Zoals reeds vermeld, is het aantal losse arbeiders gering. De eenvoudigste wijze om een eerste indruk van deze arbeiders te krijgen, is na te gaan, welke werkzaamheden ze verrichten.

Tabel 5

DE WERKZAAMHEDEN VAN DE LOSSE ARBEIDERS IN 1962

Aard van de overige werkzaamheden	Aantal losse arbeiders				in totaal
	naar werkperiode in loondienst in de landbouw, in maanden				
	< 6	6-10	≥ 10	onbek.	
Eigen, ouderlijk landbouwbedrijf	1	-	12	3	16
Grondwerk, los arbeider	3	4	3	1	11
Industrie, bouwvakken	4	6	2	1	13
Overig werk, niet werkend	5	6	1	3	15
Alleen in loondienst in landbouw	1	-	11	2	14
Alle losse arbeiders	14	16	29	10	69

Opmerkelijk is het, dat meer dan de helft van dit geringe aantal losse landarbeiders nog minstens tien maanden in de landbouw heeft gewerkt: Het aantal losse landarbeiders, dat ook niet-agrarische werkzaamheden heeft verricht, blijkt uiterst gering te zijn. Het aantal werkgevers dat de losse arbeiders gedurende het jaar 1962 hadden gehad, beperkte zich tot enkele. Men kan dus constateren, dat het grootste deel van het geringe aantal losse arbeiders in de weidestrecken zeer nauwe betrekkingen met de landbouw heeft en zelfs met dezelfde bedrijven. De losse arbeider, die men in de akkerbouw nog wel aantreft en die dan vaak specifieke seizoenwerkzaamheden in akkoord verricht, komt in de weidegebieden niet meer voor. Vóór de mechanisatie van het weidebedrijf was dit hier wel het geval. Voor werkzaamheden gedurende de hooibouw, ontwateringswerkzaamheden en bijvoorbeeld de bemesting met stalmest, werden nog al eens losse arbeidskrachten ingeschakeld. Tegenwoordig is dit niet meer mogelijk en ook niet meer noodzakelijk. Deze werkzaamheden zijn grotendeels gemechaniseerd, waardoor er slechts een of enkele personen voor nodig zijn en dit zijn dan meestal de normale vaste arbeidskrachten of in andere gevallen wordt hierbij een loonwerker ingeschakeld.

§ 3. De bedrijven waarop de landarbeiders werken

Een belangrijke, maar moeilijk te beantwoorden vraag is, in hoeverre

de landarbeiders in de weidestrecken een onmisbare plaats innemen. Om dit op de juiste wijze te kunnen beoordelen zou men tevens een onderzoek op de bedrijven moeten gaan instellen. Via een landarbeidersenquête, die gericht is op individuele informatie, krijgt men alleen gegevens over de bedrijven waar nog landarbeiders werken. Over de bedrijven met uitsluitend gezinspersoneel krijgt men geen inlichtingen en hierdoor kan een vergelijking van bedrijfsstructuur, bedrijfsvoering en arbeidsbezetting niet plaatshebben.

Een tweede moeilijkheid bij het verzamelen van bedrijfsgegevens via een landarbeidersenquête is de noodzakelijke beperktheid van de gegevens. De landarbeider vertoont over het algemeen een zekere terughoudendheid om inlichtingen te verstrekken over het bedrijf waar hij werkt. De meestal vrij spoedig volgende reactie zijnerzijds is: "Dat moet je maar aan de boer vragen". De verkregen enquêtegegevens zijn derhalve vrij summier en zullen voor zover mogelijk worden aangevuld met gegevens van de C.B.S.-statistieken.

Bedrijfs- In de eerste plaats werd aan de landarbeiders gevraagd  
grootte hoe groot het bedrijf was waarop zij werkten.

Tabel 6

VASTE VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN NAAR GROOTTE  
VAN DE LANDBOUWBEDRIJVEN IN DE WEIDESTREKEN

Bedrijfs- grootte	Vaste vreemde arbeidskrachten volgens							
	L.E.I.-enquêtes				C.B.S.-arbeidskr.tellingen			
	1952		1962		1959		1962	
	aantal	in %	aantal	in %	aantal	in %	aantal	in %
< 10 ha	12	1	10	2	554	7	379	6
10 - 20 ha	240	29	129	22	2.702	32	1.801	29
20 - 30 ha	330	40	233	40	2.778	33	2.185	35
≥ 30 ha	246	30	212	36	2.440	29	1,833	30
Alle bedrijven	828	100	584	100	8.474	100	6.198	100

De verdeling van het aantal vaste landarbeiders over de bedrijfs-grootteklassen is in 1962, vergeleken met het eerste landarbeidersonderzoek in 1952, in geringe mate verschoven naar de grotere bedrijven. Het blijkt verder, dat de enquêteresultaten slechts weinig afwijken van de C.B.S.-arbeidskrachtentellingen, die gelden voor het gehele gebied van de weidestrecken. Ook hier is een verschuiving van het aantal arbeidskrachten naar de grotere bedrijven merkbaar, welk proces veroorzaakt wordt, doordat het aantal betaalde arbeidskrachten op de kleinere bedrijven in sterkere mate afneemt dan op de grotere bedrijven.

Arbeidsbezettings- De sterke aantalsvermindering in de laatste jaren  
type: enquête blijkt vrij goed overeen te komen met de tendentie,  
die werd ontleend aan de ontwikkeling van het aantal afgesloten jaarcontracten volgens het B.V.A.B. Gezien deze sterke

vermindering is het interessant, dat de enquête nog enkele nadere gegevens verschaft over het arbeidsbezettingstype. Gevraagd werd namelijk naar de regelmatig meewerkende arbeidskrachten. Het resultaat van de belangrijkste arbeidsbezettingstypen op de bedrijven waar uiteraard een vaste landarbeider voorkomt was als volgt.

Tabel 7

ARBEIDSBEZETTINGSTYPE VAN DE BEDRIJVEN MET VASTE VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN

Arbeidsbezettingstype	Aantal bedrijven					Aantal	
	naar oppervlakte				to- taal	bedrijven met	
	<20 ha	20-30 ha	30-40 ha	≥40 ha		melk- machine	trek- ker
Boer + 1 vaste arbeider	71	95	32	4	202	177	93
Boer + 1 vaste arb. + vrouwelijk gezinspersoneel	18	19	22	1	60	48	32
Boer + 1 vaste arb. en tijd.	15	16	16	3	50	44	29
Boer + 1 vaste arb. en vrouwelijk gezinspersoneel en tijd. arb.kr.	2	10	4	1	17	15	9
Boer + zoon en 1 vaste arbeider	1	31	24	3	59	53	35
Boer + zoon + 1 vaste en vrouwelijk gezinspersoneel of tijd. arb.kr.	2	13	8	5	28	23	16
Boer + 2 vaste arbeiders	-	13	24	9	46	44	26
1 vaste arbeider en eventueel vrou- welijk gezinspersoneel of tijd. arb. kr.	8	3	1	1	13	6	2
2 vaste arbeiders en eventueel vrou- welijk gezinspersoneel of tijd. arb.kr.	4	14	1	-	19	18	5
Overige combinaties	18	19	30	23	90	74	53
Alle bedrijven	139	233	162	50	584	502	300

Het aantal "niet-genoemde" combinaties is nogal hoog. Hier is het arbeidsbezettingstype meestal ingewikkeld. Vooral op de grotere bedrijven zijn er combinaties van boer, zoon, vaste arbeider, vrouwelijk gezinspersoneel en/of tijdelijke arbeidskrachten. Duidelijk blijkt uit deze tabel, dat men zonder meer niet kan volstaan met te spreken over "zoveel"-mansbedrijven. Desondanks blijft de behoefte bestaan aan een samenvattingstabel waarbij het aantal vaste mannelijke arbeidskrachten het indelingscriterium vormt.



Tabel 8

AANTAL BEDRIJVEN INGEDEELD NAAR HET AANTAL VASTE  
ARBEIDSKRACHTEN VOLGENS DE ENQUETE

Bedrijfs- grootte	Aantal bedrijven				in totaal
	naar het aantal vast meewerkende arbeidskrachten				
	1	2	3	≥4	
< 20 ha	9 (7)	112 (36)	11 (6)	7 (4)	139 (53)
20 - 30 ha	3 (1)	154 (47)	67 (16)	9 (5)	233 (69)
30 - 40 ha	1 (0)	75 (42)	66 (9)	20 (4)	162 (55)
≥ 40 ha	1 (0)	10 (6)	21 (6)	18 (9)	50 (21)
Alle bedrijven	14 (8)	351 (131)	165 (37)	54 (22)	584 (198)

( ) de bedrijven met tevens andere, dat wil zeggen niet vaste, arbeidskrachten.

Tussen haakjes werd het aantal bedrijven vermeld, dat tevens nog regelmatig gebruik maakte van vrouwelijk gezinspersoneel en/of tijdelijke arbeidskrachten. Het overwegende bedrijfstype bij deze bedrijven met vaste vreemde arbeidskrachten is duidelijk het tweemansbedrijf. In nog vrij veel gevallen wordt deze bezetting aangevuld met vorengenoemde tijdelijke hulp.

C.B.S.-arbeidskrachtentellingen      Zoals reeds vermeld, geeft de enquête geen inlichtingen over de bedrijven waar geen vreemde vaste arbeidskrachten werken. Ter aanvulling kan men echter gebruik maken van de reeds eerder genoemde resultaten van de C.B.S.-arbeidskrachtentelling.

Tabel 9

DE BEDRIJVEN IN DE WEIDESTREKEN, INGEDEELD NAAR  
HET AANTAL VASTE VREEMDE ARBEIDSKRACHTEN IN 1962

Grootte- klasse	Aantal bedrijven		Aantal bedrijven <sup>1)</sup> naar het aantal vaste vreemde arbeidskrachten			Aantal land- arbeiders	Aantal tuin- arbeiders
	land- bouw	tuin- bouw	0	1	≥ 2		
<10 ha	10.671	6.492	25.542	1.737	1.070	379	4.710
10-20 ha	11.461	85	10.021	1.682	142	1.801	254
20-30 ha	4.297	7	2.420	1.700	257	2.185	41
≥30 ha	1.773	5	560	802	460	1.833	72
Alle gr- klassen	28.202	6.589	38.543	5.921	1.929	6.198	5.077

1) Met inbegrip van de bedrijven hoofdberoep landarbeider en niet-agrariër.

Bron: C.B.S.-arbeidskrachtentelling.

De indeling van de bedrijven naar het aantal vreemde arbeidskrachten is niet bekend voor de landbouwbedrijven en de tuinbouwbedrijven afzonderlijk. De indeling naar grootteklasse van het aantal land- en tuinbouwbedrijven en de onderscheiding naar landarbeiders en tuinarbeiders komt enigszins aan dit bezwaar tegemoet. Beneden 10 ha zijn er vrijwel geen veehouderijbedrijven met vaste vreemde arbeidskrachten. Op de bedrijven van 10-20 ha werkt zeker 80% eveneens zonder vast personeel. Iets meer dan de helft van de bedrijven van 20-30 ha heeft geen vaste arbeidskrachten, terwijl zelfs nog een derde deel van de bedrijven van 30 ha en groter zonder vaste vreemde arbeidskrachten werkt. Zoals ook elders is opgemerkt, bevestigt deze weergave, dat de plaats, die de veehouderijarbeiders nog in de weidestrecken innemen minimaal geworden is. Ter illustratie is tabel 10 opgenomen, waarin het aandeel van de vreemde arbeidskrachten is vermeld en de ontwikkeling hiervan in de laatste jaren.

Tabel 10

GEZINSARBEID EN BETAALDE ARBEID OP DE  
BEDRIJVEN HOOFDBEROEP LANDBOUWER  
1956-1962

Grootte- klasse	Gezinsarbeid in 1962		Betaalde arbeid in 1962		Alle arbeid in 1962		Betaalde arbeid in % van alle arbeid	
	in a.j.e.	indexc. ( '56=100)	in a.j.e.	indexc. ( '56=100)	in a.j.e.	indexc. ( '56=100)	1956	1962
<10 ha	12.648	76	502	50	13.150	74	6	4
10-20 ha	17.611	95	2.135	52	19.746	87	18	11
20-30 ha	7.145	96	2.456	63	9.601	85	35	26
≥30 ha	3.032	93	2.087	56	5.119	73	53	41
Alle gr.- klassen	40.436	88	7.180	56	47.616	81	22	15

a.j.e. = arbeidsjaareenheden.

Bron: C.B.S.-arbeidskrachtentellingen.

Vreemde  
arbeid  
minimaal

De percentages en indexcijfers werden berekend van het totaal-aantal jaareenheden volgens de C.B.S.-arbeidskrachtentelling, zowel van de vaste als van de tijdelijke arbeidskrachten gezamenlijk van mannen en vrouwen. Ook deze gegevens wijzen erop dat de betaalde arbeid in zes jaar tijds zeer sterk is afgenomen en kwantitatief van ondergeschikte betekenis is geworden.

Ontwikkeling  
arbeidsbezetting

Tenslotte nog enkele enquêtegegevens. Ook de arbeiders werden gevraagd naar de ontwikkeling van het arbeidsaanbod en over eventuele werkgelegenheids-moeilijkheden op het bedrijf waar zij werkten. In de eerste plaats werd gevraagd of de arbeidsbezetting gedurende de laatste vijf jaren was gedaald.

DALING VAN DE ARBEIDSBEZETTING OP DE BEDRIJVEN IN DE LAATSTE VIJF JAREN

Grootte- klasse	Aantal bedrijven		Daling naar dienstverband van de arbeidskrachten			Daling naar categorie van arbeidskrachten		
	alle	bezetting gedaald	vaste	losse	onbekend	vreemde	gezinsp.	onbek.
<20 ha	139	21	13	3	5	5	8	8
20-30 ha	233	41	15	14	12	23	8	10
30-40 ha	162	41	23	8	10	22	5	14
≥40 ha	50	17	12	4	1	10	5	2
Alle gr.- klassen	584	120	63	29	28	60	26	34

Het beeld dat aldus verkregen wordt heeft slechts betrekking op die bedrijven, waar thans nog een vaste arbeider aanwezig is. Vermoedelijk is de daling in haar geheel aanmerkelijk sterker geweest. Immers vele bedrijven, waar voorheen wel een vaste arbeider werkte en nu niet meer, zijn hierdoor aan deze aldus beperkte waarneming onttrokken.

In ongeveer de helft van de gevallen werd een oordeel gegeven of het vertrek van vreemde arbeidskrachten vrijwillig van arbeiderszijde was geschied of min of meer gedwongen was geweest. Ongeveer drie vierde deel van deze antwoorden wees op een vrijwillig vertrek, terwijl voor een vierde deel gesproken werd over een gedwongen vertrek. Hierbij dient er echter nogmaals op gewezen te worden, dat de indeling van de spontane reacties van de geënquêteerden in gedwongen dan wel vrijwillig vertrek in vele gevallen moeilijk is te maken. Meestal is het een complex van factoren, die uiteindelijk de overgang naar een beroep buiten de landbouw bepalen.

In eveneens de helft van het aantal gevallen wordt gesproken over hiermee verband houdende maatregelen. Voor een derde deel wees men op de aanschaf van een melkmachine, 15% vermeldde de inschakeling van een loonwerker en 10% wees op een vervanging door tijdelijke arbeidskrachten. Het merendeel heeft echter geen direct aanwijsbare maatregelen genomen ter compensatie van de vermindering van de arbeidsbezetting.

In aansluiting aan deze vragen werd over de afgelopen jaren ook gevraagd naar de verwachtingen in de naaste toekomst. Op 15% van de bedrijven voorzagen de arbeiders nog een vermindering van de arbeidsbezetting. Op de andere bedrijven achtte men een daling niet waarschijnlijk, hoofdzakelijk, omdat men inkrimping van de bezetting als een onmogelijkheid beschouwde. Uiteraard dient men hierbij ook te bedenken, dat het natuurlijk wel enigszins een pijnlijke zaak is, indien men zichzelf in de toekomst overbodig zou achten en dit heeft wellicht enige invloed op de beantwoording.

§ 4. Enige algemene aspecten van de land-  
arbeidersgroep

In deze paragraaf zullen enkele algemene aspecten van de landarbeidersgroep worden behandeld, die hoofdzakelijk van demografische aard zijn, zoals de leeftijdsopbouw, de burgerlijke staat en het kindertal. Hiernaast zal aandacht worden besteed aan enkele andere gegevens zoals de verdeling naar godsdienstige gezindte en naar vakorganisatie.

Leeftijds- De leeftijdsopbouw van een beroepsgroep vertoont meestal  
opbouw enige overeenstemming met de aantalsontwikkeling van deze  
groep. Indien, om bepaalde redenen, een beroepsgroep  
steeds in aantal toeneemt, dan kan men verwachten, dat deze toename  
gepaard zal gaan met een vrij grote toevloeiing van jeugdige beroeps-  
personen. Hierdoor zal de leeftijdsopbouw tamelijk jong zijn en er een  
tendentie tot verjonging aanwezig zijn. Omgekeerd kan men verwachten,  
dat een beroepsgroep, die gedurig vermindert, in zekere mate een ver-  
oudering zal vertonen. Hoe is het nu gesteld met de sterk verminderde  
landarbeidersgroep?

Tabel 12

VERGELIJKING VAN DE LEEFTIJDOPBOUW VAN DE BEROEPSBEVOLKING  
EN SCHOOLGAANDE BEVOLKING VAN ALLE BEROEPSGROEPEN VAN DE  
LANDARBEIDERS EN VAN EEN STATIONAIRE BEROEPSGROEP

Leeftijds- klasse	Nederlandse bevolking 1960	Geënquêteerde landarbeiders	Stationaire beroepsgroep
15 - 19 jr.	13,9	12,4	10,9
20 - 24 jr.	12,7	11,7	10,8
25 - 29 jr.	11,4	11,6	10,7
30 - 34 jr.	10,9	10,7	10,6
35 - 39 jr.	11,0	10,5	10,4
40 - 44 jr.	9,4	9,7	10,2
45 - 49 jr.	9,4	7,9	9,9
50 - 54 jr.	8,7	8,9	9,5
55 - 59 jr.	7,3	8,9	8,9
60 - 64 jr.	5,3	7,7	8,1
15 - 64 jr.	100	100	100

De leeftijdsopbouw van de geënquêteerde landarbeiders in de weidestrecken blijkt het midden te houden tussen die van de gehele bevolking en die van een theoretisch berekende stationair blijvende beroepsbevolking. Er treedt bij deze landarbeidersgroep dus geen ontwikkeling op, die ook maar enigszins in overeenstemming zou zijn met de sterke aantalsvermindering. De relatief nog vrij sterke toevloeiing van jongeren heeft dan ook reeds sterk de aandacht getrokken.<sup>1)</sup>

1) Zie ook: Rapport "Toetreding jeugdige landarbeiders."

Men stelt derhalve de vraag, hoeveel jongeren zouden er dan slechts mogen toevloeiën om in redelijke overeenstemming te zijn met de aantalsontwikkeling, zoals deze zich de laatste jaren voordoet? Deze aantalsontwikkeling, die tot op zekere hoogte parallel loopt met de werkgelegenheid voor deze landarbeidersgroep, laat zien, zoals reeds vermeld, dat er de laatste jaren een totale aantalsvermindering is van ongeveer 5% per jaar. Welnu, de vermindering van de huidige landarbeidersbevolking door pensionering, sterfte en invaliditeit bedraagt per jaar slechts 2 $\frac{1}{2}$ %. Hiertegenover staat een jaarlijkse toetreding van jeugdigen van eveneens ongeveer 2 $\frac{1}{2}$ %. Op basis hiervan zal het duidelijk zijn, dat de jaarlijkse vermindering van de beroepsgroep met 5% ongeveer gelijk is aan de secundaire afvloeiing uit de beroepsgroep.

In de tweede plaats kan men nu opmerken, dat zelfs een volledige stopzetting van de toetreding van jeugdigen slechts een vermindering van de landarbeidersgroep van 2 $\frac{1}{2}$ % per jaar zou betekenen. Gezien de ontwikkeling van de werkgelegenheid voor en de aantalsontwikkeling van de landarbeidersgroep is een sterke afremming van de secundaire afvloeiing zelfs niet mogelijk door een algehele stopzetting van de toetreding van jongeren. Zelfs al zou men deze toetreding geheel stopzetten, dan zou er, gezien de afnemende werkgelegenheid, nog secundaire afvloeiing moeten plaatshebben.

Gelukkig hoeft elk geval van secundaire afvloeiing niet een nadelige invloed voor de betrokken persoon te betekenen. Onder deze secundaire afvloeiing vallen in de eerste plaats ook boerenzoons, die zelfstandig gaan worden en dus in hetzelfde beroep blijven. In de tweede plaats is er de laatste tijd meer werkgelegenheid ontstaan in verschillende bedrijfstakken, die nauw aan het landarbeidersberoep zijn verwant. Vaak is er dan een zekere mate van overeenstemming met de werkzaamheden, zoals die ook op de boerderij voorkomen. Als voorbeeld kunnen dienen sommige werkzaamheden die verricht worden in dienst van openbare lichamen, zoals sloot-, weg- en bermonderhoud en het werken bij plantsoendiensten.

Overigens wordt er, afgezien van het bovenstaande, wel op gewezen, dat de vrij harde leerschool van het landarbeidersberoep, zelfs indien er later een totale omschakeling van beroep en werkzaamheden noodzakelijk is, toch een nuttige factor kan blijken te zijn geweest. De waardering en voldoening, die de arbeider in het nieuwe beroep vindt en de promotie, die men in vele gevallen gemaakt heeft met deze beroepsovergang, neigen tot een zekere mate van tevredenheid in het nieuwe beroep.<sup>1)</sup> Een tevredenheid en werkzaamheid, die door vele niet-agrarische werkgevers sterk blijkt te worden gewaardeerd. Dit is dan ook medebepalend geweest voor de zuigkracht die er op de landarbeidersgroep werd uitgeoefend. Overigens moet er bij deze aanpassingsmoeilijkheden wel op gewezen worden, dat er een verschil bestaat tussen degenen die kunnen gaan pendelen en degenen die min of meer genoodzaakt zijn om te gaan migreren. Vooral de houding van de echtgenote is in dit laatste geval belangrijk.

1) Zie ook: "Bedreigd bestaan", hoofdstuk 6, "Noord-Groningen op een afstand gezien!"

Samenvattende kan men opmerken, dat hoewel uit het oogpunt van beroepskeuze en beroepsopleiding een juiste richting tijdig moet worden gekozen en hiervoor jong een passende opleiding moet worden gevolgd, het secundaire afvloeiingsproces vanuit de landarbeidersgroep over het algemeen niet gepaard is gegaan met grote moeilijkheden voor de betrokkenen. Vele arbeiders zijn erin geslaagd om zelfs op oudere leeftijd hun sociale positie nog te verbeteren door een andere werkring te accepteren. In de toekomst is het echter wel gewenst, dat het aantal jongeren, dat het beroep landarbeider kiest, tot het uiterste wordt beperkt en meer wordt afgestemd op de vraag naar landarbeiders op langere termijn. Niet alleen, omdat het voor de desbetreffende persoon zelve zeer de vraag zal zijn, of hij in de toekomst blijvend werk in de landbouw als landarbeider zal kunnen vinden, maar bovendien ook, omdat elke toevloeiing van jongeren de secundaire afvloeiing van ouderen doet vergroten. Uiteraard zijn hier gebiedsgewijze wel verschillen en is hier slechts sprake van een algemene tendentie.

Burgerlijke staat en kindertal      Het percentage ongehuwde landarbeiders is ongeveer gelijk aan dat van de gehele bevolkingsgroep in de leeftijdsklassen van 15-65 jaar. Dit wil zeggen, dat ongeveer een derde deel ongehuwd is.

Tabel 13

GEHUWDE LANDARBEIDERS NAAR LEEFTIJDSKLASSEN

Leeftijds-klasse	Percentage gehuwde landarbeiders	Percentage gehuwde mannelijke bevolking van 15-65 jaar
15 - 20 jr.	1	1
21 - 25 jr.	10	17
26 - 30 jr.	68	64
≥ 30 jr.	87	91
Alle leeftijden	67	67

Ondanks deze overeenstemming, blijken er in de leeftijdsklassen toch wel enige verschillen te zijn. Bij de landarbeidersgroep zijn er van 25 jaar en jonger nog zeer weinig gehuwd, terwijl in de leeftijdsklassen boven de 30 jaar het percentage ongehuwde landarbeiders ook hoger ligt dan bij de totale bevolking. In de leeftijdsklasse 26-30 jaar daarentegen treft men bij de landarbeiders meer gehuwden aan. Deze verschillen worden waarschijnlijk hoofdzakelijk veroorzaakt, doordat de huwelijksleeftijd van de landarbeidersgroep een geringere spreiding vertoont dan die van de totale bevolking.

Tabel 14

GEMIDDELD KINDERTAL VAN DE LANDARBEIDERS IN DE WEIDESTREKEN

	Kindertal gemiddeld		Kindertal per volgroeid gezin	
	1952	1964	1952	1964
Noordelijk weidegebied	3,1	3,4	4,1	4,3
Noordhollands weidegebied	3,1	3,3	4,6	4,6
Zuidhollands weidegebied	3,6	4,1	5,2	5,2
Zuidhollandse en Utrechtse waarden	3,2	3,2	4,2	3,7
-----				
Weidestrecken	3,3	3,5	4,5	4,5

Het hoge kindertal in de weidestrecken blijkt zich te hebben gehandhaafd. Dit, ondanks een vrij hoge huwelijksleeftijd en een groot aantal kinderloze huwelijken. Het aantal kinderloze huwelijken bedraagt bij de volgroeide gezinnen bijna 10%, terwijl 35% van de volgroeide gezinnen zeven of meer kinderen heeft.

Als volgroeid gezin zijn hierbij 158 gezinnen geteld, waarvan de vader tenminste 50 jaar is. Dit criterium werd aangelegd, omdat de leeftijd van de vrouw niet gevraagd is. Legt men deze leeftijdsgrens bij de geënquêteerden reeds op 45 jaar, dan heeft men 206 waarnemingen, die ongeveer tot hetzelfde resultaat leiden.

§ 5. Vakorganisatie en religie

Landelijke ontwikkeling Bij de geconstateerde sterke vermindering van het aantal landarbeiders is het belangrijk na te gaan, in hoeverre de landarbeidersorganisaties zich hebben weten te handhaven. Indien men de landelijke kwantitatieve ontwikkeling van het aantal landarbeidersafdelingen en het aantal leden sinds 1952 na gaat, dan staat men er verbaasd over, hoe het mogelijk is geweest, dat, ondanks de toen reeds optredende sterke tendenties tot vermindering van het aantal landarbeiders, de organisaties er aanvankelijk nog in geslaagd zijn het aantal afdelingen nog te vergroten en het aantal leden te vermeerderen.

Tabel 15

AFDELINGEN EN LEDENTAL VAN DE LANDARBEIDERSORGANISATIES

Vakorganisatie	Aantal afdelingen			Aantal leden			
	dec. '50	dec. '56	dec. '60	dec. '50	dec. '56	dec. '60	dec. '63
A.N.A.B.	888	1.005	977	33.722	42.193	38.848	33.803
N.C.A.B.	900	917	910	27.457	29.257	27.893	24.938
St.-Deusdedit	604	658	671	22.123	25.327	24.540	22.864
-----							
Totaal	2.392	2.580	2.558	83.302	96.777	91.281	81.605

Bron: Verslagen over de landbouw en opgave C.B.S.

Kwantitatief gezien hebben de agrarische bedrijfsbonden omstreeks 1956 het hoogtepunt bereikt. Daarna ziet men een daling. Aanvankelijk in de periode 1957 tot 1961 nog vrij gering met ongeveer  $1\frac{1}{2}\%$  per jaar gemiddeld. De laatste drie jaar nam deze daling echter toe tot  $3\frac{1}{2}\%$  per jaar.

Om na te gaan in hoeverre de landarbeiders georganiseerd zijn is het noodzakelijk van het aantal leden eerst het aantal actieve landarbeiders te bepalen.

Tabel 16

INDELING VAN HET AANTAL GEORGANISEERDEN OP 31-12-1961

Organisatie	Land- en tuinarbeiders	Veen- arbeiders	Zuivel- arbeiders	Administr. en leidingg.pers.	Waaronder ≥ 65 jaar
A.N.A.B.	26.713	455	9.311	607	3.581
N.C.A.B.	22.500	490	3.255	223	2.873
St.-Deusdedit	22.044 1)	.	2.124	.	1.928
Totaal	72.202		14.690	.	8.382

1) Inclusief veenarbeiders.

Bron: C.B.S. Omvang van de vakbeweging in Nederland op 1 januari 1962.

Houdt men er rekening mee, dat ongeveer 10% van de georganiseerden behoort tot de gepensioneerden, dan is het aantal actieve georganiseerde land-, tuin- en veenarbeiders in 1961 op 65.000 te stellen. In totaal is dit ongeveer twee derdedeel van het aantal georganiseerden. Hiernaast dient men het totale aantal landarbeiders te plaatsen en ook hiervan de ontwikkeling na te gaan. In tabel 17 is getracht een indruk te geven van het aantal arbeiders volgens de verschillende tellingen en de aantalsontwikkeling in de periode vanaf 1956.



Tabel 17

AANTAL AGRARISCHE WERKNEMERS IN ONS LAND  
VOLGENS VERSCHILLENDE TELLINGEN

Telling	Criterium	Jaar	Aantal	Jaarlijkse wijziging in % 1)
Woningtelling	land- en tuin-	1956	124.000	- 4
Algemene volkstelling	bouw	1960	108.000	
Bedrijfspensioenfonds voor de landbouw	> 8 weken in de landbouw	1956	122.000	- 6
		1963	78.200	
	> 26 weken in de landbouw	1956	95.200	- 6
		1963	62.500	
Bedrijfsvereniging voor het agrarische bedrijf	C.A.O.-contracten akkerbouw + veehouderij	1959	42.760	- 10
		1965	23.370	
	C.A.O.-contracten alle bedrijfstakken	1959	69.100	- 4
		1965	51.920	
C.B.S.-arbeidskrachten-tellingen	bedrijfsvaste vreemde arbeidskrachten	1956	83.900	- 5
		1962	63.200	

1) Berekend op het gemiddelde aantal in de desbetreffende periode.

De verschillen in telcriterium verklaren tot op zekere hoogte wel de ogenschijnlijk grote aantalsverschillen in de tellingen, waarop verder niet gedetailleerd zal worden ingegaan. De conclusies die naar voren gebracht kunnen worden zijn, dat het aantal landarbeiders jaarlijks met ongeveer 6% vermindert en dat het aantal land- en tuinarbeiders in 1956 en 1963 op resp. ongeveer 120.000 en 80.000 kan worden gesteld. Houdt men er rekening mee, dat van de georganiseerden slechts drie vierde deel tot de actieve land- en tuinarbeiders behoort, dan houdt dit in, dat het percentage georganiseerde land- en tuin- en veenarbeiders in de periode van 1956 tot 1963 is opgelopen van 60% tot 77%. Deze cijfers behoeven echter nog de volgende restrictie.

Bij het berekenen van de percentages moest een belangrijk feit buiten beschouwing worden gelaten. Het is namelijk bekend, dat zich onder het aantal leden nog een vrij groot aantal arbeiders bevindt, dat korte, maar ook wel reeds langere tijd de landbouw heeft verlaten en veranderd is van bedrijfstak.

Overschrij- Sinds 1961 bedroeg het aantal jaarlijkse overschrijvingen vingen naar andere organisaties ongeveer 4.000. Deze hoge aantallen, zijn waarschijnlijk mede een gevolg van het inhalen van een oorspronkelijke vrij grote vertraging van de overschrijvingen. Deze achterstand ontstaat vaak min of meer onbewust. In hoeverre echter de genoemde percentages van 60 en 77 hiervoor gecorrigeerd zouden moeten worden is niet precies na te gaan. Aangezien de verminde-

ring van het aantal landarbeiders de laatste jaren ongeveer gelijk is aan het verlies van het aantal leden, dat door overschrijvingen de landarbeidersvakverenigingen verlaat, is het niet te verwachten, dat het aantal overschrijvingen in de toekomst nog veel groter zal worden ten gevolge van het inhalen van een bestaande achterstand in overschrijvingen. Verder kan gezegd worden, dat het percentage georganiseerden onder de agrarische werknemers hoog is in vergelijking met het gemiddelde percentage georganiseerden van alle werknemers in ons land, dat slechts 40% bedroeg in 1962. Vrij zeker is er in de landbouw een tamelijk grote toeneming van dit percentage in de laatste jaren geweest. Deze veronderstelling wordt ten dele bevestigd door de voorlopige resultaten van het landarbeidersonderzoek op de zeekeleigronde, dat een toeneming van het percentage georganiseerde landarbeiders aangeeft van 56% in 1952 tot 68% in 1962. Het onderzoek in de weidestrecken waarop het nu volgende gericht zal zijn constateert deze ontwikkeling echter niet.

Blijvende Tenslotte zou men van de landelijke ontwikkeling nog kunnen sterke zeggen, dat het te verwachten is, dat het aantal afnemingen afschrijvingen naar andere bonden niet direct zal afnemen en dat dit aantal steeds minder zal kunnen worden gecompenseerd, omdat het aantal inschrijvingen afneemt. Dit laatste om tweeërlei redenen, nl. minder jongeren en een vrijwel bereikt maximaal percentage georganiseerden.

Weidestrecken In de weidegebieden, waar naar verhouding reeds weinig landarbeiders waren, heeft de sterke aantalsvermindering ten gevolge gehad, dat verschillende afdelingen van de bedrijfsbonden te klein worden om nog voldoende activiteiten te kunnen ontplooiën. Van de enkele honderden afdelingen, die niet meer dan tien leden tellen bevinden er zich relatief gezien veel in de weidestrecken.

Het enquêtemateriaal van de weidestrecken geeft de situatie in 1952 en 1962 weer zoals vastgelegd is in tabel 18. Hoewel de gebiedsindeling iets verschilt, is een globale vergelijking wel mogelijk, omdat bij deze gebiedswijziging gelet is op het kengetal van de godsdienstige gezindte.

Tabel 18

ORGANISATIE NAAR RELIGIE EN GEBIED

	Werknemers in				Percent. georganiseerden in		
	1952		1962		landarbeidersorganisatie		andere organisatie 1962
	aantal	in %	aantal	in %	1952	1962	
Rooms-katholiek	670	26	165	24	54	45	13
Nederlands hervormd	1310	52	331	49	50	48	8
Gereformeerd	280	11	67	10	47	65	2
Overige gezindten	113	4	30	4	31	16	7
Geen gezindte	166	7	88	13	54	53	0
Alle werknemers	2539	100	681	100	51	49	8
Noordelijk weidegebied	859	34	274	40	68	61	6
Noordhollands weidegebied	374	15	144	21	46	42	5
Zuidhollands weidegebied	715	28	135	20	51	46	8
Zuidhollandse en Utrechtse waarden	588	23	128	19	32	35	14

Het vrij lage percentage georganiseerden in de weidestrecken is over het algemeen niet veel veranderd. Bij de rooms-katholieken ziet men een geringe afneming van het percentage georganiseerden, bij de gereformeerden is het percentage aanmerkelijk gestegen. Het totaalcijfer zal overigens ook beïnvloed worden door het relatief grote aantal landarbeiders van boerenafkomst, welk percentage in de weidestrecken toenam van 28 tot bijna 34. De boerenzoons zijn namelijk in veel mindere mate verenigd. Van de landarbeiders van boerenafkomst van 50 jaar en jonger is slechts 24% lid van een landarbeidersvereniging. Wel is 15% van deze arbeiders van boerenafkomst lid van een agrarische werkgeversorganisatie of van een jongerenorganisatie. Hierbij is waarschijnlijk niet alleen hun afkomst van invloed geweest, maar kunnen ook hun plannen voor de toekomst, nl. om zelfstandig te worden, een rol hebben gespeeld.

Met de hier naar voren gebrachte gegevens kan echter niet worden aangetoond, dat de afgevloede landarbeiders in sterkere mate gezocht zouden moeten worden onder de leden der vakverenigingen. Het is evenwel niet uitgesloten dat een dergelijk verband wel aanwezig is, maar dat de wervingskracht van de organisaties voldoende groot is geweest, om haar verlies — relatief gezien — te compenseren. In hoofdstuk V zal hier nog iets nader op ingegaan worden. Hier zal worden volstaan met een weergave van de samenhang van vakorganisatie en godsdienst in 1962.

Tabel 19

GEËNQUÊTEERDEN NAAR RELIGIE EN VAKORGANISATIE

	Aantal landarbeiders	Percentage arbeiders					niet georganiseerd
		georganiseerd in					
		A.N.A.B.	N.C.A.B.	Sint-Deusdedit	andere organ.		
Rooms-katholiek	165	2	1	43	13	41	
Nederlands hervormd	331	25	23	0	9	43	
Gereformeerd	67	1	65	—	1	33	
Overige gezindten	30	3	13	—	7	77	
Geen gezindte	88	50	3	—	—	47	
<hr/>							
Alle geënkquêteerden	in % aant. 681	20	19	10	8	43	
		134	126	71	53	297	

Bron: enquête 1962.

Hoewel er sinds 1952 enige verschuivingen waren te constateren, zijn de aantalswijzigingen meestal te gering om hier een al te grote waarde aan te hechten. Men zou er ook verwonderd over kunnen zijn, dat ondanks de grote aantalsvermindering, de verhoudingen vrijwel gelijk zijn gebleven. De algemene regels blijven gelden. De rooms-katholieken zijn vrijwel uitsluitend georganiseerd in St.-Deusdedit, de gereformeerden in de N.C.A.B. en de hervormden zowel in A.N.A.B. als N.C.L.B.

Leeftijd en burgerlijke staat      Zoals bekend mag worden verondersteld zijn de gehuwde arbeiders meer georganiseerd (63%) dan de ongehuwden (43%). De verantwoordelijkheid van een gezin maakt hem meer bewust van zijn afhankelijkheidspositie dan de ongehuwde. Voor de gehuwde betekent de vakorganisatie, die zijn sociale en economische positie beschermt, dan ook meer dan voor de ongehuwde. Naar leeftijd gezien valt mede hierdoor een duidelijk verschil waar te nemen.

Tabel 20

LEEFTIJD EN BURGERLIJKE STAAT VAN DE  
GEORGANISEERDE LANDARBEIDERS

Leeftijds- klasse	Gehuwden			Ongehuwden			Alle arbeiders		
	in to- taal	georgani- seerd		in to- taal	georgani- seerd		in to- taal	georgani- seerd	
		aan- tal	%		aan- tal	%		aan- tal	%
≤ 20 jaar	1	1	100	88	33	38	89	34	38
21-25 jaar	20	6	30	52	28	54	72	34	47
26-30 jaar	54	29	54	23	12	52	77	41	53
31-40 jaar	125	79	63	18	10	55	143	89	62
41-50 jaar	110	73	66	12	6	50	122	79	65
51-60 jaar	108	74	69	20	5	25	128	79	62
> 60 jaar	40	25	63	10	3	30	50	28	56
Alle leef- tijden	458	287	63	223	97	43	681	384	56

Vooral de oudere ongehuwde arbeiders blijken weinig georganiseerd te zijn. Boven de veertig jaar is van de gehuwden 67% aangesloten bij een organisatie, terwijl voor de ongehuwden dit percentage slechts 33 bedraagt. Verder zijn de jongeren minder georganiseerd dan de ouderen. Het gevolg hiervan is dat ruim 70% van de georganiseerde leden van deze vakorganisaties in de weidestrecken ouder dan 30 jaar is en 40% ouder dan 45 jaar. Aangezien ook in 1952 de jongeren aanmerkelijk minder georganiseerd waren, mag men wel aannemen, dat een deel hiervan in de toekomst nog lid van een vakorganisatie zal worden.

Beziet men tenslotte deze gegevens van de weidestrecken nog eens in zijn geheel, dan moet men vaststellen, dat in tegenstelling met de landelijke ontwikkeling, de organisaties er in de weidestrecken niet in geslaagd zijn het percentage georganiseerde landarbeiders op te voeren. Het aantal leden zal in deze gebieden aanmerkelijk sterker gedaald zijn dan elders. De sterke regionale verspreiding van het aantal landarbeiders zal hierbij waarschijnlijk van grote invloed zijn geweest.

### HOOFDSTUK III

#### BEROEPSKEUZE, ONDERWIJS EN VAARDIGHEID

Een van de kenmerken van onze huidige maatschappij wordt gevormd door een steeds ingewikkelder wordende beroepenstructuur. Aan een goede beroepskeuze dient dan ook veel aandacht te worden geschonken. Niet alleen economisch maar ook sociaal gezien is een goede beroepskeuze van groot belang, zowel voor individu als maatschappij. Het is dan ook zo, "dat de keuze van het beroep niet aan een samenloop van min of meer toevallige omstandigheden mag worden overgelaten". 1) In dit hoofdstuk zal in § 1 worden nagegaan, hoe de beroepskeuze van landarbeiders die 30 jaar en jonger waren tot stand gekomen is, of er van een werkelijke beroepskeuze sprake was of dat de beroepskeuze door min of meer toevallige omstandigheden bepaald is.

Een ander kenmerk van onze maatschappij is, dat vooral door toepassing van de resultaten van de technische wetenschappen steeds hogere eisen aan de vakbekwaamheid worden gesteld. Ook hier is het zowel economisch als sociaal (denk b.v. aan arbeidsvreugde) van betekenis, dat men kan beschikken over die capaciteiten die nodig zijn om zijn werk naar behoren te kunnen vervullen. Deze capaciteiten kan men zich gedeeltelijk eigen maken door onderwijs en dan met name door beroepsonderwijs. Ook in de landbouw neemt de techniek een steeds grotere plaats in en daardoor wordt ook daar de betekenis van het onderwijs groter. In § 2 zal worden ingegaan op de onderwijssituatie, de mate waarin onderwijs is genoten, de meningen over beroepsonderwijs en de belangstelling voor verder onderwijs. In de daaropvolgende paragraaf wordt de vraag beantwoord of de landarbeiders met onderwijs minder veranderingsgezind zijn dan de landarbeiders zonder voortgezet onderwijs.

Vakbekwaamheid is de resultante van aanleg, scholing en praktijk. In § 4 is nagegaan in welke mate de veehouderijarbeiders enkele voor deze bedrijfstak typerende werkzaamheden kunnen verrichten.

Om het beeld van beroepskeuze en onderwijs af te ronden worden in de laatste twee paragrafen van dit hoofdstuk deze twee onderwerpen aan de orde gesteld met betrekking tot de landarbeiderskinderen en de broers van landarbeiders.

#### § 1. De beroepskeuze van de landarbeiders van 30 jaar en jonger

Eerst worden nu enige aspecten besproken van de beroepskeuze van de jongere landarbeiders. Voor de oudere arbeiders is de beroepskeuze vaak te lang geleden om zich die nog goed te kunnen herinneren. Bovendien echter was destijds voor veel van deze arbeiders nauwelijks sprake van het kiezen van een beroep. De beroepskeuze van de jonge landarbeiders is daarom meer interessant, ook al omdat men hier een indruk kon krijgen van de wijze waarop tegenwoordig de beroepskeuze tot stand komt.

1) Dr. A. Maris e.a.: "Landbouw en platteland in een stroomversnelling", blz. 92.

Alvorens echter hicrop in te gaan is het zinvol in het kort stil te staan bij de betekenis van de beroepskeuze.

De betekenis van de beroepskeuze is zowel van betekenis voor de jongen die van school komt als voor de landbouw als bedrijfstak. Voor de bedrijfstak is de beroepskeuze van belang, enerzijds in het kader van zijn arbeidsvoorziening en anderzijds waar het gaat om de vraag of de beroepskeuze zodanig tot stand gekomen is dat men een positieve instelling ter opzichte van de te verrichten arbeid mag verwachten. Voor de jongeman, die na zijn schooltijd moet gaan deelnemen aan het arbeidsproces is de beroepskeuze niet minder belangrijk: deze bepaalt immers mede zijn toekomstige leven. De betekenis van de beroepskeuze blijkt reeds uit het feit dat een groot deel van onze tijd door beroepsarbeid in beslag genomen wordt. De doeleinden welke men in wezen met de beroepskeuze nastreeft kunnen als volgt worden omschreven:

- a. het met de gekozen beroepsarbeid kunnen voorzien in eigen levensonderhoud en dat van de zijnen (o.m. in dat van het later te vormen gezin);
- b. door een juiste en verantwoorde beroepskeuze te kunnen komen tot plezier in het werk, zodat aanleg en bekwaamheden tot ontplooiing kunnen worden gebracht;
- c. het kunnen bereiken van een existentieniveau, dat gezien de bestaande waarden in onze samenleving, op zijn minst gelijk is aan dat van de ouders;
- d. het kiezen van een beroep, dat niet door werkloosheid of ondergang bedreigd wordt.

Gezien de hierboven omschreven betekenis van de beroepskeuze kan men zich afvragen of de landarbeiders van 30 jaar en jonger toen zij in het arbeidsproces werden opgenomen uit verschillende beroepen konden kiezen, alsook of hun beroepskeuze min of meer bewust tot stand gekomen is. Een ander punt, dat hierbij overwogen moet worden is dat de jongeren die een beroep in de veehouderij kiezen in een bedrijfstak gaan werken met een sterk afnemende werkgelegenheid en een belangrijke secundaire afvloeiing. Men kan daarom tevens de vraag stellen in welke mate jongeren het landarbeidersberoep gekozen hebben.

Het aantal jeugdige landarbeiders In hoofdstuk II is de leeftijdsopbouw van de veehouderijarbeiders aan de orde geweest en daaruit bleek dat de landarbeiders jonger dan 30 jaar ongeveer 33% van alle landarbeiders uitmaken. Op zichzelf zegt dit percentage nog niet zoveel over de mate waarin jeugdigen het landarbeidersberoep kiezen. Dit percentage krijgt echter meer inhoud bij vergelijking met het percentage jonger dan 30 jaar, bij een stationaire beroepsgroep. 1) Wanneer een beroepsgroep door de jaren heen van gelijke omvang zou blijken, dan zouden de arbeiders jonger dan 30 jaar 31,0% van de gehele beroepsgroep uitmaken. Het percentage jeugdigen is onder de geënquêteerden dus iets groter dan bij een stationaire beroepsgroep het geval zou zijn. In de huidige situatie, waarin het aantal landarbeiders voortdurend daalt, zou echter het percentage jeugdigen juist lager moeten zijn dan het percentage jeugdigen bij een stationaire beroeps-

1) Zie ook het rapport: "Toetreding jeugdige landarbeiders".

groep, wanneer men althans wil vermijden, dat een aantal van deze arbeiders in de toekomst moet afvloeien.

Uit het vorenstaande kan worden geconcludeerd, dat voor vele jonge landarbeiders de eerste beroepskeuze niet een definitieve keuze is. Wel worden steeds minder jongeren landarbeider, maar zelfs ondanks deze sterk verminderende belangstelling voor het landarbeidersberoep is het niet twijfelachtig, dat nog veel jongeren het landarbeidersberoep vaarwel zullen zeggen, omdat de toetreding tot het beroep gezien de openingsmogelijkheden in de landbouw nog te groot is. 1) Mede gezien deze nog vrij omvangrijke toetreding is een beschouwing over de beroepskeuze zinvol.

Beroepskeuze,        Hoewel vaak een bepaald tijdstip kan worden aangewezen, een proces        waarop de beroepsactiviteiten een aanvang nemen, is het niet zo, dat de beroepskeuze op een bepaald tijdstip plaatsheeft. De beroepskeuze moet veeleer vergeleken worden met een proces. Dit proces begint al op jeugdige leeftijd. Reeds de kleuter wil buschauffeur of treinconducteur worden, beroepen waarmee hij al eens kennis heeft gemaakt. Komt hij met andere beroepen in aanraking, die ook aantrekkelijk lijken, dan treden "beroepskeuzewisselingen" op. Langzaam begint het kind zich dan een beeld te vormen van de beroeps-mogelijkheden. Tenslotte komt de tijd, voor de een bij het beëindigen van de leerplichtige leeftijd, voor de ander later, dat men een beslissing ten aanzien van het uit te oefenen beroep moet nemen.

Het proces van de beroepskeuze wordt daarmee afgesloten en de beroepskeuze geëffectueerd. Dit betekent evenwel niet, dat onder alle omstandigheden de beroepskeuze een definitieve is. Het komt onder landarbeiders veel voor, dat men na de diensttijd, bij huwelijk of op een later tijdstip een ander beroep gaat uitoefenen. Dan is er echter meer sprake van beroepsverandering dan van beroepskeuze. Wel kan men soms bewust het landarbeidersberoep als een voorlopig beroep kiezen. Oorzaken voor beroepsverandering kunnen zijn het ontstaan van nieuwe of betere keuzemogelijkheden of een toegenomen keuzevrijheid. Tevens kunnen in dit verband worden genoemd een grotere bewustwording, dan wel het vervallen van bepaalde voordelen als b.v. relatief hoge jeugdlonen.

Op de beroepskeuze en op het beroepskeuzeproces wordt door een groot aantal factoren invloed uitgeoefend. Een aantal van deze factoren zijn: de leeftijd bij de beroepskeuze, het beroep van de vader en de beroepen van familieleden (zie § 6) en kennissen, de houding der ouders, de economische en sociale situatie der ouders, de beroepenkennis, de bereikbaarheid en toegankelijkheid van scholen en opleidingen, de intelligentie en beroepsgeschiktheid van het kind, het oordeel van de onderwijzer enz. Op enkele van deze factoren zal in deze paragraaf dieper worden ingegaan.

Leeftijd bij        De leeftijd geeft enige indruk omtrent de mate van beroepskeuze        bewustheid bij en van de invloed der ouders op de beroepskeuze. Hoe jonger men is, des te minder kans op een bewuste eigen beroepskeuze en des te groter de invloed van de ouders.

1) In de slotbeschouwing van deze studie wordt een visie gegeven op het aantal vochouderijarbeiders in de toekomst.

Belangrijk is dan ook wat de jonge landarbeiders zijn gaan doen na het verlaten van het (voortgezet) lager onderwijs, toen immers beslist moest worden of zij verder zouden gaan leren, of dat zij direct bij het beëindigen van de leerplichtige leeftijd zouden gaan werken.

Beziat men de onderwijssituatie van de landarbeiders van 30 jaar en jonger, dan blijkt dat 41% na de lagere school voortgezet dagonderwijs heeft genoten.

Het voortgezet dagonderwijs dat gevolgd werd betrof in hoofdzaak lager landbouwonderwijs, 31% van de landarbeiders van 30 jaar en jonger heeft deze opleiding gevolgd, de overige 10% heeft andere vormen van voortgezet dagonderwijs gevolgd, zoals lagere technische school of ulo. De landarbeiders van boerenafkomst hebben meer dan de andere arbeiders de lagere landbouwschool bezocht. Hieruit volgt, dat ongeveer 60% direct na het verlaten van de lagere school een beroep heeft gekozen en dat meer dan 30% na de lagere school de beroepsrichting (lager landbouwonderwijs) in zekere zin heeft bepaald, terwijl voor slechts een gering aantal landarbeiders de beroepskeuze eventueel uitgesteld kan zijn door het volgen van voortgezet algemeen vormend dagonderwijs. Voor de meeste arbeiders viel het tijdstip van de eerste beroepskeuze dus op 14 à 15-jarige leeftijd bij het beëindigen van de leerplichtige leeftijd, een leeftijd waarop men in het algemeen nog vrij ongevormd is.

Afkomst Een andere factor welke van invloed is op de beroepskeuze wordt gevormd door het sociale milieu waaruit de landarbeiders afkomstig zijn. Vooral wanneer, zoals meestal bij de landarbeiders het geval blijkt, de beroepskeuze op 14 à 15-jarige leeftijd plaatsheeft, dan zullen de ouders op de keuze van het beroep van hun zoon een belangrijke invloed uitoefenen. Als belangrijkste indicator voor het sociale milieu kan het beroep van de vader worden genoemd.

Tabel 21

SOCIALE HERKOMST VAN LANDARBEIDERS VAN 30 JAAR EN JONGER

Beroep van de vader	Geënquêteerden < 30 jaar				in alle vier gebieden	
	aantal in				aantal	in %
	Noordelijke weidegebied	Noord-hollandse weidegebied	Zuid-hollandse weidegebied	Zuidhollandse en Utrechtse waarden		
<b>Agrarisch:</b>						
zelfstandig	27	27	13	12	79	33
loondienst	29	10	11	9	59	25
<b>totaal</b>	<b>56</b>	<b>37</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>138</b>	<b>58</b>
<b>Niet-agrarisch</b>						
zelfstandig	12	4	4	4	24	10
loondienst	34	12	12	17	75	32
onbekend	-	-	1	-	1	0
<b>totaal</b>	<b>46</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>42</b>
<b>Alle beroepen</b>	<b>102</b>	<b>53</b>	<b>41</b>	<b>42</b>	<b>238</b>	<b>100</b>



In tabel 21 is het beroep van de vader als indelingscriterium gebruikt. Drie belangrijke groepen kunnen in de tabel worden onderscheiden, nl. de landarbeiders van boerenafkomst, van landarbeidersafkomst en van niet-agrarische afkomst. Op elk van deze groepen zal in het kort worden ingegaan.

Vader landbouwer Een opmerkelijk groot aantal landarbeiders is van boerenafkomst, vooral in het Noordhollandse weidegebied. Het merendeel van deze arbeiders is na de schooltijd op het ouderlijke bedrijf begonnen als meewerkende zoon en is pas op iets latere leeftijd landarbeider geworden op een bedrijf van vreemden. Ongeveer 75% van deze landarbeiders is afkomstig van bedrijven groter dan 10 ha, bedrijven dus waar destijds vaak wel werk voor een aankomende knecht aanwezig was. Opmerkelijk is dan ook dat zo weinig landarbeiders van boerenafkomst thuis een bedrijf kleiner dan 10 ha hadden, hoewel er meer bedrijven beneden dan boven 10 ha zijn. Waarschijnlijk zal dit verschil zo verklaard moeten worden, dat met name de kinderen van de grotere boeren thuis konden meehelpen en dat de ouders en wellicht ook de kinderen ervan uitgingen, dat men te zijner tijd wel zelfstandig zou kunnen worden. De opkomst van de melkmachine enz. heeft de mogelijkheid op een klein bedrijfje te beginnen veel minder aantrekkelijk gemaakt en heeft velen genoodzaakt hun brood in loondienst te verdienen. Wellicht wordt in de toekomst ook de beroepskeuze van de zoons op de grotere bedrijven anders en zullen minder boerenzoons besluiten landarbeider te worden. In plaats van thuis te gaan werken zullen zij meer dan voorheen een voortgezette vakopleiding gaan volgen. Dat dit in feite ook reeds plaatsheeft, blijkt, wanneer een vergelijking wordt gemaakt met het eerste landarbeidersonderzoek in 1952. In de weidestroken bleek toen 28% van de arbeiders zoon van een boer te zijn, zodat het aandeel van de arbeiders van boerenafkomst enigszins is toegenomen. In relatie evenwel tot de grote daling van het aantal landarbeiders houdt dit in, dat in absolute aantallen gezien ook boerenzoons steeds minder landarbeider geworden zijn.

Vader landarbeider Een belangrijk deel van de werknemers van 30 jaar en jonger (25%) is afkomstig uit een gezin, waar ook de vader landarbeider was. Neemt men alle landarbeiders tezamen, dan was 34% van landarbeidersafkomst. Vergeleken met de resultaten van het onderzoek van 1952 is het percentage werknemers van landarbeidersafkomst gedaald, het bedroeg toen 41%. Met de daling van het aantal landarbeiders is ook het aandeel van de landarbeiders van landarbeidersafkomst niet onbelangrijk afgenomen.

Ook wanneer men het percentage landarbeiders van landarbeidersafkomst vergelijkt met de beroepscontinuïteit in andere beroepen, dan mag 25% zeker niet hoog worden genoemd.

28%<sup>1)</sup> Zo blijkt van de textielarbeiders 39%<sup>1)</sup>, van de bouwvakarbeiders een vader te hebben, die in hetzelfde beroep werkzaam (is) was. Voor kelners 2) en metaalarbeiders 1) waren deze percentages resp. 26 en 13. Voor historische beroepen als loodgieter en schilder bedroegen

1) Th. J. IJzerman "Beeld en werkelijkheid van de Twents-Achterhoekse textielindustrie", Leiden, 1957.

2) A. Mak: "Dienen als beroep", Leiden, 1962.

de overeenkomstige percentages resp. ruim 70 en bijna 40. 1) Uit al deze gegevens kan de conclusie worden getrokken dat de landarbeiders in sterkere mate dan voorheen uit een ander milieu komen dan het landarbeidersmilieu. Het landarbeidersberoep lijkt in eigen milieu niet hoog genoteerd te staan.

Vader niet- Behalve de landarbeiders van boerenafkomst en van land-  
agrariër arbeidersafkomst, die tezamen 58% van het totaal uitmaken vormen de landarbeiders van niet-agrarische afkomst de derde belangrijke groep. Ongeveer 42% van de arbeiders van 30 jaar en jonger is uit niet-agrarische kringen afkomstig, voor de gehele groep was dit 33%. In 1952 kwam 29% van alle arbeiders van buiten de landbouw. Deze cijfers willen echter nog niet zeggen dat de toevloeiing naar de landbouw uit niet-agrarische kringen in absolute zin is toegenomen.

De daling van het aantal landarbeiders gaat samen met een absolute daling van de toevloeiing uit niet-agrarische kringen. De cijfers duiden er echter op, dat de belangstelling voor het landarbeidersberoep in landarbeiderskringen sneller is gedaald dan daarbuiten. Dat in de groep landarbeiders van 30 jaar en jonger relatief meer werknemers van niet-agrarische afkomst voorkomen dan in de gehele groep kan ten dele zijn veroorzaakt doordat de landarbeiders van niet-agrarische afkomst iets meer secundair afvloeien dan de landarbeiders van landarbeidersafkomst. Hierop wordt in § 5 nog verder ingegaan.

Op grond van hun niet-agrarische afkomst zou men kunnen veronderstellen dat de beroepskeuze van deze landarbeiders wat meer bewust tot stand gekomen is. Men moet er evenwel rekening mee houden, dat de meesten van deze arbeiders evenals hun collega's in de enquêtegemeente of in een naburige gemeente geboren zijn. Hun vaders oefenden veelal beroepen uit, welke pasten in de plattelandssamenleving, sommigen onder hen kunnen zelfs voorheen landarbeider zijn geweest. Neemt men dit in aanmerking, dan is de beroepskeuze nog niet zo afwijkend van die der andere arbeiders. Men zou zelfs het tegendeel kunnen stellen en kunnen zeggen dat gezien de lage plaats op de maatschappelijke ladder van het landarbeidersberoep er aan de beroepskeuze van de landarbeiders uit niet-agrarische kring kennelijk weinig aandacht is besteed. Hierop wordt later nog teruggekomen (zie § 6).

Beroepen Als indicator voor het sociale milieu is het beroep van  
van broers de vader gehanteerd. Daarnaast kunnen echter tevens de  
beroepen van de broers een aanwijzing voor het sociale milieu vormen. In dit verband is het interessant te vermelden, dat van de landarbeiders van boerenafkomst met broers 82% een broer heeft die landarbeider is. Voor de arbeiders van landarbeidersafkomst en de landarbeiders van niet-agrarische afkomst bedroegen deze percentages resp. 64 en 39. Ook uit deze cijfers komt tot uiting dat van het sociale milieu een belangrijke invloed uitgegaan is op de beroepskeuze van de landarbeiders.

---

1) W. Bordewijk: "De ambachtsschooljongen en zijn beroep", Groningen, 1950.

Bewustheid van beroepskeuze In het bovenstaande is gewezen op de grote betekenis van een verantwoorde beroepskeuze en is de betekenis vastgesteld van enkele der vele factoren welke de beroepskeuze beïnvloeden. In het nu volgende deel van deze paragraaf wordt ingegaan op de antwoorden welke door de jonge landarbeiders gegeven zijn op vragen welke direct gericht waren op de beroepskeuze. Een van deze vragen luidde of men bij de keuze van het eerste beroep ook aan andere beroepen gedacht heeft. De bedoeling van deze vraag was enig inzicht te krijgen in de mate van bewustheid bij de beroepskeuze. Het resultaat van de antwoorden is samengevat in tabel 22.

Tabel 22

AAN ANDERE BEROEPEN GEDACHT BIJ DE KEUZE VAN HET EERSTE BEROEP

Beroep van de vader	Aantal werknemers	Percentage werknemers $\leq$ 30 jaar dat aan andere beroepen gedacht heeft		
		wel	niet	onbekend
Agrarisch: zelfstandig	79	19	80	1
loondienst	59	25	73	2
Niet-agrarisch	99	29	70	1

Uit de cijfers kon onder zeker voorbehoud de conclusie worden getrokken, dat de beroepskeuze weinig genuanceerd tot stand is gekomen. Er is enig verschil tussen werknemers van boerenafkomst en die welke uit andere kring afkomstig zijn; in het algemeen kan echter gesteld worden, dat het denken aan andere beroepen meer uitzondering dan regel was.

Wel is er enige indicatie voor een ontwikkeling naar een meer bewuste beroepskeuze. De jongere landarbeiders van 20 jaar en jonger hebben iets meer aan andere beroepen gedacht (24%) dan hun collega's van 25-30 jaar (19%). Van grote verschillen is echter geen sprake. Van iets meer invloed is de factor onderwijs. Zo heeft 52% van de landarbeiders met niet-agrarisch onderwijs een ander beroep overwogen, bij de landarbeiders zonder enige vorm van voortgezet onderwijs was dit 17%, voor die met agrarische cursussen 20% en voor die met lager landbouwonderwijs 26%.

Rekening houdend met het feit, dat slechts een gering aantal landarbeiders niet-agrarisch voortgezet onderwijs heeft gevolgd, kunnen wij over deze verschillen twee opmerkingen maken. Enerzijds blijken de landarbeiders met niet-agrarisch onderwijs meer dan de andere arbeiders aan andere beroepen gedacht te hebben, hetgeen min of meer voor de hand ligt, zij kozen immers een beroep dat niet of niet uitsluitend aansloot bij het door hen gekozen onderwijs. Anderzijds lijkt onderwijs een bewuste beroepskeuze enigszins te stimuleren, de verschillen zijn weliswaar niet altijd significant, maar wel consistent.

Het is niet geheel terecht te stellen dat het niet denken aan andere beroepen altijd gelijk staat met een onbewuste beroepskeuze. Het landarbeidersberoep kan ook zodanig de voorkeur gehad hebben dat helemaal

niet aan andere beroepen is gedacht. In een dergelijk geval zou men wel degelijk van een bewuste beroepskeuze moeten spreken. Onder de landarbeiders waren tevens personen die zeiden, dat het landarbeidersberoep hun werd afgeraden, ook hen zou men kunnen rekenen tot die arbeiders bij wie de beroepskeuze min of meer bewust tot stand gekomen is. Deze beide categorieën vormden bijna 20% van alle landarbeiders van 30 jaar en jonger. Telt men dit percentage op bij het percentage arbeiders dat aan andere beroepen heeft gedacht, dan heeft in het allergunstigste geval 43% van deze landarbeiders zijn beroep min of meer bewust gekozen.

Als een van de oorzaken van de weinig bewuste beroepskeuze is reeds eerder de nog jeugdige leeftijd genoemd waarop de werknemers een beroep moesten kiezen. Eveneens is al vermeld de invloed van het sociale milieu op de beroepskeuze. Van vele werknemers is een vader, een broer of een ander familielid in de landbouw werkzaam. Hiermede hangen zekere gewoonten in de beroepskeuze samen. Voorts moet gewezen worden op de relatief hoge jeugdlonen in de landbouw en op de vrij eenzijdige sociaal-economische structuur van de weidegebieden. Mede door deze eenzijdige structuur van het gebied is de beroepshorizon in het algemeen niet wijd: er bestaat in het algemeen nog een vrij grote onwetendheid bij de ouders wat betreft de beroepsmogelijkheden. Bovendien vindt men de kinderen vaak te jong om te gaan pendelen of elders werk te zoeken.

Tenslotte moet erop worden gewezen, dat in vele gevallen de beroepskeuze geleidelijk tot stand is gekomen. De meeste werknemers waren reeds tijdens de schooljaren bekend met het landarbeidersberoep en dat niet alleen doordat zij van jongs af de uitoefening van dit beroep van dichtbij hadden gadegeslagen, maar ook doordat zij in deze jaren zelf in vele gevallen reeds op het bedrijf meehielpen. Soms was dat op het bedrijf van de toekomstige boer, soms op het bedrijf van vader, soms op het bedrijf van een ander. De eerste stap naar het boerenbedrijf was vaak al spelenderwijs gezet, voordat de schooljaren achter de rug waren.

Als conclusie kan worden gesteld, dat het geen luxe is aan de totstandkoming van een meer bewuste beroepskeuze aandacht te besteden, waarbij o.m. gelet moet worden niet alleen op de toekomstmogelijkheden in het beroep (promotiemogelijkheden), maar eveneens van het beroep zelf.

Keuzemogelijkheden Men kan bij de beroepskeuze wel aan andere beroepen dan het landarbeidersberoep gedacht hebben, maar het is dan nog de vraag of het mogelijk was een van die andere beroepen te kiezen. Bij de enquête is daarom de vraag gesteld of het indertijd mogelijk was uit verschillende beroepen te kiezen. Van alle landarbeiders van 30 jaar en jonger was 29% van mening dat zij niet uit andere beroepen hebben kunnen kiezen.

Van hen, die zeiden bij hun beroepskeuze ook aan andere beroepen gedacht te hebben, heeft 36% in feite niet uit verschillende beroepen kunnen kiezen. Daarentegen zeiden de landarbeiders die niet aan andere beroepen gedacht hebben slechts voor 27% dat zij niet uit andere beroepen konden kiezen. Het niet kunnen kiezen uit verschillende beroepen kan uiteenlopende oorzaken hebben, genoemd kunnen worden de eenzijdige economische structuur van het woongebied, financiële omstandigheden, te beperkte verstandelijke vermogens, dwang van de zijde der ouders, onbekendheid met het feit dat er verschillende beroepsmogelijkheden waren enz.

Opmerkelijk is dat degenen die wat bewuster bij hun beroepskeuze betrokken zijn geweest vaker tot de uitspraak kwamen dat zij niet konden kiezen uit verschillende beroepen dan zij die niet aan andere beroepen hebben gedacht. Dit zou erop kunnen wijzen dat een aantal landarbeiders dat min of meer bewust bij zijn beroepskeuze betrokken is geweest in een ander beroep terechtgekomen is dan zij gewenst hadden. Het aantal landarbeiders dat zowel min of meer bewust als vrij in zijn keuze zijn huidige beroep gekozen heeft is dan niet groter dan 34%. Twee derde van de jonge landarbeiders, zo kan men stellen, heeft een weinig bewuste beroepskeuze gedaan en/of zij waren niet vrij in de keuze van hun beroep. Wel kan ook hier enige ontwikkeling gesignaleerd worden. Zo hebben de jongeren meer mogelijkheid tot keuze gehad dan de ouderen. De landarbeiders van agrarische herkomst zijn voorts minder in de gelegenheid geweest uit verschillende beroepen te kiezen dan hun collega's, die uit andere kringen afkomstig zijn, wat weer samen kan hangen met de reeds eerder genoemde gewoontepatronen bij de beroepskeuze.

Het spreken met anderen over de beroepskeuze

Inzicht in de bewustheid van de beroepskeuze verkrijgt men ook uit de antwoorden op de vraag of er ook met anderen door de ouders over de beroepskeuze gesproken is. Bij deze vraag is er dus impliciet van

uitgegaan dat er wel met de ouders over de beroepskeuze gesproken zal zijn. Men kan echter, gezien het bovenstaande, de vraag stellen of het wel terecht was deze veronderstelling in te voeren. Wellicht is in vele gevallen in het gezin de beroepskeuze geen punt van discussie geweest. Ongeveer 7% van de landarbeiders heeft met anderen dan zijn ouders over de keuze van zijn eerste beroep gesproken. Het meest kwam dit nog voor bij de landarbeiders met voortgezet onderwijs, die niet van boerenafkomst waren.

Het zal, gezien het voorgaande, weinig verwondering wekken, dat het aantal werknemers dat getest is voor een beroep bijzonder laag is. Nog geen 6% der arbeiders heeft deelgenomen aan een test, het betrof in de meeste gevallen tests die klassikaal zijn afgenomen (4%). De jongere landarbeiders hebben hier meer aan deelgenomen dan de oudere werknemers. Het testen op eigen initiatief kwam bijna niet voor (2%).

Waarschijnlijk komt hier nog bij, dat men zich meer voor hoger gekwalificeerde beroepen laat testen dan voor beroepen als dat van landarbeider en dat mede om deze als om andere redenen (geringe toekomstmogelijkheden) het landarbeidersberoep weinig of niet aan geteste personen werd geadviseerd.

Samenvatting

Het kiezen van een beroep vormt in het leven een belangrijk moment. Op de leeftijd waarop de keuze tot stand komt is men echter nog zo jong, dat men meestal niet voldoende rijp is reeds definitieve beslissingen ten aanzien van de beroepsrichting te kunnen nemen. Het nemen van een dergelijke beslissing wordt enerzijds moeilijker naarmate men uit steeds meer beroepen kan kiezen: de beroepenstructuur wordt immers steeds gedifferentieerder. Anderzijds kan de beroepskeuze toch ook weer iets gemakkelijker worden, omdat men, doordat er wat meer en wat langer onderwijs gevolgd wordt, bij de beroepskeuze tegenwoordig veelal ouder is dan vroeger en evenzo doordat het gekozen onderwijs al bepaalde beroepen uitsluit.

Waarschijnlijk vooral als gevolg van de jeugdige loeftijd blijkt de beroepskeuze van de jonge landarbeiders weinig bewust tot stand te zijn gekomen. De beroepskeuze is vaak zo geweest, dat nauwelijks van een echte keuze mag worden gesproken. Dit ondanks het feit, dat de meeste arbeiders zeiden, dat hun ouders hen vrijlieten in de beroepskeuze en ondanks het feit dat zij uit meer beroepen konden kiezen. Dit vrijlaten in de beroepskeuze van de zijde der ouders moet waarschijnlijk worden uitgelegd als een op zijn beloop laten van de beroepskeuze, als een niet inzien van het grote belang van een goede beroepskeuze. Hierbij kan tevens een gebrekkig inzicht in de beroepsmogelijkheden een rol hebben gespeeld.

De ouders kunnen evenwel hun nog jeugdige kinderen bij het kiezen van een beroep veel steun bieden. Uiteraard kunnen de ouders niet altijd een beroepsadvies geven: zij wonen veelal in een gebied met een eenzijdige economische structuur, zij werken in een bepaalde sector van het bedrijfsleven, zij leven in een bepaald sociaal milieu en kennen mede daardoor niet alle nieuwe beroepsmogelijkheden en de opleidingen daartoe. Bovendien kunnen de ouders de aanleg van het kind meestal onvoldoende beoordelen (beroepstest). De ouders kunnen het kind echter wel helpen bij het bewust maken van zijn beroepswensen en daarover overleg plegen met wat meer ter zake kundigen, zoals de onderwijzer. Het blijkt echter weinig te gebeuren. De conclusie moet dan ook luiden, dat aan de beroepskeuze nog veel verbeterd kan worden. Voor de beroepskeuzevoorlichting (test + beroepskeuzeadvies) is dan ook een grote taak weggelegd, de behoefte aan beroepskeuzevoorlichting kan daarbij gestimuleerd worden door de beroepenvoorlichting.

## § 2. H e t o n d e r w i j s

In een studie over een beroepsgroep kan aan de factor onderwijs niet worden voorbijgegaan. In onze maatschappij in het algemeen en ook in de veehouderij wordt het onderwijs van steeds groter belang. Dit heeft onder meer tot gevolg dat het aanzien van een beroep ten dele wordt afgemeten aan het onderwijs dat voor dat beroep noodzakelijk is. Dat in de landbouw het onderwijs van steeds groter betekenis wordt, is vooral het gevolg van de technische ontwikkeling, waardoor de werkzaamheden belangrijke veranderingen ondergaan. Deze ontwikkelingen hebben het in principe mogelijk gemaakt de arbeidsproduktiviteit aanzienlijk op te voeren. Voor een doelmatige produktie is echter deskundigheid vereist omdat mede daarvan het tempo waarin de werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd afhankelijk is. Bovendien maakt het gebruik van meer kapitaalintensieve produktiemiddelen een deskundige behandeling noodzakelijk opdat kapitaalverliezen vermeden kunnen worden. Het werkterrein van de arbeider in de veehouderij is door deze ontwikkelingen breder geworden, deels door het invoeren van nieuwe produktiemethoden en deels door de nog geringere mogelijkheden tot specialisatie der arbeiders. De technische ontwikkeling is immers gepaard gegaan met een daling der arbeidsbezetting op de bedrijven, waardoor de huidige arbeiders bijna alle werkzaamheden moeten kunnen uitvoeren. Tenslotte vormt het onderwijs in het algemeen een goede voedingsbodem voor de voorlichting. Voor het verkrijgen en het in stand houden van een voldoende vakbekwaamheid

is dan ook in zekere zin een brede en diepe praktische en theoretische kennis van veel belang. Bij het verkrijgen van deze kennis speelt het onderwijs een grote rol. In deze paragraaf zal achtereenvolgens worden ingegaan op de onderwijssituatie en de houding van werknemers en werkgevers ten aanzien van het onderwijs.

Dagonderwijs Mede als gevolg van de verlenging van de leerplichtige leeftijd heeft een toenemend aantal werknemers na de lagere school of na het v.g.l.o. voortgezet dagonderwijs genoten. Ook in de veehouderij heeft een toenemend aantal landarbeiders voortgezet dagonderwijs gevolgd. Zo heeft van de arbeiders van 30 jaar en jonger 39% voortgezet dagonderwijs genoten tegen slechts 10% van de landarbeiders van 31-40 jaar. In de hogere leeftijdsklassen is het aantal arbeiders met voortgezet dagonderwijs nog weer aanzienlijk geringer: zo heeft van de arbeiders van 41-50 jaar 4% en van de arbeiders boven 50 jaar maar 1% voortgezet dagonderwijs genoten. De jongere arbeiders hebben dus meer dan de oudere arbeiders voortgezet dagonderwijs gevolgd; gemiddeld gezien heeft ruim 16% van alle landarbeiders voortgezet dagonderwijs gevolgd.

Tabel 23

HET ONDERWIJSNIVEAU NAAR LEEFTIJD

Leeftijdsklasse	Percentage landarbeiders			Aantal landarbeiders
	met middelbaar onderwijs	met lager voortgezet onderwijs	zonder voortgezet onderwijs	
30 jaar en jonger	3	36	61	238
31-40 jaar	1	9	90	143
41-50 jaar	1	3	96	122
Ouder dan 50 jaar	1	-	99	178
Alle leeftijden	1	15	84	681

Vergelijkt men het veehouderijarbeidersberoep met andere beroepen in ons land, dan heeft men in die andere beroepen gemiddeld meer voortgezet dagonderwijs gevolgd. Uit de gegevens van de volks- en beroepstelling blijkt, dat 43% van de gehele beroepsbevolking na de lagere school of na het v.g.l.o. voortgezet dagonderwijs heeft gevolgd. Van de jongens die in 1960 de lagere school of het v.g.l.o. verlieten ging 91% naar een andere inrichting van dagonderwijs. Hoewel de jonge veehouderijarbeiders meer dan de oudere voortgezet dagonderwijs gevolgd hebben, liggen de landelijke cijfers nog aanzienlijk hoger. Hieruit kan geconcludeerd worden dat in de kringen waaruit de landarbeiders afkomstig zijn deze ontwikkeling naar meer onderwijs iets later en misschien ook iets langzamer op gang is gekomen dan elders.

Ten dele kan dit wellicht verklaard worden uit het feit dat ten tijde van de verlenging van de leerplichtige leeftijd het platteland

minder goed uitgerust was met scholen voor vervolgonderwijs dan de steden, wat ook tot gevolg had dat men daardoor genoodzaakt was de lagere school te blijven bezoeken tot men niet meer leerplichtig was.

Regionaal zijn de verschillen in de mate waarin voortgezet onderwijs is gevolgd betrekkelijk gering. In de Noord- en Zuidhollandse weidegebieden hebben de landarbeiders van 50 jaar en jonger iets meer (resp. 29% en 26%) en in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden en in het Noordelijke weidegebied iets minder (beide bijna 19%) dan gemiddeld voortgezet dagonderwijs gehad.

Dat de kring waaruit men afkomstig is invloed uitoefent op het feit of men al dan niet onderwijs gevolgd heeft blijkt duidelijk uit tabel 24.

Tabel 24

AFKOMST DER LANDARBEIDERS EN DE AARD VAN HET GENOTEN ONDERWIJS

Gevolgd onderwijs na de lagere school	Percentage geënquêteerden zoon van een			Geënquêteerden	
	landbouwer	landarbeider	niet-agrariër	aantal 1)	in %
Geen voortgezet onderwijs	72	94	85	565	83
Lager landbouwonderwijs	22	4	12	86	13
Lager technisch onderwijs	1	2	3	13	2
Uitgebreid lager onderwijs	1	-	-	4	1
Middelbaar landbouwonderwijs	4	-	-	9	1
Alle vormen van onderwijs	in %	34	34	32	100
	aantal	231	229	217	677

1) Exclusief 4 arbeiders van wie het beroep van de vader onbekend was.

De landarbeiders van boerenafkomst hebben verreweg het meest voortgezet dagonderwijs genoten, meer nog dan de arbeiders van niet-agrarische afkomst. De landarbeiders, die zoon van een landarbeider zijn hebben het minst voortgezet dagonderwijs gevolgd.

Dat de landarbeiders van boerenafkomst aanzienlijk meer voortgezet onderwijs hebben gehad dan de andere arbeiders wordt veroorzaakt door de grotere waardering van het agrarische onderwijs in het boerenmilieu en doordat veel van deze arbeiders hoopten of verwachtten zelfstandig boer te kunnen worden. Men kan hier dus nog niet uit aflezen, dat deze boerenzoons onderwijs hebben gevolgd, omdat zij dat voor landarbeiders nodig vonden.

Eerder in deze studie zijn de landarbeiders ook wel ingedeeld in primair en secundair toegevloede landarbeiders, voor zover zij tenminste niet van boerenafkomst waren. Vermeldenswaard is dat van de secundair toegevloede arbeiders slechts 2% voortgezet onderwijs heeft gevolgd. Hierbij moet worden aangetekend dat het hier ging om een vrij kleine groep van vaak reeds iets oudere arbeiders. Niettemin blijkt



hieruit dat wanneer arbeiders uit andere beroepen worden aangetrokken dit meestal arbeiders zijn die geen voortgezet dagonderwijs hebben gevolgd.

Wanneer men ziet naar de aard van het genoten onderwijs, dan blijkt dit in hoofdzaak landbouwonderwijs geweest te zijn en dan met name lager landbouwonderwijs. De landarbeiders van landarbeidersafkomst en die van niet-agrarische afkomst hebben in tegenstelling tot de boerenzoons nogal eens een keer lager technisch onderwijs gevolgd, een vorm van onderwijs die gezien de technische ontwikkeling in de landbouw zijn nut kan opleveren. Dat sommige zoons van landarbeiders de ambachtsschool hebben bezocht en niet de lagere landbouwschool moet waarschijnlijk ten dele worden verklaard uit het feit dat men in de kringen waaruit zij afkomstig zijn de lagere landbouwschool meestal als een boerenschool beschouwde.

Uit het voorgaande blijkt, dat bijna geen voortgezet algemeen vormend onderwijs is genoten, het gevolgde onderwijs betrof in hoofdzaak beroepsonderwijs.

Cursus-            Uit het vorenstaande bleek dat er weliswaar vooral door de  
onderwijs            verlenging van de leerplichtige leeftijd een belangrijke  
                          ontwikkeling gaande is naar meer voortgezet dagonderwijs,  
maar dat het aantal landarbeiders met voortgezet dagonderwijs nog beperkt is (17%). Het aantal landarbeiders dat een of andere cursus heeft gevolgd is daarentegen aanzienlijk groter (40%). De waarde van deze cursussen is niet alleen gelegen in de verhoging van de vakbekwaamheid, maar oefent daarnaast een gunstige invloed uit op de algemene vorming en kan bovendien tot op zekere hoogte bijdragen tot het met plezier verrichten van de arbeid, doordat het geleerde in de praktijk waarde blijkt te hebben. Op de cursussen ontmoet men voorts zijn collega's, wat het groeps- en beroepsbewustzijn weer kan verstevigen. Naarmate meer cursusonderwijs wordt gevolgd zal tenslotte de belangstelling voor voortgezet dagonderwijs voor de kinderen waarschijnlijk groter worden.

Wanneer men ziet naar de mate waarin door de verschillende leeftijdscategorieën cursusonderwijs is genoten, dan blijkt uit tabel 25, dat van de landarbeiders ouder dan 50 jaar 26% een of meer cursussen heeft gevolgd. Bij de jongere landarbeiders is dat aanzienlijk meer: de 41-50-jarigen hebben voor 46% en de 31-40-jarigen voor 52% cursusonderwijs gevolgd. De landarbeiders van 30 jaar en jonger hadden voor 44% cursusonderwijs gehad, maar naar men mag aannemen zullen velen van deze jongere arbeiders in de toekomst nog cursussen krijgen. Duidelijk tekenen zich een aantal stadia af: de oudere categorie arbeiders heeft weinig onderwijs genoten, de middencategorie heeft veel cursusonderwijs gehad en de jongste categorie heeft vaak voortgezet dag- en cursusonderwijs gevolgd.

Tabel 25

DE AARD VAN HET CURSUSONDERWIJS NAAR LEEFTIJD

Leeftijd	Arbeiders met cursusonderwijs		Percentage arbeiders naar de aard van het cursusonderwijs				
	aantal	in %	I	II	I + II	III	IV
30 jaar en jonger	104	44	6	61	10	13	10
31-40 jaar	75	52	27	36	17	7	13
41-50 jaar	56	46	27	37	23	9	4
Ouder dan 50 jaar	46	26	39	31	15	15	-
Alle leeftijden	281	41	21	45	15	11	8

- I = algemene landbouw cursussen.
- II = speciale landbouw cursussen als melkcursus, trekker cursus enz.
- III = niet-agrarische cursussen.
- IV = overige combinaties.

Uit tabel 25 blijkt, dat evenals het dagonderwijs ook het cursusonderwijs in het algemeen agrarisch gericht was, met dit verschil dat de oudere landarbeiders meer algemene landbouw cursussen volgden en de jongere meer specialistische. Oorzaak hiervan is, dat tegenwoordig weinig algemene landbouw cursussen meer gegeven worden en dat het accent is verlegd naar het agrarische dagonderwijs. Dit geldt uiteraard niet voor de specialistische cursussen, deze dragen immers meer een bijscholingskarakter. De behoefte aan dit soort cursussen wordt bepaald door de veranderingen in de produktietechnieken. De meest bezochte cursus in de veehouderij streken was de melkcursus, welke door ongeveer 20% van alle landarbeiders is gevolgd. Gezien dit vrij lage percentage zou men kunnen zeggen, dat de waarde van deze direct op de praktijk aansluitende cursus niet zo hoog geschat wordt. De jongeren tenslotte hebben niet alleen meer speciale agrarische cursussen, maar ook meer niet-agrarische cursussen gevolgd dan de andere arbeiders.

De afkomst van de landarbeiders oefende eveneens invloed uit op de mate waarin cursusonderwijs gevolgd werd. Het blijkt nl. dat ruim 60% van de landarbeiders van boerenafkomst van 50 jaar en jonger cursusonderwijs heeft gekregen; bij de primair toegevloede arbeiders was dit 42%, bij secundair toegevloede 30%. Evenals bij het dagonderwijs was dus bij het cursusonderwijs de belangstelling van de boerenzoons groter dan van de andere groepen. Ook hier willen wij erop wijzen dat vele boerenzoons dag- of cursusonderwijs hebben gevolgd in de verwachting eens zelfstandig te kunnen worden (zie hoofdstuk V). Vaste en losse arbeiders, georganiseerde en niet-georganiseerde arbeiders hebben in ongeveer dezelfde mate cursusonderwijs gevolgd.

Dagonderwijs en cursusonderwijs In het voorgaande is behandeld in welke mate bepaalde categorieën landarbeiders, dagonderwijs of cursusonderwijs hebben genoten. Belangrijk is nu de vraag, welke landarbeiders cursusonderwijs hebben genoten, vooral zij die dag-

onderwijs hebben gevolgd, of vooral zij die geen dagonderwijs hebben gehad. Men zou kunnen veronderstellen dat dit laatste het geval zou zijn, omdat men compensatie zoekt voor het feit dat men geen voortgezet dagonderwijs heeft genoten. Meer reëel lijkt het echter op grond van de gegevens te stellen, dat het volgen van onderwijs een voedingsbodem schept voor verder onderwijs.

Tabel 26

DAG- EN CURSUSONDERWIJS NAAR LEEFTIJD EN AFKOMST

	Percentage werknemers				Aantal werknemers
	met voortgezet onderwijs			zonder voortgezet onderwijs	
	dagon-derwijs	dag- + cursusonderw.	cursusonderwijs		
Leeftijd:					
30 jaar en jonger	17	22	22	39	238
31-40 jaar	4	6	46	44	143
41-50 jaar	3	2	43	52	122
ouder dan 50 jaar	1	0	26	73	178
Alle werknemers	7	9	31	53	681
Werknemers van 50 jaar en jonger:					
van boerenafkomst	11	25	36	28	161
overigen	9	6	33	52	342

Dit laatste verband lijkt inderdaad aanwezig te zijn, van de arbeiders met dagonderwijs heeft meer dan 50% een of meer cursussen gevolgd, bij de landarbeiders zonder voortgezet dagonderwijs was dit nog geen 40%. Dit verschil zal waarschijnlijk nog groter worden, omdat vooral jonge landarbeiders voortgezet dagonderwijs hebben gevolgd en deze arbeiders hebben meer gelegenheid dan hun oudere collega's om in de toekomst nog onderwijs te gaan volgen. Uit dit verband blijkt dat door de toeneming van de betekenis van het dagonderwijs ook het cursusonderwijs van meer belang wordt, waarschijnlijk mede door inpassing van het cursusonderwijs in het dagonderwijs. Alleen verandert het cursusonderwijs enigszins van karakter, vroeger was het meer algemeen, thans meer specialistisch van aard. Zo ziet men dat wellicht mede onder invloed van het cursusonderwijs de behoefte aan dagonderwijs voor de kinderen is gegroeid, terwijl thans het cursusonderwijs gestimuleerd wordt door het dagonderwijs. Hier is sprake van een zichzelf versterkende werking van het onderwijs.

Gaat men nu tenslotte de gehele onderwijssituatie na, dan heeft van de landarbeiders 7% alleen voortgezet dagonderwijs genoten, 9% zowel voortgezet dagonderwijs als cursusonderwijs gevolgd, 31% alleen cursusonderwijs gevolgd en 53% na de lagere school geen enkele vorm van onderwijs meer genoten. Dit laatste percentage loopt uiteen van 38 voor de

groep van 30 jaar en jonger tot 72 voor de groep van 50 jaar en ouder. Regionaal gezien zijn er geen grote verschillen.

Waarom Enige indruk van de betekenis van het voortgezette onderwijs onderwijs krijgt men wanneer men de motieven welke aanleiding zijn geweest tot het volgen van het onderwijs mede in beschouwing neemt. Deze motieven zijn bepalend of men al dan niet doelbewust het onderwijs gevolgd heeft of dat meer toevallige factoren in het spel geweest zijn. Ook kunnen deze motieven enig inzicht geven omtrent de vraag of het onderwijs direct ten behoeve van het (toekomstige) beroep is gevolgd. Aan alle landarbeiders welke voortgezet onderwijs hebben gevolgd is daarom de vraag gesteld, waarom zij indertijd een school of cursus hebben gevolgd.

Vooraf onder de oudere landarbeiders van 36-50 jaar, voor wie het soms al enige tijd geleden was dat het onderwijs gevolgd werd, kwam het nogal eens voor dat men op deze vraag geen antwoord kon geven (15%). Ook kwam het bij deze groep arbeiders iets vaker voor (12%) dan bij de jongere arbeiders (9%) dat men zei voortgezet onderwijs gevolgd te hebben op aandringen van de boer, onderwijzer of ouders. Onder de jongeren waren echter weer een aantal arbeiders, die opgaven dat het uitzitten van de leerplicht de oorzaak was dat zij verder onderwijs hebben gevolgd (9%). Niettemin bestaat de indruk, dat de jongeren in het algemeen iets bewuster aan het onderwijs hebben deelgenomen dan de ouderen. Grotere toekomstmogelijkheden en verdieping van de kennis van land- en tuinbouw (totaal 49%) waren voor beide groepen, zowel ouderen als jongeren, de belangrijkste redenen waarom verder onderwijs is gevolgd. Beide redenen werden het meest genoemd door de landarbeiders van boerenafkomst (55%). Het kwam slechts zelden voor dat men zei onderwijs gevolgd te hebben om meer te kunnen verdienen. Oorzaak hiervoor zal wel zijn de zwakke relatie tussen onderwijs en beloning. Maakt men een onderscheid tussen hen die dagonderwijs gevolgd hebben en hen die alleen cursusonderwijs genoten hebben, dan geeft de eerste groep voor 51% op meer toekomstmogelijkheden en/of meer kennis van de landbouw tegen 42% bij de laatste groep. Deze laatste groep was in het algemeen iets minder positief in de redenen waarom onderwijs gevolgd werd dan de eerste. Samenvattend zien wij dat de jongeren iets positiever het onderwijs tegemoet traden dan de ouderen en de arbeiders van boerenafkomst weer meer dan de overige arbeiders. Het dagonderwijs tenslotte werd iets positiever benaderd dan het cursusonderwijs. Neemt men in aanmerking dat het voor velen jaren geleden is dat het onderwijs werd gevolgd, dan mag men desondanks voorzichtig concluderen, dat langzaam maar zeker de voedingsbodem voor onderwijs rijker wordt.

Waardering van het onderwijs door de arbeider Uit het vorenstaande blijkt dat men iets meer bewust en positief ten opzichte van het volgen van onderwijs staat dan vroeger. Het is nu echter de vraag of men na het onderwijs gevolgd te hebben al dan niet teleurgesteld is in zijn verwachtingen. Een belangrijk punt hierbij is of men er ook wat aan gehad heeft voor het werk 1) en zo ja, hebben de jongeren er meer aan gehad dan de ouderen? Mocht dit het geval

1) Dit is verder ook wel gelijk gesteld aan waardering van het onderwijs voor het vak.

zijn, dan is men ook wat dit aspect betreft op weg naar een situatie, waarin de behoefte aan onderwijs groter zal worden. In het algemeen zal het onderwijs eerst dan zijn werkelijke betekenis krijgen wanneer de arbeiders met onderwijs hier zelf waarde aan hechten.

Tabel 27

WAARDE VAN HET GENOTEN AGRARISCHE ONDERWIJS VOOR HET WERK

Categorie	Aantal werk- nemers	Percentage werknemers ingedeeld naar mening over agrarisch onderwijs		
		wel iets aan gehad	niets aan gehad	onbekend
Arbeiders van 50 jaar en jonger:				
van boerenafkomst	113	70	24	6
overigen	176	55	32	13
met dagonderwijs	95	66	25	9
met cursusonderwijs	194	58	30	12
Alle arbeiders $\leq$ 50 jaar met onderwijs	289	60	29	11

Beziet men het resultaat van de antwoorden op de vraag of men iets aan het onderwijs gehad heeft, dan is dat in eerste instantie niet zo bemoedigend, slechts 60% van de arbeiders zei iets aan het onderwijs gehad te hebben voor het werk. Hierbij kan erop worden gewezen dat vele vaak iets oudere landarbeiders op minder positieve gronden voortgezet onderwijs hebben gevolgd.

Ook hier wijken de landarbeiders van boerenafkomst weer duidelijk af van de overige arbeiders. Zo was 70% van de eerste categorie van mening iets aan het onderwijs gehad te hebben ten behoeve van het werk tegen 55% van de overige arbeiders; enigszins blijkt daaruit, dat het milieu van afkomst dat in vele gevallen ook het milieu van toekomst kan zijn een rol speelt bij de waardering van het onderwijs. Ook de aard van het onderwijs heeft enige, zij het slechts geringe, invloed; zo zei 66% van de arbeiders met voortgezet dagonderwijs iets aan het onderwijs gehad te hebben, tegen 58% van de arbeiders met alleen cursusonderwijs. Samenhangend hiermede toont ook de leeftijd enig verband met de waardering van het onderwijs; de jongere arbeiders zeiden wat vaker iets aan het onderwijs gehad te hebben dan de oudere arbeiders.

De arbeiders in het Zuidhollandse weidegebied, die iets meer dan gemiddeld voortgezet dagonderwijs hebben genoten, staan het meest positief tegenover het onderwijs, 80% van hen zei iets aan het onderwijs gehad te hebben.

Uit het vorenstaande kan men opmaken, dat de waardering van het onderwijs in het algemeen een stimulans, zij het geen sterke, betekent voor degenen, die hun beroepsopleiding nog moeten ontvangen. Deze stimu-

lans kan in de toekomst iets sterker worden, doordat dan meer arbeiders dagonderwijs genoten zullen hebben.

Waardering van het onderwijs door de boer De waardering van het onderwijs is van vele factoren afhankelijk, zoals bijvoorbeeld van de afstemming van het onderwijsprogramma op de behoeften van de praktijk. Zo kan eveneens de waardering van de boer voor het onderwijs van invloed zijn op de waardering van de arbeider voor het onderwijs. Uitgangspunt hier is de waardering van de boer voor het landarbeidersonderwijs, zoals de arbeider die voelt. Om een voorbeeld te noemen, wanneer de boer bepaalde werkzaamheden waarvoor de arbeider een opleiding heeft genoten niet door die arbeider laat verrichten, dan zal die arbeider geneigd zijn te zeggen dat het onderwijs voor zijn werk geen betekenis heeft. De houding van de boer kan dan ook van grote invloed zijn op de belangstelling van de landarbeiders voor het onderwijs. Voor een stimulering van het onderwijs is het gewenst dat de werkgever een positieve houding ten opzichte van dit onderwijs heeft, welke door de arbeider ook als zodanig gevoeld wordt. Het plezier, de snelheid en de deskundigheid waarmee wordt gewerkt kunnen daardoor worden vergroot. Buiten de agrarische wereld wordt het onderwijs op talrijke wijzen gestimuleerd door de werkgevers, men denke aan b.v. het vragen naar diploma's bij sollicitatie, het instellen van bedrijfsscholen en het geven van studiefaciliteiten. Voor de versteviging van de concurrentiepositie van de landarbeiders is het gewenst ook met deze factoren nog meer rekening te houden.

Tabel 28

WAARDERING DOOR DE BOER VAN HET ONDERWIJS VOOR HET LANDARBEIDERSWERK  
NAAR DE MENING DER ARBEIDERS

Categorie arbeiders	Aantal werknemers	Waardering door de boer in %		
		van belang voor het werk	niet van belang voor het werk	onbekend
Van boerenafkomst	231	34	34	32
Overigen	450	30	37	33
Met onderwijs	330	40	32	28
Zonder onderwijs	351	24	39	37
Alle werknemers	681	31	36	33

Uit het onderzoek blijkt dat slechts 31% van de arbeiders denkt dat de boeren onderwijs voor landarbeiders belangrijk voor het werk vinden. Ongeveer 36% was een tegenovergestelde mening toegedaan, terwijl bijna een zelfde percentage geen mening had of geen antwoord gaf. Ruim 2/3 van het aantal arbeiders was of van mening dat boeren onderwijs voor landarbeiders van geen betekenis achten voor het werk, of

had over dit onderwerp geen mening of gaf geen antwoord op deze vraag. Slechts weinig boeren hebben dus naar de mening der landarbeiders waardering voor het onderwijs van landarbeiders.

Vorenstaande situatie is waarschijnlijk mede veroorzaakt, doordat eveneens vele boeren weinig of geen voortgezet onderwijs hebben genoten. Een knecht die "knapper" is dan zijn baas kan voorts in vele gevallen met een zeker wantrouwen bejegend worden. Gesteld kan daarom worden, dat men het onderwijs voor landarbeiders niet als een onderwerp mag beschouwen dat volkomen op zich zelf staat. Naarmate de werkgevers zelf meer onderwijs hebben genoten zal waarschijnlijk hun waardering voor het onderwijs van landarbeiders toenemen. Wil men echter het onderwijs aan landarbeiders stimuleren, dan is het van betekenis dat deze ook zelf kunnen zien, dat hun werkgevers onderwijs voor hen van belang vinden. Deze gedachte kan worden bevorderd niet alleen door het uitspreken van waarderende woorden, maar ook door in het gesprek, bij het overleg en bij het toevertrouwen van de werkzaamheden met het opleidingsniveau rekening te houden. In volgorde van belangrijkheid komt een verhoging van b.v. de diplomatoeslagen pas op de tweede plaats.

Animo voor verder onderwijs Als een zekere graadmeter voor de waardering van het onderwijs door de landarbeiders zelf kan de animo voor (verder) onderwijs worden beschouwd. Bijna 30% van de arbeiders van 45 jaar en jonger heeft animo voor (verdere) scholing. De vraag naar de belangstelling voor (verder) onderwijs is niet alleen gesteld aan de arbeiders met voortgezet onderwijs, maar eveneens aan de arbeiders zonder voortgezet onderwijs. Tussen beide categorieën blijken belangrijke verschillen te bestaan.

Tabel 29

ANIMO VOOR (VERDERE) SCHOLING 1)

Categorie arbeiders	Aantal werknemers	Percentage werknemers		
		wil (verder) onderwijs volgen	wil geen (verder) onderwijs volgen	animo onbekend
Met agrarisch dagonderwijs	94	46	42	12
Met agrarisch cursusonderwijs	132	31	62	7
Zonder agrarisch onderwijs	223	22	73	5
Georganiseerd	243	32	63	5
Ongeorganiseerd	206	27	64	9
Alle werknemers van 45 jaar en jonger	449	30	63	7

1) Arbeiders van 45 jaar en jonger.

Duidelijk komt in deze tabel tot uiting dat wanneer eenmaal de onderwijsdrempel overschreden is, het onderwijs zelf een vraag naar meer onderwijs doet ontstaan. Wel moet men bedenken dat de leeftijdsfactor ook enige invloed uitoefent; het zijn met name de jongeren die meer onderwijs gevolgd hebben en juist deze jongere arbeiders hebben in het algemeen ook meer gelegenheid voor verder onderwijs dan hun oudere collega's.

In tegenstelling tot het gevolgde onderwijs blijkt bij de animo voor (verder) onderwijs het milieu waaruit men afkomstig is bijna geen rol te spelen. De arbeiders van boerenafkomst hebben evenwel slechts weinig meer belangstelling voor (verdere) scholing dan de overige arbeiders. Neemt men alle categorieën personen, dan is deze belangstelling het grootst in het Noordhollandse weidegebied (34%) en het geringst in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden (24%).

Voor welke cursussen is de belangstelling het grootst?

Het zal gezien de snelle technische ontwikkeling geen verwondering wekken dat de technische cursussen het meest de aandacht gevangen houden. Ongeveer de helft van de arbeiders met animo voor verdere scholing had belangstelling voor een technische cursus (trekker-, motoren cursussen enz.). Bijna 20% van de arbeiders had interesse voor een landbouwtechnische cursus, waartoe o.a. gerekend worden cursussen in bemesting, veevoeding, veeverloskunde enz.

Zoals uit tabel 29 bleek toonden de meeste arbeiders (63%) evenwel geen animo voor (verder) onderwijs. In de meeste gevallen (66%) werd deze geringe interesse spontaan gemotiveerd. De belangrijkste redenen waren, dat men toch van beroep wilde veranderen, zodat verdere beroepsscholing geen zin had (14%) en dat men zich reeds voldoende geschoold achtte voornamelijk door de praktijk (11%) en dat men geen animo had (12%). Enige andere redenen waren, dat men zich niet capabel achtte (10%), of er geen voordeel van verwachtte (8%) of geen tijd had (4%). Uit deze gegevens komt weer naar voren de geringe waardering van het onderwijs. Daarnaast is er nog een categorie, die het ontvangen van onderwijs als een te grote intellectuele inspanning beschouwt.

**Beroepsscholing**      In het voorgaande is ingegaan op vragen als: welk onderwijs hebben de landarbeiders genoten, hoe denken zij over de betekenis van het ontvangen onderwijs, willen zij nog verder onderwijs volgen enz. In het hieronder volgende willen wij ons onderwerp iets algemener stellen en ons afvragen of vakscholing voor landarbeiders noodzakelijk is. Wij willen thans nagaan in hoeverre bij de landarbeiders de gedachte aan een beroepsopleiding voor landarbeiders levend is aan de hand van de antwoorden op de vraag: Vindt U het noodzakelijk, dat landarbeiders een opleiding voor hun beroep ontvangen? Vooraf zij nog opgemerkt dat ook arbeiders zonder voortgezet onderwijs die geen animo hebben voor verder onderwijs een vakopleiding noodzakelijk kunnen achten. Bepaalde redenen, zoals gezinsofstandigheden of leeftijd, kunnen er echter debet aan zijn dat geen verder onderwijs gevolgd kan worden.



Tabel 30

MENING VAN DE LANDARBEIDERS OVER DE NOODZAKELIJKHEID  
VAN EEN VAKOPLEIDING

Onderwijs	Aantal werk- nemers	Percentage werknemers naar hun mening		
		noodzakelijk	niet noodzakelijk	onbekend
Met agrarisch onderwijs	289	70	26	4
Zonder agrarisch onderwijs	392	53	38	9
Alle werknemers	681	60	33	7

De meeste landarbeiders bleken volgens tabel 30 een vakopleiding voor landarbeiders nodig te vinden. De landarbeiders van boerenafkomst stonden slechts weinig positiever tegenover een dergelijke vakopleiding (65%) dan de andere arbeiders. Belangrijker is het onderscheid tussen georganiseerde en ongeorganiseerde arbeiders. Ongeveer 70% van de georganiseerden vond een vakopleiding noodzakelijk, tegen 52% van de ongeorganiseerde werknemers.

Niet alleen tussen mening over beroepsonderwijs en lidmaatschap van een vakorganisatie bestaat samenhang, maar eveneens tussen de mate waarin onderwijs genoten is en de mening over de noodzakelijkheid van onderwijs kan een samenhang worden vastgesteld. Zo waren de arbeiders met agrarisch onderwijs vaker van mening dat een vakopleiding noodzakelijk was dan de arbeiders zonder agrarisch onderwijs. Ook hier blijkt weer, dat het onderwijs zich zelf verkoopt en dat de noodzaak onderwijs te volgen meer ingezien wordt naarmate meer onderwijs gevolgd is. Opmerkelijk is echter, dat de jongere arbeiders iets minder vaak zeggen dat een vakopleiding noodzakelijk is dan de oudere landarbeiders, niet-tegenstaande de jonge arbeiders meer agrarisch onderwijs hebben genoten. Het zijn vooral de jonge arbeiders zonder agrarisch onderwijs die zeggen een vakopleiding niet noodzakelijk te achten. Het is niet geheel uitgesloten, dat deze jonge arbeiders zonder agrarisch onderwijs zich door de vraag naar de noodzaak van een vakopleiding in een verdedigingspositie hebben gevoeld, wat het grotere aantal negatieve antwoorden zou kunnen verklaren.

Uit het voorgaande mag de conclusie worden getrokken, dat de gedachte dat een vakopleiding noodzakelijk is nog geen gemeengoed is, hoewel velen het reeds als een noodzaak blijken te beschouwen. Voorts zal met name als gevolg van de toeneming van het onderwijs deze noodzaak steeds meer worden ingezien.

Gaat men na welke de redenen zijn dat men een vakopleiding niet noodzakelijk acht, dan zeggen de meesten (39%) dat zij de praktijk de beste leermeester achten. Anderen (16%) zeggen een vakopleiding niet nodig te vinden omdat ze toch geen beslissingen mogen nemen; de houding van de boer zou in deze gevallen weleens van doorslaggevende betekenis kunnen zijn. Deze gedachte wordt versterkt door het feit dat met name arbeiders met onderwijs deze reden nogal eens noemden en dan in het bijzonder zij die zeiden niets aan het onderwijs gehad te hebben. Dit zou

erop kunnen wijzen, dat de houding van de boeren in gesprek en overleg de arbeiders negatief ten opzichte van een vakopleiding kan doen staan.

De arbeiders die een vakopleiding wel noodzakelijk vinden denken in het algemeen in de eerste plaats aan een goede beroepsuitoefening en voorts ook aan de financiële en sociale voordelen welke een beroepsopleiding met zich kan brengen. Wat zien deze arbeiders nu als een beroepsopleiding? Ongeveer 26% noemde uitsluitend een vorm van dagonderwijs, 18% noemde een vorm van dagonderwijs aangevuld met cursussen, 44% dacht uitsluitend aan cursusonderwijs, terwijl 12% geen nadere precisering wist aan te geven. Bij het dagonderwijs werd bijna uitsluitend aan het lager landbouwonderwijs gedacht. Bij het cursusonderwijs nam de melkcursus de eerste plaats in, direct daarop gevolgd door de technische cursussen. Velen (ruim 15%) vonden een combinatie van een melk- en technische cursussen een goede vakopleiding.

Met name de arbeiders met agrarisch onderwijs noemden dikwijls dagonderwijs noodzakelijk (50%), voor de arbeiders zonder agrarisch onderwijs bedroeg het overeenkomstige percentage 39. Ook uit deze gegevens blijkt een langzame verschuiving in de richting van meer onderwijs en dan met name dagonderwijs.

**Samenvatting** Wat mag nu uit deze paragraaf worden geconcludeerd? In de eerste plaats dat de geschooldheid van de landarbeiders toeneemt. Hieraan dient direct te worden toegevoegd dat slechts sprake is van een vrij langzaam verloopend proces. De waardering van de landarbeiders en de boeren volgens de mening van de landarbeiders voor onderwijs aan landarbeiders neemt langzaam maar zeker toe, deze waardering wordt mede bepaald door het feit of al dan niet onderwijs is gevolgd. Naarmate meer onderwijs is gevolgd, is de waardering voor onderwijs wat groter.

Een niet onbelangrijk deel van de landarbeiders zei belangstelling te hebben voor het volgen van (verder) onderwijs, dat dan veelal direct op de praktijk zou moeten aansluiten. Vele landarbeiders zijn van mening dat een vakopleiding voor landarbeiders noodzakelijk is, de opleidingseisen welke men zou willen stellen zijn vaak summier. De landarbeiders met onderwijs hechten grotere waarde aan een vakopleiding dan landarbeiders zonder onderwijs. Voorwaarde voor het algemeen worden van een vakopleiding voor landarbeiders is evenwel dat ook de werkgevers de betekenis van een dergelijke opleiding inzien. Nog vele arbeiders zijn van mening dat de boeren beroepsopleiding van geen betekenis achten. Waarschijnlijk kan dit mede veroorzaakt zijn doordat ook nog een aanzienlijk aantal boeren weinig of geen beroepsopleiding heeft genoten en door de opvatting dat in een enkel geval de sociale afstand tussen boer en arbeider een rol kan hebben gespeeld. Naarmate de boeren zelf meer onderwijs genoten hebben, kunnen zij wellicht in een vakopleiding voor landarbeiders meer waarde zien.

### § 3. O n d e r w i j s e n b e r o e p s v e r a n d e r i n g

In de vorige paragraaf kan worden vastgesteld dat de onderwijssituatie langzaam maar zeker beter wordt: de jongere landarbeiders blijken meer voortgezet onderwijs te hebben genoten dan hun oudere collega's.

Nu moet men er evenwel rekening mee houden dat de landarbeiders geen gesloten beroepsgroep vormen, er komen arbeiders afkomstig uit andere beroepen bij en wat kwantitatief belangrijker is: er verdwijnen arbeiders naar andere beroepen. Mede van deze af- en toevloeiing hangt het af of het beroep landarbeider zich ontwikkelt tot een geschoold beroep, waarbij hier wordt afgezien van de toekomstige omvang van deze beroepsgroep. Vloeien de arbeiders met onderwijs af, of de arbeiders zonder onderwijs? Hoewel in het volgende hoofdstuk uitvoerig zal worden ingegaan op de binding aan het beroep, zij reeds hier in het kort iets gezegd over onderwijs en beroepsverandering.

In de eerste plaats zij die landarbeider worden en uit een ander beroep afkomstig zijn. Hiervoor is reeds vastgesteld, dat deze z.g. secundair toegevloeden een betrekkelijk kleine groep vormen; op een totaal van 681 arbeiders zijn er slechts 41 die, voordat zij landarbeider werden, een ander beroep uitoefenden, dit is ongeveer 6%. De invloed van de onderwijssituatie van deze groep op die van de gehele groep kan dan ook slechts gering zijn. Van deze arbeiders heeft er slechts één voortgezet dagonderwijs genoten, terwijl ongeveer een derde cursusonderwijs heeft gevolgd, de andere categorieën arbeiders hebben in het algemeen aanzienlijk meer onderwijs genoten. Gesteld kan worden, dat de invloed van arbeiders afkomstig uit andere beroepen gering is en dat deze arbeiders het gehele onderwijsbeeld enigszins negatief beïnvloeden.

Het is bekend, dat het aantal landarbeiders nog steeds vrij snel afneemt. Belangrijker dan de toetreding is dan ook de afvloeiing van landarbeiders naar andere beroepen. Vormt het onderwijs een bindingsfactor of is onderwijs een stimulans tot afvloeiing? Onderscheid kan worden gemaakt tussen drie groepen: de arbeiders die niet van beroep willen veranderen, de landarbeiders die een ander agrarisch beroep willen uitoefenen, b.v. boer willen worden, en de landarbeiders die een niet-agrarisch beroep willen gaan uitoefenen. In tabel 31 is nagegaan in welke mate de landarbeiders die onderwijs hebben genoten meer van beroep willen veranderen dan de arbeiders die geen opleiding na de lagere school hebben gevolgd.

Tabel 31

CURSUSONDERWIJS EN VERANDERINGSGEZINDHEID VAN VASTE ARBEIDERS VAN 50 JAAR EN JONGER

Opleidingsniveau	Aantal werknemers	Veranderingsgezindheid in % in			Niet veranderingsgezind, in %	Geen mening over beroepsverandering, in %
		agrarische richting	niet-agr. richting	onbekende richting		
Dag- en cursusonderwijs	60	57	20	-	23	-
Dagonderwijs	51	27	14	14	43	2
Cursusonderwijs	158	18	19	7	53	3
Zonder voortgezet onderwijs	199	14	23	7	55	1
Alle werknemers	467	23	21	7	48	1

Beziet men de cijfers welke in tabel 31 zijn weergegeven, dan blijkt dat de arbeiders zonder opleiding na de lagere school minder vaak willen veranderen dan de arbeiders, die zowel dag- als cursusonderwijs hebben genoten. Alvorens hier nader op in te gaan moet de vraag worden beantwoord in welke richting men wil veranderen. Betekent deze omvangrijke veranderingsgezindheid van de arbeiders met onderwijs een geringe binding aan het landarbeidersberoep óf aan de landbouw, of alleen maar een geringe binding aan het landarbeidersberoep. Van de landarbeiders met onderwijs die van beroep willen veranderen willen de meesten wel in de landbouw blijven. Van de landarbeiders zonder voortgezet onderwijs willen er relatief slechts iets meer naar een niet-agrarisch beroep dan de landarbeiders met voortgezet onderwijs. Voor de bedrijfstak betekent dit momenteel dat onderwijs waarschijnlijk niet leidt tot een versterkte afvloeiing naar andere bedrijfstakken. Onderwijs lijkt echter geen binding aan het beroep tot resultaat te hebben. Vele landarbeiders met voortgezet onderwijs willen in agrarische richting veranderen. Hier doet zich de invloed gelden, dat vele landarbeiders van boerenafkomst zijn en gaarne in de voetsporen van hun vader treden. Gezien echter o.m. de afneming van het aantal bedrijven en de toenemende optimale bedrijfsgrootte is het de vraag of deze arbeiders hun plannen om zelfstandig te worden wel zullen kunnen realiseren. Dit zou dan kunnen betekenen dat het met een verslechtering van de onderwijssituatie niet zo'n vaart zal lopen. Ook afgezien van het al of niet realiseren van de voorgenomen plannen blijft het feit van een omvangrijke veranderingsgezindheid bestaan. Voor een verdere verbetering van de onderwijssituatie is het daarom zinvol een indruk te hebben van de factoren welke van invloed zijn op de binding aan het landarbeidersberoep. Beïnvloeding van deze factoren kan een verbetering van de onderwijssituatie tot gevolg hebben (zie hoofdstuk V).

In de vorige paragraaf is eveneens enige aandacht geschonken aan onderwerpen als de waardering van het onderwijs door arbeider en boer, de noodzaak van een vakopleiding, de animo voor (verder) onderwijs, bekendheid met onderwijs van andere arbeiders enz. Voor wat de hier genoemde onderwerpen betreft, bestaan er geen opmerkelijke verschillen tussen de landarbeiders, die van beroep willen veranderen en hen, die landarbeider willen blijven. Zo zeggen de landarbeiders die willen blijven voor 56% dat een vakopleiding noodzakelijk is, tegen resp. 70% en 53% van de arbeiders die in agrarische en die in niet-agrarische richting willen veranderen. De landarbeiders, die een ander agrarisch beroep willen gaan uitoefenen zeggen voorts meer (48%) dan de beide andere groepen arbeiders (beide 30%), dat zij denken, dat de boeren onderwijs voor landarbeiders van betekenis achten voor het werk. Dit verschil laat zich verklaren door het feit dat onder deze categorie arbeiders er vele van boerenafkomst zijn. Dat zoveel arbeiders zeggen, dat boeren onderwijs van geen betekenis achten voor het werk, moet dan waarschijnlijk in de eerste plaats gezocht worden in een wezenlijk geringe belangstelling van boeren voor onderwijs voor landarbeiders, maar wellicht ook in een geringe communicatie omtrent dit onderwerp tussen arbeiders en boeren.

§ 4. Vakbekwaamheid

Een van de doeleinden van het agrarische onderwijs wordt gevormd door de verhoging van de vakbekwaamheid der arbeiders. De onderwijs-situatie alleen geeft echter nog geen inzicht in de vakbekwaamheid. Enerzijds kunnen arbeiders zonder onderwijs nog wel vakbekwame landarbeiders zijn, anderzijds is voor de arbeiders met onderwijs de praktijk nog een belangrijke leermeester.

Om toch enig inzicht te krijgen in de vakbekwaamheid is daarom aan de landarbeiders gevraagd, of zij enkele kenmerkende werkzaamheden voor het veehouderijbedrijf konden verrichten. Tot deze werkzaamheden zijn gerekend: het melken met de hand, het melken met de machine en het maaien met de trekker. Bovendien is gevraagd of de boer de verlossing van het vee weleens aan de arbeider toevertrouwt.

Tabel 32

HANDVAARDIGHEID VAN DE ARBEIDERS

Leeftijd/ mechanisatiegraad	Aantal werk- nemers	Percentage werknemers dat kan		
		hand- melken	machine- melken	maaien met trekker
40 jaar en jonger	381	98	91	53
41-50 jaar	122	99	82	27
51-60 jaar	128	94	57	12
Ouder dan 60 jaar	50	98	46	10
-----				
Alle werknemers	681	98	80	38
-----				
Aanwezig op bedrijven met vaste arbeiders:				
geen melkmachine	91	98	24	25
wel melkmachine(s)	521	99	93	41
-----				
geen trekker	302	97	77	20
wel trekker(s)	310	99	89	57

Bijna alle arbeiders zeiden dat zij het handmelken beheersten, de vraag naar het melken met de machine moest echter minder positief worden beantwoord: 80% van de landarbeiders kon melken met de machine. De arbeiders die niet met de machine kunnen melken zitten vooral onder de losse arbeiders en de oudere arbeiders. Zo beheerst van de arbeiders ouder dan 60 jaar slechts 46% het melken met de machine. Bijna twee derde van de arbeiders die niet met de machine kunnen melken werkt op een bedrijf zonder melkmachine.

Het aantal werknemers dat kan maaien met de trekker is aanzienlijk geringer dan het aantal werknemers dat kan melken met de machine. Slechts 38% van alle landarbeiders kan maaien met de trekker. Hierbij dient evenwel in aanmerking te worden genomen dat op 43% van de bedrijven geen

trekker aanwezig is. Van de arbeiders, die op deze bedrijven werken kan 20% maaien met de trekker. Op de bedrijven met een trekker bedraagt dit percentage 57. Ook bestaat enig verband met de afkomst van de landarbeiders; de arbeiders van boerenafkomst zeggen iets meer te kunnen trekkermaaien dan de overige arbeiders. Belangrijker is evenwel het verband tussen leeftijd en het kunnen maaien met de trekker. Van de arbeiders ouder dan 50 jaar kan slechts 12% maaien met de trekker, dit percentage loopt vrij sterk op tot 53 voor de arbeiders van 40 jaar en jonger. De landarbeiders die kunnen maaien met de trekker kunnen meestal eveneens met de machine melken.

Tenslotte de vraag of de boer de verlossing van het vee weleens aan zijn arbeider toevertrouwt. Ruim driekwart van de arbeiders zei dat de boer hun de veeverlossing toevertrouwt. Ook hier bestaat weer een onderscheid tussen arbeiders van boerenafkomst en de overige arbeiders, de eerste categorie wordt meer (85%) met deze werkzaamheid belast dan de laatstgenoemde. Gezien naar leeftijd zijn de uitersten als volgt: de 41-50-jarigen zeggen voor 83% dat de boeren de veeverlossing aan hen overlaat, tegen 62% van de arbeiders ouder dan 60 jaar.

De gegevens over de vakbekwaamheid duiden erop, dat de behoefte aan b.v. trekkerkursussen groter is dan aan melkmachinekursussen. In vele gevallen wordt het werken met de trekker thans nog niet aan de arbeider toevertrouwd. Men zou kunnen veronderstellen, dat het met allerlei machines moeten omgaan, o.a. met de trekker, het verantwoordelijkheidsgevoel zou kunnen doen toenemen, terwijl tevens de status van de veehouderijarbeider hierdoor zou kunnen stijgen.

## § 5. De landarbeiderskinderen

Om twee redenen is het zinvol in deze studie over landarbeiders een beschouwing te wijden aan de kinderen van de landarbeiders. In de eerste plaats kan men denken aan de beroepskeuze van deze kinderen in verband met de toekomstige arbeidsvoorziening en in de tweede plaats aan het onderwijs en de beroepskeuze in het kader van de sociale ont-sluiting van het platteland. Ter informatie kan dan worden opgemerkt, dat 67% van de landarbeiders is gehuwd. Het aantal kinderen van de gehuwde landarbeiders is gemiddeld 3,5. Ongeveer 10% van de gehuwde arbeiders had geen kinderen.

Beroeps-                    In het verleden heeft men bij de bespreking van de ont-  
continuïteit                wikkeling van het aantal landarbeiders nogal eens aan-  
                                  dacht geschonken aan de beroepscontinuïteit. In de prak-  
                                  tijk bleken de vaders van de arbeiders in vele gevallen dezelfde beroe-  
pen uit te oefenen of uitgeoefend te hebben als hun zoons. Deze grote  
beroepscontinuïteit hing sterk samen met geografische, economische en  
sociale omstandigheden. Door de wijziging van deze omstandigheden wordt  
de beroepscontinuïteit allengs steeds minder. De opkomst van de moderne  
verkeersmogelijkheden en de industrialisering hebben het steeds minder  
noodzakelijk gemaakt hetzelfde beroep als de vader te kiezen. Daarnaast  
zijn ook de sociale omstandigheden veranderd en wordt meer dan voorheen  
gestreefd naar gelijke kansen voor iedereen. Men kan de vraag stellen  
in hoeverre de landarbeiders zijn opgenomen in deze moderne ontwikke-

lingen zoals het genieten van (meer) onderwijs en het kiezen van een ander beroep dan dat van hun vader.

Bij het onderzoek in 1952 was 41% van de arbeiders in de weidestrecken zoon van een landarbeider, in 1962 was dit gedaald tot 33%. Hier stond tegenover dat in 1952 29% van de arbeiders van niet-agrarische afkomst was, tegen 33% in 1962. Van de landarbeiders van 30 jaar en jonger had 25% een vader die landarbeider was en 42% een vader, die een beroep buiten de landbouw uitoefende of uitgeoefend had. De belangstelling voor het landarbeidersberoep is dus in landarbeiderskringen sneller afgenomen dan daarbuiten. De daling van het aantal arbeidskrachten door secundaire afvloeiing en de verminderde beroepscontinuïteit hebben tot gevolg dat het landarbeidersberoep steeds meer een open beroep wordt. Een beroep dat moet concurreren met andere beroepen. Het is op zichzelf een gunstige ontwikkeling, dat de noodzaak hetzelfde beroep als de vader te kiezen steeds meer komt te vervallen; wel kan het beroep van de vader aantrekkingskracht op de zoon uitoefenen, doordat hij het van zo nabij kent. Een zekere mate van beroepscontinuïteit zal dan ook wel altijd blijven bestaan. Door het meer open worden van het landarbeidersberoep wordt de noodzaak groter de arbeidsverhoudingen in de landbouw voortdurend te toetsen aan de arbeidsverhoudingen, zoals die buiten de landbouw bestaan (zie hoofdstuk V: de verhouding arbeider-boer).

Onderwijs Het onderwijs dat gevolgd is door de zoons van landarbeiders geeft een indruk van de mate waarin thans ook de landarbeidersgroep evenals andere bevolkingsgroepen haar kinderen meer onderwijs laat geven. Naarmate het vanzelfsprekender wordt dat kinderen van landarbeiders voortgezet onderwijs volgen, zal dit wellicht als een positieve factor bij de bepaling van het beroepsprestige worden beschouwd.

Tabel 33

ONDERWIJS VAN LANDARBEIDERSZOONS NAAR LEEFTIJD

Onderwijs	Percentage zoons van			Zoons < 30 jaar	
	15-19 jaar	20-24 jaar	25-29 jaar	in %	aantal
Gymnasium, h.b.s., enz.	6	5	-	4	11
Ulo	18	10	8	13	32
Lagere technische school	35	29	18	29	75
Middelbare land- en/of tuinbouwschool	2	3	-	2	5
Lagere land- en/of tuinbouwschool	6	11	10	9	22
Overig dagonderwijs	1	2	2	2	4
Zonder voortgezet dagonderwijs	32	40	62	41	106
Alle zoons < 30 jaar	in %	100	100	100	
	aantal	98	95	62	255

Uit tabel 33 blijkt, dat van alle landarbeiderszons beneden 30 jaar 59% voortgezet dagonderwijs genoten heeft, dit is meer dan bij de geënquêteerde landarbeiders jonger dan 30 jaar (41%) en veel meer dan de gehele landarbeidersgroep (18%). In steeds grotere mate, maar altijd nog minder dan de kinderen uit andere beroepsgroepen, maken de landarbeiderszons gebruik van de rijke schakering van onderwijsmogelijkheden. Ook hier kan een bepaalde ontwikkeling worden waargenomen. De belangrijkste concurrent van de lagere landbouwschool is in eerste instantie waarschijnlijk de lagere technische school geweest. Dit schooltype heeft momenteel de grootste belangstelling; ruim 1/3 van de jongeren van 15-19 jaar bezoekt of bezocht deze school. Daarnaast is in toenemende mate het ulo-onderwijs in de belangstellingssfeer gekomen en wordt het steeds normaler, dat ook zons van landarbeiders gaan "leren". Bijna één van de vijf zons in de jongste leeftijdscategorie volgt of volgde ulo-onderwijs. Als gevolg van deze ontwikkeling mag ook een toenemende belangstelling voor het middelbaar onderwijs worden verwacht. De thans vrij grote geografische spreiding van middelbare scholen heeft het afstandsbezwaar voor een belangrijk deel weggenomen. In het algemeen mogen wij stellen, dat het beeld dat het onderwijs van landarbeiderszons biedt steeds meer gaat lijken op dat van de zons van de meeste andere beroepsbeoefenaren.

Belangrijk is voorts dat het slechts weinig voorkwam, dat de zons van 16-29 jaar zijn getest met het oog op hun verdere school- en beroepsmogelijkheden. Het percentage zons dat getest is (incl. schooltest) bedroeg voor de leeftijdscategorieën tot 25 jaar 12 à 13%, in de leeftijdscategorie 25-29 jaar was geen enkele zoon getest. Ruim een derde van de geteste zons heeft ook een beroepskeuzeadvies ontvangen (5%); de indruk bestaat dat het landarbeidersberoep weinig of in het geheel niet werd geadviseerd als toekomstig beroep.

**Beroepen** De wijzigingen in het onderwijspatroon hebben uiteraard ook hun gevolgen gehad voor de beroepskeuze. Hoewel thans nog veel zons werkzaam zijn in de landbouw werkt een toenemend aantal zons in industriële en andere beroepen.

De meeste zons (90%) wonen, ook al zijn zij buiten de landbouw werkzaam, in een enquêtegemeente of een aangrenzende gemeente. Naarmate de zons van landarbeiders meer onderwijs gaan volgen nemen in de toekomst wellicht de migratiebereidheid en migratienoodzaak toe.

In overeenstemming met bovengenoemde ontwikkeling is dat de jongere zons in veel mindere mate het landarbeidersberoep of een ambachtelijk beroep hebben gehad dan de oudere zons. In de andere beroepscategorieën konden tussen de onderscheiden leeftijdsklassen geen grote verschillen worden geconstateerd. Een groot aantal zons van 15-19 jaar is nog schoolgaand, verwacht mag worden dat de meesten van deze zons in beroepen buiten de agrarische sector terecht zullen komen. Het eerste beroep van de oudere zons is in de meeste gevallen het landarbeidersberoep geweest. Vergelijkt men het eerste met het huidige beroep, dan blijkt een groot aantal oudere zons uit de landbouw te zijn verdwenen. Deze secundaire afvloeiing, voornamelijk vrijwillige afvloeiing, veelal omstreeks de dienstdaag en bij huwelijk, is zo groot geweest, dat daardoor het aantal oudere zons dat nog in de landbouw is procentueel even groot is als het aantal jongere zons dat in de landbouw



Tabel 34

EERSTE EN HUIDIGE BEROEP VAN DE LANDARBEIDERSZOONS

Beroep	Percentage zoons							
	15-19 j.		20-24 j.		25-29 j.		totaal	
	eer- ste	hui- dige	eer- ste	hui- dige	eer- ste	hui- dige	eer- ste	hui- dige
Land- en tuinarbeiders	31	30	42	29	63	29	43	29
Ambachtelijke beroepen	9	10	21	22	18	13	15	15
Industriële beroepen	12	10	12	15	11	23	11	15
Verzorgende beroepen	6	5	6	6	-	-	5	4
Administratieve beroepen	2	2	6	4	5	5	4	4
Technische beroepen	2	2	5	6	-	2	3	4
Overige beroepen	9	12	1	11	3	28	5	15
Niet werkend (studerend)	29	29	7	7	-	-	14	14
<hr/>								
Alle zoons < 30 jaar	in %	100	100	100	100	100	100	100
	aantal	98		95		62		255

werkt. De beroepen waarin deze afgevloede landarbeiders terecht zijn gekomen zijn van sterk uiteenlopende aard; te noemen zijn o.m. fabrieksarbeider, chauffeur, bouwvakarbeider, enz. De oudere zoons zijn dus in vele gevallen secundair afgevloed, de jongere zoons zijn reeds veel meer primair afgevloed, hetgeen een gunstige ontwikkeling is. De primair afgevloeden 1) zijn waarschijnlijk in maatschappelijk hoger gevalueerde beroepen gekomen, vooral omdat zij meer onderwijs hebben genoten dan de oudere zoons (zie § 5). Hoewel de primaire afvloeiing van de jongere zoonseve groot is als de gezamenlijke primaire en secundaire afvloeiing van de oudere zoons, bedroeg deze toch nog slechts 70%. Het is daarom zeker niet uitgesloten, mede gezien wat hierna volgt, dat dit percentage in de toekomst nog hoger zal worden.

Zoons van 10-14 jaar Enige indruk omtrent deze ontwikkeling kan worden verkregen door ook de toekomstige opleiding en beroepskeuze van de zoons van 10-14 jaar in de beschouwingen te betrekken. Evenals bij de jonge landarbeiders en bij de oudere zoons kwam het ook bij de zoons van 10-14 jaar slechts sporadisch voor, dat zij een beroeps- of schooltest hadden ondergaan (5%). Het aantal zoons voor wie een beroepskeuzeadvies is ingewonnen of voor wie men het plan heeft een beroepskeuzeadvies in te winnen was enigszins groter (17%), wat reeds aanzienlijk meer is dan het overeenkomstige percentage bij de landarbeiders jonger dan 30 jaar en de oudere zoons, waar het resp. 6% en 10% bedroeg. Toch is dit percentage veel lager dan bij andere beroepsgroepen. Zo blijkt uit een publikatie van het C.B.S., dat 30% van de jonge-

1) Primaire afvloeiing is overigens een begrip dat past in een situatie van beroepscontinuïteit. Zou er geen beroepscontinuïteit bestaan, dan zou er in het geheel niet over primaire afvloeiing worden gesproken.

ren van 10-14 jaar (mannen) een beroeps- of studie- of schooladvies hebben ontvangen. Hier is dus nog sprake van een vrij belangrijke achterstand, ook al blijkt er vooruitgang te zijn.

Gezien de leeftijd van de zoons zal het geen verwondering wekken, dat in vele gevallen (37%) nog geen besluit genomen was omtrent de toekomstige opleiding. Waar dit wel het geval was bleek lager technisch onderwijs favoriet te zijn (50%), daarnaast werd in een groot aantal gevallen het uitgebreid lager onderwijs genoemd (22%). Lager landbouwonderwijs had in 13% van het aantal gevallen de voorkeur; middelbaar onderwijs werd weinig genoemd (4%). Naar men dus mag aannemen zal het aantal jongeren dat in de nabije toekomst geen voortgezet dagonderwijs zal volgen, verder dalen: het bedroeg bij de zoons van 10-14 jaar, waarvan de toekomstige opleidingsplannen bekend waren, nog slechts 7%. De grootste winst zal waarschijnlijk de eerstkomende jaren nog worden geboekt door het lager technisch onderwijs.

Hoe is het nu gesteld met de beroepskeuze van deze zoons? Aan de vaders is gevraagd: "Wat zou U hun als toekomstig beroep aanraden". Ongeveer 25% van de zoons bleek in de beroepskeuze volkomen te worden vrijgelaten, terwijl van 45% van de zoons niet bekend is welk beroep zal worden aangeraden. Ook onder deze laatste groep zoons kan een groot aantal zijn dat in de beroepskeuze wordt vrijgelaten.

Voor zover er wel reeds plannen waren, werden de ambachtelijke beroepen het meest aangeraden (16%), vooral aan de zoons die lager technisch onderwijs zouden gaan volgen, een voorkeur dus voor het geschoolde beroep. Dat deze beroepen zo vaak werden genoemd zal wellicht verband houden met het referentiekader van de vaders: in de plattelands-samenleving komen zij meer in directe aanraking met beroepen als smid en timmerman dan met de beroepen draaijer, frezer enz. Naarmate het platteland meer in aanraking met de industrie komt, zullen waarschijnlijk in toenemende mate industriële beroepen worden genoemd. Een groot aantal jongeren met lager technisch onderwijs zal dan ook wel in de industriële sector terecht komen. Het beroep landarbeider in de veehouderij werd aan 5% van de zoons aangeraden. Het komt dus slechts sporadisch voor dat een vader zijn zoon het eigen beroep aanraadt, wat erop kan duiden dat de vaders weinig toekomst in het landarbeidersberoep zien of een toekomst op een niveau waarvan ze vinden dat het te laag is, gezien de andere mogelijkheden. In ieder geval kan worden vastgesteld, dat de houding van de vaders een hoge beroepscontinuïteit niet bevordert. Het is zelfs zo, dat 1/3 van de zoons het beroep landarbeider door hun vader wordt afgeraden. Al deze gegevens geven een reden tot de veronderstelling, dat steeds minder zoons het beroep van hun vader zullen gaan uitoefenen.

Gezins- De beroepskeuze wordt beïnvloed door een groot aantal factoren. Het individu dat een beroep moet kiezen is niet een milieu louter op zichzelf staand iemand, het zijn daarom niet alleen lichamelijke en geestelijke eigenschappen die de beroepskeuze bepalen. Zo is ook van betekenis het sociale klimaat waarin men verkeert, de mens ondergaat daarvan een ingrijpende invloed.

Het gezinsklimaat is onderdeel van het sociale klimaat. Zo kan er een groep landarbeidersgezinnen zijn, waaruit veel landarbeiders voortkomen en kan er een andere groep gezinnen zijn, waaruit weinig of geen

landarbeiders voortkomen. In het kader van de gedachte, dat het gezinsklimaat van invloed is op de beroepskeuze van de kinderen is het allereerst van belang te vermelden, dat in 64% van de gezinnen van landarbeiders met zoons van 15 jaar en ouder geen enkele zoon landarbeider geworden is. In 16% van de gezinnen met zoons van 15 jaar en ouder was één en in 20% waren twee of meer zoons landarbeider geworden. In vele gezinnen heeft dus meer dan één zoon het landarbeidersberoep gekozen. Reeds eerder is vermeld, dat van de landarbeiders van 15 jaar en ouder met broers van 15 jaar en ouder bijna 60% een broer had die ook landarbeider was. Het hoogst was dit percentage onder de landarbeiders van boerenafkomst (82%).

Het is zeker, dat naarmate ook de landarbeiderskinderen steeds meer in de gelegenheid zijn zich te ontwikkelen naar hun eigenschappen en inzichten het minder vaak voor zal komen dat twee broers het landarbeidersberoep kiezen.

In verband met het voorgaande is vermeldenswaard dat 19% van de zoons van 15-30 jaar van landarbeiders van landarbeidersafkomst zelf ook weer landarbeider was. Bij de zoons van landarbeiders van boerenafkomst en niet-agrarische afkomst waren deze percentages resp. 33 en 38. De zoons van landarbeiders van landarbeidersafkomst zijn minder vaak landarbeider doordat zij meer dan de andere zoons secundair zijn afgevloeid. Interessant is tenslotte nog dat de zoons van 15-30 jaar van landarbeiders van boerenafkomst voor 19% nog schoolgaand waren. Voor de zoons van landarbeiders van landarbeidersafkomst en van niet-agrarische afkomst waren deze percentages 10 en 4. De zoons van landarbeiders van boerenafkomst volgden dus meer dan de andere zoons voortgezet onderwijs. Ook hieruit blijkt dat het mede van de ouders afhankelijk is of landarbeiderszoons het beroep van hun vader kiezen.

Landarbeiders- Niet alleen de zoons, maar ook de dochters van land-  
dochters arbeiders volgen in toenemende mate onderwijs. Duide-  
lijk blijkt dit uit tabel 35. Hadden de oudere doch-  
ters voor 71% nog geen voortgezet dagonderwijs gevolgd, voor de jongere  
dochters was dit nog slechts 31%. Voor de zoons waren deze percentages  
resp. 62 en 32. Vroeger werd dus door de zoons iets meer dagonderwijs  
gevolgd dan door de dochters, thans blijken de dochters deze achterstand  
geheel te hebben ingehaald.

Tabel 35

ONDERWIJS VAN LANDARBEIDERSDOCHTERS NAAR LEEFTIJD

Onderwijs	Percentage dochters			
	15-19 jr.	20-24 jr.	25-29 jr.	totaal
Gymnasium, h.b.s., enz.	1	1	-	1
Ulo	11	7	5	8
Huishoudschool	54	38	17	37
Overig dagonderwijs	3	9	7	6
Zonder voortgezet dagonderwijs	31	45	71	48
Alle dochters < 30 jaar	in %	100	100	100
	aantal	93	93	75

Was bij de jongens de lagere technische school (30%) het meest populaire schooltype, bij de meisjes is dit de huishoudschool (37%). De voorkeur voor de huishoudschool zal wellicht niet alleen door milieu-factoren worden bepaald, maar ook door de grote verspreiding van dit schooltype op het platteland. Ook de ulo-scholen blijken in toenemende mate bij de meisjes in trek te komen. Het milieu waaruit men afkomstig is blijkt voor het al of niet volgen van voortgezet dagonderwijs een belangrijke factor te zijn. Zo hebben de dochters van landarbeiders van boerenafkomst aanzienlijk vaker voortgezet dagonderwijs genoten (72%) dan de dochters van primair toegevloede vaste landarbeiders die niet van boerenafkomst zijn (53%). De dochters van de losse arbeiders hebben het minst vaak voortgezet onderwijs gevolgd (40%). Een rol zal hierbij waarschijnlijk spelen, dat de landarbeiders van boerenafkomst meer dan de andere landarbeiders voortgezet onderwijs hebben genoten. Ouders met voortgezet onderwijs zullen waarschijnlijk eerder aan hun kinderen vervolgonderwijs laten geven dan ouders met alleen lager onderwijs.

In welke beroepen de landarbeidersdochter terechtgekomen zijn laat tabel 36 zien.

Tabel 36

HUIDIGE EN LAATSTE BEROEP VAN DE ONGETROUWDE EN GETROUWDE LANDARBEIDERSDOCHTERS 1)

Beroep	Percentage dochters			
	15-19 jr.	20-24 jr.	25-29 jr.	totaal
Dienstbode	38	53	64	50
Thuis meewerkend	10	5	1	6
Naaister, coupeuse	6	6	5	6
Winkelbediende	12	3	4	7
Fabrieksarbeidster	4	2	3	3
Kinderverz., verpleegster	6	9	12	8
Kantoorbediende	4	15	5	8
Overige beroepen	-	4	1	2
Niet werkend	19	-	1	7
Onbekend	1	3	4	3
<hr/>				
Alle dochters < 30 jaar	in %	100	100	100
	aantal	93	93	75
<hr/>				

1) Van de getrouwde dochters is, evenals van de ongetrouwde dochters, de leeftijd bij enquête aangehouden.

Het meest uitgeoefende beroep is dat van dienstbode. De belangstelling voor dit beroep is echter, waarschijnlijk door de toenemende invloed van het onderwijs, enigszins tanende. Het aantal landarbeiders-

dochters, dat werkzaam is als winkelbediende is evenwel stijgende. Daarnaast neemt ook de belangstelling voor het beroep kantoorbbediende toe en misschien voor beroepen als verpleegster, kinderverzorgster enz. Voor wat deze laatste beroepen betreft moet met een stijging rekening worden gehouden, gezien het nog grote aantal schoolgaande dochters. Ook de dochters komen steeds meer terecht in de meer moderne beroepen waarin men veelvuldig contact met andere mensen heeft en waarvoor dikwijls voortgezet onderwijs noodzakelijk is. Het aantal dochters, dat als dienstbode werkzaam is, is echter nog steeds groot. Het proces naar een meer open beroepenstructuur voltrekt zich langzaam, maar onmiskenbaar.

De getrouwde en ongetrouwde dochters zijn in deze tabel niet gescheiden. Het enige verschil tussen beide categorieën is, dat het percentage gehuwden, dat vroeger dienstbode is geweest groter is dan het percentage gehuwden dat vroeger een ander beroep uitoefende, wat kan samenhangen met een verschil in huwelijksleeftijd.

#### § 6. De gezinnen waaruit de landarbeiders van 15 - 30 jaar afkomstig zijn

In het begin van dit hoofdstuk is ingegaan op de beroepskeuze van de landarbeiders van 15-30 jaar, in deze laatste paragraaf van dit hoofdstuk zullen enige aspecten behandeld worden van de gezinnen waaruit deze landarbeiders afkomstig zijn. De behandeling zal zich beperken tot het onderwijs, de beroepskeuze en de afvloeiing van de zoons van 15-30 jaar.

De meeste zoons in deze leeftijdsklasse hebben de schoolbanken reeds achter de rug en zijn reeds geruime tijd in een beroep werkzaam. Sommige zijn zelfs na de aanvankelijke beroepskeuze al weer van beroep veranderd. Bij de behandeling van de kinderen van de geënquêteerde landarbeiders in de vorige paragraaf is de gedachte naar voren gebracht, dat de zoons van landarbeiders, die ook zelf weer landarbeider geworden zijn, uit een bepaald milieu afkomstig zijn, onder meer omdat dikwijls, wanneer er een zoon landarbeider geworden was er nog een zoon was, die landarbeider was of is geweest. In deze paragraaf zal o.m. getracht worden na te gaan in hoeverre deze gedachte juist is.

Men moet er evenwel rekening mee houden, dat de onderhavige groep gezinnen een andere is dan die uit de vorige paragraaf. De hier te behandelen gezinnen zijn die waaruit landarbeiders zijn voortgekomen, de gezinnen in § 5 waren gezinnen waar een landarbeider gezinshoofd was. Dat in de gezinnen waaruit de landarbeiders van 15-30 jaar afkomstig zijn lang niet altijd een landarbeider gezinshoofd was is voldoende gebleken in de eerste paragraaf van dit hoofdstuk, waarin is ingegaan op de beroepscontinuïteit en waar bleek dat 75% van de gezinshoofden geen landarbeider was.

Gezins- Het eerste wat men zich kan afvragen is, of de landarbeiders  
grootte van 15-30 jaar uit grote of uit kleine gezinnen afkomstig  
zijn. Nagegaan is slechts hoe groot het aantal zoons was in  
de leeftijdscategorie van 15-30 jaar. In deze leeftijdscategorie hadden  
de gezinnen van niet-agrarische afkomst 2,9 zoons, de boerengezinnen  
3,1 zoons en de landarbeidersgezinnen 3,6 zoons. Reeds op grond van

deze gegevens kan men vaststellen, dat de landarbeiders van 15-30 jaar afkomstig zijn uit tamelijk kinderrijke gezinnen. Wellicht is er enig verband tussen gezinsgrootte enerzijds en beroepskeuze en onderwijs anderzijds. Zo kunnen landarbeiders van boerenafkomst landarbeider geworden zijn, doordat zij broers hadden die wilden opvolgen. Landarbeiders van niet-agrarische afkomst kunnen b.v. in de landbouw terechtgekomen zijn, omdat zij, afkomstig uit grote gezinnen, zo spoedig mogelijk moesten meeverdienen, waarbij de relatief gunstige jeugdlonen in de landbouw aantrekkingskracht kunnen hebben uitgeoefend.

Wat is nu het onderwijsniveau van de zoons van 15-30 jaar uit de gezinnen waaruit landarbeiders voortgekomen zijn? Tabel 37 geeft een overzicht van de onderwijssituatie, waarbij weer een onderscheid is gemaakt naar de afkomst van de zoons.

Tabel 37

ONDERWIJS VAN DE ZOONS VAN 15-30 JAAR UIT DIE GEZINNEN WAARUIT DE LANDARBEIDERS VAN 15-30 JAAR AFKOMSTIG ZIJN

Beroep van de vader	Aantal gezinnen	Aantal zoons	Percentage zoons					
			zonder voortgezet onderw.	met voortgezet dagonderwijs				
				in totaal	lager		middelb.+hoger	
			agrar.		niet-agrar.	agrar.	niet-agrar.	
Agrarisch:								
zelfstandig	71	219	42	58	35	11	8	4
loondienst	47	113	73	27	8	17	1	1
Niet-agrarisch	80	234	62	38	11	26	-	1
Alle beroepen	198	566	56	44	21	18	3	2
Landarbeider (zie § 5)	143	255	41	59	8	44	2	5

Uit de totaalregel van de tabel kan worden vastgesteld: ten eerste, dat de zoons uit deze gezinnen veelvuldig geen voortgezet dagonderwijs hebben gevolgd, ten tweede dat wanneer voortgezet onderwijs wel is gevolgd het meestal gaat om lager voortgezet onderwijs en ten derde dat dit lager voortgezet onderwijs in meer dan de helft van het aantal gevallen agrarisch onderwijs was. Wel bestaan er naar afkomst belangrijke verschillen. Zo hebben de zoons van boeren meer onderwijs gevolgd dan de zoons van niet-agrariërs en aanzienlijk meer dan de zoons van landarbeiders. Ook in de aard van het gevolgde onderwijs bestaan er verschillen naar afkomst: de zoons van landbouwers hebben meer agrarisch onderwijs gevolgd (l.l.s. en m.l.s.), de andere zoons meer niet-agrarisch onderwijs (l.t.s. en u.l.o.).

Ter vergelijking zijn in de laatste regel van tabel 37 enige gegevens vermeld over het onderwijs van de landarbeiderszoons van 15-30 jaar,

welke in de vorige paragraaf besproken zijn. Het betrof in die paragraaf zoons van geënquêteerde landarbeiders. Uit vele gezinnen van deze arbeiders heeft geen enkele zoon het landarbeidersberoep gekozen. Dit is uiteraard wel het geval in de gezinnen waaruit de landarbeiders van 15-30 jaar afkomstig zijn, ten minste één zoon is in deze gezinnen landarbeider geworden. Bij vergelijking valt op dat de zoons uit de eerste groep gezinnen aanzienlijk meer onderwijs en met name meer niet-agrarisch onderwijs hebben genoten dan de zoons uit gezinnen waaruit een landarbeider van 15-30 jaar afkomstig is. Deze gegevens geven steun aan de gedachte dat landarbeiders vooral voortkomen uit gezinnen waar de kinderen relatief weinig voortgezet dagonderwijs hebben genoten.

Beroepskeuze en afvloeiing Voor een verdere toetsing van deze gedachte dat het gezinsmilieu van invloed is op de beroepskeuze is het noodzakelijk na te gaan of ook de beroepskeuze een zekere eenzijdigheid vertoont in die zin, dat in de gezinnen waaruit een geënquêteerde landarbeider van 15-30 jaar afkomstig was in vele gevallen meer dan één zoon landarbeider geworden is. Het eerste deel van tabel 38 laat zien in hoeverre de zoons uit deze gezinnen landarbeider geworden zijn.

Tabel 38

BEROEPSKEUZE EN AFVLOEIING VAN DE ZOONS VAN 15-30 JAAR UIT DIE GEZINNEN  
WAARUIT DE LANDARBEIDERS VAN 15-30 JAAR AFKOMSTIG ZIJN

Beroep van de vader	Aantal zoons (1)	Zoons landarb. of landarb. geweest		Afgeloeide zoons		Zoons landarbeider	
		aantal (2)	in % van (1)	aantal	in % van (2)	aantal	in % van (1)
Agrarisch:							
zelfstandig	219	164	75	16	10	148	68
loondienst	113	79	70	8	10	71	63
Niet-agrarisch	234	139	59	34	24	105	45
Alle beroepen	566	382	67	58	15	324	57
Landarbeider (zie § 5)	255	107	42	36	33	71	28

Ongeveer twee derdedeel van alle zoons is landarbeider of is landarbeider geweest. Alhoewel er naar afkomst wel verschillen waargenomen kunnen worden - zo hebben de zoons uit de niet-agrarische gezinnen minder dan de andere zoons het landarbeidersberoep gekozen - kan worden vastgesteld dat in alle groepen de zoons veelvuldig landarbeider geworden zijn. Ook hier blijkt, zij het uit andere gegevens dan in tabel 38 vermeld, dat in vele gezinnen twee of meer zoons het beroep landarbeider hebben gekozen. Ter vergelijking is in de laatste regel van de tabel

opgenomen in welke mate de zoons van 15-30 jaar van de geënquêteerde landarbeiders (zie § 5) het landarbeidersberoep gekozen hebben, dit is in aanzienlijk mindere mate het geval dan in de andere gezinnen. Aan de hand van de tot dusverre behandelde gegevens kan worden vastgesteld, dat de landarbeiders van 15-30 jaar afkomstig zijn uit waarschijnlijk in het algemeen vrij grote gezinnen, waar de kinderen betrekkelijk weinig onderwijs gevolgd hebben en waar gemiddeld per gezin bijna twee zoons van 15-30 jaar landarbeider geworden zijn.

In het tweede deel van tabel 38 is nagegaan hoe groot de afvloeiing naar andere bedrijfstakken is geweest in de gezinnen waaruit de landarbeiders van 15-30 jaar afkomstig zijn. Ongeveer 15% van alle zoons van 15-30 jaar uit deze gezinnen, die in de landbouw als landarbeider begonnen zijn, blijkt te zijn afgevloeid. De afkomst oefent ook enige invloed uit: zo zijn de zoons van niet-agrarische afkomst niet alleen iets minder veelvuldig in de landbouw terechtgekomen, maar zij zijn bovendien iets meer afgevloeid dan de zoons uit een agrarisch milieu. Het agrarische milieu blijkt enige binding aan de landbouw tot gevolg te hebben. Ter vergelijking is hier eveneens vermeld het percentage secundair afgevloeide zoons van geënquêteerde landarbeiders. Dit percentage is aanzienlijk hoger dan de andere afvloeiingspercentages, omdat in deze cijfers tevens begrepen is de afvloeiing in die gezinnen, waar nu geen enkele zoon meer landarbeider is. Uit deze vergelijking blijkt de invloed van het gezinsmilieu op de afvloeiing.

Het laatste deel van tabel 38 toont aan, dat meer dan de helft van het aantal zoons van 15-30 jaar uit de gezinnen, waaruit de landarbeiders voortgekomen zijn als landarbeider werkzaam is. De zoons van boerenafkomst zijn voor ruim twee derde nog landarbeider, van de zoons van niet-agrarische afkomst is na de reeds plaatsgehad hebbende afvloeiing nog 45% landarbeider. Recapitulerend kan men stellen dat de huidige landarbeiders van 15-30 jaar wellicht uit kinderrijke gezinnen komen, waar de kinderen relatief weinig voortgezet dagonderwijs hebben gevolgd en waar relatief veel kinderen het landarbeidersberoep gekozen hebben. De afvloeiing uit de landbouw is in deze gezinnen betrekkelijk gering geweest, zodat de vele huidige landarbeiders van 15-30 jaar één of meer broers hebben die ook als landarbeider werkzaam zijn.

Interessant om te vermelden is tenslotte nog, dat de zoons die de landbouw verlaten hebben, reeds op vrij jeugdige leeftijd secundair zijn afgevloeid. Een eerste groep is reeds omstreeks het 17e jaar afgevloeid, een tweede meer omvangrijke groep omstreeks de dienstdtijd (21 jaar). In hoeverre er een samenhang zou kunnen bestaan tussen huwelijk en afvloeiing kan bij gebrek aan gegevens niet worden nagegaan. Slechts sporadisch (11%) was sprake van gedwongen afvloeiing door b.v. vermindering van de arbeidsbezetting door mechanisatie, opheffing van het bedrijf, lichamelijke ongeschiktheid enz. Gezien het grote overwicht van de vrijwillige afvloeiing zal wellicht meer van gedwongen mechanisatie gesproken mogen worden.

Afvloeiing en onderwijs      Een belangrijk aantal broers van landarbeiders van 15-30 jaar is dus secundair afgevloeid evenals een groot aantal landarbeiderszoons (§ 5). In § 3 van dit hoofdstuk is nagegaan of er een verband bestond tussen veranderingsgezindheid en onderwijs, in die zin dat de landarbeiders met onderwijs



meer dan wel minder van beroep wilden veranderen dan de landarbeiders zonder onderwijs. Het bleek daar, dat landarbeiders met voortgezet onderwijs niet vaker de landbouw willen verlaten dan de landarbeiders zonder voortgezet onderwijs. In hoeverre deze gedachte juist was kan gedeeltelijk worden nagegaan met behulp van de gegevens over de "blijvers" en de "wijkers" onder de landarbeiders van 15-30 jaar en hun broers en de landarbeiderszonen. Deze gegevens zijn vermeld in tabel 39.

Tabel 39

DAGONDERWIJS EN AFVLOEIING VAN 15-30-JARIGEN

Groep I : geënquêteerde landarbeiders en hun broers

Groep II: zonen van geënquêteerde landarbeiders

Categorie	Percentage arbeiders		Aantal arbeiders
	met dag- onderwijs	zonder onderwijs	
Groep I: primair afgevloeiden	60	40	167
secundair afgevloeiden	12	88	58
landarbeiders	41	59	341
totaal	44	56	566
Groep II: primair afgevloeiden	77	23	154
secundair afgevloeiden	17	83	35
landarbeiders	36	64	66
totaal	59	41	255

Met nadruk zij erop gewezen, dat deze tabel geen totaal overzicht, maar wel een indicatie kan geven, omdat het om twee geselecteerde groepen gaat. Zo kunnen afgevloeide landarbeiders van 15-30 jaar, die noch een broer in dezelfde leeftijdscategorie als landarbeider hebben, noch een als landarbeider werkende vader hebben niet in de tabel voorkomen. De kinderen welke nimmer in de landbouw werkzaam zijn geweest, hebben meer onderwijs gevolgd dan de anderen. Dit is vooral het geval met de primair afgevloeide landarbeiderszonen: meer dan driekwart van deze groep heeft voortgezet onderwijs gevolgd. Zowel in groep I als in groep II zijn er slechts weinig secundair afgevloeide landarbeiders die voortgezet dag- onderwijs hebben gevolgd. Het gaat hier uitsluitend om secundaire afvloeijing van landarbeiders naar niet-agrarische beroepen. Op grond van deze cijfers mag men veronderstellen dat het gevolgde onderwijs, dat meestal agrarisch onderwijs is, zelfs een zekere binding betekent aan de landbouw als bedrijfstak.

Afvloeiing en sociale positie Een van de oorzaken, waarom zovelen het landarbeidersberoep verlaten hebben wordt weleens gezocht in de geringe maatschappelijke waardering voor het landarbeidersberoep. Het is dan ook interessant na te gaan, hoe de maatschappelijke waardering is voor de beroepen waarin de afgevloeiide landarbeiders zijn terechtgekomen. In tabel 40 worden zes ranglagen onderscheiden: ranglaag I is de hoogste sociale ranglaag en ranglaag VI de laagste. 1) Van de meeste arbeiders waren de beroepen bekend en is getracht met behulp van een codelijst een indeling over de zes ranglagen te maken. Fouten zijn bij een dergelijke indeling nooit helemaal uitgesloten, men moet aan de gegevens in de tabel dan ook slechts indicatieve waarde toekennen.

Tabel 40

BEROEPSLADDER EN AFVLOEIING VAN ARBEIDERS VAN 21-30 JAAR

Categorie	Aantal arbeiders van 21-30 jaar						totaal
	I	II	III	IV	V	VI	
Broers van landarbeiders welke zelf nooit landarbeider zijn geweest	-	8	18	23	31	2	82
Secundair afgevloeiide landarbeiders	-		1	10	39	12	62
Primair afgevloeiide landarbeiderszons	-	7	24	22	29	2	83

De arbeiders van 15-20 jaar zijn in deze tabel niet opgenomen. Hoewel alleen de iets oudere arbeiders in tabel 40 zijn vermeld (21-30 jaar) moet men er rekening mee houden, dat zich in het algemeen voor deze leeftijdsklassen nog een belangrijke stijging op de maatschappelijke ladder voor kan doen. De tabel geeft slechts een globale indruk. Het beroep landarbeider is ingedeeld in ranglaag V. De broers van landarbeiders, die zelf geen landarbeider zijn geweest blijken veelvuldig in de ranglagen III, IV en V terechtgekomen te zijn, evenals de landarbeiderszons, die primair zijn afgevloeid. Ten opzichte van het beroep van de vader blijken deze jeugdige arbeiders enige mobiliteit vertoond te hebben, die meestal resulteerde in stijging op de maatschappelijke ladder. De verticale mobiliteit van de secundair afgevloeiide landarbeiders blijkt veel geringer geweest te zijn, de meeste secundair afgevloeiide arbeiders zijn in dezelfde ranglaag gebleven. Van degenen die van ranglaag veranderd zijn, zijn er evenveel gedaald als gestegen. Dat de primair afgevloeiide zons en de broers die nooit in de landbouw gewerkt hebben meer op de maatschappelijke ladder gestegen zijn, houdt

1) Overgenomen van J.J.M. van Tulder: "De beroepsmobiliteit in Nederland 1919-1954", 1962.

verband met het meerdere onderwijs dat zij hebben genoten.

Het vorenstaande wil zelfs voor de secundair afgevloeden nog geen ontkenning zijn, dat het sociaal aanzien een van de oorzaken geweest kan zijn van de beroepsverandering. De hier gehanteerde beroepsladder is een aggregaat, een beroepsladder zoals de "gemiddelde" Nederlander die ziet. Iedere groep, ieder individu ziet die ladder weer iets anders. Het beroepsbeeld dat de landarbeider van eigen beroep heeft, kan zo ongunstig zijn, dat hij ook een overgang naar een ander beroep in dezelfde ranglaag als een belangrijke verbetering van zijn sociale status ervaart. Dat een dergelijke mogelijkheid niet is uitgesloten, blijkt uit het vorige landarbeidersonderzoek, waarbij de landarbeider zijn eigen positie lager aansloeg dan de agrarische werkgevers en de milieukenners.

Samengevat laat tabel 40 duidelijk zien, dat de kinderen die landarbeider worden in veel gevallen lager op de maatschappelijke ladder zullen komen dan hun broers die het niet worden. Van de landarbeiders die secundair afvloeien wist slechts 20% een stijging te realiseren, 60% bleef in dezelfde ranglaag en 20% daalde zelfs nog.

## HOOFDSTUK IV

### ENIGE SOCIALE EN ECONOMISCHE ASPECTEN VAN DE VEEHOUDERIJARBEIDERSGROEP

Naast de aantalsontwikkeling is de sociale positie van de veehouderijarbeiders een belangrijk punt van onderzoek geweest. De teruggang van het aantal veehouderijarbeiders kan niet uitsluitend verklaard worden als gevolg van de toenemende mechanisatie, waardoor de behoefte aan landarbeiders afnam. Ook anderszins kan men spreken over factoren binnen de landbouw, die op zijn minst gesproken afvloeiing van landarbeiders hebben bevorderd. Hier valt te denken aan het relatief duur worden van de arbeid, waardoor veel boeren ertoe zijn overgegaan arbeid door kapitaal te vervangen. Veel arbeiders zien dit vaak al vrij lang van tevoren aankomen en verlaten daarom vaak "vrijwillig" het bedrijf en zo ook de landbouw. Geconfronteerd met een vrij grote secundaire afvloeiing kan men zich ook afvragen of wellicht de sociale positie van de veehouderijarbeiders hier mede oorzaak van is. De zuigkracht van andere beroepen is evident gebleken. Is dit zo geweest omdat andere beroepen in economisch en sociaal opzicht meer konden bieden of speelt hierbij ook een rol het beeld dat buiten de landbouw bestaat over de werknemer in de landbouw, waarover in een volgend hoofdstuk meer.

In dit hoofdstuk wordt in aansluiting aan de probleemstelling en aan het vorige hoofdstuk ingegaan op enige factoren, die medebepalend zijn voor de sociale positie van de veehouderijarbeider. Achtereenvolgens komen eerst enige beroepsaspecten aan de orde (werktijden, vakantie, verhouding arbeider-boer) en daarna twee algemene aspecten (wonen en grondgebruik). Het zijn met name deze aspecten geweest, die in het onderzoek ruime aandacht hebben gekregen.

#### § 1. D e w e r k t i j d e n

Algemeen Het vraagstuk van de werktijden heeft in Nederland na de Tweede Wereldoorlog sterk de aandacht getrokken, met name door het feit dat de arbeidsmarkt vrijwel permanent gespannen is geweest. Dit geheel in tegenstelling tot de situatie van voor 1940, waarin men blij moest zijn als men werk had en waarin men de werktijden had te aanvaarden zoals ze waren. Thans is het zo dat er vrijwel volledige werkgelegenheid is, terwijl bovendien de lonen sterk gestegen zijn. In het algemeen kan thans elke werknemer zich een minimumbestaan verschaffen. Zodra dat het geval is, kunnen naast de behoeften voor het dagelijkse brood andere behoeften opkomen: zo kan geconstateerd worden, dat bij het stijgen van het algemene welvaartsniveau een toenemende behoefte is opgekomen aan een niet te lange werkdag, een redelijke vakantie en aan een vrij weekeinde. Dat korte werktijden en het vrije weekeinde als factoren van bedrijfsbinding beschouwd kunnen worden, moge gebleken zijn uit de zuigkracht van bepaalde bedrijven die enige jaren geleden als eerste de vrije zaterdag voor hun werknemers invoerden zonder vermindering van loon. Dat, naast de arbeid, de vrije tijd als een modern

cultuurgoed grote betekenis heeft gekregen moge op een andere wijze gebleken zijn uit een grote advertentiecampagne, die deze vrije tijd aanduidde als "Uw tweede leven". Vrije tijd en vakantie zijn in het kader van het beroepsleven over het algemeen geen restfactoren meer, maar belangrijke elementen in het cultuurpatroon.

Het is duidelijk dat hier voor de veehouderijsector problemen rijzen. De veehouderij lijkt in wezen een continubedrijf. Alleen kan men er niet of nauwelijks een ploegenstelsel invoeren. Er is op alle dagen van de week een arbeidsbehoefte, die weinig fluctueert. Een vergelijking tussen de nijverheid enerzijds en de veehouderij anderzijds wat de lengte van de werktijden en de vrije tijd aangaat, valt zeer nadelig uit voor de veehouderij. Zo was in 1961-1962 de gemiddelde arbeidsduur in de nijverheid 47,1 uur per week, tegen gemiddeld in de landbouw 52,7 uur. In de veehouderij zijn de arbeidstijden nog langer, omdat het hier een gemiddelde in de landbouw betreft.

In het onderzoek is aan dit vraagstuk van de werktijden en vakantie ruime aandacht gegeven om inzicht te krijgen in de situaties ten aanzien van de werktijden en vakantie mede in verband met de voor de meeste werknemers gerealiseerde vijfdaagse werkweek waarbij een volledig vrij weekeinde genoten wordt.

De feiten Allereerst is aan de veehouderijarbeiders gevraagd wat ze dachten van de werktijden in de veehouderij. In tabel 41 is deze mening weergegeven naar enige leeftijdsklassen.

Tabel 41

MENING OVER DE HUIDIGE WERKTIJDEN (VASTE ARBEIDERS)

Leeftijd	Aantal werknemers	Percentage werknemers, dat				
		tevreden is	niet tevreden is	zeer ontevreden is	niet helemaal tevreden is, maar in situatie berust	geen mening heeft
35 jaar en jonger	291	42	28	-	24	6
36-50 jaar	176	38	29	2	27	4
Ouder dan 50 jaar	145	57	15	-	22	6
Alle vaste arbeiders	612	45	25	1	24	5

Als gelet wordt op het totale gegeven, dan is ondanks de verbetering van de werktijden in de laatste jaren nog niet de helft van de veehouderijarbeiders tevreden over de huidige werktijden, terwijl een vierde deel niet helemaal tevreden is, doch er maar in berust in die zin, dat ze vrezen dat er weinig verandering in zal (kunnen) komen. Als men deze situatie beschouwt tegen de achtergrond van de gewenste

positieve binding aan het eigen beroep, dan is deze situatie niet gunstig te noemen.

Beschouwt men de leeftijdsgroep van 36 tot 50 jaar, dan kan geconstateerd worden dat zij het laagste tevredenheidspercentage vertoont naast het hoogste ontevredenheidspercentage. Ook vindt men in deze groep het hoogste percentage dat niet helemaal tevreden is over de huidige werktijden, doch er toch maar in berust. Hoewel men ook boven de 40 jaar nog wel van beroep kan veranderen, moet men er rekening mee houden dat velen in deze leeftijdsgroep met het ouderworden de landbouw niet meer zullen verlaten, in tegenstelling tot de jongeren beneden 35 jaar, die bij de huidige situatie op de arbeidsmarkt gemakkelijk ander werk kunnen vinden als hun bezwaren tegen de werktijden een onoverkomelijk punt voor hen gaan worden. Er bestaat dus een kans dat deze middengroep van mening is dat ze in een ongunstiger situatie geplaatst zijn dan de andere werknemers, omdat ze niet meer zo gemakkelijk de landbouw kunnen verlaten als hun jongere collega's en omdat, zoals later blijken zal, weinigen verwachten dat oplossingen gevonden kunnen worden voor het vraagstuk van de werktijden en vrije weekends.

De groep van 50 jaar en jonger wijkt vrij sterk af van de werknemers ouder dan 50 jaar, die allen de crisistijd nog min of meer meegemaakt hebben. Laatstgenoemde groep heeft kennelijk een ander referentiekader dan de jongeren: hun tevredenheid is 12% hoger dan gemiddeld en hun ontevredenheid over de huidige werktijden is 11% lager dan gemiddeld. Wellicht is hun mening tevens minder negatief omdat velen van deze groep vrij spoedig de pensioengerechtigde leeftijd bereikt zullen hebben en omdat de tijd dat ze nog zullen werken afzienbaar is.

Wat de jongeren betreft: voor hen behoeven hun bezwaren tegen de werktijden niet definitief te zijn omdat velen van hen niet weten of ze al dan niet in de landbouw zullen blijven. Uit het hoofdstuk over de beroepskeuze is gebleken, dat velen van hen na de militaire dienst pas tot een definitieve beroepskeuze komen en dan vaak de landbouw verlaten.

Hieronder zijn deze zelfde meningen over de werktijden weergegeven, maar nu naar categorie van werknemers van 50 jaar en jonger.

Tabel 42

MENING OVER HUIDIGE WERKTIJDEN

Categorie van vaste werknemers van 50 jaar en jonger	Aantal werknemers	Percentage werknemers, dat				
		tevreden is	niet tevreden is	zeer ontevreden is	niet helemaal tevreden is maar in situatie berust	geen mening heeft
Van boerenafkomst	161	40	23	-	32	5
Toegevoegd:						
primair	265	41	32	1	21	5
secundair	41	39	29	-	4	8
Alle vaste werknemers ≤ 50 jaar	467	40	29	1	25	5

Er is geen verschil te constateren ten aanzien van de tevredenheid: van alle drie groepen zegt 40% tevreden te zijn. Anders is het met het niet-tevreden-zijn: zij die niet van boerenafkomst zijn, met name de primair toegevloeden, zijn ontevredener, terwijl het percentage, dat onder hen de situatie dan maar min of meer accepteert lager is dan onder de boerenzoons. Wellicht moet het iets gunstiger oordeel van de boerenzoons over de werktijden toegeschreven worden aan hun grotere binding aan de veehouderij: reeds vanaf hun jonge jaren zijn ze al vertrouwd met lange werktijden en werken tijdens de weekeinden. Dat verklaart ook het feit dat zij meer berusten in de situatie, ook al zijn ook zij er niet helemaal gelukkig mee. Kennelijk tempert het milieu waarin ze zijn opgegroeid met deze problemen hun oordeel over de huidige werktijden.

Wordt tabel 42 gecombineerd met de gegevens over de leeftijd, dan krijgt men als uitkomst dat in de leeftijdsgroep van 36-50 jaar boerenzoons iets meer in de situatie berusten (35%) en dat de ontevredenheid onder de primair toegevloeden toeneemt (38%).

De mening over de werktijden is niet in alle gebieden gelijk: het gunstigst is de mening in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden: de uitgesproken ontevredenheid is daar slechts 14%, tegen een gemiddelde van 26%. In het Noordhollandse weidegebied is de ontevredenheid 30% en in het Zuidhollandse weidegebied zelfs 35%. Wordt geteld op de in de situatie berustenden, dan is dat gemiddeld 24%: in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden is dat evenwel 38%, terwijl daar ook de tevredenheid nog iets boven het gemiddelde van 45% ligt. In het Noordelijke weidegebied is laatstgenoemd percentage zelfs 50. Waarschijnlijk is dat hier de invloed van de werktijden in de industrie minder groot is.

Wat het al of niet georganiseerd zijn aangaat: dit schijnt geen verband te houden met de tevredenheid en ontevredenheid. Dat er geen verband is komt door het feit, dat de landarbeidersgroep niet homogeen is. Boerenzoons zijn veelal niet georganiseerd omdat zij zich in de eerste plaats boerenzoon voelen. Schakelt men deze groep derhalve uit, dan geldt voor de primair en secundair toegevloede landarbeiders dat georganiseerden ontevredener zijn dan ongeorganiseerden.

Samengevat blijkt minder dan de helft van de veehouderijarbeiders tevreden te zijn over de huidige werktijden. De grootste uitgesproken ontevredenheid vindt men:

- a. in de leeftijdsgroep van 36-50 jaar,
- b. bij de primair toegevloeden,
- c. in het Zuidhollandse weidegebied en
- d. bij georganiseerde primair en secundair toegevloede landarbeiders excl. boerenzoons.

De gunstigste mening over de huidige werktijden treft men aan:

- a. bij de ouderen,
- b. bij de boerenzoons,
- c. in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden enerzijds en het Noordelijk weidegebied anderzijds en
- d. bij de ongeorganiseerden, zowel onder de boerenzoons als de niet-boerenzoons.

De aard van de bezwaren Om een inzicht te krijgen in de aard van de geuite bezwaren is nagegaan welke concrete bezwaren zij hebben, die gezegd hebben over de huidige situatie ontevreden of zeer ontevreden te zijn. Hun antwoorden zijn in tabel 43 weergegeven.

Tabel 43

BEZWAREN TEGEN DE HUIDIGE WERKTIJDEN

Bezwaren	Percentage ontevreden werknemers			
	naar leeftijd			alle leeftijden
	< 35 jr	36-50 jr	> 50 jr	
Te lange werkdagen	32	32	25	31
Te lange werkdagen in de zomer	4	3	2	4
Het werken op zaterdag of zondag of op beide dagen	43	41	32	41
Vroeg beginnen	6	5	7	6
Laat ophouden	3	5	7	4
Overuren worden onvolledig betaald	11	14	23	13
Overige bezwaren	1	-	4	1
	100	100	100	100
Aantal klachten	162	99	44	305
Aantal ontevreden werknemers	83	55	22	160
Aantal vaste werknemers	291	176	145	612

Twee dingen komen duidelijk naar voren, nl. het moeten werken tijdens de weekeinden en de lange werkdagen. Van alle door ontevredenen geuite bezwaren - gemiddeld gaf men bijna twee bezwaren aan per persoon - blijken deze bezwaren het meest voor te komen. Praktisch alle genoemde bezwaren zijn samen te vatten onder de noemer vrije tijd, waaraan kennelijk steeds meer behoefte ontstaat. Er is zelfs uit deze gegevens een ontwikkeling van deze behoefte in de loop van de tijd aan te tonen: bij optelling van de eerste vijf opgesomde bezwaren noemen de jongeren deze vrijetijdsfactoren in 88%, de groep 36-50 jaar noemt ze in 86% en de ouderen noemen deze in 73% van alle geuite bezwaren. Blijkbaar acht de jongere generatie de vrije tijd van meer belang dan de oudere, hetgeen een of andere oplossing van de lange werktijden en het werken tijdens het weekeinde in de naaste toekomst des te dringender doet worden. Immers het zijn juist deze jongeren die meer mogelijkheden hebben de veehouderij te verlaten en die ook inderdaad in groteren getale afvloeien dan de ouderen.

Een derde bezwaar dat zijdelings verband houdt met de werktijden is het onvoldoende honoreren van gewerkte overuren: naarmate men ouder is, wordt dit bezwaar vaker genoemd; de beloning schijnt in dit opzicht



voor ouderen soms wat zwaarder te wegen dan vrije tijd.

Tenslotte nog enkele details betreffende de mening van hen, die ontevreden zijn over de huidige werktijden: ongeorganiseerden - veel boerenzoons zijn ongeorganiseerd - maken relatief minder bezwaar tegen het werken tijdens het weekeinde dan georganiseerden. Hiermee hangt samen dat primair en secundair toegevloeden - meer georganiseerden dus - grotere bezwaren hebben tegen het werken op zaterdag en/of zondag dan ongeorganiseerden.

Belangrijkste bezwaar Tenslotte is gevraagd welk bezwaar men het belangrijkste vond. In overeenstemming met vorengenoemde gegevens, blijkt het werken tijdens het weekeinde het grootste struikelblok te zijn, met name het werken op zondag 40% en daarna het werken op beide dagen 36%. Georganiseerden zijn veel sterker tegen het werken op zondag (46%) dan ongeorganiseerden (27%). Ongeorganiseerden noemen de lange werktijden evenwel weer wat vaker.

Deze meningen liggen in drie van de vier onderzochte gebieden gelijk: het werken op de zondag acht men het meest bezwaarlijk. In het vierde gebied: de Zuidhollandse en Utrechtse waarden treft men de minste bezwaren aan tegen het werken tijdens de weekends. Wellicht houdt dit mede verband met het feit dat men in dit gebied relatief veel ongeorganiseerden aantreft, terwijl het percentage dat in de werktijdsituatie berustte, zonder er helemaal over tevreden te zijn, daar ook het hoogst was. Ook gezien andere gegevens, lijkt het juist ervan uit te gaan, dat in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden het agrarische cultuurpatroon nog dominant is en minder beïnvloed is door het modern dynamische cultuurpatroon dan in de overige gebieden, hetgeen resulteert in een op verscheidene punten afwijkende feitelijke situatie en tevens in afwijkende meningen en houdingen. Ten aanzien van het meer of minder vrij hebben van melken op zaterdagen en zondagen blijkt dit o.a. ook zo te zijn.

De C.A.O.'s<sup>1)</sup> en het werken tijdens weekends Daar het werken tijdens het weekeinde als grootste bezwaar genoemd is, is voor de verschillende leeftijdsgroepen, gebieden en naar het al of niet georganiseerd zijn nagegaan, in hoeverre men meer of minder vaak moet melken dan de C.A.O.'s aangeven.

1) Met de verschillen in de C.A.O.'s is rekening gehouden in die zin dat de gegevens zijn vergeleken met de voor de desbetreffende gebieden bestaande C.A.O.'s.

WEEKEINDMELKEN EN DE C.A.O.'S

Categorie	Aantal werk- nemers (1)	Percentage werknemers						dat geen antwoord gaf (8)
		dat zei vrij van weekeindwerken te zijn						
		gelijk aan C.A.O. (2)	meer dan C.A.O. (3)	minder dan C.A.O. (4)	altijd (5)	spora- disch, zelden (6)	nooit (7)	
35 jaar en jonger	291	22	18	31	2	12	13	2
36-50 jaar	176	13	23	28	2	18	13	3
Ouder dan 50 jaar	145	12	14	29	11	16	15	3
Alle vaste werknemers	612	17	18	30	4	15	13	3
Noordelijk weidegebied	249	23	30	33	3	6	3	2
Noordhollands weidegebied	124	21	15	17	3	25	14	5
Zuidhollands weidegebied	124	14	7	39	3	19	17	1
Zuidhollandse en Utrechtse waarden	115	4	9	28	8	18	31	2
Georganiseerd	344	20	19	34	4	11	9	3
Ongeorganiseerd	268	13	17	25	4	20	19	2

Wordt eerst gelet op de leeftijdsgroepen, dan is het percentage, dat volgens de C.A.O. vrijaf heeft van melken, of meer vrijaf is dan de C.A.O. aangeeft, 42% voor hen die 35 jaar en jonger zijn, 38% voor de groep van 36-50 jaar en 37% voor hen die ouder zijn dan 50 jaar (to- taal van de kolommen 2, 3 en 5). Hier is dus van geringe verschillen sprake. De groep ouder dan 50 jaar is nogal heterogeen: enerzijds treft men onder hen veruit het hoogste percentage aan dat altijd vrij is (11%), maar anderzijds tevens het hoogste percentage dat zelden of nooit vrij is (31%). De conclusie moet zijn dat er tussen de leeftijdsgroepen wei- nig verschillen zijn: de jongeren beneden de 36 jaar hebben iets meer vrij tijdens weekends dan de ouderen.

Het beeld dat verkregen wordt door te letten op het al dan niet georganiseerd zijn is gecompliceerd: enerzijds wordt de C.A.O. bij ge- organiseerden vaker precies gevolgd dan bij ongeorganiseerden, terwijl anderzijds georganiseerden vaker dan de ongeorganiseerden minder vrij krijgen dan de C.A.O. aangeeft. Wel is het zo dat het percentage dat zelden of nooit vrij is onder de georganiseerden lager is (20%) dan onder de ongeorganiseerden (39%).

Beziet men de gegevens naar gebied, dan worden vrij grote verschil- len aangetroffen: het meest spectaculair is wel dat in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden 49% van de werknemers zelden of nooit vrij is, te- gen 9% in het Noordelijke weidegebied. Verder krijgt in het Noordelijke

weidegebied 53% van de werknemers zoveel vrij als de C.A.O. toestaat of meer vrij (kolommen 2 + 3), tegenover 13% in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden. Het minder vrij krijgen dan de C.A.O. toestaat - afgezien van het zelden of nooit vrij zijn - is in het Zuidhollandse weidegebied het hoogst (39%), in het Noordhollandse weidegebied het laagst (17%): in laatstgenoemd gebied is het percentage dat zelden of nooit vrij is eveneens vrij hoog. Hierbij zij evenwel aangetekend, dat het zelden vrij zijn voor een belangrijk deel van de werknemers zelf afhankelijk is, omdat het hier vrijwel altijd om werknemers gaat, die uit eigen vrije wil verkiezen in het weekeinde te werken. Voor een juist inzicht in het al of niet toepassen van de C.A.O. (zie tabel 45), welke als een minimumregeling beschouwd wordt, moet alleen uitgegaan worden van de kolommen 2, 3 en 4 en kolom 7, omdat het hier om mensen gaat die nooit vrij krijgen of kunnen krijgen. Een hergroepering van de gegevens, waarbij de werknemers die altijd vrij zijn buiten beschouwing gelaten zijn, evenals zij die zelden vrij zijn of geen antwoord gegeven hebben, omdat van deze categorieën omtrent het al of niet toepassen van de C.A.O. door de werkgever niets bekend was, levert dan het volgende beeld op, waarbij duidelijke verschillen optreden: ten aanzien van jongeren wordt de C.A.O. gunstiger toegepast dan tegenover ouderen. Eveneens ziet men een zeer gunstige toepassing in het Noordelijke weidegebied, tegenover een zeer ongunstige in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden en in het Zuidhollandse weidegebied. Als men moet constateren, dat het percentage landarbeiders dat in deze gebieden minder vrij krijgt dan de C.A.O. toestaat, 55% à 60% is, moet men zich afvragen of hier niet sprake is van een archaïstische situatie waarin te veel en te gemakkelijk een beroep wordt gedaan op het verantwoordelijkheidsgevoel - en in bepaalde gevallen ook op de wens naar hogere verdiensten - van de landarbeiders, ook al wil men er ten volle rekening mee houden dat een strikte toepassing van de C.A.O.-bepalingen niet altijd even gemakkelijk mogelijk is.

Tabel 45

AL OF NIET TOEPASSEN VAN DE C.A.O.

	Percentage werknemers dat vrij is van weekeindwerken		Verschil tussen kolom 1 en 2 negatief en positief	Percentage van alle werknemers waarop deze gegevens (1+2) betrekking hebben
	vaker of gelijk aan C.A.O. (1)	minder dan C.A.O. aangeeft (2)		
5 jaar en jonger	40	44	-4	84
6-50 jaar	36	41	-5	77
Ouder dan 50 jaar	26	44	-18	70
Alle vaste werknemers	35	43	-8	78
Noordelijk weidegebied	53	36	+17	89
Noordholl. weidegebied	36	31	+5	67
Zuidholl. weidegebied	21	56	-35	77
Zuidhollandse en Utrechtse waarden	13	59	-46	72
Georganiseerd	39	43	-4	82
Niegeorganiseerd	30	44	-14	74

Samengevat kan gesteld worden dat het gezien de feiten, begrijpelijk is dat velen als belangrijkste bezwaar hebben het werken tijdens wekend: de C.A.O. wordt heel vaak niet gevolgd en dan vaker ten ongunste dan ten gunste van de werknemers: gemiddeld moet 43% van de werknemers het met een ongunstiger regeling stellen. Anderzijds krijgt een derde van de veehouderijarbeiders datgene waar ze recht op hebben of meer. Uit andere gegevens blijkt echter dat het niet alleen de werkgevers zijn die van de C.A.O. afwijken: 15% van de veehouderijarbeiders wijkt zelf bewust van de C.A.O. af, omdat ze daardoor meer kunnen verdienen.

Ziet men een oplossing voor het vraagstuk van de werktijden en het weekeindwerken?

Uit tabel 46 kan men lezen dat het merendeel van de veehouderijarbeiders geen oplossing voor bovengenoemde vraagstukken ziet, ongeacht hun afkomst of leeftijd (of hun al of niet georganiseerd zijn). Tegenover de 60% die voor

geen van beide vraagstukken een oplossing ziet, staat 23% die voor beide of één van beide knelpunten een oplossing mogelijk acht: 6% ziet beide problemen als oplosbaar, 11% alleen het melkprobleem tijdens week-ends en 6% meent het vraagstuk van de lange werktijden te kunnen oplossen. Voor zover men een oplossing zag, dacht men dat in het algemeen een betere arbeidsorganisatie op de bedrijven, o.a. door aankoop van melkmachines, alsmede door inschakeling van weekendmelkers en het gebruik van bedrijfsverzorgingsdiensten, een uitweg zou kunnen bieden.

Tabel 46

HET ZIEN VAN EEN OPLOSSING VAN HET VRAAGSTUK VAN DE LANGE WERKTIJDEN EN WEEKEINDWERKEN

Categorie	Aantal werknemers	Percentage werknemers dat					
		een oplossing ziet voor wekend-melken	lange werk-tijden	beide vraagstukken	geen oplossing ziet	geen antwoord, geen mening had	dit niet als een vraagstuk ziet
Vaste werknemers							
≤ 50 jaar:							
van boerenafkomst	161	10	5	9	63	8	5
primair toegevoerd	265	12	6	5	58	13	6
secundair toegevoerd	41	10	7	7	61	10	5
Al deze werknemers	467	11	6	7	60	11	5
35 jaar en jonger	291	10	7	5	59	13	6
36-50 jaar	176	14	5	8	62	7	4
Ouder dan 50 jaar	145	10	4	6	60	10	10
Alle vaste werknemers	612	11	6	6	60	10	7

Wanneer men het gehele vraagstuk overziet, nl. dat een volledig vrij weekend zeer hoog genoteerd staat, dat minder dan de helft van de veehouderijarbeiders tevreden is over de huidige werktijden en dat gemiddeld ongeveer 15% een oplossing ziet voor het werktijdenvraagstuk, moet men tot de conclusie komen dat de factor werktijden als een sterk negatief beroepsaspect wordt ervaren. Ten aanzien van dit punt kan met name op de jongeren door andere beroepen een grote zuigkracht worden uitgeoefend.

Uit het onderzoek blijkt tot op zekere hoogte dat deze negatieve invloed voor een deel te neutraliseren zou kunnen zijn door:

- a. uitbreiding van het instituut van de bedrijfsverzorgingsdienst en dat van de weekendmelkers;
- b. toepassing van een ook werkelijk uitgevoerde loonregeling voor overwerk, die een stimulans zou kunnen zijn voor hen die eventueel wel zouden willen werken gedurende het hele weekeinde, dus niet alleen voor één van beide dagen.

In hoeverre andere melktijden of het eventueel eenmaal melken en verdere mechanisatie een oplossing zouden kunnen bieden, zal geval voor geval bezien moeten worden.

## § 2. D e v a k a n t i e

Algemeen      Onder het gestelde ten aanzien van de vrije tijd is ook de vakantie begrepen, immers vakantie is voor zeer velen een reële behoefte geworden en een normaal facet geworden in het beroepsleven. Als zodanig is het door alle sectoren van het arbeidsleven onderkend en erkend. Men denke in dit verband slechts aan de C.A.O.'s. Wel is het zo dat niet in alle sectoren iedereen ook inderdaad met vakantie gaat of even gemakkelijk vakantie kan krijgen.

In deze paragraaf zal op de vraag worden ingegaan of men vakantie gehad heeft, hoe lang dit is geweest, hoe men de vakantie heeft besteed en of er verschillen zijn tussen verschillende categorieën veehouderijarbeiders.

Het hebben gehad      Van alle veehouderijarbeiders heeft 62% vakantie gehad. Dit houdt dus in het algemeen gezien een vrij grote afwijking in van de geldende C.A.O.'s, immers van vakantie 1)      daarin is vastgelegd dat zeven aaneengesloten vakantiedagen achtereen in een bepaalde periode moeten worden opgenomen, terwijl het de werknemer verboden is op vakantiedagen in loondienst werkzaam te zijn. Van de genoemde 62% heeft ruim 90% 6 à 7 of meer dagen achtereen vrij gehad in overeenstemming met de C.A.O.-bepalingen betreffende aaneengesloten vakantie. Dit houdt evenwel tevens in, dat ruim een derde deel van alle veehouderijarbeiders geen C.A.O.-vakantie heeft gehad en evenmin vakantie in de in dit onderzoek bedoelde zin (drie of meer aaneengesloten dagen).

Let men op vakantiedagen en snipperdagen samen - de C.A.O.'s maken onderscheid tussen een aaneengesloten vakantieperiode en snipperdagen - dan heeft 91% hetzij lang, hetzij kort vrijaf gehad. Beschouwt men de groep van 91% die vrijaf heeft gehad apart, dan heeft slechts een betrekkelijk klein percentage, namelijk 28%, het volledige aantal volgens

1) In afwijking van de C.A.O.'s wordt in dit onderzoek onder vakantie verstaan het drie of meer dagen aaneengesloten vrij geweest zijn.

de C.A.O. toegestane vakantie en snipperdagen werkelijk gehad. Voor de hele groep veehouderijarbeiders omgerekend is dit 25%, hetgeen betekent dat 75% minder vrijaf neemt of krijgt dan de C.A.O. toestaat, terwijl 9% van alle veehouderijarbeiders geen enkele dag vrijaf heeft genomen of gekregen.

Wat het aantal opgenomen vakantie-en/of snipperdagen betreft, is berekend dat in het geheel gezien de vaste veehouderijarbeiders  $9\frac{1}{2}$  dag vrijaf gehad hebben in plaats van 15 dagen of anders gezegd: gemiddeld wordt ongeveer 63% van de door de C.A.O. toegestane vakantie- en snipperdagen opgenomen.

In tabel 47 zijn bovengenoemde gegevens weergegeven naar categorie en het al of niet georganiseerd zijn.

Geconcludeerd kan worden dat boerenzoons aanmerkelijk minder vakantie en snipperdagen opnemen dan primair en secundair toegevoelden. Zo heeft 27% van de boerenzoons 7 dagen of minder gehad tegen slechts 17% bij de niet-boerenzoons. Ook blijkt dat 34% van de boerenzoons meer dan 10 dagen gehad heeft tegen 55% van de primair en secundair toegevoelden. Tenslotte blijkt dit ook nog eens weer bij het helenaal geen vrijaf gehad hebben: boerenzoons 16%, primair en secundair toegevoelden respectievelijk 5% en 7%.

Tabel 47

VAKANTIE EN SNIPPERDAGEN, DOOR VASTE ARBEIDERS OPGENOMEN

	Aantal werk- nemers	Percentage werknemers							zonder vakantie of snip- perdagen
		met opgenomen vakantie en snipperdagen						aantal dagen onbek.	
		voor de duur van							
		1-3 dagen	4-7 dagen	8-9 dagen	10-11 dagen	12-14 dagen	≥ 15 dagen		
Van 50 jaar en jonger:									
van boerenafkomst	161	8	19	4	7	16	11	19	16
primair									
toegevoeld	265	3	14	5	12	31	12	18	5
secundair									
toegevoeld	41	2	15	5	5	29	22	15	7
Al deze werknemers	467	5	16	4	10	26	12	18	9
Georganiseerd	344	3	15	4	8	30	17	18	5
Niet georganiseerd	268	7	18	5	11	13	8	19	14
Alle vaste werknemers	612	5	16	4	10	25	13	18	9

Wordt gelet op het al of niet georganiseerd zijn, dan blijken de georganiseerden aanmerkelijk meer en frequenter vakantie en snipperdagen op te nemen dan de niet-georganiseerden. Hierbij zij er evenwel aan

herinnerd dat veel boerenzoons, die minder vrijaf gehad hebben, ongeorganiseerd zijn.

Men kan dus stellen dat deze gegevens min of meer parallel lopen met de gegevens over de werktijden: daar kon vastgesteld worden dat boerenzoons en ongeorganiseerden minder bezwaren tegen de huidige werktijden hadden dan de overige werknemers, terwijl hierboven duidelijk werd dat deze zelfde categorieën minder vrijaf nemen/hebben dan de overige arbeiders. Ook is gebleken dat de categorie van 36-50 jaar wat meer vakantie opneemt, hoewel de verschillen tussen de leeftijdsklassen wat minder groot waren dan bij de bezwaren tegen de werktijden. Wat de regionale verschillen betreft is het zo dat in het Noordelijke weidegebied het meest en het langst met vakantie gegaan wordt en in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden het minst en het kortst. Het laatstgenoemde gegeven stemt overeen met de gegevens over de werktijden: in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden lag de ontevredenheid het laagst en waren de werktijden het ongunstigst.

**De besteding** Er is dus over het algemeen een parallel verband aantoonbaar tussen de werktijden en vakantie, welke beide te herleiden zijn tot dezelfde noemer: vrije tijd. Alvorens hier verder op in te gaan willen we ook de besteding van de vakantie in de beschouwing betrekken. Vermeld werd reeds dat 62% van alle veehouderijarbeiders drie of meer aaneengesloten vrije dagen gehad heeft. Van deze groep heeft 31% in de vakantie elders overnacht, bijna 15% is thuis geweest en ruim 15% heeft dagtochten gemaakt. Van 1% bleef onbekend wat ze gedaan hadden. Tussen georganiseerden en ongeorganiseerden bleek de besteding niet uiteen te lopen, hetgeen wel het geval was tussen gehuwden en ongehuwden: gehuwden bleven meer thuis dan ongehuwden (16% tegen 9%).

**Vakantiegeld** Tenslotte is nagegaan in hoeverre de werknemers vakantiegeld gekregen hebben. Gebleken is dat 20% geen vakantiegeld ontvangen heeft in welke vorm dan ook, terwijl het van 7% onbekend gebleven is of ze in het geheel geen vakantiegeld gekregen hebben of slechts een deel niet gekregen hebben. Overigens bleek er geen verband te bestaan tussen het niet of onvolledig gekregen hebben van vakantiegeld en het niet opgenomen hebben van vakantie (drie of meer aaneengesloten dagen). Evenmin was er verband aanwezig tussen het al dan niet krijgen van een vakantieuitkering en de besteding van de vakantie. Verband bleek echter wel aanwezig tussen het wel of niet georganiseerd zijn en het wel of niet gekregen hebben van vakantiegeld: georganiseerden kregen voor 87% het vakantiegeld volledig, tegen 56% van de ongeorganiseerden. In het geheel geen vakantiegeld kreeg slechts 10% van de georganiseerden tegen 34% van de ongeorganiseerden.

Samengevat kan dus vastgesteld worden dat er veel minder vrijaf genomen of misschien verleend wordt dan volgens de bepalingen van de C.A.O.'s toegestaan of verplicht is. Met zekerheid kan gesteld worden dat ten hoogste 33% van alle vaste werknemers volledig de toegestane vrije dagen opneemt/krijgt, terwijl 73% het vakantiegeld volledig ontvangt. Niet bekend is geworden of over de niet opgenomen vrije dagen extra geld ontvangen werd. Voor zover men op indrukken af mag gaan is er reden om te veronderstellen dat dit vaak niet het geval is, met name in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden en in het Zuidhollandse weidegebied.

De georganiseerden gaan langer en frequenter met vakantie dan ongeorganiseerden. Boerenzoons gaan aanmerkelijk korter en minder frequent met vakantie dan primair of secundair toegevloeden.

Als § 1 en § 2 tegelijk in de beschouwing betrokken worden, dan stellen de veehouderijarbeiders kennelijk het hebben van een vrij weekend en kortere werktijden op hogere prijs dan het hebben van vakantie. De behoefte aan vrije tijd in de vorm van het dagelijks minder lang werken en het vrij zijn tijdens het weekeinde is groot, waarschijnlijk omdat dit dagelijks of wekelijks terugkeert tegen de vakantie eenmaal per jaar. De behoefte aan vakantie lijkt vooralsnog minder groot te zijn gezien het feit dat gemiddeld slechts 9½ dag vrij wordt genomen in plaats van de toegestane 15 dagen. Hierbij zij evenwel aangetekend dat het met vakantie gaan van de werknemer voor de desbetreffende bedrijven vrij grote problemen kan oproepen: voor een deel kan dus de behoefte aan vakantie groter zijn dan de gegevens weerspiegelen. Anderszins zij opgemerkt dat het minder vrijaf nemen dan volgens de C.A.O. toegestaan is mede verband zal houden met het feit dat het houden van vakantie in de agrarische wereld in het geheel minder tot de gewoonte behoort dan in de niet-agrarische sector.

In verband met het feit dat jongeren meer bezwaren hebben tegen de werktijden en in het algemeen meer prijs stellen op vrije tijd dan de ouderen, moet er rekening mee gehouden worden, dat in de toekomst steeds meer veehouderijarbeiders hun vakantie en snipperdagen zullen wensen op te nemen zoals hun niet-agrarische collega's. Gezien de grote vlucht van het toerisme, mag verwacht worden dat het aantal veehouderijarbeiders dat aaneengesloten vakantie zal willen hebben zal toenemen, terwijl tevens de bestedingswijze zal veranderen in de richting van meer elders de vakantie doorbrengen. Naarmate het volledig opnemen van de vrije dagen uit arbeidsorganisatorisch oogpunt een niet of zeer moeilijk te realiseren zaak is in de veehouderijsector, zal dit een positieve binding aan het veehouderijarbeidersberoep niet bevorderen, zoals dat ook het geval zal zijn en ten dele al is ten aanzien van de huidige werktijden, waarvan een wijziging, tegemoetkomend aan de genoemde bezwaren, eveneens niet gemakkelijk zal zijn.

### § 3. De verhouding arbeider - boer

Algemeen Een belangrijk aspect van het veehouderijarbeidersberoep is de verhouding werkgever-werknemer. Deze heeft lang een patriarchaal karakter gehad. Hoewel dit patriarchale karakter grotendeels verdwenen is, blijft het feit bestaan, dat de verhouding tussen werkgever en werknemer in de landbouw veel meer persoonlijke elementen inhoudt dan de arbeidsverhoudingen in de nijverheid te zien geven, waar veel meer schakels aanwezig zijn tussen de werknemer en de werkgever. Meestal werken in de landbouw werkgever en werknemer samen in nauw contact, vaak doet men dezelfde werkzaamheden, collega-werknemers ontbreken vaak: men werkt of met de boer en/of diens zoon samen, of men werkt alleen. In de veehouderij is er vaak nog het feit van de dienstwoning, die veelal dicht bij de boerderij staat en die daarom vrijwel altijd persoonlijke relaties impliceert, die buiten de directe arbeidsverhouding vallen, maar toch hun invloed daarop kunnen hebben. Met het toenemen van zakelijke



verhoudingen op allerlei terrein - men denke slechts aan C.A.O.'s - is de gedachte naar voren gekomen dat de huidige werknemers in het algemeen de voorkeur geven aan een meer onpersoonlijke relatie met de werkgever, waarbij wederzijds de rechten en plichten nauwkeurig omschreven zijn. Ook is het werken in een groep met meer collega's voor velen aantrekkelijker dan zonder collega's: bij spanningen op het bedrijf kunnen deze zakelijk gehouden worden. In de landbouw zullen spanningen en conflicten direct ook de persoonlijke betrekkingen raken.

In het onderzoek is aan de verhouding werkgever-werknemer aandacht besteed in tweeërlei zin. In de eerste plaats is gevraagd hoe men in het algemeen de verhoudingen vond tussen arbeiders en boeren in de omgeving waar men woonde. In de tweede plaats werd daarna gevraagd hoe de verhouding was met de eigen werkgever.

De algemene verhouding arbeider-boer Hieronder is de mening weergegeven van alle vaste arbeiders over de verhouding tussen arbeiders en boeren naar leeftijd en naar gebied.

Tabel 48

ALGEMENE VERHOUDING ARBEIDER-BOER

	Aantal werknemers	Percentage werknemers, dat					
		de verhouding arbeider-boer				geen algemene uitspraak doet	geen mening of geen antwoord geeft
		goed vindt		matig vindt	slecht vindt		
zonder restricties	met restricties						
Noordelijk weidegebied	249	65	11	7	2	8	7
Noordhollands weidegebied	124	50	17	2	-	14	17
Zuidhollands weidegebied	124	65	12	2	2	5	14
Zuidhollandse en Utrechtse waarden	115	71	11	2	4	-	12
Alle vaste werknemers	612	63	13	4	2	7	11
35 jaar en jonger	291	64	12	2	2	7	13
36-50 jaar	176	61	12	8	3	8	8
Ouder dan 50 jaar	145	63	15	3	1	6	12

Het blijkt dan 63% van alle vaste arbeiders de algemene verhoudingen goed noemt, 13% noemt de relatie goed, maar maakt restricties, 6% vindt de verhoudingen matig tot slecht, terwijl 18% geen algemene uitspraak doet of geen mening heeft. Men mag hieruit concluderen dat de verhoudingen in de veehouderijsector geen ernstig probleem vormen. Een gemiddeld percentage van zes dat de relaties matig tot slecht acht is niet bijzonder hoog. Het valt evenwel op dat zovelen geen uitspraak doen: men kent de verhoudingen in het algemeen blijkbaar onvoldoende. Misschien heeft men weinig collega's in de omgeving of er is te weinig contact met elkaar

om daar een algemene uitspraak over te durven doen. Ook kunnen hier mensen onder zitten die in wezen de verhoudingen minder goed achten, maar daar niet openlijk voor uit willen komen.

Wordt gelet op de mening over de algemene verhouding arbeider-boer naar leeftijdsgroep, dan is het opvallend dat de mensen tussen 36-50 jaar de verhoudingen vaker matig of slecht noemen dan de jongeren, jonger dan 36 jaar, of ouderen boven 50 jaar: 11% tegen respectievelijk 4% en 4%. Anderzijds moet evenwel direct vastgesteld worden dat in alle leeftijdsgroepen ongeveer 75% de verhoudingen goed noemt: hiervan uitgaande noemt men in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden de verhoudingen vaker goed dan gemiddeld: 82% (waarvan 71% goed en 11% goed, maar met restricties); in het Noordhollandse weidegebied noemt men de verhoudingen minder vaak goed dan gemiddeld: 67% (50% + 17%). Noordholland is ook het gebied waar men zich het meest een mening voorbehoudt: dit zou erop kunnen duiden dat men in dit gebied nog de minst gunstige verhoudingen tussen arbeiders en boeren aantreft, ook al zegt men dat niet zo direct. Wordt alleen gelet op hen die de verhoudingen matig tot slecht noemen, dan omvat deze groep in het Noordelijke weidegebied met name in de leeftijdsgroep 36-50 jaar 17%: dit is in deze leeftijdsklasse hoger dan in de overige gebieden.

Vermeld zij nog dat er geen verschillen aangetroffen werden tussen hen die van boerenafkomst zijn en de primair en secundair toegevoelden. Ook schijnt de leeftijd van de werkgevers niet van invloed te zijn op de mening over de algemene verhouding arbeider-boer, zoals deze door de veehouderijarbeiders te kennen gegeven werd.

De persoonlijke verhouding tussen werkgever en werknemer

Naast een vraag over de algemene verhoudingen is ook gevraagd naar de persoonlijke verhouding met de werkgever: 85% noemde deze goed tot zeer goed, 9% noemde de relatie matig tot slecht, 6% heeft op deze vraag niet geantwoord. We zien het beeld van de algemene verhouding bevestigd: de verhouding tussen werkgevers en werknemers vormt in de veehouderij geen probleem. In tabel 49 zijn de antwoorden weergegeven op de vraag naar de verhouding tot de eigen werkgever naar gebied en leeftijd.

Tabel 49

PERSOONLIJKE VERHOUDING TOT DE WERKGEVER

	Aantal werknemers	Percentage werknemers				geen antwoord hierover
		met verhouding tot de werkgever, die				
		zeer goed is	goed is	matig is	slecht is	
Noordelijk weidegebied	242	28	55	7	3	7
Noordhollands weidegebied	110	27	53	7	4	9
Zuidhollands weidegebied	112	28	56	6	4	6
Zuidhollandse en Utrechtse waarden	110	21	70	3	3	3
Alle vaste werknemers <sup>1)</sup>	574	27	58	6	3	6
35 jaar en jonger	273	24	60	5	2	9
36-50 jaar	160	33	53	8	4	2
Ouder dan 50 jaar	141	26	57	6	4	7

1) Het aantal is hier lager dan in andere tabellen, omdat bedrijfsleiders buiten beschouwing gelaten zijn.

Naar gebied blijkt dat in Noordholland de verhoudingen ook in de persoonlijke sfeer iets minder goed liggen dan in de andere gebieden zoals de Zuidhollandse en Utrechtse waarden, waar in 91% van de gevallen de verhouding goed tot zeer goed genoemd wordt (tegen 80% in het Noordhollandse weidegebied) en slechts in 6% matig tot slecht (tegen 11% in het Noordhollandse weidegebied). Ook hier blijkt weer dat in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden de toestand het gunstigst ligt. Dit werd ook reeds geconstateerd op andere punten, o.a. bij de werktijden. Het agrarische (levens)klimaat is in dit gebied sterker dan in de andere gebieden. Het is niet onmogelijk dat het in die sfeer voor een werknemer moeilijker is volledig op zijn rechten te staan wat betreft vakantie, snipperdagen, werktijden, enz., omdat zijn werkgever ook geen vakantie neemt en ook lange dagen maakt. Mogelijk is tevens, dat de in 1952 geconstateerde patriarchale verhoudingen ook thans nog niet volkomen verdwenen zijn. Omdat men deze nog accepteert, is de persoonlijke verhouding tot de werkgever wellicht minder kwetsbaar dan daar waar men dat niet (meer) aanvaardt.

Tussen de leeftijdsklassen zijn vrijwel geen verschillen aanwezig: de leeftijdsgroep van 36-50 jaar noemt de verhouding het meest goed tot zeer goed. Ook noemen zij de relatie het meest matig tot slecht.

Aard van de klachten Er is nagegaan welke punten van wrijving men eventueel zag in de verhouding tussen werkgever en werknemer. Hoewel hier gevraagd werd naar de verhouding in het algemeen is men bij het noemen van wrijvingspunten toch mede uitgegaan van de persoonlijke verhouding met de werkgever, want in tabel 50 ziet men dat zij, die aanvankelijk zonder enige restrictie te maken de relaties in het algemeen goed noemden, later soms toch nog enige wrijvingspunten opsomden. Tevens blijkt uit deze tabel dat ruim een vijfde deel van alle arbeiders - deze vragen zijn ook gesteld aan de losse arbeiders - wrijvingspunten opnoemde. Gevraagd naar de inhoud van de wrijvingspunten werd het zich niet houden of zich niet trachten te houden aan de C.A.O.-bepalingen inzake arbeidstijden, lonen en sociale voorzieningen het meest genoemd. Men had als grief dat men de werkgever in die gevallen zo vaak moest vragen om de C.A.O.-bepalingen uit te voeren, in plaats van dat de werkgever dit uit zichzelf deed, zodra er veranderingen in de C.A.O. hadden plaatsgehad. Ook werd genoemd dat er geen of weinig waardering, overleg, vertrouwen was, of dat er standsverschillen waren of moeilijkheden door een dienstwoning. 52% zei dat er geen wrijvingspunten waren, terwijl 27% geen mening had over deze kwestie of zich er niet over uitliet. Er bleken geen verschillen te bestaan in de antwoorden naar leeftijdsklasse of naar het al dan niet van boerenafkomst zijn.

Het blijkt uit tabel 50 niet alleen dat 22% van alle werknemers wrijvingspunten opsomde, maar ook dat zij, die aanvankelijk de verhouding goed noemden met zekere restricties, voor 66% deze zekere restricties concretiseren in wrijvingspunten. De groep die de verhoudingen matig tot slecht noemde heeft voor ongeveer 90% concrete punten van wrijving aangegeven, hetgeen te verwachten was. Opmerkelijker is evenwel de groep die eerst geen uitspraak deed over de algemene verhouding arbeider-boeren die bij een verder vragen toch nog voor 20% punten van wrijving met de werkgever opsomde. Wordt gelet op de leeftijd van hen, die wrijvingspunten noemden, dan hebben zij die 35 jaar en jonger zijn minder klachten

Tabel 50

VERHOUDING ARBEIDER-BOER EN WRIJVINGSPUNTEN

Oordeel verhouding arbeider-boer	Aantal werk- nemers	Werknemers, die wrij- vingspunten opsomden,	
		aantal	in % van alle werk- nemers
Goed zonder restricties	425	27	6
Goed met zekere restricties	88	58	66
Matig	32	29	91
Slecht	16	14	87
Geen algemene uitspraak of geen mening	120	24	20
Alle werknemers	681	152	22

dan gemiddeld en zij, die 36-50 jaar oud zijn meer klachten dan gemiddeld. Overigens zijn de afwijkingen van het gemiddelde niet groot, nl. 4% bij een gemiddelde van 22%. Tenslotte is aan hen die wrijvingspunten noemden gevraagd of men de laatste tien jaar de verhouding arbeider-boer veranderd vond: bijna 2/3 deel van hen zegt dat de relatie verbeterd is, terwijl 1/3 deel zegt, dat er geen verbetering is geweest, maar ook geen verslechtering. In het Noordelijke weidegebied vond men de situatie meer dan gemiddeld verbeterd, in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden minder dan gemiddeld.

Samengevat kan derhalve gesteld worden dat men vrij positief is over de verhouding arbeider-boer. Slechts weinigen noemen deze relaties matig of slecht. Velen noemen geen enkel wrijvingspunt, terwijl men de situatie in de meeste gevallen in de laatste tien jaar of gelijk gebleven acht, of zelfs verbeterd. De leeftijd en de afkomst spelen bij deze meningen vrijwel geen rol. Slechts hebben losse arbeiders aanmerkelijk meer klachten dan gemiddeld. In tegenstelling tot de situatie bij de werktijden en de vakantie, kan men hier stellen dat de relatie werkgever-werknemer in de veehouderij geen probleem is en in het algemeen niet een reden zal vormen om af te vloeien, behoudens in die gevallen waarin men per se een onpersoonlijke relatie wil, omdat een persoonlijke relatie bijzonder kwetsbaar is en bij eventuele spanningen ook kan doorwerken buiten de arbeidsverhouding, terwijl men daarbinnen niet kan terugvallen op een aantal collega's. Anderzijds laat het zich moeilijk denken, dat men uitsluitend hierom, met name als de verhoudingen goed zijn, het veehouderijarbeidersberoep zou willen verlaten.

§ 4. H e t w o n e n

Algemeen Het onderzoek "De landarbeiders in Nederland" (L.E.I., 1952) heeft vrij veel aandacht besteed aan de huisvesting ten platelande, die over het algemeen te wenselijk overliet en ten achter stond bij

de huisvesting in de steden. Men kan het wonen als een belangrijk aspect beschouwen van de sociale positie van de landarbeiders. Een goede woning kan invloed hebben op de waardering die men heeft voor het leven op het platteland, en zo ook op het werken en dan met name op het werken in de landbouw. Zo kan ook de woonverhouding van invloed zijn op de binding die men heeft aan de landbouw. Onder de veehouderijarbeiders doet zich een grote verscheidenheid aan woonverhoudingen voor: zo kan men de inwoning aantreffen bij de ouders en bij de werkgever en bij anderen dan de ouders of de werkgever, men kan in een eigen woning of in een huurwoning gehuisvest zijn, maar ook is mogelijk dat men in een huurwoning of in een dienstwoning van de werkgever woont. In deze paragraaf zal aan de hand van tabel 51 aan deze woonverhoudingen aandacht gegeven worden.

Tabel 51

DE LANDARBEIDERS EN HUN WOONSITUATIE

Gebied	Aantal landarbeiders	Percentage landarbeiders						
		wonend in				inwonend bij		
		eigen woning	huurwoning	dienstwoning	huurwoning van werkgever	werkgever	ouders	anderen
Noordelijk weidegebied	274	25	22	21	1	18	12	1
Noordhollands weidegebied	144	12	11	40	10	7	20	-
Zuidhollands weidegebied	135	12	23	33	4	14	13	1
Zuidhollandse en Utrechtse waarden	128	14	22	22	2	12	25	3
Alle werknemers	681	18	20	27	4	14	16	1

De inwoning De inwoning komt zoals reeds vermeld is in drie vormen voor, waarbij het inwonen bij de werkgever in de veehouderij altijd relatief veel is voorgekomen. Uit tabel 51 blijkt dat in de weidegebieden 31% van alle werknemers inwoont. Tevens kan vermeld worden dat inwoning vrijwel uitsluitend voorkomt onder ongehuwden, want slechts 3% van hen die inwoonden bleek gehuwd te zijn. De inwoning bij anderen dan de ouders of de werkgever kan verwaarloosd worden. Men houdt dan over dat ruim de helft van alle inwonenden bij de ouders inwoont (16%) en iets minder dan de helft bij de werkgever (14%). Per gebied zijn wat deze inwoning aangaat, grote verschillen waarneembaar: in het Noordhollandse weidegebied is de inwoning bij de werkgever met 7% veel lager dan in de overige gebieden, met name het Noordelijke weidegebied, waar 18% van de veehouderijarbeiders bij de werkgever inwoont.

De inwoning bij de ouders is relatief bijzonder hoog in het Noordhollandse weidegebied en in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden en

heeft uitsluitend betrekking op ongehuwde kinderen van 30 jaar en jonger. Neemt men de drie vormen van inwoning samen, dan komt dit het meest frequent voor in laatstgenoemd gebied.

In het kader van het onderzoek is ook naar het oordeel gevraagd over het inwonen bij de werkgever: ruim 70% blijkt daarover tevreden te zijn, terwijl 12% de inwoning matig tot slecht noemde. Van de overigen werd geen antwoord verkregen. Men, die matig of slechts als kwalificatie bezigten, vond men uitsluitend in de leeftijdsgroep van 21-30 jaar. De reden daarvan zal kunnen zijn, dat de behoefte aan vrijheid en afwezigheid van controle op de vrije tijd na het werk in deze leeftijd sterk is. De indruk bestaat, dat sinds 1952 het inwonen bij de werkgever procentueel niet gewijzigd is: in 1952 bedroeg dat 15%, thans 14%. Relatief is een lichte stijging van deze inwoning waarneembaar in het Noordelijke en het Zuidhollandse weidegebied, terwijl in het Noordhollandse weidegebied en in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden een lichte daling heeft plaatsgehad.

De dienstwoning  
en huurwoning van  
de werkgever

Uit tabel 51 blijkt dat de dienstwoning in de weiden gebieden een belangrijke plaats inneemt en een zeer frequent verschijnsel is. Deze woonverhouding komt zelfs meer voor dan enig andere vorm. Meer dan gemiddeld wordt de dienstwoning aangetroffen in het Noordhollandse weidegebied. Vermeld zij evenwel dat in dit gebied de inwoning bij de werkgever zeer gering is. Ook in het Zuidhollandse weidegebied komt de dienstwoning veel voor.

De huurwoning van de werkgever komt gemiddeld niet zoveel voor: van enige betekenis is zij in het Noordhollandse weidegebied. Het verschil met de dienstwoning is, dat deze dienstwoning vrijwel altijd dicht bij het bedrijf gelogen is en verband houdt met het dienstverband dat aangegaan is. De huurwoning van de werkgever ligt veelal in een dorp, althans niet bij het bedrijf, en deze kan ook verhuurd worden aan niet-veehouderijarbeiders. Juridisch en sociaal zijn er dus wel grote verschillen tussen een dienstwoning en een huurwoning van de werkgever. Zo zal een werknemer wonend in een dienstwoning daar niet kunnen blijven wonen als hij eenzijdig zijn dienstverband opzegt. Zou hij in een huurwoning wonen, dan heeft opzegging geen gevolgen voor zijn wonen in een huurwoning. Sociaal gezien houdt het wonen in een dienstwoning vrijwel altijd in dat er ook na werktijd contacten zijn tussen werkgever en werknemer. Vastgesteld kan worden dat de relaties zeer goed kunnen zijn, maar het kan evenzeer leiden tot een zich niet volledig vrij voelen van de zijde van de werknemer - soms wellicht ook van de zijde van de werkgever -, omdat er sociale controle kan zijn en omdat de werkgever de werknemer ook in diens vrije tijd kan vragen hem te helpen op het bedrijf.

Men kan dus stellen dat een dienstwoning en het inwonen bij de werkgever een vrij sterke afhankelijkheid geven van de werkgever, terwijl een huurwoning van de werkgever, hoewel meer vrijheid gevend, ook nog een zekere afhankelijkheid inhoudt. Let men slechts op de eerste twee woonverhoudingen, dan komen deze het meest voor in het Noord- en Zuidhollandse weidegebied (47%) en het minst in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden (34%). Voor alle onderzochte gebieden is het percentage

dat in een dienstwoning woont of bij de werkgever inwoont 41%. Men kan zich hier afvragen of dit een ideale situatie is, gelet op de toenemende wens onder de veehouderijarbeiders tot zakelijke contacten met de werkgever, waarbij laatstgenoemde goed onderscheid weet te maken tussen de werktijd en de vrije tijd van de werknemer.

Eigen woning en gewone huurwoning      Naast de dienstwoning, het inwonen bij de ouders of bij de werkgever en de huurwoning van de werkgever, nemen de eigen woning en de gewone huurwoning een belangrijke plaats in. Gemiddeld woont 18% van de veehouderijarbeiders in een eigen woning. De spreiding rondom dit gemiddelde is vrij groot, want in het Noordelijke weidegebied is dit percentage 25 tegen 12 in het Noord- en Zuidhollandse weidegebied.

In huurwoningen woont gemiddeld 20% van de veehouderijarbeiders: in het Noordhollandse weidegebied ligt dit nogal wat beneden het gemiddelde, hetgeen verband zal houden met het hoge percentage dienstwoningen in dit gebied.

Wat betreft de eigen woning zij opgemerkt dat losse arbeiders relatief gezien ongeveer tweemaal zo vaak een eigen woning hebben als de vaste arbeiders. Dit zal verband houden met het feit dat men los is en dus niet in een dienstwoning of huurwoning van de werkgever zal kunnen of zal willen wonen. Het is niet onmogelijk dat een eigen woning voor losse arbeiders psychologisch meer betekent dan voor hen die vast en geregeld werk hebben.

Voor de hand liggend is dat het vrijwel alleen gehuwden zijn die een eigen woning bezitten. Bijna een vierde van alle gehuwden bezit een eigen woning. Gezien het feit, dat een derde van de gehuwden ouder dan 50 jaar een eigen woning heeft, hebben sommige gehuwden dus kans gezien zich in de loop van de tijd een eigen woning te verwerven.

Wonen en sociale herkomst      Als uitsluitend gekeken wordt naar de vaste arbeiders van 50 jaar en jonger en hun woonsituatie, dan valt in de eerste plaats op, dat er slechts zeer geringe verschillen zijn ten aanzien van de wijze van wonen tussen boerenzoons en niet-boerenzoons: boerenzoons wonen iets vaker in een huurwoning van de werkgever en in een dienstwoning; daarentegen wonen ze minder in bij de ouders: verder zijn er geen verschillen tussen hen en de primair en secundair toegevloeden. In de tweede plaats valt op, dat de vaste arbeiders ouder dan 50 jaar vaker een eigen woning hebben of in een gewone huurwoning wonen, terwijl ze minder in een dienstwoning wonen en ook minder bij de werkgever inwonen. Het zijn vooral de vaste gehuwde werknemers tussen de 40 en 50 jaar, die in een dienstwoning wonen.

Ligging van de woning en afstand tot het bedrijf      Tot het beeld dat velen hebben over de werknemers in de landbouw behoort de gedachte dat alle landarbeiders "achteraf" wonen. Het onderzoek heeft aangetoond dat dit beeld niet volledig juist is: ruim 50% woont niet achteraf, maar in grotere of kleinere dorpen en in lintbebouwingen. De overigen wonen veelal wel achteraf, d.w.z. in buurtschappen en gehuchten (10%) en verspreid (36%). Over het algemeen woont men dicht bij het werk en ook kan gesteld worden, dat ongeveer twee derdedeel van de veehouderijarbeiders zodanig woont, dat men redelijk

in staat is met buren en kennissen contact te onderhouden. Wat betreft het kerk-school-verenigingsbezoek en de ontspanning is de situatie ongunstiger ondanks het feit dat vele kleine dorpjes door busverbindingen uit hun isolement gehaald zijn en dat ook de bromfiets vele afstanden, die vroeger bezwaarlijk waren, heeft overbrugd. Wat de ligging van de woning betreft is er geen verschil tussen gehuwden of ongehuwden of qua leeftijdsgroep. Alleen wonen vaste arbeiders relatief vaker verspreid dan losse werknemers, doordat alleen vaste krachten in de meestal verspreid liggende dienstwoning wonen.

Wat de afstand tot het werk aangaat, zullen de agrarische werknemers waarschijnlijk gunstiger wonen dan elke andere categorie werknemers, want twee derdedeel woont minder dan één kilometer van de plaats waar gewerkt wordt - men denke hier ook aan de dienstwoning -, een vijfde deel woont 1-3 km van het werk verwijderd. Slechts 3% woont meer dan 5 km van de boerderij. Pendelaars en de meeste stedelingen zullen over het algemeen verder van hun werk af wonen. Begrijpelijk is dan ook, dat ruim 30% van de veehouderijarbeiders naar het werk loopt, 54% fietst en 11% "bromt". Naarmate de afstanden groter waren, bleek men meer te fietsen of te brommen. Met de motor of auto naar het werk gaan komt vrijwel nog niet voor.

Mening van de veehouderijarbeiders over de huisvesting

Een goede woonsituatie op het platteland kan een belangrijk positief element zijn voor de binding aan de landbouw. Als men de beschikking over agrarische werknemers wil behouden, zullen er goede woontoestanden moeten zijn. Gezien de woningnood elders en de toenemende nadelen die het wonen in de verstedelijkte centra met zich meebrengt, kan een goede woning op het land weer een in waarde toenemende factor van binding worden aan de landbouw.

In tabel 52 is het oordeel over de woning gerangschikt naar woonverhouding.

Tabel 52

ORDEEL VAN ZELFSTANDIG WONENDEN OVER DE WONING

Oordeel over de woning	Percentage klachten naar woontype					
	huurwoning	dienstwoning	eigen woning 1)	huurwoning van werkggever 1)	onbekend	alle woontypen
Woning is slecht	20	10	-	10	-	11
Woning is te klein	15	6	8	20	-	9
Men vindt dienstwoning bezwaarlijk		32				19
Woning is te afgelegen	25	18	17	20	-	20
Men zou liever meer buiten wonen	10	1	25	-	-	6
Overige en verscheidene klachten	13	32	25	40	-	27
Geen mening, geen antwoord	17	1	25	10	-	8
	100	100	100	100	-	100
Aantal klachten	40	93	15	10	-	158
Aantal zelfstandig wonende werknemers	136	186	121	26	2	471
Percentage van hen met klachten	29	50	12	38	-	34

1) De aantallen in deze kolom zijn klein.



Opgemerkt kan worden dat het wonen in een eigen woning het minst tot klachten aanleiding geeft. Waarschijnlijk moet hier rekening gehouden worden met het feit dat klachten over de eigen woning zich richten tot de bewoner zelf, zodat niet objectief is komen vast te staan, dat de eigen woning kwalitatief beter is dan de niet-eigen woning. Opmerkelijk is, in tegenstelling tot het relatief geringe aantal klachten over de eigen woning, het grote aantal bezwaren van hen, die in een van de werkgever afhankelijke situatie wonen: van hen die in een dienstwoning wonen heeft ongeveer de helft klachten: een derde van deze klachten richt zich tegen de aard van deze bewoning, d.w.z. men zou liever niet in een dienstwoning wonen, maar in een andere woning, omdat men bezwaren heeft tegen deze woonverhouding. Hoewel het aantal werknemers dat in een huurwoning van de werkgever woont gering is, is ook daar, relatief gezien, het percentage dat er klachten over heeft vrij groot. Daar komt nog bij dat onder hen die bezwaren hebben tegen de dienstwoning een groot percentage meer dan één klacht heeft. Samengevat kan gesteld worden dat er relatief veel bezwaren bestaan tegen woningen van de werkgever, hetgeen uiteindelijk de binding van de werknemers aan de landbouw niet positief zal kunnen beïnvloeden. Gezien de verhoudingen op andere terreinen, zoals het streven naar zakelijke relaties met de werkgever, het positiever gaan waarderen van de vrije tijd, zal er waarschijnlijk een neiging ontstaan zoveel mogelijk onafhankelijk van de werkgever te willen wonen. Als dat niet gerealiseerd kan worden, dan wil dat niet direct zeggen dat men daarom de landbouw zou willen verlaten, maar het zal toch niet als een pluspunt voor de binding beschouwd kunnen worden. Een dergelijke ontwikkeling past in het modern-dynamische cultuurpatroon, dat ook het platteland meer en meer doordringt: hierin geeft men de voorkeur aan zakelijke werk- en woonverhoudingen, terwijl tevens in het algemeen onpersoonlijke relaties in de verhouding werkgever-werknemer geprefereerd worden boven al te persoonlijke. Invloed van de werkgever buiten de werksfeer wenst men niet meer.

Gezien het feit, dat men in de veehouderij zeer lang patriarchale verhoudingen heeft gekend, die gedoemd waren te verdwijnen, zoals ze ook overal elders grotendeels verdwenen zijn, behoeft het bovenstaande geen verwondering te wekken: men staat kritisch tegenover de eigen omstandigheden en daarin past ook de kritiek tegen een al te afhankelijk wonen van de werkgever, ook al omdat deze tegelijk een druk kan leggen op de arbeidsverhouding, hoe aantrekkelijk het in eerste instantie in een tijd van woningnood ook moge zijn, dat men bij de dienstbetrekking tegelijk een woning aangeboden krijgt, die, omdat het huurniveau doorgaans laag is, over het algemeen zeer aantrekkelijk is. Als op grond van deze wijze van wonen de verbondenheid aan het werken in de landbouw zou veranderen in een zich gebonden voelen aan het werk en de werkgever, doordat men voor het wonen afhankelijk is, dan zal dit uiteindelijk minder gunstig zijn voor een positieve binding aan de landbouw in het algemeen en aan de veehouderij in het bijzonder.

Wat de kwaliteit en de ligging van de woning aangaat, kan in de laatste tien jaar een verbetering van de situatie worden vastgesteld. Er zijn vrijwel geen klachten vernomen over de technische voorzieningen, zoals water, licht en gas. Vaak bleek de woning te zijn opgeknapt. Ook kon men nogal eens horen dat men bijzonder tevreden was over de woning: "We wonen hier prima, heerlijk vrij, ideaal" en dergelijke uitlatingen.

Dit neemt evenwel niet weg dat als voornaamste bezwaar aangevoerd werd, dat de woning te afgelegen lag of dat de woning te klein of slecht was: beide bezwaren werden veelal geuit door gezinnen met kinderen. Zo bleek 20% van alle geuite klachten betrekking te hebben op het afgelegen-zijn van de woning, een klacht die met name voor de vrouwen een factor van betekenis is. Een ander opmerkelijk feit is, dat van de gehuwde werknemers van 40 jaar en jonger 43% klachten heeft over de woning, tegen 29% van de oudere. Overigens heeft men wel dezelfde klachten. Daaruit kan dus geconcludeerd worden dat jongeren kennelijk hogere eisen stellen aan de woning dan ouderen, maar dit kan tevens verband houden met het feit dat jongeren meer in dienstwoningen wonen, waartegen relatief meer klachten bestaan dan tegen andere woningen. Overigens kon toch wel vastgesteld worden, dat het afgelegen-zijn van de woning een oorzaak is van veel woonklachten, want zowel ouderen als jongeren klagen veel over die woningen die verspreid staan of in lintbebouwingen en gehuchten gelegen zijn. Veruit het geringste aantal klachten komt van hen, wier woning in het dorp is gelegen.

Als de belangrijkste gegevens van deze paragraaf nog eens samengevat worden, dan treft men geen inwoningsprobleem aan voor gehuwden. Wel komt het verschijnsel van de inwonende knecht nog vrij veel voor. Ook het wonen in een dienstwoning komt veel voor. Ruim de helft van de veehouderijarbeiders woont in woningen, die in een kern liggen, terwijl een derde deel van hen woont in verspreid staande woningen. Wel ligt de woning over het algemeen zeer dicht bij het werk. Wat de mening over de huisvesting betreft kan opgemerkt worden, dat bijna twee derde deel geen woonklachten heeft. Voor zover er wel klachten zijn, komen ze meer van jongeren dan van ouderen en meer van mensen die buiten de kernen wonen. De meeste klachten zijn gericht tegen de dienstwoning als woonvorm en tegen het te afgelegen zijn van veel woningen.

Hoewel de woonsituatie in technisch opzicht wel verbeterd is sinds het vorige onderzoek, zodat men niet kan spreken over onhoudbare toestanden, bestaan er toch nog wel klachten over de woonsituatie. Vaak schijnen deze bezwaren verband te houden met een voorkeur voor het wonen in kernen en dan zonder een band met de werkgever.

## § 5. H e t g r o n d g e b r u i k

Algemeen      Zoals men het vrije wonen op het platteland in een goede woning en het hebben van een eigen woning als factoren van binding aan het agrarische beroep kan beschouwen, zo kan men dit ook stellen ten aanzien van het hebben van grond, die men als moes- en/of siertuin kan gebruiken, maar ook voor bijverdiensten. In het laatste geval kan uit het in gebruik hebben van grond een sterke landbouwbinding voortvloeien. Opgemerkt zij evenwel, dat de verkeerstechnische ontsluiting en de industriële ontwikkeling veel van de bindingskracht van de factor grond hebben weggenomen, omdat men kan gaan pendelen en omdat men over het algemeen elders werk kan vinden, terwijl men toch op het platteland blijft wonen en daar een stuk grond kan blijven bewerken in de vrije tijd. Dit betekent, dat het hebben of willen hebben van grond wel een binding aan het platteland kan meebrengen, maar dat dat niet per se een binding aan de landbouw behoeft te impliceren,

behalve in die gevallen waar men de grond heeft gehuurd van de eigen werkgever. De landbouw verlaten zal dan tegelijk verlies van het grondgebruik mee kunnen brengen.

In deze paragraaf zal nagegaan worden hoeveel werknemers grond in gebruik hebben, of men al dan niet uitbreiding daarvan wenst en/of men, zo men geen grond heeft, dit wel wenst. Ook op de achtergronden van deze vragen wordt ingegaan.

De feitelijke en gewenste situatie ten aanzien van het grondgebruik

In tabel 53 is de situatie ten aanzien van het grondgebruik weergegeven.

Tabel 53

ZELFSTANDIG WONENDE VEEHOUDERIJARBEIDERS MET EN ZONDER GRONDGEBRUIK

	Percentage vaste arbeiders			
	naar leeftijd			alle leeftijden
	35 jaar en jonger	36-50 jaar	ouder dan 50 jaar	
Met grondgebruik:				
wil geen uitbreiding	46	52	66	55
wil wel uitbreiding	14	14	7	12
geen mening, geen antwoord	12	9	7	9
totaal	72	75	80	76
Zonder grondgebruik:				
wenst geen grond	13	10	16	13
wenst wel grond	14	13	4	10
geen mening, geen antwoord	1	2	-	1
totaal	28	25	20	24
Aantal zelfstandig wonende vaste arbeiders	131	153	135	419

Wordt gekeken naar de situatie van alle zelfstandig wonende onder-  
vraagden, dan heeft 76% van hen grond in gebruik. De verschillen in  
grondgebruik qua leeftijdsklasse zijn gering: ouderen hebben iets vaker  
grond dan jongeren, hetgeen verklaarbaar is, omdat het wellicht mogelijk  
is zich in de loop van de tijd een stukje grond te verwerven. Tevens  
blijkt, dat er weinig beweging zit in dit grondgebruik, omdat zij die  
35 jaar of jonger zijn al voor 72% grond hebben, dat slechts tot 80%  
opgelopen is voor mensen die ouder zijn dan 50 jaar: slechts een ver-  
schil van nog geen 10% bij een leeftijdsverschil van 25 jaar. Wel wensen  
werknemers van 50 jaar en jonger nog voor 27% grond (of uitbreiding van  
het grondgebruik). Als men ouder dan 50 jaar is, loopt dit sterk terug  
en wenst nog slechts 11% grond of een uitbreiding daarvan. Van een andere

kant benaderd, kan gesteld worden dat beneden de 50-jarige leeftijd 60% geen behoefte heeft aan grond of uitbreiding van het grondgebruik. Boven de 50 jaar is dit opgelopen tot 82% van alle vaste veehouderijarbeiders. Hieruit kan geconcludeerd worden dat gemiddeld genomen voor 68% van de veehouderijarbeiders de kwestie van het al of niet hebben van grond oninteressant was op het moment van ondervraging, immers of ze hadden reeds grond en vonden ze het voldoende, of ze hadden geen grond en hadden er ook geen behoefte aan. Bovendien bleek, dat nog eens 10% nauwelijks of niet kon zeggen of ze (meer) grond zouden willen hebben. Met name kwam dit voor onder hen die al grond in gebruik hadden. Blijft over dat slechts ongeveer 20% van de zelfstandig wonende veehouderijarbeiders in (meer) grond geïnteresseerd was. Met name waren dat mensen jonger dan 50 jaar. De ouderen vonden het meestal te inspannend naast het dagelijks werk nog eigen grond te bewerken: "Ik ben al lang blij als ik m'n lange dagtaak beëindigd heb" was een dikwijls in verschillende variaties gehoorde uitlating. Daarnaast zou nog een reden kunnen zijn dat het voor ouderen ook minder noodzakelijk is geworden grond te hebben, omdat de kinderen of reeds meeverdiene, of al uit huis zijn.

Grondgebruik naar gebied en naar bestemming Als gelet wordt op het grondgebruik in de verschillende weidegebieden, dan ziet men in tabel 54 dat er wel enig verschil is wat betreft het al of niet hebben van grond, maar dat de bestemming van de grond vrijwel dezelfde is in alle gebieden.

Tabel 54

GRONDGEBRUIK EN BESTEMMING VAN DE GROND  
(zelfstandig wonende arbeiders)

Gebied	Percentage arbeiders met grondgebruik	Bestemming van de grond in %			
		eigen gebruik	eigen gebruik + verkoop	hoofdzakelijk verkoop	onbekend
Noordelijk weidegebied Noordhollands	64	83	6	5	6
weidegebied Zuidhollands	80	79	6	10	5
weidegebied Zuidhollandse en Utrechtse waarden	81	82	13	4	1
Utrechtse waarden	93	72	20	8	-
Alle gebieden	76	80	10	6	4

In de Zuidhollandse en Utrechtse waarden heeft slechts 7% geen grond in gebruik tegen in het Noordelijke weidegebied 36%. In alle gebieden is de grond voor vier vijfde deel uitsluitend voor eigen gebruik. Voor de rest dient het in de meeste gevallen mede voor de verkoop.

Redenen waarom men het  
grondgebruik wel of  
niet wenst uit te breiden

Zoals uit tabel 53 geconstateerd kon wor-  
den, wenst slechts een klein deel van de  
op dit punt ondervraagden uitbreiding van  
het grondgebruik. In een derde van deze

gevallen wordt daarvoor als reden opgegeven dat de huidige oppervlakte onvoldoende is voor eigen gebruik, een derde wil door uitbreiding een bijverdienste pogen te krijgen, terwijl de rest geen reden opgeeft -- een paar zeggen: omdat het mijn liefhebberij is --. Men krijgt niet de indruk dat hier het volledig zelfstandig worden een zeer grote rol speelt. Vraagt men aan hen, die geen gronduitbreiding wensen, wat daarvan de reden is, dan zegt ruim 40% dat ze reeds werk genoeg hebben en er geen tijd voor hebben. De rest geeft geen reden op of acht de oppervlakte voldoende voor eigen gebruik. Vraagt men hun, die helemaal geen grond in gebruik hebben, waarom ze geen grondgebruik wensen, dan hoort men iets soortgelijks: men wil er zijn vrije tijd niet aan besteden, men heeft er geen tijd voor (bijna de helft van deze groep ondervraagden).

Er zij nog vermeld dat een vierde deel van hen die thans geen grond in gebruik hebben (24%) vroeger wel grond gehad heeft. Veelal gaat het hier om mensen van 50 jaar en ouder, hetgeen wijst in de richting van wat hierboven reeds vermeld werd, nl. dat de lange arbeidsdag aan deze mensen geen energie meer overlaat thuis nog weer te gaan werken.

Concluderend kunnen wij stellen dat het grondgebruik, noch het niet-grondgebruik voor de veehouderijarbeiders een brandende kwestie is, waaraan uit hoofde van het beleid iets gedaan zou moeten worden. Slechts een gering aantal mensen zou graag grond hebben (10%) of een uitbreiding daarvan (12%). Het is niet onmogelijk dat een deel van de jongeren nog aan zijn trekken komt doordat ze grond van ouderen kunnen verkrijgen, die deze grond liever afstoten, zodat de behoefte aan extra grond, die toch al niet groot was, daardoor nog verder verkleind wordt.

Voor zover er een probleem bestaat is het van een veel wijdere strekking, nl. daar waar men grondgebruik op grotere schaal wenst, om daardoor na verloop van tijd zelfstandig boer te kunnen worden: daar spelen ook financiële en nog tal van andere problemen mee. Gebleken is dat ongeveer een vierde deel van hen die (meer) grond zouden willen hebben meer dan 1 ha wenste. Men zou kunnen veronderstellen, dat het met name deze mensen zijn, alsmede de mensen die thans reeds meer dan 1 ha grond hebben, voor wie de grond een factor van binding aan de landbouw en misschien ook aan het beroep is, omdat zij naast inkomsten uit hun veehouderijarbeid ook inkomsten uit deze grond verkrijgen. Zij hopen nog eens gedeeltelijk zelfstandig te kunnen worden door het eigen grondgebruik. Dat deze aspiraties voorzitten blijkt uit twee gegevens, nl. de leeftijd van hen die op grotere schaal (meer) grond wensen: zij zijn op één na allen jonger dan 50 jaar en in de tweede plaats is gebleken, dat de helft van hen, die meer dan 1 ha wensten, te kennen gaf zelfstandig boer te willen worden bij de vraag over plannen tot beroepsverandering. Dit alles verandert het totaalbeeld ten aanzien van het grondgebruik enigszins: het is voor veel veehouderijarbeiders een oninteressant vraagstuk en derhalve betekent het voor de binding aan de landbouw waarschijnlijk niet zoveel behalve voor een aantal mensen die zelfstandig boer willen worden. Het reeds hebben van wat grond is voor deze groep een sterke bindingsfactor, welke verweven is met haar toekomstverwachtingen.

## HOOFDSTUK V

### VEEHOUDERIJARBEIDER BLIJVEN OF VAN BEROEP VERANDEREN?

#### Inleiding

In het onderzoek is veel aandacht gegeven aan de vragen genoemd in de titel van dit hoofdstuk, geconfronteerd als men werd met ingrijpende structurele veranderingen in het gehele maatschappelijk leven en dus ook in de landbouw. Geconstateerd werd dat steeds meer agrarische werknemers het beroep verlieten. Zo is sinds de volkstelling 1947 zoals uit hoofdstuk I blijkt 41% van alle werknemers in de landbouw naar andere beroepen overgegaan, ondanks verbeterde lonen, sociale voorzieningen en werkomstandigheden. De vraag rees m.n. waar niet van een gedwongen, maar vrijwillige afvloeiing sprake was, waarom men aan een ander beroep de voorkeur gaf, zelfs in gevallen waarin men agrarisch vakonderwijs had gevolgd. Voor de hand lag om te veronderstellen dat de grote vraag naar arbeidskrachten in andere sectoren dan de landbouw - waar de vraag door o.a. toenemende mechanisatie verminderde - de afvloeiing veroorzaakte. Dit verklaarde evenwel niet de schijnbare voorkeur van vele agrarische werknemers om ook af te vloeien, als dat (nog) niet noodzakelijk was. Toen de vermindering van het aantal agrarische werknemers een zo grote omvang aannam, vroeg men zich af of dat mogelijk samenhang met de minder goede arbeids- en levensvoorwaarden in de landbouw en op het platteland. Een volgende gedachtengang was: hoe houdt men voldoende arbeidskrachten in de landbouw en welke factoren van binding aan landbouw en beroep zijn relevant, ook al neemt men daarbij in aanmerking dat in de toekomst nog minder arbeidskrachten nodig zijn. 1)

Het onderzoek heeft aan deze en dergelijke vragen aandacht besteed. Met name is gepoogd vast te stellen hoe groot de geneigdheid was om van beroep te veranderen (§ 2), wie er van beroep wensten te veranderen (§ 3), waarom, en naar welke beroepen men dan wenst te gaan (§ 4). In dit hoofdstuk zullen deze vraagstukken achtereenvolgens aan de orde komen na een korte schets over het beroepsbeeld en de gehanteerde begrippen (§ 1).

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

Het beroepsbeeld      In het algemeen heeft men over de verschillende beroepen een bepaalde voorstelling ten aanzien van de aard, het niveau, de beleving van en de vereiste opleiding voor het beroep. Deze zogenaamde beroepsbeelden zijn veelal uitgewerkter naarmate het beroep oud is en naarmate veel mensen een dergelijk beroep uitoefenen. Ten aanzien van het landarbeidersberoep bestaat er ook een dergelijk beroepsbeeld.

---

1) Men zie b.v. "Landbouwkundig Tijdschrift", september 1964, No. 15, blz. 590.

- Dit beeld is in het verleden gegroeid, maar ook thans heeft het ondanks vele veranderingen en verbeteringen nog een bepaalde nawerking en invloed. Het is vrij algemeen bekend, dat het beeld dat men over de landarbeiders heeft niet erg gunstig is. Enkele in het oog vallende trekken uit dit beroepsbeeld over de land/veehouderijarbeider zijn:
- a. de landarbeider heeft altijd weinig onderwijs genoten, in de eerste plaats omdat landarbeid geen vakkennis vereist en in de tweede plaats is de landarbeider ook niet een van de snuggersten;
  - b. verband houdend hiermee, vindt men dat de landarbeider weinig ontwikkeling heeft, vrijwel altijd dialect spreekt, vrij ongemaniërd is, een slechte smaak heeft, er minder goed gekleed bij loopt, kortom men slaat hem cultureel laag aan;
  - c. de werkomstandigheden zijn ongunstig: zwaar en vies werk, in weer en wind, dan warm, dan koud, geen schaftlokalen, geen toiletten, altijd in vuile werkkleding van en naar huis enz.;
  - d. het werk van de landarbeider schept geen mogelijkheden tot promotie: hij begint zijn arbeidsleven als landarbeider en eindigt het ook als zodanig;
  - e. hij heeft altijd direct met zijn baas te maken en is gedwongen tot het 'in-stand-houden' van een goede relatie, omdat anders ontslag volgt. Bovendien is hij vaak ook in zijn vrije tijd nog niet volkomen vrij van zijn werk;
  - f. de landarbeider woont vaak slecht, en verkeert in een van de werkgever afhankelijke situatie doordat hij bij laatstgenoemde inwoont of in diens dienstwoning of huurwoning gehuisvest is;
  - g. daarbij woont de landarbeider vaak in gehuchten of verspreid, zodat hij overal ver vandaan zit (scholen, winkels, kerk, clubs): deelneming aan het openbare leven is daarom gering;
  - h. het loon van de landarbeider heeft altijd tot de laagst in den lande behoord;
  - i. de werktijden zijn daarentegen veel langer, met name in de zomermaanden.

Bovenstaand beroepsbeeld, dat sterke stereotype trekken vertoont, oefent invloed uit op de waardering en het prestige van het beroep; een dergelijk beeld kan nog lang nawerken, ook als de feitelijke omstandigheden daarmee niet meer in overeenstemming zijn. Dat is ook het geval met een soort collectief minderwaardigheidsgevoel dat een dergelijk beeld in de desbetreffende groep zelf heeft weten op te roepen. Vastgesteld moet worden dat het geschetste beroepsbeeld op zijn minst het blijven in de landbouw c.q. in de veehouderij niet zal bevorderen. De afvloeiingsgeneigdheid zal men wellicht ook tegen deze achtergrond moeten zien.

**Definities** In dit hoofdstuk zal gesproken worden over het al of niet van plan zijn van beroep te veranderen. Dat is een vraag geweest die aan de vaste veehouderijarbeiders van 50 jaar en jonger is gesteld. Onder beroepsveranderingsgezindheid wordt verstaan het hebben van plannen (nog vage, vrij concrete, vaste plannen) hetzij op kortere, hetzij op langere termijn, tot het uitoefenen van een ander beroep dan dat van veehouderijarbeider: veranderingsgezind-zijn kan dus ook inhouden het naar een ander agrarisch beroep gaan dan veehouderijarbeider,

b.v. zelfstandig boer willen worden, los arbeider worden. Daar onder de geënquêteerden nogal veel boerenzoons voorkomen, ziet men onder hen vaak dat zij veranderingsgezind zijn naar een agrarisch beroep. Onder de primair en secundair toegevoelden ziet men dit ook wel, maar veel minder.

Een tweede term die gebruikt zal worden is het begrip beroepstevredenheid of beroepsontevredenheid. Dit zijn kwalificaties die door de interviewer op grond van bepaalde antwoorden tijdens het gesprek gegeven zijn aan de geënquêteerde. Bovendien blijkt er nog een kleine groep te zijn, waarvan niet uitgemerkt kon worden of zij al dan niet tevreden waren over het veehouderijarbeidersberoep. Een zelfde groep wordt ook aangetroffen als men spreekt over al of niet veranderingsgezind zijn: van sommigen werd niet bekend of ze al dan niet van plan waren van beroep te veranderen.

Een complicatie hierbij is nog dat men ontevreden kan zijn en toch niet van plan is van beroep te veranderen. Zo treft men ook mensen aan die tevreden zijn, maar wel van beroep wensen te veranderen. In de volgende paragraaf zal op deze vraagstukken worden ingegaan.

## § 2. De omvang van de veranderingsgezindheid en beroepstevredenheid

De veranderingsgezindheid en beroepstevredenheid van de gehele groep

Om een eerste indruk te krijgen over het al of niet van plan zijn om van beroep te veranderen, naar aanleiding van een dergelijke vraag in de vragenlijst, is in tabel 55 het aantal vaste arbeiders van 50 jaar en jonger weergegeven naar drie groepen: zij die van beroep willen veranderen, zij die niet van beroep willen veranderen en een kleine groep die geen mening had over de vraag of ze wel of niet van plan was om nog van beroep te veranderen. Deze drie groepen zijn weer ingedeeld naar categorie van werknemers, nl. van boerenafkomst, primair toegevoeld en secundair toegevoeld. Tevens is dan nog gelet op het feit of ze als al dan niet tevreden over het landarbeidersberoep aangemerkt konden worden.



HOUDING TEGENOVER HET VEEHOUDERIJBEROEP

Categorie en mening over het beroep		Aantal werknemers	Percentage werknemers			
			totaal	van boerenafkomst	toegevloed	
					primair	secundair
Wil van beroep veranderen	tevreden	118	25	38	18	17
	ontevreden	78	17	13	19	20
	geen indruk	28	6	14	2	-
	totaal	224	48	65	39	37
Wil niet van beroep veranderen	tevreden	213	46	27	54	59
	ontevreden	10	2	2	2	4
	geen indruk	5	1	1	2	-
	totaal	228	49	30	58	63
Geen mening over verandering		15	3	5	3	-
Alle categorieën		467	100	100	100	100

Uit deze gegevens blijkt dat ongeveer de helft van alle vaste veehouderijarbeiders van beroep wenst te veranderen en dat de andere helft dat niet wil. Slechts 3% zegt niet te weten of ze nog van beroep zullen of wensen te veranderen. Beschouwt men de onderscheiden groepen, dan blijkt dat boerenzoons aanmerkelijk meer dan gemiddeld veranderingsgezind zijn. Van de primair en secundair toegevloeden willen minder personen dan gemiddeld van beroep veranderen.

Wat de beroepstevredenheid betreft kan globaal worden vastgesteld, dat ruim 70% van alle vaste arbeiders van 50 jaar en jonger tevreden is over het beroep, ongeveer 20% moet als ontevreden aangemerkt worden, terwijl van 10% niet vastgesteld kan worden of ze al dan niet tevreden waren over het veehouderijarbeidersberoep.

Wordt de tevredenheid van de groep, die van beroep wil veranderen geplaatst naast die van de groep die niet wil veranderen (beide groepen zijn ongeveer even groot), dan is deze veel lager, 25% tegenover 46%, hetgeen erop duidt dat er een zekere mate van verband is tussen het wel of niet tevreden zijn en het niet of wel willen veranderen. Let men evenzo op de ontevredenheid, dan ziet men een soortgelijk beeld: onder degenen die van beroep willen veranderen wordt 17% ontevredenheid gevonden, echter slechts 2% onder hen die niet veranderingsgezind zijn. Beide gegevens wijzen in dezelfde richting: de tevredenen vindt men relatief het meest onder de niet-veranderingsgezinden, de ontevredenen vindt men het sterkst onder de veranderingsgezinden. Men kan het op een andere wijze zo stellen dat van alle tevredenen (70% van alle vaste werknemers

van 50 jaar en jonger) twee derdedeel aangetroffen wordt onder hen die niet van beroep willen veranderen. Van alle ontevredenen vindt men vier vijfde deel onder degenen die van plan zijn van beroep te veranderen.

Een volgende stap om het inzicht in tevredenheid en ontevredenheid te vergroten is het beschouwen van veranderingsgezinden en niet-veranderingsgezinden als twee aparte groepen: daartoe wordt dezelfde tabel gebruikt, maar de percentering zal dus anders zijn.

Tabel 56

HOUDING TEGENOVER HET VEEHOUDERIJARBEIDERSBEROEP

Categorie en mening over het beroep	Aantal werknemers	Percentage werknemers				
		totaal	van boerenafkomst	toegevloeid		
				primair	secundair	
Wil van beroep veranderen	tevreden	118	53	59	46	47
	ontevreden	78	35	20	48	53
	geen indruk	28	12	21	7	-
	totaal	224	100	100	100	100
Wil niet van beroep veranderen	tevreden	213	94	92	94	92
	ontevreden	10	4	6	3	8
	geen indruk	5	2	2	3	-
	totaal	228	100	100	100	100

1) Aantallen zijn zeer gering.

Te beginnen bij de niet-veranderingsgezinden kan geconstateerd worden dat de tevredenheid onder hen meer dan 90% bedraagt; de ontevredenheid beperkt zich tot een zeer gering aantal personen. Eveneens kan vastgesteld worden dat er geen verschil is tussen de drie categorieën werknemers.

Bij de veranderingsgezinden ziet men de tevredenheid veel lager liggen dan bij de niet-veranderingsgezinden: iets meer dan de helft is tevreden. Daarbij blijken de boerenzoons wat meer tevreden te zijn dan de anderen. Gelet op de ontevredenheid kan het omgekeerde geconstateerd worden: de primair en secundair toegevloeden zijn ruim tweemaal zo vaak ontevreden als de boerenzoons: deze beide gegevens versterken elkaar dus.

Samengevat komt het erop neer dat onder de niet-veranderingsgezinden de tevredenheid hoog en de ontevredenheid gering is, onder a l l e categorieën werknemers. Onder de veranderingsgezinden is de ontevredenheid gemiddeld 35%, maar deze is onder de boerenzoons veel geringer dan onder de primair en secundair toegevloeden.

Veranderingsgezind is gemiddeld 48% van alle werknemers, maar

boerenzoons willen relatief veel meer veranderen dan de anderen. Dit hangt vooral samen met het feit dat boerenzoons vaak zelfstandig boer willen worden: hun aspiraties blijven dus gericht op de landbouw, terwijl de primair en secundair toegevloeden voor het merendeel hun aspiraties buiten de landbouw pogen te realiseren: vandaar ook hun grotere ontevredenheid over het veehouderijarbeidersberoep dan bij de boerenzoons werd aangetroffen.

Veranderingsgezind: De vraag rijst, gezien de boven gegeven sa-  
 een agrarisch of een menvatting in hoeverre de veranderingsgezind-  
 niet-agrarisch beroep? heid - die met bijna 50% bepaald niet gering  
 genoemd kan worden - gevolgd zal worden door  
 een afvloeiing naar niet-agrarische beroepen. Als allen immers niet-  
 agrarische aspiraties zouden hebben, zou de arbeidsvoorziening in de  
 veehouderij vrij spoedig gevaar kunnen gaan lopen. Alvorens nader in  
 te gaan op de beroepsplannen van de groep veranderingsgezinden - zie  
 hiervoor § 4 - moeten wij eerst uiteenzetten of men veranderingsgezind  
 is in agrarische of in niet-agrarische richting. Dit is in tabel 57  
 weergegeven.

Tabel 57

VERANDERINGSGEZINDE WERKNEMERS: IN WELKE RICHTING VERANDERINGSGEZIND?

Richting verande- ringsgezindheid	Aantal werk- nemers	Percentage werknemers			
		totaal	van boeren- afkomst	toegevloed	
				primair	secundair
Agrarisch	104	46	72	25	13
Niet-agrarisch	96	43	28	56	60
Onbekend	24	11	-	19	27
<hr/>					
Alle veranderingsgezinden	224	100	100	100	100

Geconstateerd kan worden, dat de grote veranderingsgezindheid niet betekent dat binnen korte tijd de helft het veehouderijarbeidersberoep zal verlaten om buiten de landbouw te gaan werken. Immers van alle veranderingsgezinden wil 46% naar een agrarisch beroep, tegen 43% naar een niet-agrarisch beroep. Van 11% bleef het onbekend in welke richting ze van beroep zouden willen veranderen.

Er is een groot verschil betreffende de richting van de verandering tussen de verschillende categorieën: bijna twee derdedeel van de boerenzoons wenst een agrarisch beroep. Bij de primairen en secundairen wil daarentegen slechts een kwart naar een agrarisch beroep, tegen meer dan de helft naar een niet-agrarisch beroep. Er moet op gewezen worden dat bij de primair en secundair toegevloeden nogal wat mensen voorkomen van wie niet bekend geworden is in welke richting ze wilden veranderen: het is waarschijnlijk dat het hier voornamelijk om mensen ging, die ernstige bezwaren hadden tegen het beroep en daaraan uitdrukking gaven door te zeggen dat ze wel van beroep wilden veranderen, maar

die verder niet bewust bepaalde beroepen overwogen hadden: het feit dat ruim de helft van deze groep als ontevreden gekwalificeerd werd duidt eveneens in deze richting.

Reeds eerder is aangeduid dat het aannemelijk is dat zij die van beroep wensen te veranderen, doch in de landbouw willen blijven, tevredener zullen zijn over het veehouderijarbeidersberoep dan zij die naar een niet-agrarisch beroep willen overgaan. In tabel 58 is de groep veranderingsgezinden nader beschouwd op dit mogelijk verband.

Tabel 58

TEVREDENHEID EN ONTEVREDENHEID NAAR RICHTING VAN DE VERANDERINGSGEZINDHEID

Mening over het beroep	Aantal werknemers	Percentage werknemers dat wil veranderen naar			
		totaal	agrarische richting	niet-agrarische richting	onbekende richting
Tevreden	118	53	65	43	34
Ontevreden	78	35	14	53	58
Geen indruk	28	12	21	4	8
-----					
Alle veranderingsgezinden	224	100	100	100	100

Inderdaad blijkt de tevredenheid van hen, die niet-agrarisch willen veranderen, minder groot te zijn dan van de groep die agrarisch wil veranderen. Sprekender is evenwel de gesignaleerde ontevredenheid: van hen die in agrarische richting willen veranderen is slechts 14% ontevreden tegen 53% van hende die in niet-agrarische richting willen veranderen.

Om tenslotte de geschetste feiten over de groep, die te kennen heeft gegeven van beroep te willen veranderen, weer in relatie te brengen tot de gehele groep veehouderijarbeiders van 50 jaar en jonger zijn in tabel 58 de behandelde gegevens voor de gehele groep weergegeven.

RICHTING VAN VERANDERINGSGEZINDHEID NAAR MENING EN CATEGORIE

Categorie	Aantal werknemers (vast, ≤ 50 jn)	Percentage werknemers, dat wil veranderen in			Percentage werknemers, niet-veranderingsgezind of onbekend
		agrarische richting	niet-agrarische richting	onbekende richting	
Tevreden	331	21	12	2	65
Ontevreden	88	16	58	16	10
Geen indruk	33	67	12	6	15
<hr/>					
Alle vaste werknemers	452	23	21	5	51
<hr/>					
Van boerenafkomst	154	49	19	-	32
Primair toegevloeid	257	10	23	8	59
Secundair toegevloeid	41	5	22	10	63

1) De totaalcijfers en percentages verschillen enigszins van vorige tabellen, omdat de groep, van wie niet bekend geworden is of ze al dan niet van beroep wilden veranderen, niet verwerkt kon worden.

Het blijkt dan dat van alle tevredenen ongeveer een derde van beroep wil veranderen. Het verschil met de groep ontevredenen is zeer groot: van hen wil immers 90% een ander beroep, m.n. een niet-agrarisch beroep. In het hele sample blijkt 23% naar een agrarisch beroep te willen, t.o. 21% naar een niet-agrarisch beroep: wanneer men aanneemt dat niet ieder die zegt te willen veranderen ook werkelijk zal veranderen, kan niettemin geconstateerd worden dat de neiging de landbouw te verlaten bepaald nog niet tot stilstand gekomen is: als er zich geen ingrijpende sociale en economische veranderingen voltrekken, zal de afvloeiing blijven doorgaan, waarbij gezien het grote aantal werknemers dat zegt van plan te zijn de landbouw te verlaten niet gerekend moet worden op een percentueel lagere afvloeiing dan de laatste jaren het geval is geweest.

Opmerkelijk is verder, dat relatief veel ontevredenen aangetroffen worden onder hen die (nog) niet weten of ze een agrarisch of een niet-agrarisch beroep zullen kiezen, als ze gaan veranderen: de tabel laat eveneens de conclusie toe dat het hier vrijwel uitsluitend gaat om primair toegevoelden.

Een laatste punt, dat aandacht verdient is het feit, dat afvloeiing bepaald niet alleen veroorzaakt wordt door niet-boerenzoons primair en secundair toegevoelden: globaal kan gesteld worden, dat van elke zeven boerenzoons, die van beroep willen veranderen, er twee van plan zijn de landbouw te verlaten via secundaire afvloeiing. Of anders

gezegd: onder hen die van plan zijn naar een niet-agrarisch beroep over te gaan, zal men ongeveer 30% boerenzoons kunnen aantreffen. Op dezelfde wijze beschouwend, zal men onder hen, die in agrarische richting een beroepsverandering beogen ongeveer 25% niet-boerenzoons aantreffen. Samengevat kan gesteld worden dat men het landarbeidersberoep vaak wil verlaten. Dat doet men in twee grote stromen die in omvang weinig verschillen: in de richting van een ander agrarisch beroep dan dat van veehouderijarbeider (veelal een poging tot zelfstandig worden) en in de richting van een niet-agrarisch beroep, hetgeen afvloeiing impliceert.

### § 3. Wie willen van beroep veranderen: nadere precisering

In de vorige paragraaf is geschetst hoe de omvang van de veranderingsgezindheid was. Daarbij is tevens aangegeven om welke categorieën werknemers het hier ging: er werd onderscheid gemaakt tussen boerenzoons, primair toegevoelden en secundair toegevoelden. In deze paragraaf zal nagegaan worden waar deze geneigdheid om van beroep te veranderen aangetroffen wordt, waarbij gelet zal worden op enige feitelijke kenmerken, op enige beroepsaspecten en op enige algemene aspecten, waarna tot slot een samenvatting gegeven zal worden.

Wat de feitelijke aspecten betreft zal achtereenvolgens gelet worden op de veranderingsgezindheid naar leeftijd, burgerlijke staat, al of niet georganiseerd zijn en gebied.

Aangaande de beroepsaspecten zal aandacht gegeven worden aan werktijden, vakantie, verhouding arbeider-boer, lonen en werkomstandigheden.

Tenslotte zal de veranderingsgezindheid beschouwd worden naar wonen, duur van het dienstverband en onderwijs.

Wie willen er veranderen: feitelijke aspecten

Naar leeftijd      Zoals verwacht kon worden is de geneigdheid om van beroep te veranderen op jongere leeftijd groter dan op oudere leeftijd. Immers het is moeilijker om op oudere leeftijd nog om te schakelen, omdat enerzijds de werkgevers het liefst jongere krachten aantrekken en anderzijds omdat men pas omschakelt als men dringende redenen heeft om dat te doen. In tabel 60 is aangegeven hoeveel procent in elke leeftijdsgroep wenst te veranderen.

Tabel 60

VERANDERINGSGEZINDHEID VAN VASTE ARBEIDERS VAN 50 JAAR EN JONGER NAAR LEEFTIJD

Leeftijd	Aantal vaste arbeiders 1)	Niet-veranderingsgezinden		Veranderingsgezinden in					
				agrarische richting		niet-agrar. richting		onbekende richting	
		aantal	in %	aantal	in %	aantal	in %	aantal	in %
< 20 jaar	80	40	50	18	23	17	21	5	6
21-25 jaar	66	24	36	23	35	16	24	3	5
26-30 jaar	72	33	46	19	26	18	25	2	3
31-35 jaar	64	27	42	16	25	17	27	4	6
36-40 jaar	60	30	50	15	25	10	17	5	8
41-45 jaar	54	38	70	3	6	10	18	3	6
46-50 jaar	56	36	64	10	18	8	14	2	4
-----									
Alle vaste arbeiders									
≤ 50 jaar	452	228	51	104	23	96	21	24	5

1) Vijftien personen van wie niet bekend was of ze wel of niet van beroep wilden veranderen zijn buiten beschouwing gebleven.

Opgemerkt kan worden, dat men tot ongeveer 40 jaar meer dan gemiddeld van beroep wil veranderen en daarna aanmerkelijk minder dan gemiddeld. Niettemin is het opmerkelijk dat ook in de leeftijdsklasse 41-50 jaar nog ruim 30% plannen heeft van beroep te veranderen. Meer dan de helft van deze groep wenst dan alsnog de landbouw te verlaten. Het ligt dus voor de hand van hen te veronderstellen dat zij wel zeer dringende redenen mochten hebben, na al zoveel jaren in de landbouw gewerkt te hebben, deze te willen verlaten. De wens om een minder zwaar beroep uit te oefenen schijnt hier ook nogal eens een rol te spelen. Het is niettemin waarschijnlijk dat sommigen van deze ouderen teleurgesteld zijn, en, voor zover ze hun afvloeiingsplannen niet zullen of kunnen realiseren, dat ook zullen blijven. Het niet-agrarische beroep zal een aantal van hen evenmin meevallen als ze op een leeftijd van 40 jaar of ouder de landbouw gaan verlaten.

Een tweede punt dat opvalt is dat ook beneden 20 jaar reeds zovelen van plan zijn een ander beroep te kiezen: daar is weliswaar een groot aantal onder dat boer wenst te worden, maar het aantal dat dan reeds te kennen geeft naar een niet-agrarisch beroep te willen gaan is eveneens hoog en dat aantal is nog hoger als men de militaire dienst - waar men met een veelsoortigheid van mensen in aanraking is gekomen - achter de rug heeft en wanneer men nog niet getrouwd is. Men is geneigd te veronderstellen dat voor vele jonge mensen van 17-25 jaar de keuze van het beroep van veehouderijarbeider slechts voorlopig is.

Tenslotte moet gewezen worden op het feit dat ook boven de 35 jaar nog vrij veel mensen in agrarische richting van beroep willen veranderen. Men kan zich afvragen of van realisering van deze plannen nog veel

terecht zal komen. Dat de onzekerheid daarover bij het ouder worden ook bij de ondervraagden toeneemt moge blijken uit de toeneming van het percentage veehouderijarbeiders dat zegt wel van beroep te willen veranderen, maar niet weet in welke richting.

De samenvattende conclusie hieruit is dat m.n. onder de jongeren beneden de 40 jaar de veranderingsgezindheid het hoogst is, maar dat ook na die leeftijd nog vrij veel werknemers van beroep wensen te veranderen: of allen het door hen gewenste beroep zullen bereiken, schijnt ook voor een aantal van hen zelf een vraag te zijn.

De veranderingsgezindheid bereikt haar top in de leeftijds-klasse van 20 tot 30 jaar. De militaire dienst is waarschijnlijk mede een versnellende en waarschijnlijk tevens een veroorzakende factor.

Naar burger- Het ligt min of meer voor de hand te veronderstellen  
lijke staat dat ongehuwden, door hun geringere maatschappelijke  
gebondenheid, meer veranderingsgezind zouden zijn  
dan gehuwden. Deze hypothese werd bij onderzoek bevestigd, althans  
wanneer men naar de veehouderijarbeiders van 30 jaar en jonger kijkt.  
In de leeftijdsgroep van 21-30 jaar, waar het grootste percentage ver-  
anderingsgezinden voorkwam, wilde van de gehuwden 48% van beroep ver-  
anderen, tegen 77% van de ongehuwden. Let men op hen, die ouder zijn  
dan 30 jaar, dan wilden de enkele ongehuwden, die dan nog over zijn,  
vrijwel geen van allen meer van beroep veranderen.

Beschouwt men alle vaste landarbeiders van 50 jaar en jonger  
naar het aspect burgerlijke staat, dan zijn de verschillen tussen ge-  
huwden en ongehuwden wat het al of niet van beroep willen veranderen  
betreft, gering. Van de gehuwden wilde 47% van beroep veranderen, te-  
gen 52% van de ongehuwden.

Naar het al of De grote veranderingsgezindheid in aanmerking geno-  
niet georgani- men, kan nagegaan worden of het al of niet lid zijn  
seerd zijn van een vakorganisatie invloed uitoefent op de ver-  
anderingsgezindheid. Immers zij die lid zijn van een  
vakorganisatie hebben veelal bewuster positie gekozen ten aanzien van  
hun beroep. Ook hebben zij wellicht wat meer informatie ten aanzien  
van de relatieve plaats van het veehouderijarbeidersberoep te midden  
van andere beroepen, kortom in het algemeen zullen ze wat beter op de  
hoogte zijn betreffende alles wat met hun beroepsmogelijkheden en  
-onmogelijkheden samenhangt. Het onderzoek bevestigde in eerste in-  
stantie de invloed van de vakorganisatie op de beroepsveranderings-  
gezindheid niet, want werd gelet op alle georganiseerden, dan wenste  
51% van beroep te veranderen, tegen 48% onder alle niet-georganiseer-  
den.

Dat deze invloed niet aantoonbaar was voor de totale groep, werd  
door twee factoren veroorzaakt. De eerste factor is dat boerenzoons,  
die veel meer dan gemiddeld veranderingsgezind zijn, veelal ongeorga-  
niseerd zijn. In de tweede plaats is het zo dat boerenzoons, voor zo-  
ver ze wel georganiseerd zijn, zeer vaak in een werkgeversorganisatie  
in plaats van in een werknemersorganisatie georganiseerd zijn. Het is  
duidelijk dat het georganiseerd zijn in een werkgeversorganisatie ge-  
tuigt van een iets andere mentaliteit: men is boerenzoon en men wil  
derhalve georganiseerd zijn of blijven in een werkgeversorganisatie.



De meeste boerenzoons die in een werkgeversorganisatie zitten (ruim drie vierde deel) zijn van plan om in agrarische richting van beroep te veranderen, hetgeen er meestal op neer komt dat ze zelfstandig boer willen worden.

In tabel 61 is derhalve onderscheid gemaakt tussen primair + secundair toegevloeden enerzijds en de boerenzoons anderzijds, naar het al of niet in een werknemers- of werkgeversorganisatie georganiseerd zijn. Worden alleen de primair + secundair toegevloeden bekeken, dan ziet men dat van de ongeorganiseerden 31% van beroep wil veranderen, tegen 46% van de georganiseerden.

Tabel 61

VAKORGANISATIE EN VERANDERINGSGEZINDHEID

Categorie	Waste werknemers ≤ 50 jr.					Percentage v/d werknemers georganiseerd in				Percentage v/d ongeorganiseerde werknemers	
	aan- tal (1)	verdeeld in				werknemers-organisatie		werkgevers-organisatie			
		georganiseerden		ongeorganiseerden		wel v.g. 1)	niet v.g. 1)	wel v.g. 1)	niet v.g. 1)		
		aan- tal	in % v.(1)	aan- tal	in % v.(1)						
Primair + secundair toegevloed in boerenafkomst	298	182	61	116	39	43	51	3	3	31	69
	154	63	41	91	59	27	32	36	5	71	29
Alle werknemers	452	245	55	207	45	38	45	13	4	49	51

) V.g. = veranderingsgezind.

Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat het georganiseerd zijn leidt tot een grotere veranderingsgezindheid dan het niet georganiseerd zijn. Men kan zelfs verder gaan en zeggen dat het georganiseerd zijn niet alleen leidt tot een grotere veranderingsgezindheid, maar ook dat van de georganiseerden aanmerkelijk meer personen naar een niet-agrarisch beroep willen, nl. 28%, dan van de ongeorganiseerden: van hen wil slechts 14% naar een niet-agrarisch beroep.

Bij de boerenzoons is deze situatie anders. In de eerste plaats ziet men dat het grootste deel van hen ongeorganiseerd is (59%). Van de georganiseerden blijkt meer dan een derde in een werkgeversorganisatie te zitten.

Van de ongeorganiseerde boerenzoons wil 71% van beroep veranderen, tegen 64% bij de georganiseerde boerenzoons. Ongeorganiseerden willen bij de boerenzoons dus juist meer veranderen dan georganiseerden. Als tenslotte nagegaan wordt in hoeverre georganiseerde en ongeorganiseerde boerenzoons in niet-agrarische richting wensen te veranderen, dan is dat bij ongeorganiseerden 19%, tegen eveneens 19% bij de georganiseerden. Zou men nagaan hoeveel procent van de boerenzoons die in een werknemersorganisatie georganiseerd zijn in niet-agrarische richting van beroep willen veranderen, dan krijgt men een meer reële vergelijking met de georganiseerde primair en secundair toegevloeden.

Dit percentage kon berekend worden op 21%, hetgeen lager ligt dan bij de georganiseerde primair en secundair toegevloeden, maar iets hoger dan bij de ongeorganiseerde boerenzoons.

Samengevat blijkt het georganiseerd zijn bij de primair en secundair toegevloeden in de eerste plaats verband te tonen met een grotere veranderingsgezindheid en in de tweede plaats met een grotere veranderingsgezindheid in niet-agrarische richting. Het lid zijn van een vakorganisatie houdt kennelijk een wat kritischer instelling in tegenover het eigen beroep en het lijkt niet onmogelijk dat deze instelling meer mensen doet besluiten een ander beroep te gaan uitoefenen. Moet men dan een keuze doen, dan wil men meer de landbouw verlaten dan door middel van het uitoefenen van een ander beroep dan het veehouderijarbeidersberoep binnen de sector landbouw blijven werken.

Wat de boerenzoons betreft, kan men stellen dat het lid zijn van een werkgeversorganisatie en het niet-georganiseerd zijn min of meer hetzelfde effect heeft op de veranderingsgezindheid: in beide gevallen is er een zeer hoge veranderingsgezindheid aanwezig, maar dan in agrarische richting. Als boerenzoons lid zijn van een werknemersorganisatie, dan is hun veranderingsgezindheid minder groot dan bij ongeorganiseerden, maar relatief gezien willen ze dan meer naar een niet-agrarisch beroep. Hierin sluiten zij zich dus aan bij de primair en secundair toegevloede georganiseerde werknemers.

Naar gebied In tabel 62 wordende mate en de richting van de veranderingsgezindheid weergegeven per gebied voor de vaste werknemers van 50 jaar en jonger.

Tabel 62

VERANDERINGSGEZINDHEID NAAR GEBIED EN CATEGORIE VAN WERKNEMERS

Gebied	Aantal vaste werknemers	Percentage werknemers					Percentage boerenzoons		
		veranderingsgezind in				niet of onbek. verand. gezind	onder landarbeiders	agrar. verand. gezind	
		agrarische richting	niet-agrarische richting	onbekende richting	totaal				
Noordelijk weidegebied	205	18	22	5	45	55	29	36	
Noordhollands weidegebied	94	33	17	5	55	45	43	75	
Zuidhollands weidegebied	85	27	19	7	53	47	36	42	
Zuidhollandse en Utrechtse waarden	83	17	22	2	41	59	39	37	
Alle gebieden	467	22	21	5	48	52	34	47	

Uit tabel 62 blijkt dat de veranderingsgezindheid per gebied wel enigszins uiteenloopt. Zo is deze in het Noordhollandse weidegebied hoger en in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden lager dan gemiddeld. Let men op de richting van de plannen om van beroep te veranderen, dan ziet men dat in het Noordhollandse weidegebied de agrarische richting beduidend boven het gemiddelde ligt. In dit gebied is het percentage boerenzoons onder de landarbeiders (43) ook zeer hoog als men bedenkt, dat dit percentage gemiddeld 34 is. Hieruit zou men dus gemakkelijk kunnen concluderen, dat er verband bestaat tussen het percentage boerenzoons onder de landarbeiders en het percentage veranderingsgezindheid in agrarische richting. Toch is dit verband in de verschillende gebieden niet even sterk. Om dit te tonen is in tabel 62 opgenomen het percentage boerenzoons onder de landarbeiders met daarnaast het percentage van hen, dat agrarisch veranderingsgezind is (de laatste twee kolommen). Men ziet dat het percentage, met uitzondering van Noordholland; in de drie overige gebieden om de 34 schommelt. Uit de laatste kolom blijkt, dat in het Noordelijke weidegebied en in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden ruim een derde deel van deze boerenzoons in agrarische richting van beroep wil veranderen, d.w.z. in negen van de tien gevallen zelfstandig boer wil worden. In Noordholland wil echter drie vierde deel boer worden en in het Zuidhollandse weidegebied ruim twee vijfde deel. Gemiddeld komt het erop neer dat bijna de helft van alle boerenzoons onder de landarbeiders zelfstandig boer wenst te worden.

De groep primair en secundair toegevloeden telt relatief gezien slechts een gering aantal personen, die in agrarische richting van beroep wensen te veranderen. Globaal mag men aanhouden dat zij ongeveer een kwart van de gehele agrarische veranderingsgezindheid voor hun rekening nemen, terwijl hun groepsaantal tweemaal zo groot is als dat van de boerenzoons: in het Noordhollandse weidegebied en in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden wordt het percentage agrarisch veranderingsgezinden voor resp. 3 en 12 gevormd door niet-boerenzoons, terwijl dat percentage in het Noordelijke en het Zuidhollandse weidegebied resp. 39 en 46 is, dus aanmerkelijk hoger.

Samengevat is de veranderingsgezindheid in niet-agrarische richting het grootst in het Noordelijke weidegebied en de Zuidhollandse en Utrechtse waarden. In eerstgenoemd gebied vindt men ook het kleinste percentage boerenzoons, terwijl van hen bovendien ook het geringste percentage in agrarische richting wil veranderen. In het Noord- en Zuidhollandse weidegebied is de wens een ander agrarisch beroep uit te oefenen het grootst. Dat is in de eerste plaats in overeenstemming met het hoge percentage boerenzoons in deze gebieden, terwijl in de tweede plaats ook het percentage van de boerenzoons dat naar een agrarisch beroep wil veranderen in beide gebieden hoog is.

Wie willen er veranderen: naar de mening over enige beroepsaspecten

In dit gedeelte van deze paragraaf zal nagegaan worden of de mening over bepaalde beroepsaspecten op enige wijze verband houdt met het al of niet geneigd zijn om van beroep te veranderen. In verband met het feit dat in de enquête expliciet gevraagd is naar de mening over de werktijden, de vakantie en de verhouding arbeider-boer zal in

deze paragraaf daaraan eerst aandacht worden besteed. Daarna wordt nog stilgestaan bij bepaalde facetten van het landarbeidersberoep, welke in de enquête meer impliciet aan de orde zijn geweest, zoals het vraagstuk van de lonen, de werkomstandigheden en de duur van het dienstverband.

De werktijden In het vorige hoofdstuk is vermeld in hoeverre men al dan niet tevreden was over de werktijden en van hen, die niet tevreden waren, is de inhoud van de klachten nagegaan. Deze gegevens hadden betrekking op alle vaste werknemers. In tabel 63 is van alle vaste werknemers van 50 jaar en jonger hun al of niet veranderingsgezind zijn in verband gebracht met klachten over de werktijden .

Tabel 63

KLACHTEN OVER WERKTIJDEN EN AL OF NIET VERANDERINGSGEZIND ZIJN

Categorie	Vaste werknemers van 50 jaar en jonger						niet-veranderingsgezind in %
	Aantal	in %	veranderingsgezind in %			niet-veranderingsgezind in %	
			agrarisch	niet-agrarisch	onbekend		
Van boerenaafkomst:							
totaal	154	34	17	6	-	11	
met klachten	107	33	14	7	-	12	
Primair toegevoeld:							
totaal	257	57	6	13	4	34	
met klachten	186	58	6	16	5	31	
Secundair toegevoeld:							
totaal	41	9	-	2	1	6	
met klachten	29	9	-	2	1	6	
Alle werknemers	452	100	23	21	5	51	
Alle klachten	322	100	20	25	6	49	

Beschouwt men het aantal klachten in zijn geheel, dan is dat 71% op het aantal werknemers. Dat verschilt procentueel vrijwel niet voor de verschillende categorieën van werknemers: het klachtenpercentage is voor alle drie groepen bijna of ruim 71%. Vergelijkt men de geuite klachten met het al of niet veranderingsgezind zijn, dan ziet men dat het veranderingspercentage gemiddeld 49 is en het klachtenpercentage gemiddeld 51. Men ziet bij de onderscheiden groepen slechts geringe verschillen, welke nog toevallig kunnen zijn. Men kan ook niet constateren, dat zij die in de landbouw willen blijven veel minder klachten hebben dan zij die een niet-agrarisch beroep wensen, want zij die agrarisch wensen te veranderen (23% van de gehele groep) uiten

20% van alle klachten, terwijl zij die van plan zijn een niet-agrarisch beroep te gaan uitoefenen (21% van de gehele groep) 25% van alle klachten uiten.

Dit houdt in dat voor alle categorieën veehouderijarbeiders, of ze nu van plan zijn om in de landbouw te blijven of plannen hebben om de landbouw te verlaten, vastgesteld kan worden, dat er relatief gezien vrijwel evenveel klachten zijn over de huidige werktijden. Het klachtenpercentage over de werktijden zal dus waarschijnlijk weinig afnemen, ook al vloeien velen af naar een beroep buiten de landbouw: ook zij die in de landbouw willen blijven, hetzij als veehouderijarbeider, hetzij in een ander agrarisch beroep, klagen over de huidige werktijden, ook al komt men op grond van andere gegevens tot de conclusie dat laatstgenoemde groep een grotere binding aan de landbouw heeft dan zij die naar een niet-agrarisch beroep wensen over te gaan. Als zelfs deze groep, die positief staat tegenover een beroep in de landbouw, veel bezwaren maakt tegen de huidige werktijden, kan men concluderen dat de landbouw hier structureel in een minder gunstige concurrentiepositie verkeert dan de niet-agrarische sector, omdat in de eerste plaats slechts zeer weinig mensen een oplossing voor deze bezwaren zagen en in de tweede plaats omdat men mag verwachten, dat de vrije tijd als een van de belangrijke factoren in het arbeids- en beroepsleven eerder belangrijker wordt dan in betekenis zal afnemen.

Hieronder is nagegaan of het al of niet tevreden zijn van de geënquêteerden over het veehouderijarbeidersberoep in het algemeen mogelijk verband zou kunnen houden met het meer of minder klagen over de werktijden.

Tabel 64

TEVREDENHEID, KLACHTEN OVER WERKTIJDEN EN VERANDERINGSGEZINDHEID

Categorie	Vaste werknemers van 50 jaar en jonger							niet-veranderingsgezind in %
	aantal	in %		veranderingsgezind in %				
		in %	agra-risch	niet-a-grarisch	onbekend			
Tevreden werknemers:								
totaal	331	73	15	9	2	47		
met klachten	217	68	12	9	2	45		
Ontevreden werknemers:								
totaal	88	19	3	11	2	3		
met klachten	85	26	4	15	4	3		
Overige werknemers <sup>1)</sup> :								
totaal	33	8	5	1	1	1		
met klachten	20	6	4	1	-	1		
Alle werknemers	452	100	23	21	5	51		
Alle klachten	322	100	20	25	6	49		

1) Werknemers, waarbij geen indruk over de tevredenheid werd verkregen.

Hoewel de verschillen niet groot zijn, valt op dat de tevredenen overall relatief minder klachten hebben dan de ontevredenen, hetzij ze al of niet veranderingsgezind zijn, hetzij ze al dan niet in de landbouw wensen te blijven. Zo neemt de 73% tevredenen 68% van alle klachten voor zijn rekening, terwijl 20% ontevredenen 26% van de klachten uit. Zij van wie niet uitgemaakt kon worden of ze al dan niet tevreden waren over het veehouderijarbeidersberoep (7%) nemen 6% van alle klachten voor hun rekening.

Men kan het ook anders uitdrukken door voor elke categorie het aantal klachten uit te drukken in een percentage van het aantal werknemers in die categorie. Van hen die tevreden zijn over het veehouderijarbeidersberoep heeft dan 65% klachten, van de ontevredenen 97% en van hen van wie onbekend is of ze tevreden of ontevreden zijn, heeft 61% klachten. Duidelijk blijkt dat de ontevredenen relatief gezien aanmerkelijk vaker klagen over de werktijden.

Wordt gelet op de aard van de veranderingsgezindheid, dan kan worden opgemerkt dat de 23% agrarisch veranderingsgezinden slechts 20% van alle klachten uit, terwijl 21% van de niet-agrarisch veranderingsgezinden 25% van alle klachten voor zijn rekening neemt. Zou men weer het aantal klachten uitdrukken in een percentage van het aantal werknemers, dan heeft van alle agrarisch veranderingsgezinden 61% klachten, tegen 69% van de niet-veranderingsgezinden, tegen 84% van de niet-agrarisch veranderingsgezinden en tenslotte tegen 87% van hen van wie onbekend is in welke richting ze willen veranderen.

In aansluiting op tabel 58 waar ingegaan werd op het al of niet tevreden zijn van hen die van beroep wensten te veranderen, kan thans geconcludeerd worden dat er niet alleen verband bestaat tussen het tevreden zijn over het veehouderijarbeidersberoep en het meer in agrarische richting veranderingsgezind zijn enerzijds en het ontevreden zijn en het meer in niet-agrarische richting veranderingsgezind zijn anderzijds, maar tevens is dit verband aantoonbaar tussen het tevreden zijn en minder klachten hebben over de werktijden en het ontevreden zijn en meer klachten hebben. Daarmee is de relatie niet uitgeput, want daarnaast blijkt dan nog, dat tevredenen die agrarisch willen veranderen minder klachten hebben dan tevredenen die in niet-agrarische richting willen veranderen. Ditzelfde is ook te constateren voor de ontevredenen, zij het dat hun klachtenpercentage in het geheel reeds op een aanmerkelijk hoger niveau ligt dan bij de over het veehouderijarbeidersberoep tevredenen.

Hieruit mag afgeleid worden, dat de mening over de werktijden - hoewel men niet kan spreken van een beslissende invloed: daarvoor is een mening over het veehouderijarbeidersberoep van te veel andere factoren mede afhankelijk en te samengesteld - medebepalend is voor het feit of men al dan niet tevreden is over het veehouderijarbeidersberoep en voor het feit of men meer in agrarische richting of meer in niet-agrarische richting van beroep wil veranderen.

Het al of niet hebben gehad van vakantie en snipperdagen

In hoofdstuk IV werd vastgesteld dat er ten aanzien van de vakantie vrij grote afwijkingen van de C.A.O. geconstateerd konden worden. Geconstateerd kon worden dat 9% helemaal geen vrijaf had gehad in het jaar van onderzoek, dat ongeveer 25% het volledige

aantal toegestane vakantie- en snipperdagen had opgenomen 1), dat ongeveer 56% van de veehouderijarbeiders 6 à 7 dagen achtereen had gehad in overeenstemming met de C.A.O.-bepalingen over vakantie en tenslotte dat door alle veehouderijarbeiders in 1962 ongeveer 63% van alle volgens de C.A.O. toegestane vakantie- en snipperdagen werd opgenomen.

Geconcludeerd werd dat, hoewel de vakantie ook in de veehouderij van steeds meer betekenis zou worden voor de werknemers, thans de vakantie minder belangrijk geacht werd dan redelijke werktijden en vrije weekends. Deze mening wordt bevestigd, als de relatie nagegaan wordt tussen het hebben gehad van geen, weinig of meer vakantie enerzijds en het niet-veranderingsgezind zijn anderzijds. Tabel 65 toont aan, dat het niet-veranderingsgezind zijn niet éénduidig verband houdt met een groter of kleiner aantal dagen, dat men vrijaf heeft gehad: men ziet nl. dat zij die meer vrijaf gehad hebben dan waar de C.A.O.-bepalingen recht op geven ongeveer even vaak niet-veranderingsgezind zijn, als zij die helemaal geen vrije dagen gehad hebben.

Tabel 65

AANTAL GENOTEN VAKANTIE- EN/OF SNIPPERDAGEN EN VERANDERINGSGEZINDHEID

Vakantie / snipperdagen	Vaste werknemers van 50 jaar en jonger					
	aan- tal	veranderingsgezind in %			niet-ver- anderings- gezind in %	zonder me- ning over beroepsver- andering in %
		agra- risch	niet-a- grarisch	onbekend		
Geen	36	42	8	-	42	8
1-7 dagen	145	26	19	5	47	3
8-15 dagen	193	16	24	5	53	2
> 15 dagen	53	15	32	8	41	4
Onbekend	40	28	7	7	53	5
Alle werknemers	467	22	21	5	49	3

Let men evenwel op de agrarisch en niet-agrarisch veranderingsgezinden, dan ziet men merkwaardigerwijs dat hoe minder men vrijaf heeft gehad des te meer men agrarisch veranderingsgezind is. Bij de niet-agrarisch veranderingsgezinden is de relatie juist omgekeerd: hoe meer men vrijaf heeft gehad, des te groter is het percentage dat van plan is naar een niet-agrarisch beroep over te gaan.

Het lijkt waarschijnlijk dat uit deze gegevens heel duidelijk het mentaliteitsverschil blijkt tussen hen die zich met een agrarisch beroep en met de landbouw verbonden weten en hen die het werken in de

1) De C.A.O.'s maken onderscheid tussen vakantiedagen (ongeveer een week aaneen vrij zijn) en snipperdagen (dagen die een voor een opgenomen worden).

landbouw niet meer aantrekkelijk achten. Eerstgenoemden zijn bereid om weinig vakantie te nemen of hebben niet zo sterk behoefte aan vakantie. Laatstgenoemden krijgen vaak meer vrijaf dan de C.A.O. toestaat en toch weerhoudt hen dat niet de landbouw te verlaten. Mogelijk moet men het zelfs zo stellen dat velen juist wel alle toegestane vakantie en snipperdagen opnemen, omdat hun binding met het veehouderijarbeidersberoep en met de landbouw al niet meer zo groot is. Anderzijds moet bedacht worden dat het nemen van vakantie ook in de veehouderij steeds meer gemeengoed zal worden, en om allerlei redenen is het dan begrijpelijk, dat de werknemers hierin de boerenzoons zullen voorgaan. Zo is uit dit onderzoek gebleken dat van de primair en secundair toegevoelden slechts 31% - wat overigens nog een vrij hoog percentage is - 7 dagen of minder vrijaf gehad had, tegen 53% van de boerenzoons. Tevens komt daarbij, dat vakantie hoger gewaardeerd wordt (zie hoofdstuk IV) door jongeren dan door ouderen, zodat ook op deze gronden verwacht kan worden dat vakantie in de veehouderij een belangrijk aspect van het arbeids- en beroepsleven zal worden.

Thans is het zo, dat het weinig of geen vakantie gehad hebben niet leidt tot een relatief grotere veranderingsgezindheid in niet-agrarische richting, zodat men niet kan zeggen dat het niet hebben gehad/niet hebben kunnen krijgen van vakantie mede oorzaak is van het feit dat men de landbouw wil verlaten. Wellicht moet men de situatie omdraaien: zij die in de landbouw willen blijven, passen zich wat hun vakantie betreft nog aan bij de boeren, die ook veelal geen vakantie nemen. Zij die niet in de landbouw willen blijven, wensen zich hierbij niet aan te passen en nemen derhalve wel frequent die vakantie- en snipperdagen op die officieel toegestaan zijn. Zou het zo zijn, dat ze slechts met moeite van hun werkgever de vakantie- en snipperdagen kunnen krijgen, dan zou deze omstandigheid, ondanks het feit dat ze hun vakantie en vrije dagen wel krijgen, mede kunnen bijdragen tot plannen de landbouw te verlaten. In hoeverre dit een rol heeft gespeeld is in dit onderzoek niet nagegaan.

De persoonlijke verhouding arbeider-boer

In het voorgaande hoofdstuk kon geconstateerd worden dat de verhouding arbeider-boer zowel in algemene zin als in de persoonlijke rela-

ties geen probleem is in de veehouderij: de verhoudingen zijn goed tot zeer goed te noemen. In zoverre er goede verhoudingen bestaan zal dat geen reden behoeven te zijn het beroep en daarmee ook de landbouw vaarwel te zeggen. Iets anders zou het kunnen komen te liggen als men een uitgesproken voorkeur heeft voor een meer onpersoonlijke verhouding tot zijn werkgever. Dit punt is hier echter niet aan de orde.

Hoewel men tot nu toe weinig redenen heeft te veronderstellen dat de verhouding arbeider-boer in de veehouderij tot plannen leidt om de landbouw vaarwel te zeggen, is toch nog nagegaan voor de kleine groep werknemers die de verhoudingen matig tot slecht noemden, of zij nu in sterkere mate van plan waren om de landbouw te verlaten dan gemiddeld onder de landarbeiders het geval was. Dit bleek inderdaad zo te zijn. Twee vijfde deel van deze groep, die de verhouding tot de werkgever matig tot slecht noemde, wilde de landbouw verlaten voor een niet-agrarisch beroep, tegen ongeveer een vijfde deel gemiddeld



onder alle landarbeiders. Het aantal ontevredenen onder die categorie was ook veel groter dan gemiddeld. Hieruit verkrijgt men dus een aanwijzing dat een ongunstige verhouding met de werkgever bepaald grote invloed uit kan oefenen op plannen tot beroepsverandering, met name om de landbouw vaarwel te zeggen.

De lonen In het onderhavige onderzoek is niet expliciet op het belangrijke vraagstuk van de lonen in de veehouderij ingegaan, zij het om andere redenen dan dat het niet van belang geacht werd. Niettemin hebben de geënquêteerden zelf verscheidene malen over de lonen gesproken bij de vragen over de voor- en nadelen van het veehouderijarbeidersberoep en bij de vraag naar de redenen van een mogelijke beroepsverandering. In tabel 66 is weergegeven hoeveel personen en wie geklaagd hebben over de lonen.

Tabel 66

LOONKLACHTEN EN VERANDERINGSGEZINDHEID

Categorie werknemers	Aantal vaste werknemers van ≤ 50 jaar				Klachten		
	totaal (1)	met loonklachten			aantal	in % van (1)	
		veranderingsgezind	niet-veranderingsgezind	onbekend			
		agra-risch	niet-a-grarisch				
Tevreden	331	8	10	2	29	49	15
Ontevreden	88	9	19	6	4	38	43
Geen indruk	33	-	1	-	1	2	6
Alle werknemers	452	17	30	8	34	89	20

Geconstateerd kan worden dat 20% van de vaste arbeiders van 50 jaar en jonger spontaan klaagt over de lonen. Men vindt het loon te laag of men is van mening dat het uurloon te laag is of dat overuren niet of te weinig gehonoreerd worden.

Wat duidelijk opvalt is dat de ontevredenen relatief veel loonklachten hebben: 43% tegen 20% gemiddeld. Een tweede punt dat belangwekkend is, is dat zij die in niet-agrarische richting van beroep wensen te veranderen ongeveer dubbel zoveel klachten over de lonen hebben als zij die in agrarische richting willen veranderen, immers uit andere tabellen, b.v. tabel 59, blijkt dat het percentage dat in agrarische en niet-agrarische richting wilde veranderen vrijwel gelijk is en respectievelijk 23% en 21% van alle vaste arbeiders van 50 jaar en jonger bedraagt. In de derde plaats is er relatief gezien een top in de klachten over de lonen opgetreden bij ontevredenen, die in niet-agrarische richting van beroep willen veranderen. Tenslotte zij erop gewezen dat loonklachten niet alleen komen van ontevredenen, maar ook van tevredenen die niet van plan zijn van beroep te veranderen.

De conclusie uit deze gegevens is, dat niet gezegd kan worden dat er een grote algemene ontevredenheid bestaat over de lonen: slechts één op de vijf vaste arbeiders van 50 jaar en jonger noemt dit punt.

Wordt gelet op degenen, die wel klagen over de lonen, dan klagen veranderingsgesinden, met name zij die ontevreden zijn over het landarbeidersberoep en die naar een niet-agrarisch beroep wenssen te gaan, relatief gezien aanmerkelijk meer dan zij die niet van beroep willen veranderen, want combineert men de gegevens voor alle werknemers uit deze tabel met die uit tabel 60, dan ziet men dat 51% niet-veranderingsgesinden 38% van alle loonklachten uit, terwijl 23% agrarisch veranderingsgesinden en 21% niet-agrarisch veranderingsgesinden resp. 19% en 34% van de geuite loonklachten voor hun rekening nemen.

Naast verband tussen het ontevreden-zijn en relatief een groot aantal loonklachten hebben, bleek dat ook hier gold dat boerenzoons een sterkere binding aan de landbouw hebben dan de primair en secundair toegevoelden, want vastgesteld kon worden dat boerenzoons gemiddeld voor 15% klachten hadden over lonen, tegen 17% van de secundair toegevoelden en 23% van de primair toegevoelden. Boerenzoons die evenwel van plan waren om een niet-agrarisch beroep te gaan uitoefenen bleken bijna evenveel klachten te hebben als de primair en secundair toegevoelden die naar een niet-agrarisch beroep wilden overgaan. Bij de niet-veranderingsgesinden waren er wel weer verschillen tussen boerenzoons en de anderen (primair en secundair toegevoelden): boerenzoons klaagden aanmerkelijk minder over de lonen. De slotconclusie kan ook hier weer luiden dat er een zekere invloed uitgaat van de mening die men heeft over de lonen, evenals dit geconstateerd kon worden bij de mening over de werktijden en de verhouding arbeider-boer, op de veranderingsgesindheid, in die zin dat als men klachten heeft over de lonen, men eerder veranderingsgesind is dan niet-veranderingsgesind, en dat men bij loonklachten ook vaak veranderingsgesind is in niet-agrarische richting en tevens dat men onder hen die klagen over de lonen relatief meer ontevredenen aantreft dan onder de niet-klagers. Ook hier zij evenwel gesteld dat loonklachten niet volledig verantwoordelijk zijn voor plannen om uit de landbouw te gaan: zij spelen er een zekere rol in naast andere factoren, zoals ook kennelijk het van-boerenafkomst-zijn in vrijwel alle gevallen een remmend effect heeft op afvloeiing in niet-agrarische richting, ook al heeft men klachten over dezelfde punten als zij die niet van boerenafkomst zijn.

Klachten over de werkomstandigheden Bij de vraag over de voor- en nadelen van het landarbeidersberoep is ook gesproken over de werkomstandigheden. Tabel 67 geeft weer welke categorieën zich daarover ongunstig hebben uitgelaten. Onder ongunstige werkomstandigheden moet verstaan worden zwaar, vies, onaangenaam werk, en het alleen-moeten-werken, voor zover men dat vervelend vindt.

In de eerste plaats valt op dat de primair toegevoelden verhoudingsgewijs meer klachten over de werkomstandigheden hebben dan de boerenzoons, hetgeen gezien het reeds meermalen gestelde over de grotere binding van de boerenzoons aan de landbouw te verwachten was.

Wordt gelet op het al of niet veranderingsgezind zijn, dan blijkt dat 51% niet-veranderingsgezinden slechts 38% van de klachten uit, tegen 49% veranderingsgezinden 62% van de klachten. Let men bij deze laatste groep op de agrarisch veranderingsgezinden, dan kan opgemerkt

Tabel 67

VERANDERINGSGEZINDHEID EN KLACHTEN OVER WERKOMSTANDIGHEDEN

Categorie	Vaste werknemers van 50 jaar en jonger							niet-ver- anderings- gezind in %	met klachten in % van totaal
	aantal	in %	veranderingsgezind in %			niet-ver- anderings- gezind in %	met klachten in % van totaal		
			agra- risch	niet-a- grarisch	onbekend				
Van boerenafkomst:									
totaal	154	34	17	6	-	11		21	
met klachten	33	29	12	7	-	10			
Primair toegevoerd:									
totaal	257	57	6	13	4	34		28	
met klachten	71	63	4	25	9	25			
Secundair toege- voerd									
totaal	41	9	0	2	1	6		22	
met klachten	9	8	1	4	-	3			
Alle werknemers	452	100	23	21	5	51		25	
Alle klachten	113	100	17	36	9	38			

worden dat zij nog iets minder klachten over de werkomstandigheden hebben dan de niet-veranderingsgezinden, hetgeen erop duidt dat de binding aan de landbouw van de agrarisch veranderingsgezinden groter is dan die van de niet-veranderingsgezinden. Gezien hun toekomstplannen is dit niet verbazingwekkend. Evenmin trouwens gezien hun afkomst: twee derde van deze agrarisch veranderingsgezinden is van boerenafkomst.

Hoe staat het met het verband tussen het klachten hebben over de werkomstandigheden en het van plan zijn tot een niet-agrarisch beroep toe te treden? De tabel laat voor alle drie groepen werknemers zien dat zij die een niet-agrarisch beroep wensen verhoudingsgewijs meer klagen, want 21% niet-agrarisch veranderingsgezinden uit 36% van alle klachten over de werkomstandigheden. Zou men alleen op de primair en secundair toegevoerden letten, dan wordt deze verhouding nog ongunstiger: 15% niet-agrarisch veranderingsgezinde primair en secundair toegevoerde werknemers uit 29% van alle klachten.

De conclusie hieruit mag dus luiden dat in alle groepen en sub-categorieën klachten over de werkomstandigheden voorkomen, maar boerenzoons klagen er minder over dan de anderen. Agrarisch veranderings-

gezinden klagen er het minst over, op de voet gevolgd door de niet-veranderingsgezinden. Zij die van plan zijn tot een niet-agrarisch beroep toe te treden klagen relatief het meest over de werkomstandigheden: het aandeel van hun klachten ligt bijna dubbel zo hoog als hun aandeel in de hele veehouderijarbeidersgroep van 50 jaar en jonger. Het lijkt derhalve juist te veronderstellen, dat ongunstige werkomstandigheden mede tot de oorzaken behoren van de wens de landbouw te verlaten.

In tabel 68 is ook de veranderingsgezindheid naar klachten over de werkomstandigheden in relatie gebracht tot het al dan niet tevreden zijn. Ook hier treedt weer hetzelfde beeld op:

Tabel 68

(ON) TEVREDENHEID EN KLACHTEN OVER WERKOMSTANDIGHEDEN

Categorie	Vaste werknemers van 50 jaar en jonger							niet-veranderingsgezind in %	met klachten in % van totaal
	aantal	in %	veranderingsgezind in %			niet-agrarisch	onbekend		
			agra-risch	niet-a-grarisch	onbekend				
Tevreden werknemers:									
totaal	331	73	15	9	2	47			20
met klachten	66	58	11	13	2	32			
Ontevreden werknemers:									
totaal	88	19	3	11	2	3			43
met klachten	38	34	3	21	6	4			
Overige werknemers <sup>1)</sup> :									
totaal	33	8	5	1	1	1			27
met klachten	9	8	3	2	1	2			
Alle werknemers	452	100	23	21	5	51			25
Alle klachten	113	100	17	36	9	38			

1) Werknemers, waarbij geen indruk over de tevredenheid werd verkregen.

Als geklaagd wordt over de werkomstandigheden, dan treft men deze personen eerder aan onder hen die ontevreden zijn over het veehouderijarbeidersberoep dan onder hen die er tevreden over zijn, evenals een dergelijke relatie gevonden werd bij klachten over de werktijden, de verhouding arbeider-boer en de lonen.

In tabel 68 ziet men dat gemiddeld 20% van allen die over het beroep tevreden zijn klaagt over de werkomstandigheden, tegen 43% bij de ontevredenen. Het gemiddelde klachtenpercentage is 25, zodat de tevredenen er beneden blijven en de ontevredenen daar sterk bovenuit komen. Let men op de subgroepen in de tabel, dan ziet men bij alle

niet-agrarisch veranderingsgezinden meer klachten dan overeenkomt met hun aandeel in de groep, maar bij de tevreden is de discrepantie aanmerkelijk geringer dan bij de ontevreden: 11% ontevreden niet-agrarisch veranderingsgezinden uit 21% van alle klachten. Samenvattend kan men dus een zeker verband aantonen tussen tevredenheid en ontevredenheid enerzijds en het minder of meer klagen over werkomstandigheden anderzijds. Tevens is er een relatie tussen niet-veranderingsgezind zijn en agrarisch veranderingsgezind zijn en minder dan gemiddeld klagen enerzijds en een relatie tussen niet-agrarisch veranderingsgezind zijn en meer dan gemiddeld klagen over de werkomstandigheden anderzijds. Ongunstige werkomstandigheden kunnen er dus mede toe bijdragen - en doen dat ook gezien de gegevens - dat men ontevreden wordt over het veehouderijarbeidersberoep en dat men plannen gaat krijgen om de landbouw te verlaten.

Wie willen veranderen: naar de mening over de woonsituatie naar duur van het dienstverband

Nadat in het eerste deel van deze paragraaf de veranderingsgezindheid nagegaan is naar enige feitelijke aspecten en in het tweede deel naar bepaalde beroepsaspecten, volgt thans nog een nadere analyse van genoemde veranderingsgezindheid naar twee aspecten, die minder goed in het eerste of tweede deel van de paragraaf konden worden ondergebracht.

**Woonklachten** Aan het wonen van de veehouderijarbeiders is in dit onderzoek aandacht besteed in hoofdstuk IV. Als een van de conclusies werd vermeld, dat men niet over onhoudbare woningtoestanden kan spreken, als ongeveer twee op de drie zelfstandig wonenden geen woonklachten hebben. Wel bleek uit tabel 52 dat over de eigen woning en de gewone huurwoning relatief gezien aanmerkelijk minder geklaagd werd dan over de huurwoning en de dienstwoning van de werkgever: een eenvoudige berekening uit tabel 52 leert dat de klachtenpercentages over deze twee wijzen van bewoning gemiddeld resp. 21% en 48% zijn, zodat blijkt dat over de huurwoning en de dienstwoning van de werkgever meer dan twee keer zoveel geklaagd wordt.

Thans is de vraag aan de orde of het klachten hebben over de woning (woonsituatie) verband houdt met het in mindere of meerdere mate veranderingsgezind zijn. Deze gegevens zijn in tabel 69 samengebracht, met dien verstande dat ook zij die bij de werkgever inwonen opgenomen zijn, ook al kan men hen niet tot de zelfstandig wonenden 1) rekenen.

De tabel laat zien dat niet-veranderingsgezinden relatief minder woonklachten hebben dan veranderingsgezinden, immers 47% veranderingsgezinden nemen 57% van alle klachten voor hun rekening, terwijl de 50% niet-veranderingsgezinden 41% van de klachten uit. Men kan evenwel niet spreken van een zeer sterk verband.

1) In tabel 69 heeft men met andere eindtotalen te maken, omdat zij die bij de ouders en anderen dan de werkgever inwonen, niet tot de zelfstandig wonenden gerekend worden.

Tabel 69

WOONVERHOUDING, WOONKLACHTEN EN VERANDERINGSGEZINDHEID

Woonsituatie	Werknemers		Percentage werknemers, dat					
	aantal	in %	verande- ringsge- zind is	niet veran- deringsge- zind is	geen mening over beroeps- verand. heeft			
Werknemers met eigen woning:								
totaal	55	15	6	8	1			
met klachten	5	4	2	1	1			
Werknemers met huurwoning:								
totaal	72	19	8	10	1			
met klachten	28	21	11	10				
Groep I:								
totaal	127	34	14	18	2			
met klachten	33	25	13	11	1			
Werknemers met dienstwoning:								
totaal	149	40	19	20	1			
met klachten	78	59	32	26				
Werknemers met huurwoning van de werkgever:								
totaal	20	5	3	2	-			
met klachten	9	7	5	2	-			
Bij de werkgever inwonende werknemers:								
totaal	77	21	11	10	-			
met klachten	12	9	7	2	-			
Groep II:								
totaal	246	66	33	32	1			
met klachten	99	75	44	30	1			
Alle werknemers	373	100	47	50	3			
Alle klachten	132	100	57	41	2			

Let men op de onderdelen van tabel 69 en men vergelijkt afhankelijk wonenden met onafhankelijk wonenden, dan ziet men dat bij de veranderingsgezinden de onafhankelijk wonenden relatief minder klachten hebben dan hun gemiddelde (14% van allen uit 13% van alle klachten), terwijl de onafhankelijk wonenden aanmerkelijk meer klagen dan hun gemiddelde (33% van allen uit 44% van alle klachten). Bij de niet-veranderingsgezinden is het beeld ten dele gelijk, ten dele anders: ook daar uiten de onafhankelijk wonenden minder klachten dan hun gemiddelde (19% van allen uit 13% van alle klachten: zij klagen dus minder dan degenen die ook onafhankelijk wonen, maar wel veranderingsgezind zijn), terwijl bij de afhankelijk wonenden dit evenzeer het geval is: immers 31% van allen uit 29% van alle klachten, dus iets minder dan gemiddeld.

Dit was bij de veranderingsgezinde onafhankelijk wonenden heel anders, waar immers 33% van allen 44% der klachten uitte. De conclusies die hieruit getrokken kunnen worden zijn:

- a) veranderingsgezinden uiten meer woonklachten dan niet-veranderingsgezinden;
- b) de niet-veranderingsgezinde onafhankelijk wonenden uiten relatief de minste woonklachten;
- c) relatief gezien hebben de niet-veranderingsgezinde afhankelijk wonenden precies evenveel klachten als de veranderingsgezinde onafhankelijk wonenden;
- d) de overblijvende groep: afhankelijk wonend en veranderingsgezind, heeft de meeste woonklachten;
- e) uit a tot en met d volgt dat woonafhankelijkheid van de werkgever gepaard gaat enerzijds met relatief meer woonklachten en anderzijds met een grotere veranderingsgezindheid.

In tabel 70 is nagegaan of er verband aanwezig was tussen het al dan niet tevreden zijn over het landarbeidersberoep en veranderingsgezindheid enerzijds en het afhankelijk of onafhankelijk wonen van de werkgever anderzijds.

Tabel 70

WOONVERHOUDING, WOONKLACHTEN EN TEVREDENHEID

Categorie	Afhankelijk wonenden			Onafhankelijk wonenden			Alle wonenden		
	aantal		klachten in % v/d personen	aantal		klachten in % v/d personen	aantal		klachten in % v/d personen
	per- sonen	klach- ten		per- sonen	klach- ten		per- sonen	klach- ten	
Veranderingsgezind:									
tevreden	63	28	44	25	12	48	88	40	45
ontevreden	47	24	51	20	4	20	67	28	42
geen indruk	16	7	44	5	-	-	21	7	33
Niet-veranderingsgezind:									
tevreden	109	36	33	62	16	26	171	52	30
ontevreden	5	2	40	4	-	-	9	2	22
geen indruk	2	-	-	4	-	-	6	-	-
Een mening over eroepsverandering	4	2	50	7	1	14	11	3	27
Alle werknemers	246	99	40	127	33	26	373	132	35

Naast de werkelijke aantallen personen en klachten in elke categorie is in een percentage uitgedrukt: het aantal woonklachten op het aantal in de desbetreffende categorie voorkomende aantal personen. Allereerst ziet men weer dat afhankelijk wonenden meer woonklachten

hebben dan onafhankelijk wonenden en veranderingsgezinden meer dan niet-veranderingsgezinden. Ook ziet men dat er weinig verschil is tussen tevredenen die afhankelijk en tevredenen die onafhankelijk wonen. Dat verschil is er wel bij ontevredenen: daar klagen de afhankelijk wonenden meer dan de onafhankelijk wonenden. Kijkt men evenwel naar alle zelfstandig wonenden, dan ziet men merkwaardigerwijs dat zij, die ontevreden zijn over het landarbeidersberoep, als groep *m i n d e r* over de woonsituatie klagen dan zij, die over het beroep ontevreden zijn. De conclusie uit deze gegevens en die uit de vorige tabel zal in de eerste plaats moeten zijn dat de woonsituatie van weinig invloed is op het al dan niet tevreden zijn over het landarbeidersberoep. In de tweede plaats heeft het klachten hebben over de woning wel invloed op het van beroep willen veranderen, maar men mag deze invloed niet overschatten. In de derde plaats komen onder de afhankelijk wonenden woonklachten meer voor onder ontevredenen (en dan met name in de groep veranderingsgezinden) dan onder de tevredenen, hetgeen bij de onafhankelijk wonenden niet het geval is: daar ziet men meer woonklachten bij hen die tevreden zijn over het landarbeidersberoep in plaats van ontevreden, zodat wellicht geconcludeerd moet worden dat slechts het afhankelijk wonen tot een versterking van de ontevredenheid over het beroep bijdraagt en daarmee tot een grotere veranderingsgezindheid.

Rest tenslotte nog de vraag of zij, die klagen over de woonsituatie voor zover ze veranderingsgezind zijn, meer in agrarische of meer in niet-agrarische richting willen veranderen. In het voorgaande bleek, dat 57% van alle woonklachten afkomstig was van 47% veranderingsgezinden. Deze 57% is als volgt verdeeld: 21% was afkomstig van agrarisch veranderingsgezinden die in de groep van zelfstandig wonenden 21% uitmaken, 28% was afkomstig van de niet-agrarisch veranderingsgezinden die in de groep van zelfstandig wonenden 21% uitmaken, terwijl de rest van de woonklachten (8%) kwam van de groep (5%) die wel wilde veranderen, maar niet zei in welke richting. Men kan dus ook in dit geval zeggen - zoals dat ook bij de meeste andere geanalyseerde factoren het geval was - dat zij die in niet-agrarische richting willen veranderen relatief de meeste woonklachten hebben, zij het dan ook dat het verschil niet bijzonder groot is. Een andere rangschikking van de gegevens krijgt men weer door de vraag te stellen hoeveel percent van de veranderingsgezinden woonklachten heeft; dan blijkt dat van alle agrarisch veranderingsgezinden 38% en van alle niet-agrarisch veranderingsgezinden 50% woonklachten heeft, tegen 29% bij de niet-veranderingsgezinden. De verschillen bij de veranderingsgezinden zijn dus niet bijzonder groot, maar in elk geval wel aanwezig: zij die de landbouw willen verlaten, klagen ook het meest over hun woonsituatie, zodat de slotconclusie moet luiden, dat ook een minder goede woonsituatie mede van invloed geacht kan worden op het feit dat zovelen de landbouw wenselijk te verlaten.

Duur van het dienstverband      Er is telkens gesproken over een meer of minder veranderingsgezind zijn al naar gelang de mening over een bepaalde zaak of al naar gelang enkele feitelijke aspecten. Een zo'n feitelijk aspect is de duur van het dienstverband. Men zou kunnen veronderstellen, dat naarmate het dienstverband langer is, men sterker aan één bepaald bedrijf en dus tot op zekere hoogte



ook aan de veehouderij gebonden is. Men zou derhalve ook kunnen verwachten, dat het met name zij zijn die van beroep willen veranderen in niet-agrarische richting, wier laatste dienstverband nog niet zo lang heeft geduurd.

Toen nagegaan werd of bovengenoemde veronderstelling juist was, bleek de duur van het dienstverband geen enkele rol te spelen: zo wilde van hen die een dienstverband hadden tussen 1 en 2 jaar 49% veranderen, tegen 61% van hen die een dienstverband hadden van 9-10 jaar. Evenmin speelde de duur van het dienstverband een rol wat betreft de richting waarin men wilde veranderen: neemt men weer dezelfde duur als hierboven als voorbeeld, dan wilde van hen die een dienstverband van 1-2 jaar hadden 48% in niet-agrarische richting, tegen 53% bij hen wier dienstverband 9-10 jaar had geduurd.

De conclusie die hieruit getrokken moet worden is, dat een reeds lang bestaand dienstverband geen enkele garantie biedt, dat de werknemer wel in de landbouw zal blijven: de duur van het dienstverband is in zaken van het al of niet veranderingsgezind zijn van de werknemer van geen enkele betekenis.

Bezwaren en veranderings-  
gezindheid: een totaal-  
overzicht

In beide voorgaande gedeelten van deze paragraaf zijn ten aanzien van verschillende beroepsaspecten de geuite bezwaren geanalyseerd en in verband gebracht met

de veranderingsgezindheid. Geconstateerd kon worden, dat over het algemeen zij die geen plannen hadden om van beroep te veranderen, ook de minste bezwaren hadden, direct gevolgd door hen die in agrarische richting wilden veranderen. Vrijwel overal bleek dat zij die plannen hadden om de landbouw te verlaten altijd met de meeste bezwaren aankwamen.

Na in het voorgaande elke factor afzonderlijk behandeld te hebben, zal thans nog een overzicht gegeven worden over het geheel van de geanalyseerde factoren, voor zover daarbij sprake is geweest van het uiten van bezwaren. Over het onderwijs en de duur van het dienstverband, het al of niet hebben gehad van vakantie en alle geanalyseerde feitelijke aspecten zoals burgerlijke staat, organisatie enz. zijn geen bezwaren geuit, zodat deze aspecten niet in tabel 71 kunnen voorkomen.

## OVERZICHT GEUITE BEZWAREN EN VERANDERINGSGEZINDHEID

Categorie	Aantal werk- nemers (1)	Merknemers 1) met bezwaren tegen										Aantal geuite be- zwaren per persoon			
		werk- tijden		lonen		vorkom- standig- heden		sociaal sanctien		verhou- ding ar- beider - boef			wonen		
		aan- tal	in %	aan- tal	in %	aan- tal	in %	aan- tal	in %	aan- tal	in %		aan- tal	in %	
Veranderingsgezind: agrarisch	104	63	61	17	16	19	18	7	7	10	10	30	28	146	1,40
niet-agrarisch	96	81	84	30	31	41	43	6	6	17	18	39	41	214	2,23
onbekend	24	21	87	8	33	10	42	1	4	3	12	10	42	53	2,21
Niet-veranderings- gezind:	228	157	69	34	15	43	19	4	2	9	4	51	22	298	1,31
Geen mening over beroepsverandering	15	11	73	2	13	3	20	1	7	2	13	2	13	21	1,39
Alle categorieën	467	333	71	91	19	116	25	4	4	41	9	132	28	732	1,56

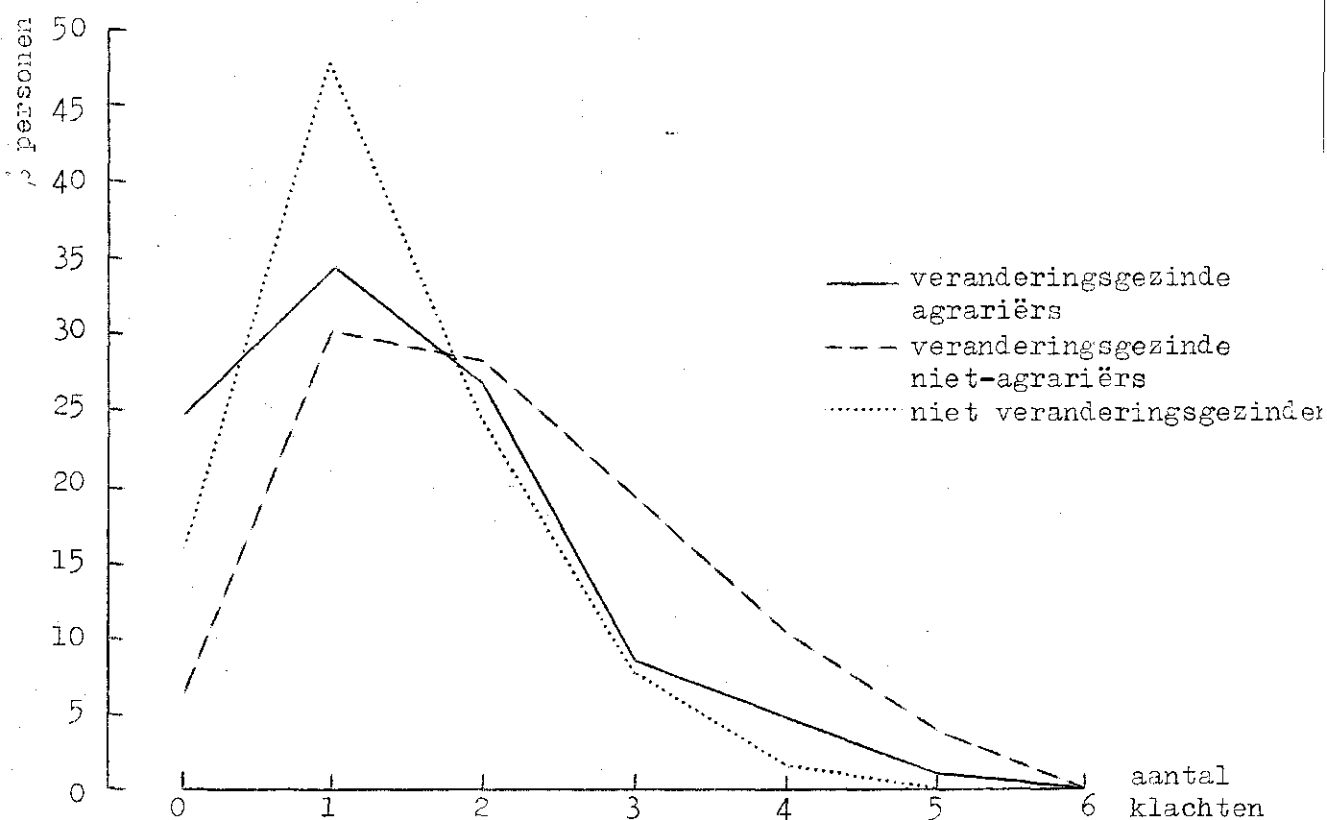
1) De percentages zijn berekend door telkens het aantal klachten uit te drukken in een percentage van het aantal werknemers (1).

Tabel 71 laat duidelijk zien, dat zij die de landbouw willen verlaten het grootste aantal klachten hebben. Per persoon hebben zij 2,23 klachten tegen 1,3 bij hen die niet van beroep willen veranderen. Tevens valt op dat zij die zeggen van beroep te willen veranderen, maar niet aangeven in welke richting, zich zeer nauw aansluiten bij hen die de landbouw vaarwel willen zeggen. Duidelijk is ook de binding aan de landbouw van hen die weliswaar van beroep willen veranderen, maar in de landbouw willen blijven, met name veel boerenzoons die zelfstandig willen worden: zij hebben gemiddeld 1,4 klachten per persoon, tegen 1,3 klachten bij de niet-veranderingsgezinden. Beide groepen staan heel dicht bij elkaar, hetgeen ook te verwachten was, omdat ze in de landbouw wilden blijven, zij het dan ook dat de kwaliteit waarin ze in de landbouw willen blijven uiteenloopt.

Men zou uit tabel 71 kunnen lezen, dat de scheiding tussen de groepen die in de landbouw willen blijven en de groepen waarvan men globaal zou kunnen zeggen dat zij de landbouw willen verlaten, ligt tussen het hebben van minder dan twee en het hebben van twee of meer klachten. Niet elk bezwaar in een reeks van aspecten van het veehouderijarbeidersberoep leidt tot plannen voor beroepsverandering. Pas als men verscheidene bezwaren heeft, schijnt men de landbouw te willen verlaten. In verband hiermee lijkt het waarschijnlijk dat de kleine groep veranderingsgezinden, die niet de richting van de veranderingsgezindheid aangaf, eveneens de landbouw zal willen verlaten, omdat hun mening ten aanzien van de genoemde punten vrijwel volledig overeenstemt met die van hen die plannen hebben toe te treden tot een niet-agrarisch beroep. Dit wordt ook duidelijk bij bestudering van grafiek 1 waarin aangegeven is welk percentage mensen uit de verschillende subgroepen geen, een, twee enz. klachten hebben. De grafiek laat duidelijk zien, dat onder hen, die niet veranderingsgezind zijn of geen mening hebben over beroepsverandering het percentage geen en één klacht veel groter is dan bij de veranderingsgezinden (66 tegenover 59 bij agrarisch veranderingsgezinden en 38 en 29 bij de niet-agrarisch en onbekend veranderingsgezinden). Ziet men ook naar het percentage dat drie en meer klachten heeft, dan is dat voor de niet-veranderingsgezinden, voor hen die geen mening over beroepsverandering hebben en voor de agrarisch veranderingsgezinden resp. 10, 14 en 14 tegen resp. 34 en 42 voor de niet-agrarisch en onbekend veranderingsgezinden.

Grafiek 1

MENSEN UIT DE SUBGROEPEN NAAR AANTAL KLACHTEN



Tabel 72

GEGEVENS BIJ GRAFIEK 1

Categorie	Werk-nom-ers		Percentage werknemers per categorie met _____ klachten <sup>1)</sup>						Alle klachten	
	aan-tal	in %	geen kl.	1 kl.	2 kl.	3 kl.	4 kl.	5 kl.	aan-tal	in %
Veranderingsgezind:										
agrarisch	104	22,3	25	34	27	8	5	1	146	20,0
niet-agrarisch	96	20,6	7	31	28	19	11	4	214	29,2
onbekend	24	5,1	4	25	29	29	13	-	53	7,2
Niet-veranderings-gezind	228	48,8	17	49	24	8	2	-	298	40,7
Geen mening over beroepsverandering	15	3,2	20	46	20	7	-	7	21	2,9
Alle vaste werknemers ≤ 50 jaar	467	100	16	40	26	12	5	1	732	100

1) Meer dan 5 klachten per werknemer kwam niet voor.

De grafiek laat ook zien, dat de agrarisch veranderingsgezinden een soort tussengroep vormen, die tussen de niet-veranderingsgezinden en de niet-agrarisch veranderingsgezinden in staat: zij zijn veranderingsgezind en hebben meer klachten dan niet-veranderingsgezinden, maar hun binding aan de landbouw is sterk en derhalve staan ze wat het aantal bezwaren tegen het beroep betreft veel dichterbij de niet-veranderingsgezinden dan bij hen die de landbouw vaarwel willen zeggen.

Als slotconclusie in deze paragraaf mag gesteld worden, dat men tegen bepaalde aspecten van het beroep bezwaren kan hebben, zonder dat dat tot gevolg heeft dat men de landbouw wil verlaten. Maar dan moeten de bezwaren zich beperken tot een gering aantal. Wordt dat aantal te groot en heeft men tegen verscheidene aspecten van het veehouderijarbeidersberoep bezwaren, dan slaat de balans door en wordt de kans zeer groot, dat men het beroep vaarwel en daarmee vaak ook de landbouw vaarwel gaat zeggen. In dit onderzoek bleek, bij beschouwing van een zestal aspecten, dat gemiddeld meer dan twee bezwaren per persoon vaak leidden tot het kunnen constateren van veranderingsgezindheid in niet-agrarische richting.

#### § 4. Welke plannen? Naar welke beroepen?

In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk zal nog ingegaan worden op de plannen van hen die zeggen van beroep te willen veranderen. Achtereenvolgens zal gelet worden op het meer of minder concreet zijn van de plannen en in de tweede plaats zal nagegaan worden welke beroepen men wenst.

**Concreetheid van de plannen** In het onderzoek is gepoogd na te gaan in hoeverre men concrete of vage plannen had, als men te kennen gaf van beroep te willen veranderen. Het zal immers duidelijk zijn dat men wel kan zeggen van beroep te willen veranderen, maar tussen zeggen en doen kan een hele wereld liggen. Vooral als men jarenlang in de landbouw gewerkt heeft en via het gezin allerlei maatschappelijke bindingen gekregen heeft, zal men minder snel van beroep veranderen dan wanneer men ongehuwd en jong is.

In tabel 73 is aangegeven hoe concreet de plannen zijn, onderscheiden enerzijds naar de categorieën van boerenaafkomst, primair en secundair toegevoerd en anderzijds naar richting van de veranderingsgezindheid, terwijl tenslotte ook nog een verdeling naar leeftijd gemaakt is.

Tabel 73

CONCREETHEID VAN DE PLANNEN VAN VERANDERINGSGEZINDE  
VASTE WERKNEMERS VAN 50 JAAR EN JONGER

	Aantal werk- nemers	Percentage werknemers naar de aard van de plannen			
		concreet	minder concreet	(zeer) vaag	onbekend, geen plan
Categorie werknemers:					
van boerenafkomst	105	24	25	44	7
primair toegevloed	104	28	36	32	4
secundair toegevloed	15	20	20	47	13
Richting van de plannen:					
agrarisch	104	30	25	37	8
niet-agrarisch	96	27	43	30	-
onbekend	24	-	-	75	25
Leeftijd werknemers:					
35 jaar en jonger	158	28	32	37	3
36-50 jaar	66	21	24	41	14
-----					
Alle veranderingsge- zinde vaste werknemers ≤ 50 jaar	224	26	30	38	6

Geconcludeerd kan worden dat slechts een vierde deel van hen die plannen hebben om van beroep te veranderen concrete plannen heeft, terwijl nog ruim een ander vierde deel ook al bepaalde plannen heeft, maar toch van minder concrete aard. De overigen - "de kleine helft" - hebben vage tot zeer vage plannen of geen plannen. Globaal zou men dus kunnen zeggen dat ongeveer de helft van alle veranderingsgezinden min of meer concrete gedachten heeft over wat hij wil gaan doen, terwijl de andere helft daar (nog) niet of nauwelijks een notie van heeft.

Wat de min of meer concrete plannen betreft is er per categorie werknemers niet veel verschil: de boerenzons hebben iets minder vaak min of meer concrete plannen dan de primair toegevloeden; let men alleen op de concrete plannen, dan lopen de verschillen weinig uiteen. Wat betreft het hebben van (zeer) vage of geen plannen staan boerenzons aan de spits. Over de secundair toegevloeden valt weinig te zeggen, omdat hun aantal zeer gering is.

Een duidelijker verband is aanwezig als gelet wordt op de leeftijd: jongeren hebben aanmerkelijk vaker min of meer concrete plannen dan de ouderen, die op hun beurt meer vage of helemaal geen plannen hebben, hetgeen tot op zekere hoogte ook te verwachten was. Met name valt op dat zovelen boven de 35 jaar wel veranderingsgezind zijn, maar vage of helemaal geen plannen hebben. Wellicht mag men het zo interpreteren dat jongeren, voor zover zij vage of geen plannen hebben, zich vaak nog weinig bekommeren over wat zij willen gaan doen; zij

willen iets anders dan veehouderijarbeider zijn, en wat zij in de toekomst willen gaan doen, zullen zij te zijner tijd wel zien: er zijn naar hun mening nog mogelijkheden genoeg. Een uitzondering dient hier wellicht gemaakt te worden voor de jonge boerenzoons, die vage plannen hebben om zelfstandig boer te worden: zij maken een derde uit van alle agrarisch veranderingsgezinde boerenzoons, terwijl uit het onderzoek bleek dat hun kansen tot opvolging vaak gering waren.

Wat de ouderen met vage of helemaal geen plannen aangaat, moet opgemerkt worden dat waarschijnlijk velen van hen geen beroepsverandering zullen realiseren, in de eerste plaats omdat zij qua leeftijd al in het nadeel zijn: de behoefte aan oudere arbeidskrachten is veel minder groot dan de behoefte aan jongeren. In de tweede plaats zijn hun eisen, ten aanzien van een ander beroep, wat hoger dan bij jongeren, zodat ook daarom de kansen een dergelijk beroep te kunnen vinden geringer zijn. Hoe dit ook zij, er zijn ouderen en jongeren die geen veehouderijarbeider meer wensen te zijn en bij hen kan men derhalve niet meer spreken over een positieve binding aan hun beroep. Sommigen zullen niettemin wel veehouderijarbeider blijven, zolang zij niet gedwongen worden om af te vloeien, maar dan zal toch voor een deel van hen een zekere teleurstelling, een zekere gefrustreerdheid blijven bestaan, omdat zij weg hebben gewild, maar het, althans in eigen ogen, niet hebben gekund.

Welke plannen voor zover zij min of meer concreet zijn?

Van 56% van de veranderingsgezinden is nagegaan wat de inhoud van hun min of meer concrete plannen was. Te constateren valt dat ongeveer de helft naar een beroep wil dat een min of meer agrarisch beroepsbeeld vertoont. Zo wil 32% zelfstandig agrariër worden, 10% wil naar het agrarische loonbedrijf, terwijl 3% arbeider wil worden hetzij in of buiten de landbouw. Naar een beroep met een industrieel beroepsbeeld wil 34% (handel, verkeer, industrie, bouwvakken). Daarnaast willen enkelen in gemeentedienst of wensen, al dan niet zelfstandig, in een ambachtelijk beroep te gaan werken (10%). Tenslotte is er nog een categorie "overige beroepen" 8%. Opmerkelijk is dat zovelen naar sterk dynamische beroepen willen. Men kan hier denken aan die 10% die naar het agrarische loonbedrijf wil, waar men van het ene bedrijf naar het andere trekt, waar men veelal ongeregelde werktijden heeft en waar tempo een belangrijke factor is. Eveneens kan hier aan de sector handel en verkeer gedacht worden, waar 17% heen wil, waarvan de meesten concreet aangegeven hebben dat zij chauffeur wilden worden, hetzij als chauffeur bij een transportonderneming, hetzij als chauffeur op bus en lijndiensten of als chauffeur in dienst van een coöperatie, een landbouwwerktuigenfirma, een melkauto enz. In tegenstelling tot het meer statische karakter van het veehouderijarbeidersberoep, zijn dit beroepen waar "vaart" in zit.

Tevens valt uit deze gegevens te leren dat de gedachte dat de arbeiders die de landbouw verlaten "naar de industrie trekken" maar zeer ten dele juist is. Een vrij kleine minderheid van hen die de landbouw verlaten gaat naar een uitsluitend industrieel beroep.

Tabel 74

INHOUD VAN DE MIN OF MEER CONCRETE PLANNEN VAN VERANDERINGSGEZINDEN

Aard der plannen	Werknemers		Inhoud van de plannen	Werknemers	
	aantal	in %		aantal	in %
Agrarisch	54	44	zelfst. agrariër	40	32
			agrar. loonbedr.	12	10
			bedrijfsleider	1	1
			los landarbeider	1	1
			los landarb. in of buiten agrar. bedr. }	4	3
Semi-agrarisch	8	6	grondwerker	4	3
			handel en verkeer	21	17
			industrie	13	10
			bouwvakken	9	7
Niet-agrarisch	54	44	overheid/gemeente	7	6
			loond. ambacht	2	2
			zelfst. beroep	2	2
Overige beroepen	8	6	overige	8	6
<hr/>					
Alle plannen	124	100		124	100

Men kan hier nog een enkele opmerking maken over hen die veranderingsgezind zijn, maar die vage of helemaal geen plannen hadden. Men kan niet stellen dat zij in ongeveer dezelfde verhouding naar een ander agrarisch beroep, respectievelijk naar een niet-agrarisch beroep zullen gaan als de groep met min of meer concrete plannen. In de eerste plaats komen onder de veranderingsgezinden met vage of helemaal geen plannen relatief veel meer mensen van 36 jaar of ouder voor dan onder de groep met min of meer concrete plannen, nl. 41% tegen 24%. Het vaag-zijn van de plannen en het ouder-zijn zijn beide factoren die het concretiseren van de wens tot verandering zullen kunnen belemmeren. Daarbij komt dan nog vaak dat men op oudere leeftijd andere eventueel hogere eisen stelt, waaraan het nieuwe beroep zou moeten voldoen, want anders is men geneigd het niet te doen.

In de tweede plaats komen onder de groep met vage of helemaal geen plannen nogal veel boerenzoons voor. Boerenzoons wilden, zoals gebleken is veelal zelfstandig boer worden. Meestal is het zo dat men als boerenzoon vaak al vrij lang van tevoren kan zeggen of men een redelijke kans heeft zelfstandig boer te worden. Als men nu zelf zegt vage of helemaal geen concrete plannen te hebben voor een beroepsverandering in agrarische richting, dan is het niet te gewaagd te veronderstellen dat in feite de kansen om zelfstandig boer te worden gering zullen zijn. Men kan zich dan afvragen of zij, die al jarenlang de wens koesteren boer te worden, nog zullen afvloeien naar een niet-agrarische beroep, als men zich op een gegeven ogenblik bewust wordt van het feit dat de wens niet te realiseren valt. Het



lijkt juist te veronderstellen, dat zij dan eerder landarbeider zullen blijven dan zullen afvloeien naar een niet-agrarisch beroep.

Zo lijkt het dus onwaarschijnlijk dat allen die tijdens het onderzoek gezegd hebben veranderingsgezind te zijn, in welke richting dan ook - en dat bleek onder de vaste arbeiders van 50 jaar en jonger 48% te zijn -, ook werkelijk van beroep zullen veranderen. Velen die in agrarische richting wensten te veranderen, bleken geen reële plannen tot een dergelijke verandering te hebben. Sommigen hadden zelfs geen vage plannen. Hetzelfde deed zich voor bij vele niet-agrarisch veranderingsgezinden. In het begin van deze paragraaf bleek slechts ruim de helft van deze 48% veranderingsgezinden min of meer concrete plannen te hebben. Op alle vaste arbeiders van 50 jaar en jonger komt dit neer op ongeveer 27%, waarvan 12% in agrarische en 15% in niet-agrarische richting. Aangenomen mag worden, dat het grootste gedeelte van hen inderdaad de beroepsverandering zal doorzetten. Van de groep met vage of geen plannen zullen velen de wil tot beroepsverandering waarschijnlijk niet in daden weten om te zetten. Dit alles leidt tot de conclusie dat nog een belangrijk aantal veehouderijarbeiders het beroep zal verlaten om een niet-agrarisch beroep te gaan uitoefenen. Hieronder zal slechts een deel van hen die ontevreden zijn over het landarbeidersberoep voorkomen. Er zullen derhalve niet uitsluitend met het veehouderijarbeidersberoep en zich met de landbouw verbonden voelende personen overblijven in de veehouderijsector. In de eerste plaats is er een groep, die niet van beroep wil veranderen, die evenwel toch ontevreden is over het beroep. In de tweede plaats zullen er een aantal mensen in de landbouw blijven, die van plan zijn geweest de landbouw te verlaten, maar die dat niet hebben gedaan of hebben gekund. Deze groep zou potentieel tot de teleurgestelden en daarmee tot de ontevredenen kunnen gaan behoren. De gedachte, dat "de blijvers" zonder meer tot de groep gerekend mogen worden, die ten koste van veel in de landbouw wensen te blijven, lijkt derhalve niet houdbaar te zijn.

## HOOFDSTUK VI

### ARBEIDERS IN DIENST BIJ LOONWERKERS EN BOERENHULPORGANISATIES

In de inleiding van deze studie is er reeds op gewezen, dat het aantal vreemde arbeidskrachten in de landbouw niet alleen daalt, maar ook verandert in samenstelling. Als gevolg van de toenemende betekenis van de factor kapitaal in de landbouw - immers veel handarbeid is vervangen door machinearbeid - en als gevolg van de steeds geringer wordende arbeidsbezetting op de bedrijven is het aantal loonwerkers en het aantal arbeiders bij loonwerkers de laatste jaren sterk toegenomen.

Ook in de weidegebieden kan van een toename gesproken worden, alhoewel hier het loonwerk een veel geringere plaats inneemt dan in de akkerbouwgebieden. Bovendien ziet men nogal eens dat het werkterrein van de loonwerker in de weidegebieden voor een deel ook ligt in een (aangrenzend) akkerbouwgebied waar voor de boeren o.a. typische akkerbouwwerkzaamheden worden uitgevoerd.

Meer kenmerkend voor de veehouderijgebieden is de recente ontwikkeling van de boerenhulporganisaties. Deze organisaties zorgen voor bedrijfshulp, b.v. tijdens ziekte of vakantie. Op deze wijze tracht men met name een van de nadelen te overwinnen van het eenmansbedrijf, waar b.v. in geval van ziekte van de boer vaak onvoldoende vervangende arbeid op het bedrijf zelf aanwezig is.

Het is niet uitgesloten, dat de arbeiders in dienst van loonwerkers en boerenhulporganisaties een nieuw type arbeiders in de landbouw vormen, die een sociale positie innemen die afwijkt van de veehouderijarbeiders. Dit is reden geweest om deze arbeiders wel bij het onderzoek te betrekken, maar afzonderlijk te behandelen. Jammer genoeg echter kon van deze nog kleine groep arbeiders, die in totaal 69 te enquêteren arbeiders omvatte, een belangrijk deel (22) voornamelijk door afwezigheid wegens werkzaamheden niet worden bereikt, zodat slechts een klein aantal (47) van deze arbeiders is geënquêteerd. Deze kleine groep was echter toch nog interessant genoeg voor het geven van een korte karakteristiek en voor het in grote lijnen treffen van een vergelijking met de hiervoor onderzochte veehouderijarbeiders.

Enige kenmerken van de groep      Allereerst dient vermeld te worden dat van deze 47 arbeiders er slechts 4 in dienst waren bij een boerenhulporganisatie en 43 bij een loonwerker.

Van deze arbeiders woonden er zowel in het Noordelijke als in het Noordhollandse weidegebied 15, in het Zuidhollandse weidegebied 10 en in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden 7.

De leeftijdsopbouw van deze groep arbeiders wijkt sterk af van die van de veehouderijarbeiders. Meer dan vier vijfde deel van de arbeiders werkzaam bij loonwerkers is 30 jaar en jonger, zodat de gemiddelde leeftijd aanzienlijk lager is dan bij de veehouderijarbeiders. Gezien deze leeftijdsopbouw zal het geen verwondering wekken, dat ongeveer 75% van de arbeiders ongehuwd is. De arbeiders in dienst

van een boerenhulporganisatie zullen waarschijnlijk in het algemeen, gezien het verschil in werkzaamheden en hun grotere verantwoordelijkheid door vervanging van de boer, wat ouder zijn dan hun collega's bij loonwerkers en behoren meestal tot de leeftijdscategorieën van 31-45 jaar. Wellicht is de vrij jonge leeftijdsopbouw van deze arbeiders en het grote aantal ongehuwden onder hen een gevolg van het feit dat het hier gaat om een nog tamelijk nieuw beroep, maar bovendien om een beroep, dat een min of meer ongeregeld beroepsleven inhoudt en waar men wellicht bij huwelijk weer vrij gemakkelijk uitstapt.

Niet alleen naar leeftijd, maar ook naar afkomst bestaan er opmerkelijke verschillen. Ongeveer 55% van de arbeiders is van boerenafkomst, 25% is van niet-agrarische afkomst en 20% is van landarbeidersafkomst. Met name het aandeel van de boerenzoons is dus groot, groter dan het aandeel van de boerenzoons in de veehouderijarbeidersgroep (33%). Misschien is de veronderstelling gewettigd, dat de sociale positie van de arbeider bij loonwerker of hulporganisatie wellicht hoger is dan die van zijn collega werkzaam in de veehouderij. Deze boerenzoons geven kennelijk de voorkeur aan het werken bij een loonwerker boven dat bij een veehouder. Er is evenwel meer dat in de richting van de juistheid van deze veronderstelling wijst. Zo waren er van de 43 arbeiders die, voordat zij arbeiders bij een loonwerker (of boerenhulporganisatie) werden, reeds eerder een beroep uitgeoefend hadden, 37 landarbeider geweest. Waarschijnlijk zal men dus de overgang van landarbeider naar arbeider bij een loonwerker als een verbetering hebben beschouwd. Het arbeider zijn bij een loonwerker is bovendien een nieuw beroep dat een aansluiting geeft op de grote technische belangstelling van de jongeren, een beroep dat dynamischer is dan het meer statische werk op een veehouderijbedrijf, dat zeker ook als traditioneler beleefd wordt.

Alvorens hier nader op in te gaan nog enige gegevens over de onderwijssituatie. Van de 38 arbeiders van 30 jaar en jonger hebben 12 arbeiders zowel voortgezet dagonderwijs als cursusonderwijs genoten, 6 arbeiders hebben alleen dagonderwijs gehad, 6 arbeiders alleen cursusonderwijs en 14 arbeiders hebben na de lagere school geen enkele vorm van onderwijs meer gevolgd. Het dagonderwijs bestond in hoofdzaak uit agrarisch onderwijs.

Wellicht in tegenstelling tot wat men zou verwachten kan op grond van deze cijfers niet worden vastgesteld, dat arbeiders bij loonwerkers meer voortgezet onderwijs hebben genoten dan de veehouderijarbeiders van 30 jaar en jonger (41% voortgezet dagonderwijs).

Voor- en nadelen van het beroep      Bij de enquête is aan de arbeiders gevraagd naar de voor- en nadelen van hun huidige beroep in vergelijking met het beroep veehouderijarbeider. Onder de voor- en nadelen van het beroep werden de werkomstandigheden het meest veelvuldig genoemd en wel door 29 van de 47 arbeiders; 20 arbeiders deden hierover geen uitspraak. Van deze 29 arbeiders beoordeelden 27 de werkomstandigheden positief en slechts 2 negatief. Velen vonden de werkomstandigheden in het huidige beroep dus beter dan in het veehouderijarbeidersberoep. In de eerste plaats werden deze gunstiger werkomstandigheden gezocht in het afwisselender werk, men komt dan eens op dit bedrijf en dan eens op dat bedrijf, zodat men steeds

weer met andere mensen en met andere bedrijfsomstandigheden te maken heeft. Een tweede aantrekkelijke factor werd gezien in het omgaan met machines. De techniek oefent voor deze in hoofdzaak jongere arbeiders vaak een belangrijke aantrekkingskracht uit. Het van bedrijf tot bedrijf trekken en het omgaan met machines betekent een bij voortdaring in beweging blijven en een werken met technische middelen in het kader van een betrekkelijk vrij boerenleven. De daarbij behorende instelling is die van een moderne dynamiek, die in onze tijd tot een waarde geworden is. Het beide voordelen van het huidige beroep hangt wellicht samen het dragen van een grotere verantwoordelijkheid.

Als een ander voordeel op het veehouderijarbeidersberoep werd het vrij zijn op zondag beschouwd. Van de 24 arbeiders die deze factor noemden zagen allen dit als een voordeel.

Niet alleen het vrij zijn op zondag, maar ook de werktijden werden vaak positief beoordeeld. Van de 21 arbeiders die een uitspraak deden over de werktijden waren 17 arbeiders van oordeel dat de werktijden beter waren, tegen slechts 4 arbeiders, die vonden dat deze slechter waren dan voor de veehouderijarbeiders. Men sprak in dit verband wel over een "dag en nacht in touw"-zijn. Het voordeel van de werktijden in vergelijking met de veehouderijarbeiders zagen de eerdergenoemde arbeiders vooral hierin, dat men niet zo vroeg behoefde te beginnen. Wel noemde men nogal eens als bezwaar van het huidige beroep de lange werkdagen in de zomermaanden.

Voor- en nadelen welke van minder belang bleken te zijn waren b.v. de lonen, het sociaal aanzien en de verhouding werkgever-werknemer. Zo waren van de 14 uitspraken over de lonen er 7 positief en 7 negatief. De lonen spelen in dit verband dus een minder grote rol dan men weleens denkt.

Twee arbeiders spraken zich uit over het sociale aanzien van het beroep dat zij hoger vonden dan het sociale aanzien van het beroep van de veehouderijarbeider. Hierbij moet evenwel in aanmerking worden genomen dat men deze factor ook niet zo snel zal noemen omdat hij wat minder grijpbaar is dan de overige factoren. De drie arbeiders die zich uitspraken over de verhouding werkgever-werknemer vonden deze beter dan in de veehouderij. Resumerend ziet men als belangrijkste voordelen het afwisselender werk, het met machines omgaan, het niet op zondag werken en de gunstiger werktijden.

Plannen tot           Ondanks al deze aantrekkelijke factoren van het huidige  
beroepsver-           ge beroep boven het veehouderijarbeidersberoep wil ech-  
andering           ter toch een aantal arbeiders van beroep veranderen.

Van de 13 arbeiders die van beroep wensen te veranderen, willen er 10 naar een niet-agrarisch beroep, één wil er landarbeider worden en één boer. Wanneer arbeiders bij loonwerkers van beroep willen veranderen, dan lijkt het of zij eerder naar een niet-agrarisch dan naar een agrarisch beroep willen overgaan, dit b.v. ondanks het feit dat zoveel van deze arbeiders van boerenafkomst zijn. Ter vergelijking met de veehouderijarbeiders kon worden opgemerkt dat van deze arbeiders 21% naar niet-agrarische richting willen veranderen en 23% naar agrarische richting. Zonder al te veel waarde aan de cijfers te willen toekennen krijgt men de indruk dat de arbeiders bij loonwerkers in ongeveer dezelfde mate in niet-agrarische richting

willen veranderen, maar minder in agrarische richting dan de veehouderijarbeiders. Ook de arbeiders bij loonwerkers blijken dus in vele gevallen slechts een geringe of geen binding aan het beroep te gevoelen.

Het arbeider worden bij een loonwerker is wellicht een van de wegen waarlangs landarbeiders afvloeien naar een niet-agrarisch beroep. Het is mogelijk dat men niet ineens naar een beroep buiten de landbouw wil of durft over te gaan of dat men aanvankelijk het niet-agrarische beroep niet eens overwogen heeft, maar dat toch met de overgang naar de arbeid bij een loonwerker voor een aantal arbeiders het afvloeiingsproces naar een niet-agrarisch beroep inzet.

Van de 10 arbeiders, die naar een niet-agrarisch beroep willen, hebben er 7 het plan chauffeur te worden. Hier ziet men de weerslag van het huidige beroep waarin men veel met trekkerwerk te maken heeft en waarin men met steeds weer andere mensen in aanraking komt. Het werk van de chauffeur ziet men wellicht als nog comfortabeler en met een grotere actieradius. Ook onder de veehouderijarbeiders waren er velen die chauffeur wilden worden, nl. 17% van alle veranderingsgezinden.

Bij de beschouwing van de veranderingsgezindheid moet men er tenslotte rekening mee houden dat het hier vooral gaat om jonge vaak nog ongehuwde en weinig gevormde arbeiders in een nog nieuw beroep. Jongeren willen en kunnen nu eenmaal meer veranderen dan ouderen, en, bovendien, plannen hebben is nog geen plannen realiseren.

## SAMENVATTING EN SLOTBESCHOUWING

### § 1. S a m e n v a t t i n g

De positie van Het aantal landarbeiders in de weidestrecken in de landarbeiders ons land 1) is in de periode 1947-1965 gedaald van 25.000 tot 5.000. Deze sterke vermindering was enerzijds het gevolg van een vermindering van de werkgelegenheid in de veehouderijsector, anderzijds hadden de niet-agrarische beroepen een sterke aantrekkingskracht op de landarbeidersbevolking. De afvloeiing naar de tuinbouwsector is slechts beperkt geweest.

De neiging tot afvloeiing uit de landbouw blijkt niet uit de aard van het dienstverband in de landbouw. De veronderstelling, dat de losse arbeiders een sterkere neiging tot afvloeiing hebben, wordt door de enquête niet bevestigd. De arbeiders, die thans nog in de veehouderij werken hebben vrijwel uitsluitend een vast dienstverband. Vrijwel allen geven ook de voorkeur aan een vaste dienstbetrekking en zijn over het algemeen reeds verscheidene jaren bij dezelfde werkgever werkzaam. Enkele arbeiders die los werkzaam zijn of de voorkeur aan het losse dienstverband geven, doen dit niet met het oogmerk om zo mogelijk direct de landbouw te kunnen verlaten, indien zich de mogelijkheid zou voordoen andere werkzaamheden te kunnen aanvaarden. Men preferereert het losse dienstverband in deze gevallen om verschillende redenen. De hoofdzak is echter wel, dat men als los arbeider over meer vrije tijd beschikt, die men elders nuttig kan besteden.

De vaste arbeiders werden nader onderscheiden naar de sociale herkomst en de beroepsgeschiedenis. De grootste groep landarbeiders is van landarbeidersafkomst en is direct na de lagere school landarbeider geworden. Deze wijze van toetreding, die vanouds als de meest normale gang van zaken mag worden gezien, blijkt te verminderen. De groep landarbeiders van boerenafkomst daarentegen blijkt relatief gezien groter te worden.

Het sociale aanzien van de landarbeiders van boerenafkomst wijkt over het algemeen af van dat der andere landarbeiders, getuige hun beroepsopleiding. Ook verschillen zij in hun houding ten opzichte van het boerenwerk, het georganiseerd-zijn en in de toekomstplannen die ze hebben. Een derde groep vaste arbeiders wordt gevormd door een klein aantal werknemers, die oorspronkelijk een niet-agrarisch beroep hebben uitgeoefend en nu als vast landarbeider werken. In sommige gevallen zal dit niet van blijvende aard zijn en is het te verwachten, dat men de beroepswisseling nog wel weer zal voortzetten.

Van het gering aantal losse arbeiders heeft het grootste deel zeer nauwe betrekkingen met de landbouw. Ondanks het feit, dat men losse arbeider is, wordt in de meeste gevallen slechts uitsluitend in de landbouw gewerkt en zelfs vaak ook nog op dezelfde bedrijven.

---

1) Uiteraard bevinden zich buiten de weidestrecken ook nog een aantal veehouderijarbeiders. Deze zijn niet in dit onderzoek opgenomen.

De geringe betekenis van de landarbeidersbevolking in de weidestrekten blijkt uit de volgende gegevens van de C.B.S.-arbeidskrachten-tellingen.

- a. Slechts één vierde deel van de weidebedrijven heeft "vaste vreemde" arbeidskrachten. Van alle aangewende arbeid in de weidestrekten wordt slechts 15% geleverd door de "vreemde" arbeidskrachten.
- b. Drievierde deel van de "vaste vreemde" arbeidskrachten werkt op bedrijven, die groter zijn dan 20 ha. Dit wijst wel op een uitzonderingspositie die de landarbeiders in de veehouderijsector innemen, indien men bedenkt, dat slechts 20% van de weidebedrijven groter is dan 20 ha.

Uit de enquête blijkt verder, dat de landarbeiders verwachten, dat de afnemering van betaalde arbeidskrachten zich nog zal voortzetten.

De leeftijdsopbouw      De leeftijdsopbouw van de landarbeidersgroep draagt een vrijwel stationair karakter. Dit is niet in overeenstemming met de sterke aantalsvermindering van deze beroepsgroep. Deze vermindering wordt derhalve vrijwel geheel gerealiseerd door een zeer sterke secundaire afvloeiing, dat wil zeggen een afvloeiing op latere leeftijd. Zelfs al zouden er geen jongeren meer toetreden tot het landarbeidersberoep, dan zou er gezien de afnemende werkgelegenheid in de landbouw nog secundaire afvloeiing moeten plaatshebben. Indien de vermindering van de agrarische werkgelegenheid in de laatste jaren parallel loopt met de vermindering van het aantal landarbeiders en men deze ontwikkeling zou doortrekken voor de toekomst, dan zouden er voor iedere jongere, die thans toetreedt tot het landarbeidersberoep, drie ouderen moeten afvloeien naar een ander beroep. Uiteraard behoeft de huidige secundaire afvloeiing niet het directe gevolg te zijn van de toetreding van jongeren. De jongeren kunnen ook juist aangetrokken zijn, omdat er zoveel ouderen gingen verdwijnen. In dit opzicht is het gewenst, dat in de gebieden waar nog vrij veel landarbeiders voorkomen, aandacht wordt besteed aan een evenwichtige ontwikkeling van de landarbeidersbevolking in verband met de te verwachten agrarische werkgelegenheid.

Aangezien er in verschillende opzichten bezwaren zijn aan te voeren tegen deze sterke secundaire afvloeiing, wenst men de aantalsvermindering liever gerealiseerd te zien door een vermindering van de toetreding van jongeren. De mogelijkheden die hierin zijn gelegen, zijn echter beperkt. Indien men afziet van de secundaire afvloeiing, dan zou zelfs bij een algehele stopzetting van de toetreding van jeugdigen de jaarlijkse vermindering van de landarbeidersgroep aanmerkelijk geringer zijn dan de aantalsontwikkeling de laatste jaren laat zien.

Vakorganisa-      Ondanks de sterke vermindering van het aantal landarbeiders  
tie              in ons land sinds 1947, zijn de vakorganisaties erin geslaagd het ledental nog gedurende een tiental jaren te verhogen. Het percentage georganiseerde landarbeiders is daardoor gestegen tot ongeveer 70% en zal tot een der hoogste van de werknemersorganisaties behoren.

In de weidestrekten, waar in verhouding tot de totale bevolking en tot de agrarische bevolking reeds weinig landarbeiders waren, heeft de zeer sterke aantalsvermindering ten gevolge gehad, dat verschillende

afdelingen van de agrarische bedrijfsbonden te klein worden om zelfstandig nog voldoende activiteiten te kunnen ontplooiën. In dit opzicht zou men kunnen denken aan samenwerking met niet-agrarische werknemersverenigingen of aan regionale samenvoeging van kleine afdelingen.

De landarbeiders van boerenafkomst zijn minder georganiseerd dan de andere. Van een landarbeidersvereniging is slechts 24% lid, terwijl 15% lid is van een werkgeversorganisatie of van een jongerenorganisatie. Ook in dit opzicht vertoont deze groep, waar en voor zoverre er hier verschillen tussen werkgevers en werknemers vallen te constateren, een houding deels naar werkgeverszijde, anderdeels naar werknemerszijde.

**Beroepskeuze** In het vorenstaande bleek uit de leeftijdsopbouw van de veehouderijarbeiders, dat de jongere leeftijdsklassen vrij goed bezet waren. Hieruit mag geconcludeerd worden, dat ondanks de verminderde toetreding van jeugdigen er gezien de ontwikkeling van de behoefte aan landarbeiders op lange termijn nog een relatief grote animo is om landarbeider te worden. Er is echter geen mogelijkheid om allen die tot dit beroep toetreden uiteindelijk blijvend werk in de veehouderij te geven, zoals ook hier reeds gesteld werd. Zoals men ziet, dat thans en in het nabije verleden vele veehouderijarbeiders hun beroep vaarwel gezegd hebben, zo zullen zij dat ook in de toekomst moeten doen. Men kan zich dan ook terecht afvragen op welke wijze de beroepskeuze van de jonge veehouderijarbeiders tot stand is gekomen en of men deze beroepskeuze juist mag noemen. Indien dat ten dele niet zo is, moet men dan deze beroepskeuze niet meer gaan beïnvloeden en richten?

Het blijkt, dat de jonge veehouderijarbeiders van 30 jaar en jonger voor het merendeel afkomstig zijn uit het plattelandsmilieu. Zo is onder meer 33% van hen van boerenafkomst en 25% van landarbeidersafkomst. Hun sociale en geografische herkomst en hun jeugdige leeftijd bij beroepskeuze, die onder meer reeds een zekere binding aan de streek impliceerden, vormden waarschijnlijk de belangrijkste redenen om landarbeider te worden. Vaak kan men nauwelijks van een echte beroepskeuze spreken. Het feit, dat men aan de slag ging, dat men ging (mee)verdiennen, was belangrijk. In welk beroep men dit deed was van secundaire betekenis. Opmerkelijk is, dat bijna driekwart van de jonge werknemers bij het "kiezen" van zijn eerste beroep zelfs niet aan andere beroepen heeft gedacht. Hierbij moet veeleer worden gedacht aan onbekendheid met andere beroepen dan aan positieve gezindheid ten aanzien van het landarbeidersberoep. Ook de landarbeiders van niet-agrarische herkomst (42%) hebben in hoofdzaak altijd gewoond in de streek waar zij tijdens de enquête werkten. Hun vaders waren vaak werkzaam in typische plattelandsberoepen, tevens is het mogelijk dat een aantal vaders vroeger landarbeider is geweest. Indirect kan hieruit derhalve behoefte aan beroepenvoorlichting worden afgeleid. Het zal gezien het voorgaande geen verwondering wekken, dat er weinig met anderen dan de ouders over de beroepskeuze is gesproken en dat slechts weinig arbeiders aan een beroepskeuzetest hebben deelgenomen. De behoefte aan beroepskeuzeadviezen zal vooral dan van betekenis zijn, als de beroepshorizon niet alleen die van de kinderen maar ook die van de ouders, mede door de beroepenvoorlichting, wijder is dan thans vaak het geval is.



Onderwijs Naarmate de toepassing van de techniek in de landbouw van meer betekenis wordt neemt tevens het vakonderwijs in belangrijkheid toe. Kon de arbeider b.v. vroeger volstaan met handmelken, thans moet hij tevens op de hoogte zijn met de werking van de melkmachine. Het aantal landarbeiders dat na de lagere school nog voortgezet (vak)dagonderwijs heeft gevolgd is evenwel nog betrekkelijk klein (16%) en is in hoofdzaak beperkt tot de werknemers van 30 jaar en jonger (41%) en dan nog weer met name tot de landarbeiders van boerenafkomst die reeds door hun afkomst een zekere voorsprong in ervaring en kennis hadden ten aanzien van het werken op een veehoudersbedrijf. Het gevolgde onderwijs betrof meestal lager landbouwonderwijs. Het aantal werknemers dat cursusonderwijs heeft gevolgd is veel groter (40%). Het meest in de belangstelling stonden met name bij de jongeren de speciale landbouw cursussen zoals b.v. de melkcursus en de trekkerkursus. Genoemd moet voorts worden, dat de werknemers met voortgezet d a g onderwijs meer cursusonderwijs hebben gevolgd dan de arbeiders zonder voortgezet dagonderwijs.

Als belangrijkste redenen voor het volgen van voortgezet onderwijs noemde men: betere en verscheidene toekomstmogelijkheden en de verdieping van de kennis van land- en tuinbouw (49%). Er waren echter ook vele arbeiders die andere redenen noemden zoals bijvoorbeeld het uitzitten van de leerplicht en het aandringen van ouders, boer of onderwijzer.

In het algemeen benaderden de jongeren en degenen die dagonderwijs genoten hebben het onderwijs iets positiever dan de anderen. Desondanks was 25% van de landarbeiders met d a g onderwijs van mening voor het werk niets aan dit onderwijs gehad te hebben, bij de landarbeiders met c u r s u s onderwijs was dit 30%.

Dit weinig positieve oordeel kan samenhangen met het feit, dat vele werknemers (36%) van mening waren, dat de boer onderwijs voor landarbeiders niet van belang voor het werk vond, terwijl bovendien nog een belangrijk aantal werknemers (33%) zei niet te weten of de werkgever al dan niet positief stond tegenover onderwijs voor landarbeiders. Overigens moet tevens worden gezegd, dat de arbeiders met voortgezet onderwijs vaker (40%) zeiden van mening te zijn dat de boer onderwijs voor landarbeiders van betekenis achtte voor het werk dan de arbeiders zonder voortgezet onderwijs (24%).

Gezien het voorgaande zal het geen verwondering wekken dat van de werknemers van 45 jaar en jonger de meeste arbeiders (63%) geen animo hadden voor verder onderwijs. De animo voor verder onderwijs was het grootst onder de georganiseerde werknemers. In het algemeen was de belangstelling voor het volgen van verder onderwijs groter naarmate de arbeiders reeds meer onderwijs hadden gevolgd. De belangstelling ging vooral uit naar technische cursussen, zoals trekker- en motorencursussen.

Ondanks deze geringe belangstelling voor verder onderwijs en de naar mening der landarbeiders geringe waardering van het onderwijs door de werkgever, was toch 60% van alle arbeiders van mening dat een vakopleiding in het algemeen noodzakelijk is voor landarbeiders. Met name landarbeiders met onderwijs en georganiseerde werknemers waren deze mening toegedaan.

Men denkt in het algemeen daarbij in de eerste plaats aan het op de juiste wijze kunnen uitoefenen van de beroepsarbeid en aan financiële en sociale voordelen. Als een goede vakopleiding ziet men met name het lager landbouwonderwijs of een combinatie van melk- en technische cursussen. De arbeiders, die een vakopleiding niet noodzakelijk vonden, motiveerden dit soms door te zeggen, dat zij op het werk toch niet bij beslissingen betrokken zouden worden door de werkgever.

Op welke wijze de onderwijssituatie zich tenslotte zal ontwikkelen hangt mede af van de vraag welke landarbeiders er zullen afvloeien. Zo blijkt dat er vele werknemers met voortgezet dagonderwijs van beroep willen veranderen in agrarische richting. Dit zijn vooral boerenzoons, die boer willen worden. Landarbeiders met voortgezet onderwijs willen echter in niet-agrarische richting niet méér van beroep veranderen dan de arbeiders zonder voortgezet onderwijs.

De vakbekwaamheid van de landarbeiders wordt voor een belangrijk deel bepaald door de handvaardigheid. Uit het onderzoek blijkt, dat bijna alle arbeiders kunnen handmelken (98%), voorts dat vele arbeiders (80%), en dan met name de jongeren, kunnen machinemelken en dat een kleiner aantal (38%), in hoofdzaak jongeren, kan maaien met de trekker.

De landarbeiders-  
kinderen                      De landarbeiders z o o n s hebben veel meer dan hun vaders voortgezet onderwijs gevolgd, ook deze zoons zijn echter nog slechts zelden getest met het oog op hun verdere school- en beroepsmogelijkheden. Wat de aard van het voortgezet onderwijs betreft waren de belangrijkste vormen de l.t.s. (30%) en de ulo (13%). De beroepskeuze van de landarbeiderszoons is aanvankelijk sterk agrarisch gericht geweest, zo was het eerste beroep van de zoons van 26-30 jaar in 63% der gevallen land- of tuinarbeider, van de zoons van 15-20 jaar daarentegen was dit percentage nog slechts 31%.

Wel heeft een zo grote secundaire afvloeiing plaatsgehad, dat slechts 29% van de zoons van 26-30 jaar thans nog land- of tuinarbeider is. De zoons van landarbeiders van agrarische afkomst zijn minder veelvuldig secundair afgevloeid dan de zoons van landarbeiders van niet-agrarische afkomst.

Voor de landarbeidersdochters in de leeftijdsklasse van 16-30 jaar was het huishoudonderwijs de belangrijkste vorm van onderwijs (37%), op verre afstand gevolgd door het ulo-onderwijs (8%). Ook de dochters volgen in toenemende mate onderwijs en zij kiezen steeds meer andere beroepen dan die van dienstbode, zoals vroeger vrij algemeen gebeurde.

Beroepskeuze en  
afvloeiing                      De landarbeiders van 16-30 jaar komen in het algemeen uit betrekkelijk grote gezinnen. De zoons uit deze gezinnen hebben voor het merendeel (56%) geen voortgezet dagonderwijs gevolgd. Wanneer dit wel het geval was, dan ging het vooral om lager voortgezet agrarisch onderwijs. Ongeveer twee derde van alle zoons is landarbeider of is landarbeider geweest. De beroepskeuze in deze gezinnen is dus sterk agrarisch gericht geweest ook in die gezinnen, waarvan de vader een beroep buiten de landbouw uitoefende. Ook de afvloeiing naar andere beroepen is in deze gezinnen betrekkelijk gering geweest (15% van de zoons die landarbeider waren),

zodat bij enquête nog 57% van alle zoons als landarbeider werkzaam was.

Reeds eerder is nagegaan of er een mogelijk verband zou kunnen bestaan tussen beroepsveranderingsgezindheid en het gevolgd hebben van onderwijs. Uit gegevens over de gezinnen waarvan de geënquêteerde landarbeiders zelf hoofd waren (de oudere landarbeiders) of van de gezinnen waaruit zij afkomstig zijn (de jongere landarbeiders), blijkt dat "primaair" vooral zijn afgevloeid zij die dagonderwijs gevolgd hebben, terwijl de secundair afgevloeiden met name meestal personen waren die geen voortgezet onderwijs hebben gevolgd. Het gevolgd hebben van onderwijs heeft dus waarschijnlijk de secundaire afvloeiing naar andere beroepen niet positief beïnvloed.

Gaat men vervolgens de positie op de beroepsladder na van hen die nooit landarbeider zijn geweest, dan blijkt het merendeel een beroep uit te oefenen dat hoger op de beroepsladder genoteerd staat dan het landarbeidersberoep. De secundair afgevloeide landarbeiders daarentegen zijn echter voor het merendeel op de (landelijke) beroepsladder noch gestegen, noch gedaald.

De werktijden Men kan de grote primaire en secundaire afvloeiing onder de veehouderijarbeiders niet uitsluitend verklaren als een gevolg van de verminderde behoefte aan arbeidskrachten. Er is van andere beroepen een grote zuigkracht uitgegaan welke des te gemakkelijker vat kon krijgen op de veehouderijarbeiders omdat aan het veehouderijarbeidersberoep enkele structureel nadelige kanten zitten.

Zo werd geconstateerd dat in de periode 1961-1962 in de landbouw gemiddeld per week 5 à 6 uur langer gewerkt werd dan in de nijverheid. Zo bleek van de geënquêteerde veehouderijarbeiders dan ook een kwart ontevreden te zijn over de werktijden, terwijl een ander kwart eveneens ontevreden was, maar in de huidige situatie berustte. Jongeren waren er nog minder tevreden over dan ouderen. De bezwaren tegen de werktijden richtten zich met name tegen het veelvuldig moeten werken gedurende de weekends, iets dat in andere beroepen vrijwel niet voorkomt of redelijk gecompenseerd wordt in vrije tijd en/of geld.

Tevens wordt vaak bezwaar gemaakt tegen de lange werkdagen, waarbij gedacht moet worden aan de "langgerekte" arbeidsdag: immers het ochtendmelken begint vroeg, terwijl het avondmelken in de late namiddag plaatsheeft, zodat de arbeidsdag ook niet vroeg eindigt. Daarbij komt dan dat men 's middags wel vaak een lange pauze heeft, maar toch beschikbaar is of moet zijn. Het is opmerkelijk dat er in deze mening over de werktijden in alle vier onderzochte gebieden een grote mate van uniformiteit aangetroffen werd.

Als men de feitelijke situatierondom de huidige werktijden toetst aan wat de C.A.O.-bepalingen ten deze voorschrijven, dan blijken er nogal veel afwijkingen van deze bepalingen voor te komen. Hoewel de C.A.O.'s aan de veehouderijarbeiders een bepaald aantal vrije weekends toestaan, loopt het percentage werknemers dat nooit of zelden vrij is gedurende de weekends, in de verschillende gebieden uiteen van 9 tot 49. Een deel van deze werknemers werkt gedurende het weekeinde uit vrije wil en laat zich daarvoor extra betalen. Voor een ander deel zijn het de werkgevers die afwijken van de C.A.O.-bepalingen. De indruk bestaat, dat dit niet altijd naar de zin van de werknemers is, ook al

omdat hiervoor waarschijnlijk geen extra financiële compensatie gegeven wordt.

Men kan - hoe men het voorgaande ook wil interpreteren - in elk geval vaststellen, dat slechts een zeer gering aantal werknemers een reële oplossing ziet voor het vraagstuk van de lange werktijden en het weekendwerken in de veehouderij.

Wat de vakantie betreft - eveneens een aspect van de vrije tijd, die ook in de agrarische wereld aan belangrijkheid wint - is de situatie in de veehouderij niet rooskleurig. Nog steeds heeft een kleine 10% van de werknemers in het geheel geen vakantie gehad. Over het geheel gezien is gemiddeld in 1962 van de 14 à 15 dagen, die een vaste arbeider vrijaf mag hebben per jaar 9½ dag gerealiseerd. Voor niet-boerenzoons is dit meer, voor boerenzoons is dit gemiddeld minder dan 9½ dag geweest. Men kan ook niet zeggen dat de vakantiebesteding spectaculair is geweest. Het merendeel is thuisgebleven. Slechts 30% van de veehouderijarbeiders heeft in de vakantie elders dan thuis overnacht, hetgeen een indicatie geacht mag worden voor het buiten de eigen omgeving doorgebracht hebben van de vakantie. Het vakantiegeld is een aspect van mogelijkheden om een eventueel verblijf elders te financieren: ook op dit terrein is een afwijking van de C.A.O.-bepalingen gebleken, want zeker een vijfde deel van de veehouderijarbeiders ontving naar hun zeggen in 1962 dit geld niet. Opmerkelijk hierbij was dat ongeorganiseerde werknemers veel vaker zeiden geen vakantiegeld ontvangen te hebben dan de georganiseerden: 34% tegenover 10%. In deze gevallen was er geen sprake van een op andere wijze ontvangen van vakantiegeld, b.v. in de vorm van een verrekening in het weekloon of door middel van vakantiebonnen.

Het lijkt waarschijnlijk dat ook in de veehouderij kortere werktijden, een vijfdaagse werkweek en een normaal (kunnen) opnemen van vakantie en snipperdagen meer en meer verlangd gaan worden. Een oplossing van deze vraagstukken lijkt - hoe moeilijk dit overigens ook zal zijn - dringender te worden, ook al kon in 1962 nog niet aangetoond worden dat het niet hebben kunnen opnemen/niet opgenomen hebben van vakantie bijdroeg tot een grotere afvloeiingsgeneigdheid.

Wat de verhouding arbeider-boer betreft kan men positieve geluiden beluisteren: ongeveer 85% der werknemers noemt deze verhouding goed tot zeer goed. Slechts in het Noordhollandse weidegebied laat men zich over de verhouding arbeider-boer in het algemeen wat minder gunstig uit. Voor zover er klachten waren werd nogal eens genoemd het zich niet of zich niet trachten te houden aan de C.A.O.-bepalingen omtrent lonen en sociale voorzieningen. Men acht de situatie de laatste 10 jaren wat betreft de verhoudingen voor het overgrote deel verbeterd.

Woning en grondgebruik De woonsituatie is in het laatste decennium verbeterd, doordat er nogal eens wat opgeknapt is aan de woningen. Slechts een derde deel van de zelfstandig wonenden heeft nog klachten over de woning. Men kan herhalve de woontoestanden niet zonder meer slecht noemen. Wel is daar nog het feit dat veel werknemers - een derde deel - wonen in verspreid staande woningen, met alle gevolgen van dien voor de verbindingen met verzorgingskernen. De klachten richten zich met name tegen de bezwaren van het afgelegen-zijn.

Het wonen in een dienstwoning komt nog in 27% der gevallen voor: ook hiertegen zijn nogal wat bezwaren waarbij het bij bijna een derde deel van deze bezwaren minder gaat om de technische kwaliteiten van de dienstwoning, dan wel om bezwaren tegen de dienstwoning als woonvorm. Ook ten aanzien van het wonen zijn blijkbaar nog geen optimale toestanden gerealiseerd: er is verbetering te constateren vergeleken met een jaar of tien geleden, maar men zal rekening moeten houden met een toenemende voorkeur voor het wonen in kernen en dan zonder een band met de werkgever.

Wat het grondgebruik betreft is lang gedacht, dat het hebben van een stukje grond een binding aan de landbouw en aan het beroep meebracht. Dit is veranderd: men kan thans op het platteland blijven wonen en een stukje grond hebben, terwijl men toch in een niet-agrarisch beroep werkt. Ongeveer drie vierde deel van de veehouderijarbeiders heeft grond in gebruik, de oudere iets meer dan jongere. Men krijgt uit het onderzoek niet de indruk dat het grondgebruik in de weidestrecken een belangrijk bindingselement vormt. Slechts een gering percentage is in (meer) grond geïnteresseerd. Men hoort zowel, dat men grond heeft (wil hebben) voor liefhebberij, als ook dat men zijn vrije tijd niet wil besteden aan het bewerken van grond. Voor zover men er grond bij zou willen hebben, zijn daar nogal eens mensen onder, die de bedoeling hebben zelfstandig te worden. Voor het overige kan men niet zeggen dat het grondgebruik voor veehouderijarbeiders een brandend vraagstuk vormt.

De beroeps-            In hoofdstuk V is geanalyseerd wie er tevreden en on-  
tevredenheid        tevreden zijn over het landarbeidersberoep. Van een aan-  
                          tal factoren is onderzocht of ze invloed hebben op het  
feit of men van beroep wil veranderen. Wil men op deze vraag een ant-  
woord geven, dan zal men het beeld dat er bestond en ten dele ook van-  
daag nog bestaat over het landarbeidersberoep niet mogen verwaarlozen.  
Daarom is hierop aan het begin van deze analyse ingegaan, mede omdat  
het beeld met name in het verleden sterk negatieve trekken heeft ver-  
toond en waarschijnlijk ook thans nog nawerkt bij o.a. de landarbei-  
ders. Dit zal dan ook nog invloed kunnen uitoefenen op de mening der  
werknemers over hun eigen beroep, zoals dat bij een vroeger onderzoek  
aan het licht gekomen is.

Wat de tevredenheid en ontevredenheid over het landarbeidersbe-  
roep aangaat, bleek dat ongeveer 70% tevreden was, 19% bleek beslist  
ontevreden te zijn, terwijl van ongeveer 10% niet uitgemaakt kon wor-  
den of ze al dan niet tevreden waren. De ontevredenheid werd vrijwel  
uitsluitend aangetroffen binnen de groep, die van plan was van be-  
roep te veranderen. Met name bleken de primair en secundair toegevloei-  
den relatief gezien meer dan tweemaal zo vaak ontevreden te zijn over  
het veehouderijarbeidersberoep als de boerenzoons.

Er zij nog op gewezen, dat het niet uitsluitend ontevredenen zijn  
die de landbouw willen verlaten, noch uitsluitend tevredenen die in de  
landbouw willen blijven.

Plannen tot ver-  
andering van beroep<sup>1)</sup> Zij die van plan waren van beroep te verande-  
ren maakten bijna de helft uit van alle geën-  
quêteerden. Men kan zeggen dat bijna een vierde  
deel van alle landarbeiders een ander agrarisch beroep wenst dan dat  
van vechouderijarbeider - in de meeste gevallen betekende dit, dat men  
geheel of ten dele zelfstandig boer wenste te worden - ,terwijl ruim een  
vijfde deel de landbouw wil verlaten voor een niet-agrarisch beroep.  
Van de restgroep (5%) kon niet uitgemaakt worden, hoewel ze van plan  
waren te veranderen, wat ze zouden doen. Gezien hun houding op tal van  
andere punten staan ze heel dicht bij hen die naar een niet-agrarisch  
beroep willen.

Boven werd vermeld dat de ontevredenheid vrijwel uitsluitend ge-  
vonden werd onder de veranderingsgezinden. Nader bepaald, kan gecon-  
stateerd worden dat de helft van hen die naar een niet-agrarisch be-  
roep wilden ontevreden waren, tegen slechts 14% van hen die een ander  
agrarisch beroep wensden. De ontevredenheid hangt dus blijkbaar sterk  
samen met plannen om de landbouw te verlaten.

Qua leeftijd willen de jongeren het meest veranderen: ongeveer  
60% in de leeftijd van 21-30 jaar, maar zelfs boven de 40 jaar is het  
percentage nog ruim 30, zodat men bij de laatstgenoemde groep toch wel  
dringende reden tot een dergelijke verandering van beroep aanwezig moet  
achten. Ook in de leeftijd beneden de 20 jaar zijn veel personen, hoewel  
ze nog maar kort in de landbouw werken, reeds van plan van beroep te  
veranderen en men ziet dan ook dat dit na de dienstdienst gerealiseerd  
wordt. Contact met andere personen tijdens de militaire dienst zal  
hiervan een belangrijke reden zijn, maar tevens lijkt het alsof voor  
een niet onbelangrijk aantal personen het beroep in de landbouw, voor-  
dat ze in militaire dienst moeten, een soort overgangsbberoep is.

Verondersteld werd dat het al of niet georganiseerd zijn van  
invloed zou kunnen zijn op de veranderingsgezindheid. Boerenzoons en  
niet-boerenzoons zijn t.a.v. het punt der organisatie apart beschouwd,  
omdat de boerenzoons meestal of in het geheel niet georganiseerd waren,  
of lid waren van een agrarische werkgevers- of jongerenorganisatie.  
Men kon constateren dat georganiseerde niet-boerenzoons verhoudings-  
gewijs tweemaal zo vaak naar een niet-agrarisch beroep wilden dan on-  
georganiseerde niet-boerenzoons. Hieruit werd geconcludeerd dat de  
leden van een werknemersvakorganisatie waarschijnlijk kritischer in-  
gesteld zijn tegenover het eigen beroep en dat daarom, mede door meer  
te vergelijken, vaker de keuze valt op een beroep buiten de landbouw  
dan bij ongeorganiseerden. Bij de boerenzoons lag dit anders: daar  
wilderen ongeorganiseerden juist meer van beroep veranderen dan geor-  
ganiseerden. Voor zover het veranderingsgezindheid in niet-agrarische  
richting betref was er geen verschil tussen georganiseerden en onge-  
organiseerden: voor beide groepen was het percentage 19%.

Naar gebied bleek de grootte van de veranderingsgezindheid niet

---

1) Onder de gezindheid om van beroep te veranderen werd verstaan  
het plan om een ander beroep dan dat van landarbeider uit te  
oefenen.

zo heel ver uiteen te lopen: Noordholland stond hierin bovenaan met 55%, terwijl de Zuidhollandse en Utrechtse waarden onderaan stonden met 41%. Wat de niet-agrarische veranderingsgezindheid betreft stond het Noordhollandse weidegebied onderaan, terwijl de Zuidhollandse en Utrechtse waarden juist de eerste plaats innamen, overigens samen met het Noordelijke weidegebied. Dit komt doordat in Noordholland 75%, tegen slechts 37% van de boerenzoons in de Zuidhollandse en Utrechtse waarden in agrarische richting wenst te veranderen.

Waardoor beroeps- Aangenomen is dat een complex van factoren in-  
verandering? vloed uitoefent op de plannen om van beroep te  
veranderen. Wellicht denkt men negatief over be-  
paalde aspecten van het eigen beroep. Dat zou dan de oorzaak ervan  
kunnen zijn, dat ruim een vijfde deel van de vaste veehouderijarbeiders  
van beroep wil veranderen in niet-agrarische richting, terwijl een an-  
der vijfde deel een ander agrarisch beroep wenst dan dat van veehoude-  
rijarbeider. Niet elk bezwaar tegen het beroep leidt tot plannen om het  
beroep te verlaten. Er zijn mensen die bepaalde bezwaren hebben en toch  
in de landbouw blijven. Niettemin is het wel zo dat het aantal verande-  
ringsgezinden toeneemt naarmate het aantal bezwaren toeneemt.

Zo is achtereenvolgens nagegaan of de mening over de werktijden,  
de vakantie, de verhouding arbeider-boer, de lonen, de werkomstandig-  
heden en het wonen invloed uitoefenden op de plannen om een niet-agra-  
risch beroep te willen gaan uitoefenen.

De werktijden Een sterk verband over het niet-tevreden-zijn over de  
en vakantie huidige werktijden enerzijds en het willen afvloeien  
naar een niet-agrarisch beroep anderzijds kon niet ge-  
constateerd worden omdat zowel zij die van beroep wilden veranderen als  
zij die dit niet wilden veel klachten hadden over de huidige werktij-  
den. Niettemin is er wel enig verband: zij die de landbouw vaarwel wil-  
den zeggen klaagden relatief meer over de werktijden dan bijvoorbeeld  
zij die naar een ander agrarisch beroep wilden. Ook bleek dat de me-  
ning over de werktijden medebepalend was voor de ontevredenheid over  
het veehouderijarbeidersberoep in het algemeen. Van alle onderzochte  
aspecten waren de bezwaren tegen de werktijden het hoogst in aantal.  
Daarbij kwam dat er een grote discrepantie was tussen het grote aantal  
personen met bezwaren en het zeer geringe aantal mensen dat hiervoor  
een oplossing zag. Op dit punt kwam de structureel nadelige positie  
van de sector veehouderij duidelijk aan het licht.

Wat de vakantie en snipperdagen betreft kon geen enkel verband  
geconstateerd worden tussen het al of niet vakantie gehad hebben en  
het van beroep willen veranderen. Wel bleek het omgekeerde het geval  
te zijn: hoe minder men vrijaf heeft gehad, des te sterker was de  
veranderingsgezindheid in agrarische richting, terwijl, naarmate men  
meer vrijaf had gehad de veranderingsgezindheid in niet-agrarische  
richting groter was. In dit verband werd gewezen op een mogelijk men-  
taliteitsverschil tussen beide categorieën mensen, waarbij zij die  
wél hun vakantie en snipperdagen opnemen misschien reeds minder bin-  
ding aan het veehouderijarbeidersberoep en aan de landbouw hebben dan  
zij die geen vakantie hebben genomen. Ook werd verondersteld dat in de  
toekomst de behoefte aan vakantie naar alle waarschijnlijkheid, mede

onder invloed van hetgeen in andere beroepen plaatsheeft, ook in de veehouderijsector zal toenemen, waarvoor enige aanwijzingen in het onderzoek aanwezig waren. Het niet of moeilijk kunnen krijgen van deze vakantie, wegens de moeilijkheden die dat oproept voor het bedrijf waar men werkzaam is, zou dan mee een reden kunnen gaan vormen om het veehouderijarbeidersberoep eraan te willen geven.

De verhouding arbeider-boer De verhouding arbeider-boer is in de veehouderij over het algemeen goed. Voor zover deze minder goed genoemd werd, had dat invloed op het willen verlaten van de landbouw. Onder hen, die dit zoiden, kwam een grotere ontevredenheid over het beroep voor dan gemiddeld; ook wilden van deze groep meer mensen dan gemiddeld naar een niet-agrarisch beroep. Hoewel niet gesteld kan worden dat de invloed van de verhouding arbeider-boer grote betekenis heeft voor het willen verlaten van de landbouw, lijkt het wel zo te zijn dat men het in de landbouw in het algemeen een bezwaar gaat vinden dat de relatie tussen werkgever en werknemer zo persoonlijk van aard is en daardoor vrij kwetsbaar is. In dit verband kan ook de dienstwoning genoemd worden. Veel werknemers geven de voorkeur aan een meer zakelijke relatie. Daar dit nauwelijks te realiseren valt, zal dit feit misschien een beroep in de landbouw minder aantrekkelijk maken.

Lonen en werk-omstandigheden Naar de mening over de lonen is niet speciaal gevraagd. Niettemin bleek één vijfde deel der vaste arbeiders bezwaren tegen de lonen te hebben, waarbij men overigens niet mag concluderen dat 80% wel tevreden zou zijn over de lonen. Van de groep die klachten had over de lonen, wilden duidelijk meer mensen dan gemiddeld naar een niet-agrarisch beroep. De lonen spelen dus ook mee in een complex van factoren die kennelijk van invloed zijn bij de plannen om naar een niet-agrarisch beroep af te vloeien.

Ook de werkomstandigheden in de veehouderij kunnen een negatieve invloed uitoefenen. Zij die hierover klachten hadden, bleken relatief gezien vaker van plan te zijn naar een niet-agrarisch beroep over te gaan. Heel duidelijk blijkt dat zij die niet of in agrarische richting willen veranderen, veel minder bezwaren uiten, waaruit hun grotere binding met de landbouw blijkt.

De woonsituatie Men kan veronderstellen dat klachten over het wonen mede verantwoordelijk kunnen zijn voor de plannen om de landbouw te verlaten. Inderdaad bleek dat een minder goede woonsituatie hierop enige invloed uitoefende. Met name kwamen relatief gezien vanuit de meeste klachten van hen die in een dienstwoning woonden. Overigens was het aantal bezwaren tegen de dienstwoning in het algemeen hoog, onafhankelijk van het feit of men al dan niet van plan was om van beroep te veranderen. Het is waarschijnlijk dat hier hetzelfde proces aan de gang is, als wat bij de verhouding arbeider-boer hieromtrent opgemerkt werd. Men geeft steeds meer de voorkeur aan een zakelijke verhouding tot de werkgever. Deze voorkeur kan wat het wonen betreft tot uiting komen enerzijds in de wens niet te dicht bij de werkgever te wonen en anderzijds in de wens om wat de woonverhouding betreft van



de werkgever onafhankelijk te zijn. Deze veranderende inzichten lijken een rol te kunnen gaan spelen bij eventuele plannen om aan een niet-agrarisch beroep de voorkeur te geven, als ze in de praktijk niet realiseerbaar zullen blijken te zijn.

De duur van het dienstverband Nagegaan is nog of het langer of korter geduurd hebben van het dienstverband bij dezelfde werkgever invloed heeft op het al dan niet in de landbouw willen blijven. Immers de veronderstelling dat een lang dienstverband een grotere binding aan de desbetreffende werkgever en/of aan de landbouw zou betekenen ligt tamelijk voor de hand. Niettemin bleek van een dergelijke binding geen sprake te zijn. Ook werknemers met een lang dienstverband bleken relatief gezien even vaak de landbouw te willen verlaten als personen met een kort dienstverband.

Het aantal klachten Aan het slot van de analyse der veranderingsgezindheid is voor verschillende categorieën van werknemers nog eens nagegaan hoe groot het gemiddelde aantal bezwaren of klachten was per persoon. Als men bezwaren tegen de werktijden, de lonen, de werkomstandigheden, het sociaal aanzien, de verhouding arbeider-boer en het wonen als een indicatie mag beschouwen voor de algemene instelling tegenover het veehouderijarbeidersberoep, dan blijkt heel duidelijk, dat zij die een ander agrarisch beroep wensen en zij die niet van beroep willen veranderen minder bezwaren uiten dan zij die de landbouw willen verlaten om een niet-agrarisch beroep uit te gaan oefenen. Als men een indexcijfer berekent voor het gemiddelde aantal klachten voor alle categorieën werknemers en dat op 100 stelt, dan ziet men dat niet-veranderingsgezinden daaronder blijven met als indexcijfer 83, de agrarisch veranderingsgezinden blijven met 90 eveneens beneden het gemiddelde, terwijl zij die niet-agrarisch willen veranderen met als indexcijfer 143 daar sterk bovenuit komen.

Niet elk willekeurig bezwaar leidt tot veranderingsgezindheid. De indruk bestaat dat pas het hebben van bezwaren op meer punten tegelijk leidt tot plannen om tot een niet-agrarisch beroep toe te treden. Heel duidelijk is dat te zien aan grafiek 1 op blz. 136 : men ziet bijvoorbeeld dat er nauwelijks niet-veranderingsgezinden voorkomen - slechts 10% - met drie of meer klachten, terwijl onder de veranderingsgezinden in niet-agrarische richting 42% der personen drie klachten of meer heeft. Voor zover de bezwaren onderzocht zijn, kan geconcludeerd worden dat de bezwaren tegen de werktijden veruit bovenaan staan. Daarna richten de bezwaren zich het sterkst tegen de woonsituatie, de werkomstandigheden en de lonen. De bezwaren wat betreft de verhouding arbeider-boer zijn veel geringer: deze zijn slechts bij een gering aantal veehouderijarbeiders van enige betekenis.

Concreetheid en aard der plannen Niet alle veranderingsplannen bleken even concreet te zijn. Men kan gerust stellen dat een bijzonder groot aantal personen, dat zegt van beroep te willen veranderen, vage tot zeer vage of zelfs helemaal geen plannen heeft. Slechts een kwart heeft vaste, concrete plannen, waarbij jongeren iets concreter zijn dan ouderen. Voor zover ouderen vrij veel vage plannen hebben of om zelfstandig boer te worden, of om naar een

niet-agrarisch beroep af te vloeien, zal voor sommigen van deze groep rekening moeten worden gehouden met een zekere teleurstelling, namelijk voor zover ze geen kans zullen zien hun plannen te realiseren.

De inhoud van de min of meer concrete plannen tot beroepsverandering is nogal gevarieerd: de ene helft is agrarisch en de andere helft is niet-agrarisch. De sectoren met de grootste frequentie waren: landbouw (zelfstandig agrariër), handel en verkeer (met name chauffeur), industrie, agrarisch loonbedrijf en de bouwvakken. Opmerkelijk is, dat veel van de gewenste niet-agrarische beroepen werk inhouden waar letterlijk en figuurlijk veel dynamiek in schuilt. Uit deze opsomming blijkt dat het een soort mythe is te denken dat alle afgevlode veehouderijarbeiders naar "de industrie" trekken. Slechts ongeveer 10% van allen, die concrete plannen hebben om van beroep te veranderen, wil naar de industrie. Verondersteld werd tenslotte nog, dat de groep met vage of helemaal geen concrete plannen tot beroepsverandering niet in zijn geheel werkelijk van beroep zal veranderen. Wellicht zal een deel van hen toch in de landbouw blijven. Wel is het zo dat onder hen, die de landbouw wél zullen verlaten, relatief gezien een groot aantal over het veehouderijarbeidersberoep ontevredenen aanwezig zal zijn. Anderzijds zullen evenwel niet allen die in de landbouw blijven als tevreden aangemerkt mogen worden. Ook onder de "blijvers" zullen ontevredenen zijn, zodat niet uitsluitend zij die zich sterk met de landbouw verbonden weten nog overgebleven zullen zijn.

Arbeiders bij In het laatste hoofdstuk zijn tenslotte de arbeiders  
loonwerkers bij loonwerkers besproken. Niet alleen in de akker-  
bouwgebieden, maar ook in de weidestrekken kan een toe-  
neming van het aantal werknemers in dienst van loonwerkers worden waar-  
genomen. Een klein aantal van deze arbeiders (47) is in het onderzoek  
betrokken. Vier vijfde deel van deze arbeiders was 30 jaar en jonger  
en de meesten waren dan ook ongehuwd. Ruim de helft van deze werknemers  
was van boerenafkomst, dit kan een indicatie zijn dat de sociale posi-  
tie van deze arbeiders wellicht hoger is dan die voor de veehouderij-  
arbeider. De meeste arbeiders waren voordien landarbeider geweest. Het  
afwisselende werk en het omgaan met machines werden in het algemeen  
hoog gewaardeerd evenals het vrij-zijn op zondag. Desondanks wilden  
13 arbeiders van beroep veranderen, hoofdzakelijk naar niet-agrarische  
beroepen. Ook hier ziet men dus evenals bij de veehouderijarbeiders  
een vrij grote veranderingsgezindheid. Voor een aantal werknemers  
vormt het werken bij een loonwerker wellicht een overgangsstadium. In-  
teressant om te vermelden is in dit verband nog dat 7 van de genoemde  
13 arbeiders chauffeur wilden worden.

## § 2. S l o t b e s c h o u w i n g

Algemeen Toen in 1961 de voorbesprekingen werden gehouden ter voor-  
bereiding van een hernieuwd onderzoek naar de veehouderij-  
arbeiders in de weidegebieden, werd bij de formulering van de proble-  
matick sterk de aandacht gevraagd voor de redenen waarom de veehouderij-  
arbeiders in zo grote getale de landbouw verlieten. Was dit een gevolg  
van de verminderde behoefte aan arbeiders of was het wellicht zo, dat

de sociale positie van de landarbeiders in het algemeen minder aantrekkelijke aspecten vertoonde, ondanks allerlei verbeteringen in financieel en sociaal-economisch opzicht. Was het misschien zowel het een als het ander? Het onderzoek zou derhalve aandacht moeten besteden aan de positieve en negatieve aspecten van het beroep in de brede zin van het woord: onderwijs, beroepskeuze, afvloeiing, werkomstandigheden, woonsituatie, verhouding werkgever-werknemer, vrije tijd enz. zouden in dit verband in het onderzoek betrokken moeten worden.

De resultaten van het onderzoek zijn in het voorgaande weergegeven. Sinds 1952 is er op velerlei terrein vooruitgang geweest. De lonen zijn sterk gestegen, de werktijden zijn aanzienlijk gunstiger geworden, de onderwijssituatie is vooruitgegaan, over het algemeen zijn de woon- en werkomstandigheden verbeterd enz. Toch is de in 1952 geconstateerde achterstand van de landarbeiders, vergeleken met vele andere werknemers, niet ten volle ingehaald. Deze is waarschijnlijk gedurende de laatste jaren zelfs nog weer iets toegenomen doordat de verbeteringen buiten de landbouw vaak groter zijn geweest dan die in de landbouw. Uit het onderzoek is duidelijk geworden, dat de afvloeiing zich ook mede daardoor gestadig heeft voortgezet en naar is gebleken ook in de toekomst zal doorgaan, gezien het grote aantal personen, dat van plan is de veehouderij te verlaten. Eveneens kon worden geconstateerd, dat de afvloeiing in de meeste gevallen vrijwillig tot stand is gekomen, ook al lijkt het juist, hier rekening te houden met het feit dat men als landarbeider tevens vaak geanticipeerd zal hebben op een toekomstige vermindering van de arbeidsbehoefte op het bedrijf waar men werkzaam was. In dergelijke gevallen heeft men het bedrijf verlaten, vóórdat die vermindering van de arbeidsbehoefte gerealiseerd was en voordat een gedwongen vertrek noodzakelijk zou zijn geweest.

Als men de onderzochte resultaten nog eens globaal in ogenschouw neemt, moet men wel tot de conclusie komen dat het beroep van veehouderijarbeider, gezien de nog steeds zeer grote vraag naar arbeidskrachten in andere beroepen en gezien de mogelijkheden die deze beroepen bieden, de concurrentie met deze beroepen op tal van punten moeilijk of niet aankan.

In de eerste plaats zijn daar de lange dagen die men moet maken, terwijl tevens vaak werk tijdens de weekeinden verricht moet worden. Voorts heeft men, wat de vakantie aangaat, formeel wel evenveel vrij als in de industrie, maar materieel gezien heeft men in de veehouderij minder, omdat de in de C.A.O. opgenomen vakantie- en overwerkregelingen niet altijd strikt worden nagekomen, als men er niet zelf op aandringt.

In de tweede plaats kan worden genoemd dat de beloning per uur en de promotiemogelijkheden in de loop van het beroepsleven in de veehouderij lager, respectievelijk geringer zijn dan in vele andere beroepssectoren, waarvan men gelooft dat deze meer promotiekansen bieden, afgezien van de vraag of dit altijd zo is.

Ten derde kan men denken aan de werkomstandigheden, die over het algemeen minder gunstig zijn dan in andere beroepen: men moet lange werkdagen maken, langer dan in de industrie b.v., men moet veelal alleen werken zonder aanspraak aan collega's, het werk is niet altijd even plezierig: soms is het vies, soms is het koud, men heeft veelal geen schone, warme eet-, was- en toiletgelegenheden.

Een vierde punt is de sociale nabijheid van de werkgever in de arbeidsrelatie en vaak ook in de woonverhouding. Onmiskenbaar is er in de werknemerswereld een behoefte aan een zekere distantie, met name buiten het werk, tot uiting komend in bezwaren tegen een dienstwoning. Ook in het werk zou men liever een meer zakelijke en derhalve ook een minder kwetsbare relatie met de werkgever wensen. Dit kan in de meeste andere beroepen wel, maar in de veehouderij niet of nauwelijks worden gerealiseerd.

In de vijfde plaats kan gedacht worden aan de eisen van opleiding die aan een beroep gesteld kunnen worden. Zo werden in het verleden aan het veehouderijarbeidersberoep geen eisen gesteld en ook thans is het nog zo, dat de waardering van de boer voor het onderwijs van de landarbeider gering is, zodat men ook niet kan stellen dat het beroep in de nabije toekomst door verhoogde opleidingseisen aan sociaal prestige zal winnen.

Niettemin kan echter nu reeds vastgesteld worden dat op iets langere termijn gezien deze beroepseisen van grote betekenis zullen worden. Voor zover er over b.v. vijftien jaar landarbeiders werkzaam zullen zijn, zullen deze voor het grootste deel gespecialiseerde en geschoolde mensen moeten zijn.

Een laatste punt is, dat het besef te behoren tot een steeds kleiner wordende groep werknemers, doordat én de landbouw minder mensen nodig heeft, én doordat de landbouw zelf als een minder bloeiende bedrijfstak wordt gezien in vergelijking met andere bedrijfstakken, het gevoel doet ontstaan, dat het overal elders beter is en dat in vrijwel elk ander beroep meer dynamiek aanwezig is dan in het vrij statische veehouderijarbeidersberoep.

Tegenover deze negatieve beroepsaspecten staan enkele belangrijke voordelen, ook al blijken deze minder effect te sorteren in het totaalbeeld over het veehouderijarbeidersberoep. Men kan dan noemen het afwisselende werk, de vaak grote persoonlijke betrokkenheid bij en verantwoordelijkheid voor het werk. Men kan eveneens het werken in de vrije natuur een winstpunt noemen, terwijl men over het algemeen dichtbij het werk woont en veelal tussen de middag thuis kan komen eten.

Dit is ongeveer het beeld, dat uit de meningen der veehouderijarbeiders kon worden gedistilleerd en daar, van uitgegaan moet gezegd worden dat, als de veehouderij zou willen concurreren met de aantrekkingskracht van andere beroepen, bepaalde veranderingen nodig zijn. Alle factoren die hierboven genoemd zijn kunnen, alleen of in combinatie, een motief worden bij het besluit om de landbouw te verlaten, zodat men op deze punten kan pogen de situatie voor de werknemer in de veehouderij zo aantrekkelijk mogelijk te doen zijn.

In dit verband kan men pleiten voor soortgelijke werktijden als in de nijverheid, voor een beloning die gezien de omstandigheden gelijkwaardig is aan wat in vergelijkbare andere beroepen verkregen wordt, voor een verantwoorde beroepskeuze op grond van voorlichting omtrent de beroepsmogelijkheden en tenslotte voor een juiste waardering in sociaal en financieel opzicht voor de door de werknemer te volgen of reeds gevolgde opleiding.

Men moet evenwel tevens de nieuwe ontwikkelingen in deze slotbeschouwing betrekken. Hier kan dan worden genoemd de voortdurende spanning tussen kosten en opbrengsten in de veehouderijsector, waarbij

de arbeidskosten de belangrijkste kostensoort zijn. Deze spanning heeft met name in de laatste jaren geresulteerd in een toenemende mechanisatie of het overwegen daarvan. Ook hebben belangrijke experimenten plaats op het terrein van samenwerking tussen de veehouderijbedrijven, waarbij duidelijk wordt gesteld, dat de hoge kosten van de loonarbeid in de vorm van loonwerk of in de vorm van loonkosten voor werknemers enerzijds en voor de mechanisatie anderzijds tot een dergelijke samenwerking mede aanleiding zijn. Door deze samenwerking zal opnieuw arbeid vrijkomen, zowel bij de veehouders als bij de loonwerkers. Neemt men dan in aanmerking dat dit vooral gebeurt in gebieden waar relatief veel betaalde arbeid voorkomt, dan zal mede hierdoor de behoefte aan veehouderijarbeiders verder verminderen. Hulpverleningsdiensten, hoezeer op zichzelf ook een promotiekans biedend voor veehouderijarbeiders met vakdiploma's, zullen dit arbeidsoverschot van werknemers beslist niet kunnen opvangen. Dit leidt als vanzelf tot de vraag of er in de toekomst nog wel enige behoefte zal zijn aan landarbeiders.

In de nu volgende prognose is een poging gedaan om op de hier opgeworpen vraag een antwoord te kunnen geven.

Ontwikkeling van het  
aantal landarbeiders  
in de weidestrecken  
in de toekomst

Met name in het kader van de beroepskeuze en de binding van landarbeiders is het van groot belang enig inzicht te hebben in de te verwachten aantalsontwikkeling van landarbeiders. Immers zou de daling van de behoefte aan landarbeiders in de toekomst op dezelfde wijze voortgaan als tot dusverre het geval is geweest, dan zou dit betekenen, dat er in de veehouderijgebieden over enige tijd weinig of geen landarbeiders meer zullen zijn. Wanneer dit inderdaad het geval zou zijn, dan wordt het bijvoorbeeld moeilijk om een van school komende jongen te adviseren landarbeider te worden. In het navolgende hebben wij daarom een poging gedaan om tot enige uitspraken te komen over de aantalsontwikkeling van landarbeiders. Als prognosejaar is 1980 gekozen, waardoor de prognoseperiode vrij lang is. Dit is echter onvermijdelijk, wanneer men in het kader van bijvoorbeeld de beroepskeuze iets wil zeggen over de aantalsontwikkeling van landarbeiders.

Allereerst is in tabel 75 een inzicht gegeven van het verloop van het aantal arbeidskrachten per bedrijf in de jaren 1947, 1956 en 1962 en is een verwachting van de arbeidsbezetting voor 1980 opgenomen.

Tabel 75

DE ONTWIKKELING VAN HET AANTAL VASTE MANNELIJKE  
ARBEIDSKRACHTEN PER BEDRIJF IN DE WEIDESTREKEN

Grootteklasse	1947	1956	1962	1980
< 5 ha	1,1	1,0	1,1	1,00
5-10 ha	1,4	1,3	1,2	1,00
10-15 ha	1,7	1,7	1,5	1,25
15-20 ha	2,1	2,1	1,7	1,25
20-30 ha	2,5	2,5	2,1	1,50
30-50 ha	3,3	3,3	2,6	2,00
≥ 50 ha	5,1	5,6	4,0	2,50
Alle grootte- klassen	1,9	1,7	1,6	1,23

Bron: 1947, 1956 en 1962. C.B.S.-arbeidskrachtentellingen.  
1956 gedeeltelijk bewerkt door het L.E.I.

Op de grotere bedrijven is de arbeidsbezetting groter dan op de kleinere bedrijven, met dien verstande overigens, dat het aantal ha's per arbeidskracht op de grotere bedrijven aanzienlijk hoger is dan op de kleinere bedrijven. In de periode van 1956 tot 1962 is vooral de arbeidsbezetting op de grotere bedrijven sterk gedaald. Ook voor 1980 is een iets sterkere daling voor de grotere bedrijven te verwachten. De mogelijkheden voor rationalisatie van de arbeid liggen hier nog iets gunstiger dan op de kleinere bedrijven, welke bovendien reeds in vele gevallen eenmansbedrijven zijn geworden. Verder kan worden opgemerkt, dat verwacht wordt dat de dalingstendentie voor de prognoseperiode ongeveer gelijk is aan die in de afgelopen jaren. De gemiddelde arbeidsbezetting per bedrijf daalde in de periode 1947 tot 1962 met 1% per jaar, welk percentage ook te berekenen valt voor de prognoseperiode. De arbeidsbezetting op de bedrijven, zowel in de afgelopen jaren als voor 1980 is weergegeven in bedrijfsgemiddelden. Afhankelijk van bijvoorbeeld gezinssamenstelling, de beschikbaarheid van arbeidskrachten en loonwerkers en afhankelijk van de intensiteit van het produktieplan, zal er uiteraard een zekere spreiding rondom deze gemiddelden zijn.

In de tweede plaats moet de aandacht worden gevestigd op de vermindering van het aantal bedrijven. Ook deze ontwikkeling heeft een directe invloed op de totale arbeidsbehoefte. In de periode van 1955 tot 1962 verminderde het aantal bedrijven in de weidestroken, hoofdberoep landbouwer volgens het C.B.S., met ongeveer 2% per jaar. De aantalsvermindering betrof hoofdzakelijk de bedrijven, kleiner dan 10 ha. In feite zal deze daling waarschijnlijk minder sterk zijn geweest, doordat bij de beroepsindeling het telcriterium iets scherper

is toegepast. Landelijke onderzoeken van het L.E.I. wijzen in deze richting 1). In feite zal naar schatting de werkelijke vermindering ongeveer 1% hebben bedragen, welke daling wij ook voor de toekomst willen aannemen. Deze aanneming komt erop neer, dat van het totale aantal door abdicatie vrijkomende bedrijven, dat jaarlijks gemiddeld ongeveer 3% bedraagt, twee derdedeel zou worden overgenomen en een derdedeel zou verdwijnen. De toekomstige ontwikkeling van de bedrijfsgroottestructuur en de agrarische bevolking, gebaseerd op de gemiddelde arbeidsbezetting volgens tabel 75, zou dan als volgt kunnen zijn.

Tabel 76

HET AANTAL BEDRIJVEN IN DE WEIDESTREKEN NAAR HOOFDBEROEP LANDBOUWER  
EN HET AANTAL VASTE ARBEIDSKRACHTEN

Grootte- klasse	1947		1956		1962		1980	
	aantal bedr.	aantal arb.kr.	aantal bedr.	aantal arb.kr.	aantal bedr.	aantal arb.kr.	aantal bedr.	aantal arb.kr.
< 5 ha	7.170	8.221	6.114	5.992	3.555	3.813	700	700
5-10 ha	7.240	10.328	8.385	10.882	7.116	8.620	3.200	3.200
10-15 ha	5.717	9.990	6.283	10.371	6.547	9.545	6.000	7.500
15-20 ha	5.021	10.598	4.963	10.171	4.914	8.541	5.000	6.250
20-30 ha	5.338	13.488	4.222	10.526	4.297	8.940	4.500	6.750
30-50 ha	2.496	8.129	1.772	5.788	1.662	4.325	1.500	3.000
≥ 50 ha	221	1.126	119	671	111	441	100	250
Alle grootte- klassen	33.203	61.880	31.858	54.341	28.202	44.225	21.000	27.650

Bron: 1947, 1956 en 1962. C.B.S.-arbeidskrachtentellingen.  
1956 gedeeltelijk bewerkt door het L.E.I.

Een belangrijke toename van het aantal grotere bedrijven als gevolg van een afname van het aantal bedrijven beneden de 15 ha is niet te verwachten. De oppervlakte cultuurgrond, die vrijkomt voor bedrijfsvergroting zal waarschijnlijk nog aanmerkelijk geringer zijn dan de oppervlakte cultuurgrond die in de weidestrecken bestemd zal moeten worden voor niet-agrarische doeleinden.

In de periode van 1956 tot 1962 bedroeg de vermindering van het aantal mannelijke vaste arbeidskrachten volgens het C.B.S. 21%, ofwel

1) "Bedrijfsopvolging en beroepskeuze in land- en tuinbouw", L.E.I. 1959.  
"Bedrijfsopvolging en wisseling in het grondgebruik van de grond",  
L.E.I. 1956-1959.

gemiddeld  $3\frac{1}{2}\%$  per jaar. De vermindering voor de prognoseperiode wordt geschat op 34%, d.w.z. gemiddeld op ongeveer 2% per jaar. De daling van het aantal bedrijfshoofden kan men eenvoudigheidshalve gelijk stellen aan de verwachte vermindering van het aantal bedrijven. Het gezamenlijke aantal meewerkende boerenzoons en landarbeiders is uit tabel 76 af te leiden en vermindert in de periode van 1962 tot 1980 van respectievelijk 16.023 tot 6.650.

In de verdere prognoseberekening zal het eenvoudiger zijn voorlopig niet te spreken van meewerkende boerenzoons en landarbeiders, maar over toekomstige bedrijfsopvolgers en overige arbeidskrachten.

Het aantal toekomstige bedrijfsopvolgers in 1980 kan men redelijkerwijs vaststellen op een aantal, dat ongeveer in evenwicht zal zijn met het dan te verwachten aantal bedrijven. Nemen we aan, dat ook na 1980 een verdere vermindering van het aantal bedrijven zal doorgaan, dan zou de verhouding van het aantal potentiële opvolgers en het aantal beschikbaar komende bedrijven uitgedrukt kunnen worden in een generatiedrukcijfer van ongeveer 0,8; dit cijfer is iets hoger dan het generatiedrukcijfer in de voorafgaande jaren, omdat het aantal kleine bedrijven in 1980 sterk zal zijn afgenomen. Dit cijfer en de volgende gegevens hebben wij nodig om het aantal toekomstige bedrijfsopvolgers te bepalen. Wij veronderstellen een periode van bedrijfsleiderschap van 35 jaar. Verder gaan wij uit van een gemiddelde werkperiode in de landbouw van tien jaar vóór het zelfstandig boer worden. Deze vrij korte periode is gebaseerd op een iets langere schooltijd dan vroeger, terwijl rekening is gehouden met de militaire dienst en een op iets jeugdiger leeftijd bedrijfshoofd worden. Het toekomstige aantal werkende bedrijfsopvolgers in 1980 zal dan zijn:

$$\frac{8}{10} \times \frac{10}{35} \times 21.000 = 4.800$$

De behoefte aan "overige arbeidskrachten", waaronder zich mogelijk ook boerenzoons zonder opvolgingsmogelijkheden bevinden, bedraagt in 1980 dan  $6.650 - 4.800 = 1.850$ . In 1962 was de grootte van dezelfde categorie als volgt te berekenen:

alle vaste arbeidskrachten	44.225 (C.B.S.)
aantal bedrijfshoofden (= bedrijven)	<u>28.202</u> (C.B.S.)
aantal zoons + landarbeiders	16.023
aantal potentiële opvolgers $\frac{2}{3} \times \frac{15}{35} \times 28.202$	= <u>8.055</u>
aantal "overige arbeidskrachten"	7.968

Dit betekent, dat het aantal overige arbeidskrachten in de komende jaren sterk zou moeten verminderen, namelijk van ongeveer 8.000 in 1962 tot 2.000 in 1980.

Welke consequenties heeft deze verminderende werkgelegenheid nu voor de toetreding van jeugdige arbeidskrachten? Biedt het voor de



jongeren nog perspectief om landarbeider te worden? Ter illustratie zullen wij een berekening geven van de ontwikkeling van de landarbeidersgroep onder bepaalde voorwaarden. In de eerste plaats nemen wij aan, dat er in de periode van 1962 tot 1980 geen secundaire afvloeiing meer plaats zal hebben. In de tweede plaats veronderstellen wij, dat in deze periode niemand tot het landarbeidersberoep zal toetreden.

De vermindering van het aantal landarbeiders in de periode van 1962 tot 1980 kan onder deze voorwaarden worden vastgesteld door rekening te houden met de leeftijd, waarop de landarbeider met pensioen gaat en met de sterfte- en invaliditeitskansen. Het resultaat hiervan is, dat van de oorspronkelijke groep van 8.000 landarbeiders (inclusief een teveel aan boerenzoons) in 1962 er in 1980 nog ongeveer 5.000 over zullen zijn. Deze zijn dan allen in de leeftijdsklassen van 33 tot 65 jaar. De behoefte werd aan de hand van de ontwikkeling van het aantal bedrijven en de gemiddelde arbeidsbezetting berekend op slechts 1.850. Zelfs al zou er in de periode van 1962 tot 1980 geen enkele landarbeider meer toetreden, dan zouden er in 1980 ongeveer 3.000 landarbeiders te veel zijn, indien er althans niemand in deze periode secundair afvloede.

Men bevindt zich hier ergens tussen Scylla en Charybdis.

Voor een regelmatige voorziening in de arbeidsbehoefte kan een geringere toetreding van jeugdige krachten gewenst zijn, terwijl toetreding nauwelijks in het belang van de betrokkenen zelf kan zijn. Voor iedere man, die thans tot deze beroepsgroep zou toetreden, moet er ook een het beroep verlaten. De jonge arbeider die toetreedt heeft mettertijd een grote kans, dat hij ook op zijn beurt het beroep weer zal moeten verlaten.

Gebaseerd op de behoefteberekening zou zich pas dan een tekort aan landarbeiders doen gevoelen, indien de vermindering van landarbeiders méér zou bedragen dan gemiddeld  $4\frac{1}{3}\%$  per jaar. Zou men in een eventueel tekort aan landarbeiders willen voorzien, dan zou men moeten afwegen in hoeverre dit zou kunnen geschieden door een tegengaan van de secundaire afvloeiing of door een bevordering van de toetreding van jeugdigen. Hierbij kan men er dan rekening mee houden, dat onder de huidige omstandigheden de vermindering van het aantal landarbeiders meer veroorzaakt wordt door een sterke secundaire afvloeiing dan door een geringe toetreding van jongeren.

Indien het aantal arbeiders minder sterk daalt dan  $4\frac{1}{2}\%$  per jaar, kan het zinvol zijn de toetreding van jeugdigen te beperken en meer in overeenstemming te brengen met de ontwikkeling van de werkgelegenheid op langere termijn. Onder de veronderstelling van een voorlopige voortdurende van de huidige secundaire afvloeiing zou op basis van de prognose de huidige toetreding van jongeren ongeveer gehalveerd moeten worden.

Tenslotte vragen wij ons af, vooral gezien het resultaat dat deze prognose aangeeft voor de toekomstige ontwikkeling van de landarbeidersbevolking in de weidestrecken, of we het tempo van de ontwikkeling niet hebben overschat. Is de door ons voor 1980 veronderstelde arbeidsbezetting niet te laag? Zullen de boeren het in 1980 met een dergelijke lage arbeidsbezetting nog kunnen rooien? We menen, dat er geen sprake is van overschatting. De vermindering van de agrarische bevolking voor de prognoseperiode is namelijk aanmerkelijk

geringer gesteld dan dat dit in de afgelopen jaren is geweest. In de periode 1947-1965 daalde het aantal landarbeiders met gemiddeld 8% per jaar, terwijl in de prognoseperiode een afneming van ruim 4% wordt berekend. De reden hiervoor ligt hoofdzakelijk daarin, dat aangenomen is, dat verschillende bedrijven reeds thans een minimumarbeidsbezetting hebben bereikt; een minimumbezetting, die vrijwel alleen doorbroken zou kunnen worden door een toenemende samenwerking op de veehouderijbedrijven. De voorlopige resultaten van een onderzoek, dat door het L.E.I. is ingesteld naar samenwerkingsvormen in de landbouw, laten zien, dat ook op de weidebedrijven de samenwerking de laatste jaren toegenomen is. De indruk bestaat, dat dit een ontwikkeling is die nog verder zal doorgaan, waarbij waarschijnlijk opnieuw arbeid zal vrijkomen. Ook door het op steeds grotere schaal tot stand komen van bedrijfsverzorgingsdiensten lijkt het mogelijk een nog sterkere vermindering van de arbeidsbezetting te bereiken dan de prognose aangeeft. Als deze ontwikkeling in de toekomst zich zal voortzetten, dan lijkt het juister om bovenstaande berekeningen zelfs als een maximumprognose voor 1980 te beschouwen.

LITERATUUR

1. "De landarbeiders in Nederland, een beroepsgroep in beweging!" door dr. ir. A. Maris, dr. M.A.J. Visser en drs. R. Rijnveld. Landbouw-Economisch Instituut, 1954.
2. "De landarbeiders in Nederland 2, een beroepsgroep in beweging," door dr. ir. A. Maris en drs. R. Rijnveld. Landbouw-Economisch Instituut, 1958.
3. "De tuinarbeiders in Nederland!" door ir. S. van Veen en dr. M.A.J. Visser. Landbouw-Economisch Instituut, 1959.
4. "Bedreigd bestaan. De sociale, economische en culturele situatie in Noord-Groningen!" Groningen 1959.
5. "De omvang van de agrarische beroepsbevolking in de 20e eeuw, in het bijzonder in de periode 1947-1956," door J.H.W. Lijfering. Wageningen 1959.
6. "Binding jeugdige landarbeiders!" rapport van een commissie ad hoc, 1960.
7. "Over de beroepskeuze voor kinderen van grotere boeren en landarbeiders in Friesland en Groningen!" door dr. N.H.H. Addens. 's-Gravenhage 1961.
8. "Psychologie der beroepskeuze!" door dr. S. Wiegersma. Utrecht, 1961.
9. "De werkgelegenheid en het arbeidsvoorzieningsbeleid in de landbouw!" Algemene Nederlandse Agrarische bedrijfsbond. Utrecht, 1961.
10. "De bosarbeiders in Nederland!" door drs. M.A.J. van de Sandt e.a. Landbouw-Economisch Instituut, 1962.
11. "Loonbeleid en personeelsvoorziening in de landbouw!" door B. Roolving, 1962.
12. "Toetreding jeugdige landarbeiders!" rapport van een ambtelijke werkgroep, 1962.
13. "De beroepsmobiliteit in Nederland van 1919 tot 1954!" door dr. J.J.N. van Tulder, 1962.
14. "Landbouw en platteland in een stroomversnelling!" door dr. ir. A. Maris e.a. Haarlem 1963.
15. "De omvang van de vakbeweging in Nederland op 1 januari 1962", Centraal Bureau voor de Statistiek.
16. "De vakbeweging in de welvaartsstaat!" door dr. M. van de Voll, 1963.
17. "Onderzoekingen betreffende oudere werknemers en het pensioneringsvraagstuk!" door drs. M.A.J. van de Sandt in het tijdschrift "Sociale Wetenschappen" nr. 2, 1964.
18. "Leiding en leden van de vakbeweging!" door drs. M.L.F. Angenent in het tijdschrift voor "Sociale Wetenschappen" nr. 2, 1964.
19. "De arbeidsvoorziening in land- en tuinbouw!" door J.F. Blanksma, 1964.
20. Verslagen van de Algemene Nederlandse Agrarische Bedrijfsbond, Utrecht.
21. Jaarverslagen van de Nederlandse Katholieke Bond van werknemers in de agrarische bedrijfstakken "St.-Deusdedit", Haarlem.
22. Jaarverslagen bondswerkzaamheden van de Nederlandse Christelijke Agrarische Bedrijfsbond, Utrecht.
23. C.B.S. Landbouwtellingen. Arbeidskrachten in de land- en tuinbouw.
24. C.B.S. Volks- en beroepstelling, 31 mei 1947.
25. C.B.S. Algemene volkstelling, 31 mei 1960.
26. Jaarverslagen van de Stichting Agrarisch Sociale Fondsen.



14. Geeft u de voorkeur aan het werken op één landbouwbedrijf gedurende het gehele jaar of werkt u liever op verschillende bedrijven?

voorkeur: vast/los/

redenen:

15. U werkt dus liever als vast arbeider op één bedrijf. Wilt u dan wel een contract of werkt u liever als vast arbeider zonder contract?

met/zonder/geen mening/niet begrepen

redenen

16. Kunt u de volgende werkzaamheden zelfstandig uitvoeren?

handmelken:

ja/nee

laat de boer

machinaal melken:

ja/nee

het afkalven

maaien met de trekker:

ja/nee

aan u over:

ja/nee

A l l e e n v o o r v a s t e a r b e i d e r s

17. Naam en adres van de huidige werkgever

naam

adres

18. Hoe lang werkt u daar al?

sinds

19. Familierelatie tot de werkgever

geen/

20. Grootte van het bedrijf en globale verdeling over bouwland en grasland

ha

ha bouwland en ha grasland

21. Hoeveel stuks vee zijn er aanwezig?

melkvee: ; jongvee: ; mestvee:

22. Zijn er nog andere bedrijfsonderdelen, die van belang zijn?

varkens/kippen/zelfkazerij/  
tuinbouw

23. Wordt er een melkmachine en/of een trekker gebruikt?

melkmachine: ja/nee; trekker: ja/nee

24. Hoe is de stalinrichting?

Fries/Hollands/loopstal

opm.:

25. Wie werken er regelmatig mee op het bedrijf? (Denk aan weekendmelkers!)

boer/echtgenote;

zoon(s)/dochter(s);

familieleden;

vaste arbeidskrachten;

tijdelijke arbeidskrachten.

26. Hoe oud is de boer ongeveer?

jaar.

27. Hebt u op het bedrijf een speciale functie?

neen/

28. Wat is uw functie volgens de c.a.o.?

29. Doet u alle voorkomende werkzaamheden of is er werk, dat alleen de boer doet?

ja/

30. Vervangt u de boer weleens volledig voor enkele dagen bij ziekte, vakantie of familiebezoek? (Niet bij marktbezoek, handel, e.d.)

ja/neen/boer gaat nooit weg  
voorbeelds:

31. Is het aantal arbeidskrachten op het bedrijf van uw huidige werkgever gedaald in de laatste vijf jaar?

ja/neen/onbekend/n.v.t.  
redenen:

32. Zal het aantal betaalde arbeidskrachten in de naaste toekomst nog verminderen? (Bij voorbeeld door verdergaande mechanisering of door het mee gaan werken van een opgroeiende zoon)

ja/neen/geen mening/n.v.t.  
redenen:

33. U werkt nu (inclusief de boer en zijn gezinsleden) met:

personen

34. Zou u liever met meer mensen willen werken, zoals in de fabriek, of vindt u het wel plezierig, zoals het nu is?

C. BEROEPSKEUZE EN TOEKOMSTPLANNEN

A l l e e n v o o r w e r k n e m e r s v a n 3 0 j a a r o f j o n g e r

35. Toen u na de lagere school een beroep moest kiezen, hoe ging dat?

36. Hebt u bij de keuze van uw eerste beroep nog aan andere beroepen gedacht?

ja/nee/geen mening

opm.:

37. Was het indertijd voor u mogelijk te kiezen uit verschillende beroepen?

ja/nee/geen mening

opm.:

38. Is er, toen u een beroep moest kiezen, nog met anderen dan uw ouders hierover gepraat of hebt u soms een beroepskeuzeadvies gekregen?

39. Bent u weleens getest?

ja/nee

eigen initiatief/klassikaal/

40. Indien u een beroepskeuzeadvies hebt ontvangen, was hierbij het beroep van landarbeider opgenomen?

ja/nee

V o o r s e c u n d a i r t o e g e v l o e i d e n m e t e e n v a s t d i e n s t v e r b a n d  
50 jaar en jonger

41. U hebt eerst een ander beroep gehad. Waarom bent u nu landarbeider geworden?

1. arbeidsvoorwaarden
2. werkomstandigheden
3. het werk zelf
4. andere factoren

42. Hebt u weleens spijt gehad van deze verandering?

ja/neeen/

43. Denkt u erover nog weer eens te veranderen?

ja/neeen/

44. Aan welk(e) beroep(en) denkt u dan?

45. Zo ja, wat zijn de redenen?

tevreden/niet tevreden/geen indruk  
redenen: \_\_\_\_\_

46. Indien u landarbeider wilt blijven, wat zijn de voor- en nadelen van dit beroep in vergelijking met andere beroepen?

tevreden/niet tevreden/geen indruk  
voordelen: \_\_\_\_\_  
nadelen: \_\_\_\_\_

47. Hoe ziet u de toekomst voor werknemers in de landbouw, bij voorbeeld voor de werkgelegenheid, lonen, e.d.?

48. Zou u het beroep aan jongeren, bij voorbeeld aan uw zoons, afraden?

ja/neeen/geen mening  
redenen: \_\_\_\_\_

49. Opmerkingen: \_\_\_\_\_



voor werknemers van boerenafkomst  
met een vast dienstverband, 50 jaar en jonger

50. Wat zijn uw plannen voor de toekomst? Denkt u altijd landarbeider te blijven of denkt u aan een niet-agrarisch beroep of wilt u zelfstandig boer worden?	landarbeider/zelfst.boer/niet-agrarisch beroep
1. Indien een niet-agrarisch beroep wordt overwogen, wat is daarvan de reden?	tevreden/niet tevreden/geen indruk redenen: _____
2. Aan welk(e) beroep(en) denkt u en waarom?	_____
3. Indien u zelfstandig boer wilt worden, hebt u hiervoor al vaste plannen?	ja/nee/_____
4. Kunt u te zijner tijd een bepaald bedrijf overnemen of aan grond komen?	ja/nee/_____
5. Wie neemt het ouderlijke bedrijf over of heeft het overgenomen?	_____
6. Indien u landarbeider wilt blijven, wat zijn de voor- en nadelen van uw huidige werk in vergelijking met andere beroepen?	tevreden/niet tevreden/geen indruk voordelen: _____ nadelen: _____
7. Hoe ziet u de toekomst voor werknemers in de landbouw, bij voorbeeld voor de werkgelegenheid, lonen, e.d.?	_____
8. Zou u het beroep aan jongeren, bij voorbeeld aan uw zoons, afraden?	ja/nee/geen mening redenen: _____
9. Opmerkingen: _____	_____

V o o r p r i m a i r t o e g e v l o e i d e n met een vast dienstverband  
50 jaar of jonger

60. Denkt u erover om van beroep te veranderen?

neen/ja/

61. Aan welk(e) beroep(en) denkt u dan?

62. Indien u wilt veranderen, wat zijn daarvan de redenen?

tevreden/niet tevreden/geen indruk

1. arbeidsvoorwaarden
2. werkomstandigheden
3. het werk zelf
4. andere factoren

63. U bent dus niet van plan om van beroep te veranderen. Wat zijn volgens u de voor- en nadelen van dit beroep in vergelijking met andere beroepen?

tevreden/niet tevreden/geen indruk  
voordelen:

nadelen:

64. Hoe ziet u de toekomst voor werknemers in de landbouw, bij voorbeeld voor de werkgelegenheid, lonen, e.d.?

65. Zou u het beroep aan jongeren, bij voorbeeld aan uw zoons, afraden?

ja/neen/geen mening  
redenen:

66. Opmerkingen:

V o o r a r b e i d e r s m e t e e n l o s d i e n s t v e r b a n d  
50 jaar of jonger

67. U werkt op het ogenblik als los arbeider. Waarom?

68. Aan welk werk geeft u de voorkeur? Waarom?

- 1. arbeidsvoorwaarden
- 2. werkomstandigheden
- 3. het werk zelf
- 4. andere factoren

69. Hebt u soms bepaalde plannen voor de toekomst, bij voorbeeld om vast landarbeider of zelfstandig boer of tuinder te worden? Of denkt u aan een niet-agrarisch beroep?

hetzelfde/vast landarbeider/boer of tuinder/  
niet-agrarisch beroep/  
redenen:

70. Hoe ziet u de toekomst voor werknemers in de landbouw, bij voorbeeld voor de werkgelegenheid, lonen, e.d.?

71. Zou u het beroep van vast landarbeider, bij voorbeeld aan uw zoons, afraden?

ja/nee/geen mening  
redenen:

72. Opmerkingen:

D. WERKTIJD EN VAKANTIE

A l l e e n v o o r v a s t e l a n d a r b e i d e r s

73. Wat denkt u van de huidige werktijden in de veehouderij?

74. Indien u bezwaren hiertegen hebt, wat vindt u het grootste bezwaar?

75. Om de hoeveel weken bent u zaterdags of zondags vrij?

76. Ziet u een oplossing voor de lange werktijden en het werken op zaterdag en zondag?

77. Hebt u in 1961 vakantiedagen opgenomen?

78. Hoe hebt u deze dagen besteed?

79. Krijgt u vakantiegeld?

80. Hebt u weleens gelezen of gehoord van een verschuiving van de melktijden?

81. Hebt u weleens gelezen of gehoord van hulpverleningsdiensten of bedrijfsverzorgers

.....  
.....  
.....  
werken op zaterdag/werken op zondag/  
lange werktijden in de zomer/vroeg beginn  
laat ophouden/maken van overuren

opm.:

zaterdag: .....; zondag: .....

opm.:

ja/nee/.....

..... dagen aanéén/..... snipperdagen

thuis geweest/.....

ja/in het weekloon verrekend/nee

ja/nee

opm.:

diensten/verzorgers/geen van beide

opm.:

E. VAKBEKWAAMHEID

A l l e e n v o o r l a n d a r b e i d e r s m e t a g r a r i s c h  
o n d e r w i j s

82. Waarom hebt u indertijd een school of een cursus gevolgd? (bij voorb. leerplicht uitzitten, boer worden)

83. Hebt u er wat aan gehad voor uw werk?

ja/neeen/

V o o r a l l e g e e n q u e t e e r d e n

84. Vindt u het noodzakelijk, dat landarbeiders een vakopleiding voor hun beroep ontvangen?

ja/neeen/geen mening

85. Zo ja, welk soort onderwijs vindt u dan het beste?

86. Zo neen, waarom niet?

87. Welk onderwijs of welke cursussen volgen de landarbeiders in deze streek het meest?

nooit gehoord/geen mening  
cursus/onderwijs:

88. V o o r l a n d a r b e i d e r s van 45 jaar en jonger  
Zou u zelf nog een of meer cursussen willen volgen?

neeen/welke:

89. Denkt u dat de boeren onderwijs voor landarbeiders ook van betekenis voor het werk vinden?

ja/neeen/geen mening:

F. VERHOUDING ARBEIDER-BOER

90. Bent u van mening, dat in deze streek de verhouding tussen arbeiders en boeren in het algemeen te wensen overlaat, of vindt u, dat deze goed is?

slecht/goed/

91. Op welke punten vindt u dat de verhouding te wensen overlaat?

92. Is er in dit opzicht in de laatste tien jaar wat veranderd?

93. Hoe is uw persoonlijke verhouding tot de werkgever?

G. WONING EN GRONDGEBRUIK

94. Woont u in bij uw huidige werkgever?	ja/nee								
95. Zo ja, wat vindt u daarvan?									
96. Zo nee, hoe woont u dan?	bij ouders/bij anderen/ eigen woning/gewone huurwoning/ huurwoning van werkgever/dienstwoning/								
97. Indien zelfstandig wonend, waar staat uw woning?	kern/gehucht/lintbebouwing/verspreid/								
98. Wat denkt u daarvan?									
99. Hoe groot is de afstand van uw woning tot uw werk?	_____ km vervoermiddel _____ tijd _____								
100. Hebt u grond in gebruik?	<table border="1"> <tr> <td>_____ ha grasland,</td> <td>_____ st. melkvee</td> </tr> <tr> <td>_____ ha bouwland,</td> <td>_____ st. jongvee,</td> </tr> <tr> <td>_____ ha moestuin,</td> <td>_____ varkens,</td> </tr> <tr> <td></td> <td>_____ kippen</td> </tr> </table>	_____ ha grasland,	_____ st. melkvee	_____ ha bouwland,	_____ st. jongvee,	_____ ha moestuin,	_____ varkens,		_____ kippen
_____ ha grasland,	_____ st. melkvee								
_____ ha bouwland,	_____ st. jongvee,								
_____ ha moestuin,	_____ varkens,								
	_____ kippen								
101. Waar gebruikt u de grond voor?	eigen gebruik/eigen gebruik + verkoop/ in hoofdzaak verkoop/_____								
102. Zou u meer grond willen hebben? Hoeveel en waarom?	_____ ha;								
103. Indien geen grond in gebruik, zou u die willen hebben? Hoeveel en waarom?	neen/_____ ha;								
104. Hebt u vroeger wel grond gehad en nu niet meer?	ja/nee								
105. Zo ja, waarom de grond van de hand gedaan of kwijtgeraakt?									

BEROEPEN VAN DE BROERS, GEBOREN IN 1946 OF EERDER

alleen bij werknemers van 30 jaar of jonger

	1	2	3
06. Voornaam			
07. Geboortejaar			
08. Woonplaats			
09. Onderwijs			
10. Huidig beroep met functie			
11. Indien vroeger wel landarbeider, wanneer en waarom eruit gegaan?			
	4	5	6
06. Voornaam			
07. Geboortejaar			
08. Woonplaats			
09. Onderwijs			
10. Huidig beroep met functie			
11. Indien vroeger wel landarbeider, wanneer en waarom eruit gegaan?			

J. KINDEREN

112. Aantal kinderen in leven: .....

113. Geboortejaar van kinderen, geboren na 1946 { jongens: .....  
 { meisjes: .....

K i n d e r e n g e b o r e n i n 1946 o f e e r d e r

	1	2	3	4
114. Voornaam				
115. Geboortejaar (d)				
116. Burgerlijke staat (d)	ong/geh/	ong /geh/	ong/geh/	ong/geh
117. Woonplaats	inw/	inw/	inw/	inw/
118. Onderwijs na de lagere school (d)				
119. Eerste beroep na de lagere school				
120. Huidige of laatste beroep en functie (od/gd)				
121. Beroep en functie van schoonzoon				
122. Indien vroeger landarbeider, wanneer en waarom een ander beroep gekozen?				
123. Zijn uw zoons wel eens getest?	ja/neen/	ja/neen/	ja/neen/	ja/neen/
124. Hebben zij weleens een beroepskeuzeadvies ontvangen?	ja/neen/	ja/neen/	ja/neen/	ja/neen/

—> d= ook van dochter vragen; gd = gehuwde dochter; od = ongehuwde dochter.

D e z o o n s v a n 10 - 14 j a a r

125. Toekomstige opleiding/school

126. Zijn zij weleens getest?

ja/neen/n.v.t./

127. Hebben zij al een beroepskeuzeadvies ontvangen?

ja/neen;

128. Bent u dit wel van plan?

ja/neen;

129. Wat zou u hen als toekomstig beroep aanraden?

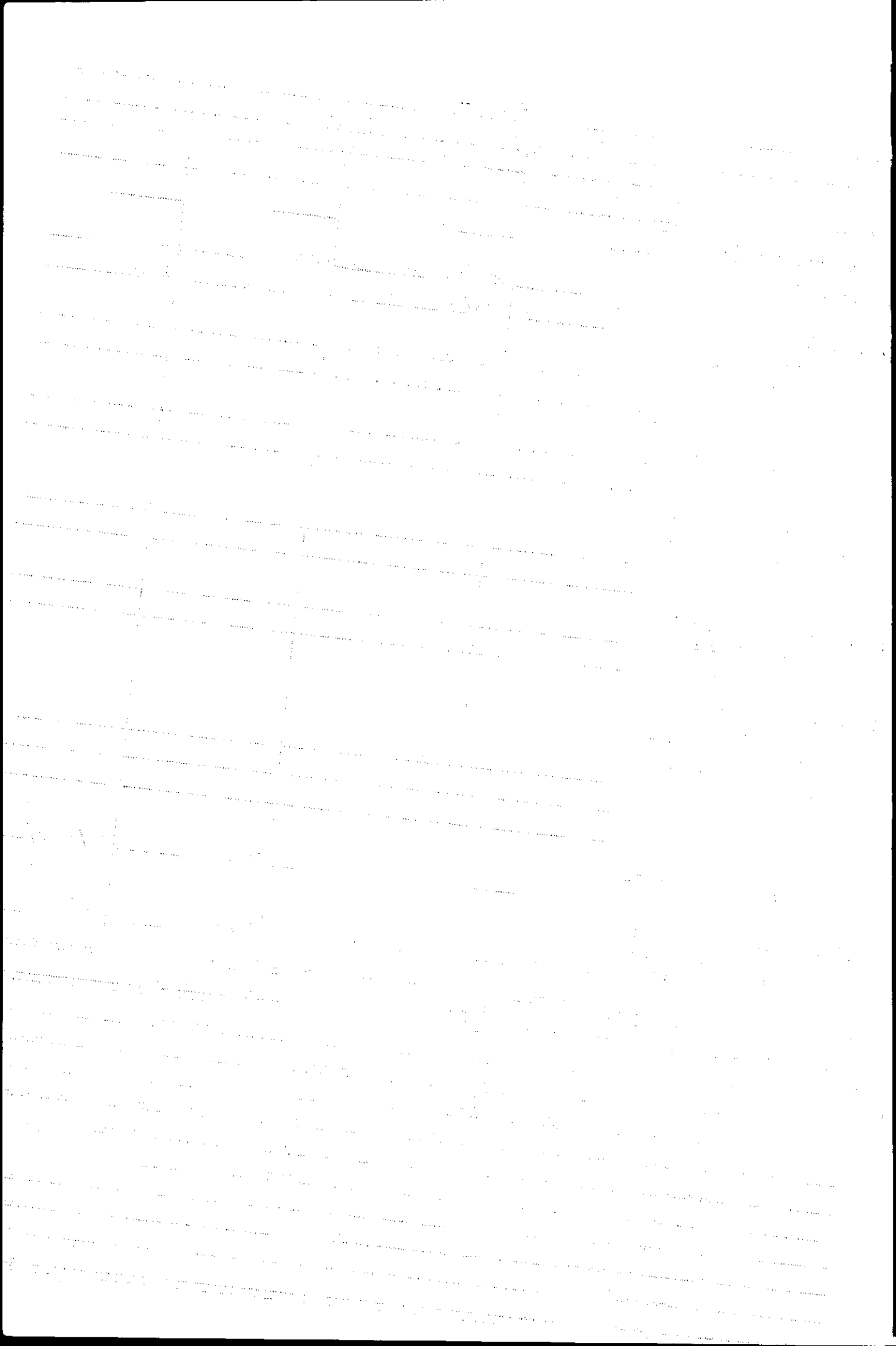


inderen geboren in 1946 of eerder

	5	6	7	8
14. Voornaam				
15. Geboortejaar (d)				
16. Burgerlijke staat (d)	ong/geh/	ong/geh/	ong/geh	ong/geh/
17. Woonplaats	inw/	inw/	inw/	inw/
18. Onderwijs na de lagere school (d)				
19. Eerste beroep na de lagere school				
20. Huidige of laatste beroep en functie (od/gd)				
21. Beroep en functie van schoonzoon				
22. Indien vroeger landarbeider, wanneer en waarom een ander beroep gekozen?				
23. Zijn uw zoons wel eens getest?	ja/neen/	ja/neen/	ja/neen/	ja/neen/
24. Hebben zij weleens een beroepskeuzeadvies ontvangen?	ja/neen/	ja/neen/	ja/neen/	ja/neen/

araaf \_\_\_\_\_ Datum \_\_\_\_\_ Oproep/huisbezoek/ \_\_\_\_\_

merkingen \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_



## LIJST VAN ANALOGE PUBLIKATIES

De landarbeiders in Nederland. Een beroepsgroep in beweging. L.E.I., afd. Streekonderzoek, september 1954.

De landarbeiders in Nederland 2. Een beroepsgroep in beweging. Een onderzoek naar de landarbeiders op de zandgronden en in de rivierkleigebieden. L.E.I., afd. Streekonderzoek, februari 1958.

De tuinarbeiders in Nederland. Beweging in een beroepsgroep. L.E.I., afd. Streekonderzoek, 1959.

De landarbeiders in de weidegebieden. Overdruk No. 43. L.E.I., afd. Streekonderzoek, juli 1965.

Een volledige lijst van actuele L.E.I.-publicaties op aanvraag gratis verkrijgbaar.