

De werelden tussen keuken en kantoor

Handelingsoriëntaties van tuinders bij seizoenarbeid

Erik de Bakker

1 Inleiding

Tot enkele jaren geleden stonden Noord-Brabantse en Limburgse aspergetelers elk jaar opnieuw in de belangstelling van de media. Ze konden in Nederland nauwelijks mensen vinden die bereid waren in de oogstmaanden mei en juni asperges te steken en vanwege het dringende arbeidstekort werden regelmatig illegale Polen als oogstarbeider ingezet. Politiek en pers besteedden uitvoerig aandacht aan deze problematiek. Zo ontstond het beeld van een klagende tuinder, die de bemiddeling van de Arbeidsvoorziening met al haar regels verkettert, die niets van werklozen moet hebben, zich weinig aantrekt van de geldende regelgeving en die het verder niet nauw neemt met arbeidsomstandigheden en cao-afspraken.

Bij menig krantenlezer zal dit beeld herkenning zo niet instemming oproepen. De berichtgeving over seizoenarbeid in de aspergeteelt heeft het imago van de sector weinig goed gedaan. Ook tuinders beseften dit blijkbaar, want vanaf 1996 hebben zij de media steeds meer gemeden. Het geklaag verstomde. Toch blijft het voor veel aspergetelers een vanzelfsprekende zaak dat bij dergelijke gelegenheidsarbeid gesjoemeld wordt met de afdracht van belastingen en sociale premies.¹ Ook wordt het betalen van stukloon volstrekt normaal gevonden en allerm minst archaïsch. Is hier sprake van een cultuurkloof tussen agrariër en burger, die aan de pers niet meer viel uit te leggen? Hebben tuinders weinig gevoel voor moderne arbeidsrelaties?

2 Literatuur en vraagstelling

In de hedendaagse literatuur over de land- en tuinbouw wordt maar weinig ingegaan op de agrariër als werkgever. Wanneer de agrarische sector wetenschappelijk in kaart wordt gebracht, gaat het dikwijls om economische, geografische of meer teelt-technische studies. Een andere stroom van onderzoek bestaat uit beleidsstudies, die zijn ingegeven door specifieke knelpunten en waarbij het gedrag van agrariërs louter wordt gezien vanuit een afgebakend (politiek) beleidskader. Daarnaast bestaat een traditie van historische en agrarisch-sociologische literatuur, die meer uitvoerig aandacht schenkt aan de sociale aspecten van boeren en tuinders. De historische stu-

dies richten zich vaak op de overgangperiode waarin het proces van modernisering in de land- en tuinbouw gestalte kreeg. De traditie van agrarisch-sociologisch onderzoek (in Nederland) richt zich met name op de individuele uitwerking van dit moderniseringsproces. Technologische veranderingen, het groeiende agri-business-complex, veranderde marktverhoudingen en (meer recent) milieuproblemen worden beschreven als inbreuken op de zelfstandigheid en handelingsruimte van de agrarische ondernemer (voor een recent overzicht: Horlings 1996, 11-45). Deze zelfstandigheid en handelingsruimte is in vergelijking met vroeger sterk ingeperkt. Boeren en tuinders zijn meer dan ooit afhankelijk geworden van instellingen en bedrijven die op de markt een intermediaire rol spelen tussen producent en consument (voor de provincie Limburg: Jansen en Rutten 1992, 210-211). Ondanks alle aandacht voor diverse sociale aspecten in de agrarische sociologie, blijft de agrariër als werkgever grotendeels buiten beschouwing. Ter verklaring kan worden gewezen op het feit dat de werkgelegenheid in de land- en tuinbouw na de Tweede Wereldoorlog drastisch is teruggelopen en dat veel agrarische ondernemingen drijven op gezinskrachten. De tuinbouw is echter te typeren als een agrarische bedrijfstak, waarin het inhuren van arbeid van buitenaf van belang is gebleven. Toch zijn ook voor de tuinbouw sociologische studies naar arbeidsrelaties, het gedrag en de mentaliteit van tuinders als werkgever, slechts spaarzaam te vinden.² Dit geldt *a fortiori* voor de omgang met gelegenheidsarbeiders.

Hoewel in de agrarische sociologie weinig expliciete aandacht is voor de sociale aspecten van hedendaagse arbeidsrelaties, bestaat er wel veel literatuur over de uiteenlopende bedrijfsstijlen die zich in de land- en tuinbouw kunnen voordoen. Hierin komen sociale en economische oriëntaties naar voren die ondernemers in hun bedrijfsvoering (kunnen) hanteren. Het begrip *calculi* van Van der Ploeg is een poging dergelijke oriëntaties te conceptualiseren. Een *calculus* wordt door hem omschreven als 'de specifieke, sociaal bepaalde ordening van doeleinden en middelen welke door boeren legitiem en valide geacht worden. Het is de (soms impliciete, soms expliciete) redeneer- en rekenwijze van de boer' (Van der Ploeg 1991, 71). Interessant voor dit artikel zijn enkele calculi die Van der Ploeg schetst op basis van onderzoek in de Italiaanse Povlakte (1991, 74-78). Het betreft hier typeringingen die ontleend zijn aan de melkveehouderij. Bij één calculus die hij in dit verband beschrijft, is *cura* onontbeerlijk. *Cura* betekent letterlijk 'zorg' en is de samenvatting van verschillende kwalitatieve aspecten zoals *impegno* (volledige inzet van familiearbeid), *passione* (hartstocht en plezier aan je werk beleven), *professionalità* (opbouwen van vakkennis) en *auto-sufficienza* (onafhankelijkheid van markten aan toevoerszijde). Daarnaast bestond in de onderzochte regio een calculus waarbij *scala* van doorslaggevende betekenis is. *Scala* staat voor 'schaal' of de omvang van de werkzaamheden. Bedrijven van dit type kijken voortdurend naar *la margine* (de prijzen-kostenverhoudingen) en projecteren marktverhoudingen expliciet op het arbeids- en productieproces, dat in deze samenhang zover mogelijk dient te worden opgevoerd.

In dit artikel wil ik ten eerste trachten na te gaan of zulke verschillende handelingsoriëntaties ook voorkomen bij tuinders, die als werkgever met seizoenarbeid te maken hebben en ten tweede of deze zijn te beschouwen als (onderdelen van een) beroeps cultuur. De algemene vraag luidt: *Welke handelingsoriëntaties doen zich in de tuinbouw voor en kan hier gesproken worden van een beroeps cultuur of beroepsgebonden identiteit?* De problematiek van oogstarbeid bij de aspergeteelt wil ik gebruiken als empirische ingang om een antwoord op deze vraag te geven.

Het empirisch materiaal dat ik presenter is gebaseerd op twintig interviews met tuinders (in Noord-Brabant en Limburg) die te maken hebben (gehad) met Gelegenheidsarbeid.¹ In de periode van mijn interviews bevond ik mij afwisselend aan een keukentafel of in een kantoor(tje), soms in een huiskamer. Achteraf terugkijkend waren deze plekken niet zonder symbolische betekenis, al is deze symboliek in haar eenvoud te onscherp voor een volledige en adequate beschrijving. De wereld der tuinbouw is, zoals hieronder zal blijken, complex en gedifferentieerd. Toch neemt dit niet weg dat de ruimte waarin elk interview plaatshad, op zich al een leerzaam gegeven vormde. Een keukentafel wees regelmatig op economische kleinschaligheid en persoonlijk getinte arbeidsrelaties. Een kantoor op meer zakelijkheid, ook in het personeelsbeleid, en een oriëntatie op grotere economische schaal.

3 Aspergetelende tuinders en boeren en het probleem van seizoenarbeid

Wie op zoek gaat naar boeren en tuinders die asperges telen, moet al spoedig constateren: *de aspergeteler bestaat niet*. Bij de aspergeteelt komen weliswaar vollegrondsbetrieben voor die zich daarop speciaal hebben toegelegd en hun inkomen grotendeels uit deze groente halen, maar daarnaast zijn talloze andere categorieën mogelijk. Vanwege de uiteenlopende combinaties met bijvoorbeeld fruit, aardbeien, prei, rabarber of bepaalde groenten onder glas is de variatie van tuinderijen die asperges telen enorm en dit geldt idem dito voor het belang van deze teelt voor het inkomen per bedrijf. Allerlei schakeringen komen voor. Een indeling die louter uitgaat van het aantal hectaren asperges, zegt maar weinig over de economische positie van een tuinderij. Bovendien komt het regelmatig voor dat asperges op gemengde bedrijven, al dan niet met akkerbouw, worden geteeld. Ook de totale oppervlakte van een agrarisch bedrijf dat asperges heeft, is dus een weinig zinvolle meetlat om te bepalen of het hier een grote, middelgrote of kleine ondernemer betreft. Nuttiger in dit verband zouden gegevens zijn over de omzet van het bedrijf, de aard van de economische activiteiten die worden ontplooid en het aantal personen dat van de onderneming afhankelijk is.⁴

Ondanks het feit dat aspergetelers (in Noord-Brabant en Limburg)⁵ bedrijfseco-

nomisch een moeilijk grijpbare categorie vormen, zijn ze sociologisch te beschouwen als een agrarische groep die vrij hecht georganiseerd is. De aspergestudieclubs in Limburg kunnen bijvoorbeeld rekenen op een forse deelname van meer dan 200 telers en binnen de standsorganisaties zijn honderden tuinders vertegenwoordigd. Dat vanaf 1996 journalisten nauwelijks nog tuinders tot een interview bereid konden vinden, was mede te wijten aan het feit dat binnen georganiseerd verband collectief was afgesproken de media te mijden, omdat alle aandacht in de kranten steeds vaker slechts negatieve publiciteit leek op te leveren. De relatief sterke organisatiegraad neemt echter niet weg dat tuinders individuele ondernemers blijven, die ook elkaars concurrent (kunnen) zijn. Bovendien kan worden opgemerkt dat de coöperatieve gedachte van solidariteit, die historisch ten grondslag lag aan de emancipatie van de kleine zandboeren, in de huidige tijd meer dan ooit onder druk staat van internationale concurrentieverhoudingen. De klacht van tuinders dat voor seizoenarbeid nu eenmaal niet meer loon betaald kan worden, wordt vaak geuit onder verwijzing naar de lagere loonkosten en bevoordelende regelgeving in het buitenland.

Creatief boekhouden en een proces van ontnuchtering. Dat regelgeving met betrekking tot gelegenheidsarbeid niet altijd even strikt wordt nageleefd, is een gegeven waarover de meeste tuinders geen blad voor de mond nemen. Een boekhouding bij seizoenarbeid die afwijkt van de werkelijk gewerkte uren en daarmee verbonden verdiensten, is voor de meeste tuinders een vanzelfsprekende zaak. Niet zelden wordt openlijk gesproken over de trucs die hier gangbaar waren of zijn. Het 'creatief' schuiven met weken en bedragen om gelegenheidsarbeid buiten de sociale verzekeringen te houden en de afdracht van loonbelasting zo gunstig mogelijk te houden, ook in het belang van de werkende, zien tuinders niet als een serieus misdrijf. Meestal wordt gewezen op de economische noodzaak, dat dergelijke arbeid anders onbetaalbaar zou worden, gecombineerd met het argument dat het toch onzinnig is dat mensen die wat bijverdienen, sociaal verzekerd zouden moeten worden. Dat men voor zulke krachten, zoals de cao voorschrijft, ook vakantiegeld moet reserveren of dat bijvoorbeeld rekening moet worden gehouden met onregelmatigheidstoelagen in verband met het weekend, valt in de categorie 'onbegrijpelijk en doe ik ook niet'. In het geval dat tuinders er niet onderuit komen sociale premies af te dragen over gelegenheidsarbeid, boeken ze deze (een enkele uitzondering daargelaten) in hun psyche als een verliespost waaraan niemand wat heeft, de werkgever net zomin als de werknemer.

Het is echter niet zo dat tuinders geen grenzen zouden hanteren bij het knoeien met gegevens, dat ze geen oordeel zouden hebben over frauduleus handelen dat ook hun te ver gaat. Vooral over de inzet van illegale Poolse seizoenarbeiders komen meningen naar voren die dit duidelijk maken. Veel tuinders lijken zich na de roerige jaren van controles en politieke discussie (over tewerkstellingsvergunningen

gen) te hebben neergelegd bij het feit dat met Polen niet meer gewerkt kan worden. Toch kunnen illegale Polen nog steeds worden aangetroffen in de sector. Verschillende tuinders waren goed op de hoogte van de campings waar Polen konden worden opgepikt. Sommigen zeiden incidenteel wel eens gebruik te maken van illegalen, bij klusjes van enkele dagen, maar zeker niet structureel. Op dit punt scheiden zich dikwijls de wegen met collega's die wel structureel met illegale Polen (blijven) werken. Menigeeen heeft het daar moeilijk mee, zeker wanneer men het gevoel heeft dat deze mensen niet goed worden behandeld en slecht zijn ondergebracht. Sommige tuinders, daaronder enkelen die in het verleden zelf ook met illegalen hebben gewerkt, spraken zich scherp uit over collega's die op deze weg verder zijn gegaan en hadden daarvoor geen begrip meer. Een tuinder zegt over beroepsgenoten die illegalen inzetten:

'Nee, dat steekt, dat steekt echt. Want die kunnen gewoon veel goedkoper draaien als wij. Kijk als ik een gulden en een kwartje per kilo betaal, en daar komen nog sociale lasten bij, dan zit ik ergens rond de twee gulden. Maar er zijn er hier ook, die laten die Polen onder een gulden werken, en dat is netto, verder niks meer. Dat scheelt een gulden per kilo en als je dan op een hectare 6000 kilo levert, is dat 6000 gulden. En als ergens een keer stront aan de knikker komt, dan is het niet alleen die betreffende aspergeteler, maar dan is het gewoon in ene keer "alle aspergetelers zijn hetzelfde". En dat steekt ja.'

De toenemende aandacht van controlerende instanties voor de registratie van seizoenarbeid heeft schoksgewijs tot een ontzuivering geleid bij tuinders. Iedereen is het er tegenwoordig over eens dat 'vroeger' definitief voorbij is. De gebrekkige of onvoldedige naleving van regels bij gelegenheidsarbeid is eigenlijk niet vreemd, wanneer de geschiedenis in ogenschouw wordt genomen. Om de omslag te illustreren die zich in de sector heeft voorgedaan, een impressie uit vroegere tijden. Een gepensioneerde tuinder die asperges had in combinatie met pluimvee, vertelt eerst over de jaren zestig toen hij met behulp van enkele huisvrouwen de oogst deed:

'En daar zijn d'r twee bij geweest, die hebben langer als vijftien jaar meegeholpen. Daar werd niks van opgeschreven, dat deden we zo allemaal. Het geld werd betaald uit de verkoop van asperges.'

Hij leverde weliswaar het grootste gedeelte aan de veiling, maar deed ook aan huisverkoop:

'Ja, ja, niet officieel, maar ik had een goede afzet hier net in Nederland tegen de Duitse grens. En dat was ideaal, die kwamen het zelf halen hier. Betaalden een goede prijs. En dat was zwart, en daar betaalde ik de stekers mee.'

In de jaren zeventig, toen hij op het toppunt van drie hectaren asperges zat, waren het met name scholieren die voor een groot deel via zijn schoolgaande kinderen werden geworven. Hij herinnert zich dat op het einde van de jaren zeventig wel

‘paperassen ondertekend moesten worden, dat de mensen kwamen steken tegen uurloon, maar verder was er geen controle of niks’. Begin jaren tachtig – toen hij vanwege gezondheidsredenen gedwongen was met zijn bedrijf te stoppen – veranderde dit echter al naar zijn mening. Hij zat daar behoorlijk mee ‘in de rats’:

‘Ik had voor mezelf eigenlijk het gevoel “wat ik doe is niet verkeerd”. Het kan dan niet precies volgens de wet zijn die ze misschien gemaakt hebben, maar voor mezelf was ik er zeker van: “wat ik doe, is goed”. Ik doe die huismoedertjes een plezier daarmee, ik ben er zelf mee geholpen – daarmee moet ik eigenlijk beginnen, want ik moest personeel hebben. De jeugd die we hadden, want dat moesten ze zeggen na het seizoen: “Ja, we hebben het wel moeilijk en zwaar gehad, maar wij hebben wel plezier gehad.” En dan kwam er altijd een feestje na afloop, dan was de stal waar de machine had gestaan opgeruimd en dat was altijd leuk.’

De omslag die zich sinds medio jaren tachtig voltrok op het vlak van (de uitvoering van de) regelgeving bij seizoenarbeid in de tuinbouw, is voor veel tuinders een hard gelag geweest. De eis van toenemende registratie vond in 1994 haar voorlopig eindpunt in de verplichting om bij elke gelegenheidsarbeider zorg te dragen voor een bewijs van identiteit.⁶ Overigens geldt ook hier: een ongeluk komt zelden alleen. De ontuchtering op het gebied van regelgeving en controle ging namelijk samen met een ontuchtering wat betreft het arbeidsaanbod bij gelegenheidsarbeid. Verschillende tuinders stelden vast dat het lokale arbeidsreservoir van huisvrouwen en scholieren lijdt aan opdroging. Sommigen wisten zelfs vrij nauwkeurig aan te geven hoe in de loop der jaren de samenstelling van de oogstploeg was veranderd. Een tuinder met circa negen hectaren asperges stelt de volgende ontwikkeling vast:

‘Vroeger, een jaar of tien geleden kon je genoeg mensen uit de buurt krijgen, toen waren het vooral huisvrouwen die het deden. Geleidelijk is dit echter verschoven. Tegenwoordig zijn het vooral buitenlanders, grotendeels asielzoekers die ik via mijn eigen kanalen heb weten te werven. Ik heb ongeveer tussen de vijftig-zestig mensen nodig voor de aspergeoogst. Daar zit dan een kern van dertig mensen bij die er ook echt heel de oogst is. Bij de anderen is dat meer onregelmatig. Van de huisvrouwen die vroeger meededen, zijn er nu misschien zes of zeven over, die horen bij die kern van dertig. De rest zijn buitenlanders, asielzoekers die via het centrum komen.’

De strengere regelgeving bij seizoenarbeid, alsmede de veranderingen in het arbeidsaanbod hebben geleid tot een dubbele ontuchtering. De manieren waarop tuinders deze dubbele ontuchtering de baas werden, zijn divers en afhankelijk van verschillende factoren: de omvang van de teelt, de concentratie van tuinders in een gebied en de aard en omvang van de lokale arbeidsmarkt, het eventuele aanbod van alternatieve kanalen, nieuwe teelttechnieken en het weer, de ervaringen uit het verleden (ook met instanties) en – *last but not least* – de mensenkennis van de tuinder en zijn flexibiliteit om op gewijzigde omstandigheden in te spelen. Toch kunnen bepaalde gedragslijnen wel worden aangegeven.

Oplossingen langs bekende en nieuwe wegen. Tuinders met een gering aantal hectaren asperges slagen er dikwijls in hun oogstploeg lokaal te werven, waarbij de voorkeur uitgaat naar Nederlandse vrouwen die naast hun huishouden willen bijverdienen en scholieren en studenten (die regelmatig kunnen bijspringen).⁷ Veel werving gaat mondeling, vaak via degenen die al werkzaam zijn, soms in combinatie met enkele advertenties in regionale bladen. De informele banden tussen de tuinder en zijn lokaal geworven personeel, die niet zelden vorm hebben gekregen in een lange reeks van oogstjaren, zijn van groot belang. Niet alleen vanwege de vertrouwensbasis, die de tuinder garantie geeft dat hij voor het gehele oogstseizoen kan rekenen op voldoende arbeidskrachten en waarbij zowel werkgever als werknemer enige flexibiliteit van elkaar verwachten, maar ook omdat in verband met beloning dan tenminste dingen onderling gemakkelijk 'geregeld' kunnen worden. Bij het traject van de lokale werving dat menig tuinder bekend is, vormt idealiter de gezamenlijke barbecue na het seizoen de afsluiting van het jaarlijkse oogstwerk. Dergelijke feestelijke afsluitingen zijn bovendien een goede manier om mensen te binden voor het volgende jaar.

Zoals eerder gezegd, zijn lokale autochtone arbeidsreservoirs aan opdroging onderhevig. Verschillende tuinders die dat ondervonden, bleken de 'Nederlandse' ploeg van bijverdienende vrouwen, scholieren en studenten aan te vullen met allochtone stekers afkomstig uit de meest uiteenlopende landen. Te noemen zijn in dit verband: Turken (vaak vrouwen), Marokkanen, Bosniërs, Afghanen, Iraniers, Vietnamezen en Afrikanen (uit Ghana, Liberia, Nigeria, Somalië, Zaïre). De informele relaties die ontwikkeld worden tussen tuinders en deze nieuwe groepen kunnen enorm variëren, maar het moge duidelijk zijn dat hier een andere opstelling van de tuinder is vereist dan bij streekgenoten die dezelfde regionale horizon hebben (denk bijvoorbeeld aan het dialect dat wordt gesproken). Tuinders die deze stap gezet hebben, tonen zich niet zelden meer dan tevreden over het resultaat van deze alternatieve werving, al is het werken met deze mensen wel 'anders'. Voor sommigen is het werken met allochtonen dat aanvankelijk nieuw was, reeds een bekende weg geworden.

Een andere weg die door een niet gering aantal tuinders in een recent verleden is bewandeld, vaak ook door degenen die nu bijvoorbeeld gewoon zijn met allochtone gelegenheidsarbeiders te werken, waren de Poolse seizoenarbeiders, die zich sinds het begin van de jaren negentig aanboden om asperges te komen steken. Verschillende bedrijven hebben toentertijd hun toevlucht genomen tot deze categorie van werkzoekenden uit Oost-Europa (niet vallend onder de landen van de EU), die bereid bleek om zonder veel vragen gedurende een hele oogst beschikbaar te zijn en die hard werkte om maar zoveel mogelijk kilo's te steken. Zeker in het licht van het teruglopende aanbod van seizoenarbeiders op lokale arbeidsmarkten, was dit een ideale oplossing. De vereiste tewerkstellingsvergunningen werden die eerste jaren achteraf, na aanname van het oogstpersoneel, geregeld of zelfs niet. Al spoe-

dig kwam hier echter een politieke kink in de kabel. De vrijheid die in de sector werd benut om te werken met Polen werd van overheidswege ras ingeperkt en gereguleerd. Vanaf 1995 zijn voor Poolse seizoenarbeiders geen tewerkstellingsvergunningen meer afgegeven. Over de perikelen met de Arbeidsvoorziening, de strijd om de tewerkstellingsvergunningen en de inzet van uitkeringsgerechtigden is veel geschreven en gerapporteerd.⁸ Tuinders kunnen nog steeds emotioneel worden, als ze vertellen over deze jaren waarin ze naar hun mening op intimiderende wijze tegemoet werden getreden door allerlei instanties.

Een gedifferentieerde groep ten slotte, die hardnekkig blijft zoeken naar wegen om te kunnen werken met Poolse of Oost-Europese seizoenarbeiders, zijn tuinders die in het buitenland economische activiteiten ontplooiën en/of in de weer zijn met juridische mogelijkheden waarmee de wettelijke verplichting van een tewerkstellingsvergunning kan worden omzeild. Hier blijkt eens te meer hoe divers de 'wereld der tuinbouw' kan zijn, want de zes benaderde bedrijven die zich hierop hadden toegelegd, verschilden wezenlijk van elkaar. Ze geven tevens een beeld van de uiteenlopende motivaties en aspiraties die een rol spelen bij 'grensoverschrijdende' ondernemers. Ik schets hier drie bedrijven.

Een tuinder die samen met zijn broer en ouders een groot gemengd bedrijf runt met onder andere asperges, prei, akkerbouw en varkens, is in 1995 begonnen met het aanleggen van een veld asperges in Duitsland. De motivatie om in Duitsland iets te ondernemen ligt zowel in de kostenbesparing die hij daar hoopt te bereiken als in een beetje rancune met betrekking tot het beleid in Nederland bij seizoenarbeid. In het begin van de jaren negentig heeft hij met Polen gewerkt en dat is hem verschrikkelijk goed bevallen. Deze Polen kwamen het jaar daarop ook terug maar tevergeefs, want de tewerkstellingsvergunningen werden niet afgegeven. Zijn moeder vertelt hierover nog: 'We zeiden aan de telefoon, blijf nou daar, we bellen wel wanneer het toch kan. Toch kwamen ze op een gegeven moment, stonden ze 's morgens hier. Drie weken hebben ze toen gewacht tot het bericht kwam of het mocht. Ze zaten op een camping. Toen kwam de afwijzing en moesten ze dus terug naar Polen. Dat was echt heel erg. Die waren voor niks hier naartoe gekomen. We hebben toen de benzine betaald voor de reis. Mijn zoon zei "dat moeten we doen". We hebben ook met zo veel plezier met hen gewerkt toen. Ze vragen ons steeds of we in Polen bij hen langskomen.'

Een tuinder van bijna zestig die binnenkort wil stoppen en wiens bedrijf ook actief is met de verkoop van aspergeplanten in Duitsland, neemt al verschillende jaren bemiddelingsbureaus in de arm die via juridische constructies tewerkstellingsvergunningen voor Polen trachten te omzeilen door ze als zelfstandige in Nederland te laten werken. Dit is geen dekmantel voor illegalen, legt hij uit, want er wordt daadwerkelijk gepoogd elke suggestie van een gezagsverhouding uit te bannen. De oogst wordt aan de Polen op stam verkocht en hij mag zich er niet mee bemoeien (wat hem, geeft hij glimlachend toe, wel enige moeite kost). In het verleden heeft hij te maken gehad met verschillende controles en rechtszaken. Hij is van mening dat de overheid het mooi verpest heeft en hij vindt het onbegrijpe-

lijk dat er zo moeilijk wordt gedaan over Poolse mensen die hier oogstwerk doen: 'Een Pool is blij met alles en het is de beste ontwikkelingshulp die je volgens mij kunt hebben. Bovendien leren ze ook nog eens werken hier.'

Een andere tuinder was op grote schaal internationaal actief. Hij heeft echter nooit overwogen naar Duitsland te gaan: 'Wij hebben in eerste instantie gezegd van als wij ergens gaan beginnen, dan stappen we over Duitsland heen. (...) En daarbij was het zo, dat ik toch toen al zag aankomen dat met die geweldige werkloosheid in Duitsland, daar een probleem zou komen voor die Poolse arbeiders. En dat is nu heel dichtbij. Dus wij zeiden als wij iets doen, dan doen wij het buiten de EEG.' Het komende seizoen kan in Oost-Europa voor het eerst een areaal van tientallen hectaren asperges volwaardig worden geoogst. De bemiddeling van seizoenarbeiders gaat via plaatselijke uitzendbureaus, die tevens alle juridische verantwoordelijkheid dragen in verband met sociale lasten. De loonkosten schelen aanzienlijk: 'Hier in Nederland kost een kilo asperges, inclusief sociale lasten en oogst ongeveer f 2,20. Daar zitten we op ... vijftig cent ongeveer.' De seizoenarbeiders voor het bedrijf in Nederland (uit Griekenland, Portugal en Spanje) zijn ook ondergebracht bij een uitzendbureau, dat verder ook de administratie voor zijn rekening neemt.

De verschillende wegen die aspergetelers bewandelen om het probleem van seizoenarbeid de baas te worden, met name de bovenstaande voorbeelden van bedrijven die over de grens blijven kijken, geven aan dat bij deze teelt heel verschillende bedrijfsvoeringen mogelijk zijn. De benadering van seizoenarbeiders in de aspergeteelt werpt een licht op de uiteenlopende wijzen waarop tuinders in hun beroep staan en hoe ze tegen het bestaan aankijken. In de volgende paragraaf ga ik hier nader op in, om vervolgens terug te komen op de vraag in hoeverre gesproken kan worden van een beroeps cultuur in de tuinbouw.

4 Economisch en sociale visies bij aspergetelende tuinders en boeren

Dat agrariërs een gemeenschappelijke achtergrond delen die zich onderscheidt door typische kenmerken, is bekend. Zo is de scheiding tussen werk en privé bij agrarische beroepsgroepen veel minder strikt dan bij veel andere beroepscategorieën. Materieel uit zich dit in het gegeven dat de boer of tuinder woonachtig is op zijn eigen bedrijf; de voortgang en het succes van de onderneming zijn direct verbonden met zijn manier van wonen en leven. Verder is er een doordringende relatie met de natuur, die ondanks alle modernisering onmiskenbaar blijft. Dit geldt ook voor de marktverhoudingen en de prijs die men voor het product kan krijgen. De afhankelijkheid van het weer en de fluctuerende veilingprijzen vormen in de tuinbouw, vooral bij teelten op de volle grond, een basisgegeven. Met het ene oog op de weersverwachtingen, het andere op de veilingklok, is iedere tuinder elke dag op-

nieuw bezig te bekijken wat moet gebeuren en welke optie economisch het meest verstandig is. In deze samenhang ontwikkelen zich bij tuinders bepaalde calculi (zoals omschreven door Van der Ploeg) en zijn verschillende bedrijfsstijlen te onderscheiden.

Wat ook algemeen gedeeld wordt door tuinders is – wat ik zou willen noemen – de ‘integriteit van het erf’. Wanneer het gesprek kwam op controles van buitenaf, waren alle tuinders, ook degenen die nooit ernstige problemen op dit vlak hadden meegemaakt, zeer afwijzend over vertegenwoordigers van organisaties die onaan-gekondigd het bedrijf oplopen en vragen (aan het personeel) beginnen te stellen of over ‘verrassingsovervallen’, waarbij een bedrijf van verschillende kanten wordt ingesloten. Met name de ‘razzia’s’ in 1994 en 1995, waarbij regelmatig politie in uniform betrokken was, hebben tot veel paniek en verontwaardiging geleid in de sector. Niet alleen vanwege het effect van criminalisering, maar ook omdat het eigen erf als heilig wordt beschouwd. De tuinder voelt zich hier in zijn autonomie onteerd. Vooral het ongevraagd binnenlopen van vakbondsvertegenwoordigers wordt door tuinders beschouwd als een grove schending van fatsoen.

Stukloon en inwerken. Boeren en tuinders zijn gewend veel uren te werken. In Noord-Brabant en Noord- en Midden-Limburg liggen de historische wortels van deze arbeidsmentaliteit in het verleden van de kleine zandboeren, die een hard en onzeker bestaan leidden waarin alleen arbeid in overvloed aanwezig was. Oudere tuinders is de herinnering van armoede, de ervaringen van hun ouders, die dikwijls ook een agrarisch bestaan hadden, in het geheugen gegrift en ook de jongere generatie heeft nog altijd een sterk arbeidsethos. De mentaliteit van hard werken en beloond worden naar prestatie, komt met name naar voren bij het stukloon dat bedrijven doorgaans hanteren bij aspergesteken. Uurloon komt ook voor, maar toch minder. Tuinders die op basis van uurloon werken, stellen vast dat dit alleen goed gaat wanneer de groep stekers zich loyaal opstelt jegens het bedrijf. Bij uurloon is een oogstploeg met een vaste en vertrouwde kern (die jaarlijks terugkomt en waarop gebouwd kan worden) uitermate belangrijk. De meeste tuinders lijken er echter van overtuigd dat alleen met stukloon een goede oogstprestatie kan worden bereikt. Mensen zullen alleen veel asperges steken, zo denken zij, wanneer daar iets extra tegenover staat. Het is nu eenmaal zwaar werk. Tuinders die uurloon betalen, stellen daartegenover dat stukloon als gevolg kan hebben dat alleen de dikere asperges van een bed gestoken worden en dat men geneigd is de dunneren te laten staan (waardoor de opbrengst van de plant uiteindelijk lager uitvalt).

Een onervaren aspergesteker zal de eerste week weinig kilo’s steken. Het werk mag dan wel als ongeschoold te boek staan, een redelijke steekprestatie vereist wel degelijk bekwaamheid en enige ervaring. De uiteenlopende manieren waarop tuinders beginnende aspergestekers inwerken, is illustratief voor de verschillende opstellingen die in dit verband mogelijk zijn. Er zijn tuinders die de eerste week als

een vorm van leergeld beschouwen: beginnende stekers wordt dezelfde kiloprijs betaald als alle andere stekers. Pas na een week, wanneer de onervaren kracht het steken een beetje onder de knie krijgt, komt deze dan aan een verdienste per uur van een gulden of tien. De lage verdienste in de eerste week moet door de nieuweling geaccepteerd worden als onvermijdelijk, het is tenslotte de prestatie die telt. Andere tuinders houden rekening met de nadelige verdiensten voor onervaren stekers. Sommigen laten een nieuwkomer bijvoorbeeld eerst onder plastic folie steken (waar gemakkelijk veel asperges zijn te steken). Ook wordt door tuinders die stukloon hanteren in de eerste week wel eens uurloon betaald, totdat de steker het werk voldoende beheerst en in staat is per uur genoeg kilo's te maken. Tuinders die een vast uurloon betalen, en die zich bewust zijn dat met slecht presterende stekers weinig verdiend kan worden, laten een beginnend steker bijvoorbeeld enkele dagen of een week steken om te zien of iemand het werk wel aankan. Asperges steken is naar hun mening nu eenmaal niet voor iedereen weggelegd en wanneer het niet lukt, wordt met de betrokkene gepraat of verdergaan wel zin heeft. De bereidheid van tuinders om te betalen voor de 'onervarenheid' van nieuwe stekers, om nieuwelingen wegwijs te maken bij het aspergesteken en ze te instrueren, om personen die het slechts langzaam leren toch aan te houden als oogstkracht, kan dus enorm variëren. Bij alle varianten wordt het oogstresultaat voortdurend economisch afgewogen. Dit geldt ook voor een tuinder die gewoon is vaste uurlonen te betalen en bijvoorbeeld accepteert dat sommige krachten van de oogstploeg minder presteren, maar verder uitstekend binnen de groep passen, die in alle 'gezelligheid' functioneert. Een kritische grens valt echter niet te ontkennen bij het aanhouden van matige stekers. Wanneer de oogstploeg als geheel onder de maat dreigt te presteren, zal opgetreden moeten worden. Uiteindelijk telt het resultaat van het oogstseizoen en arbeidskosten zijn bij de aspergeteelt van aanzienlijk belang voor de winstmarge.

Jongere ondernemers zijn misschien gewend wat zakelijker en meer organisatorisch te denken, maar ook oudere ondernemers blijken goed in staat op nieuwe ontwikkelingen in te spelen, mede op basis van hun levenservaring. Bij bedrijven die klein van omvang zijn, kan een persoonlijke omgang met het (weinig) personeel moeilijk worden ontbeerd. Toch zijn ook op grotere bedrijven persoonlijke arbeidsrelaties beslist geen zeldzaamheid, mede omdat de ervaring kan leren dat dit uiteindelijk economisch het meeste oplevert. Een bepaalde hardheid jegens seizoenarbeiders – het hanteren van een strikt prestatieloon en verder niets extra – kan zowel op grote als op minder grote bedrijven worden waargenomen.

Het gegeven dat tuinders veel waarde hechten aan 'zelfstandigheid' wat betreft bedrijfsvoering en zich niet snel openlijk zullen uitspreken over het gedrag van collega's, kan verklaren waarom de arbeidsrelaties bij Gelegenheidsarbeid zo verschillend van karakter kunnen zijn. Of men stukloon of uurloon betaalt, hoe men

omgaat met het inwerken en de beloning van onervaren krachten, welke flexibiliteit men verwacht en zelf hanteert, de persoonlijke of meer zakelijke omgangsstijl en de mate van zorgzaamheid die men jegens dit tijdelijke personeel heeft – al deze zaken worden op eigen(zinnige) wijze ingevuld. Omdat tuinders commentaar op een bepaalde personele aanpak gewoonlijk voor zich houden, waardoor een (wederzijdse) correctie of aanpassing op basis van collegiale kritiek ontbreekt, is het persoonlijke karakter van de werkgever – zijn mensenkennis, zijn opvattingen over werken en hoe het leven in elkaar zit – van extra grote invloed op de arbeidsrelatie. Bovendien is de naleving van de cao-voorwaarden bij gelegenhedsarbeid moeilijk door externe partijen te controleren en is de organisatiegraad van gelegenhedsarbeiders in de tuinbouw praktisch gelijk aan nul.⁹

Collegialiteit, concurrentie en toenemende grootschaligheid. Contacten tussen tuinders onderling worden dikwijls aangeduid als niet onvriendelijk, maar ook niet intensief. Iedereen heeft uiteindelijk zijn eigen bedrijf en is daar druk mee. Men is op zichzelf, ook als men hechte, vriendschappelijke banden koestert met naaste collega's. Bij gelegenhedsarbeid kunnen informele relaties niettemin belangrijk blijken. Soms maken tuinders onderling mondelinge afspraken over beloningen die met elkaar in de pas lopen of over goedkope gelegenhedskrachten die men eerlijk met elkaar deelt, wanneer deze schaars zijn. Een tuinder die vooral in de kweek en verkoop van aspergeplanten zit, vertelt in verband met de wet PMA (die het mogelijk maakt dat specifieke doelgroepen jaarlijks een periode van zes weken buiten de premieheffing van de sociale verzekeringen vallen):

‘Een collega van mij had een aantal vrouwen die ook bij mij iets doen, bij hem nodig voor de aspergeoogst. Omdat ik vroeger in het jaar zit, zou die meer moeten betalen als ik, omdat de beurt dan al voorbij is. We hebben toen afgesproken “de helft voor mij, de helft voor hem”. Zo is dat opgelost.’

Hij voegt hieraan toe dat hij absoluut geen behoefte heeft aan ruzie en dat hij een goede collegiale relatie wil onderhouden met tuinders die hij kent. Bovendien heeft hij een vaste klantenkring die bij hem aspergeplanten koopt.

Sommige tuinders stellen dat de onderlinge concurrentie harder is geworden en dat de saamhorigheid van eertijds steeds verder te zoeken is. Wanneer het over concurrentie ging, werd ook vaak verwezen naar de groeiende concurrentie uit het buitenland, die door een aantal als oneerlijk werd bestempeld omdat de regelgeving daar (op het gebied van arbeid maar bijvoorbeeld ook op het gebied van milieu) boeren en tuinders beter gezind zou zijn. De ontwikkelingen in het veilingwezen, de fusieplannen die hier gaande zijn en de toenemende handel buiten de veiling om, baart menigeen zorgen. De coöperatieve gedachte staat onder druk en hoe de toekomst van de veiling zal uitpakken is onzeker, mede vanwege de toenemende internatio-

nale concurrentie. In ieder geval worden deze ontwikkelingen met betrekking tot grootschaligheid in het algemeen als onomkeerbaar beschouwd. De een beziet dit met argusogen, de ander juicht dit juist toe. Het zal niemand verwonderen dat de argusogen eerder te vinden zijn op kleinere of minder grote bedrijven die niet echt kans zien op uitbreiding, terwijl de toejuichingen vooral te horen zijn op grotere bedrijven in de weer met uitbreidingsplannen.

Over arbeid, denkwerk en zakelijkheid. De visies die tuinders hebben op de organisatie van (gelegenheids)arbeid varieert. Hier kan worden gesproken van het verschil tussen de keuken en het kantoor, al moet dit niet al te letterlijk worden genomen. Sommigen willen dóór op de bekende weg van het lokale aanbod en voelen zich uitgeleverd aan allerlei bureaucratische instanties, die niet snappen wat het werk inhoudt. Niet zelden werken deze tuinders ook zelf mee als aspergesteker en zien ze al het papierwerk dat daarbij moet worden verricht, als iets dat *naast al het werk* moet gebeuren. De relatie met hun gelegenheidsarbeiders is persoonlijk van aard en wordt bij wijze van spreken aan de keukentafel geregeld. Deze houding komt vooral – maar niet uitsluitend – bij kleinschalige ondernemingen voor en kent dikwijls een ‘eigen’ benadering (op het gebied van beloning en uitbetaling, sanctionering bij slecht werk, het uitdelen van bonussen), die zowel in het voordeel als nadeel van de aangenomen krachten kan uitpakken.

Veel tuinders hebben echter de ervaring opgedaan dat een dergelijke aanpak vandaag de dag niet meer voldoet, dat het organiseren van arbeid iets is wat niet zomaar ‘tussen het werk door’ gedaan kan worden. Vooral tuinders die wat groter zijn of willen worden, hebben in dit verband hun voorstellingen over (eigen en vreemde) arbeid bijgesteld. Werk is niet alleen ‘met je handen’ en bij het aannemen van personeel, ook al is dit tijdelijk, zijn duidelijke afspraken onmisbaar. Ook is het belangrijk om verantwoordelijkheid te kunnen delen of af te staan. Een tuinder van begin dertig vertelt over de omslag die hij heeft moeten maken:

‘Het fysieke werk, met je handen, dat neemt af en het is ook belangrijk om afstand te nemen als je iets goed wil organiseren. Ik weet dat op een gegeven moment een vaste medewerker van ons het helemaal gehad had met de oogst, dat was voor hem het eerste jaar, en dan is het beter dat ik bijvoorbeeld op iets afstap wanneer het niet loopt. Je ziet het dan toch anders, nuchterder. Dat is trouwens ook iets waaraan ik moest wennen. Vroeger toen ik hier zat [op het kantoor], wanneer ik een middag zat uit te tellen hoeveel asperges, aardbeien en hoeveel kilo’s en uren dat betekende voor de komende maanden, dan had ik achteraf helemaal niet het idee dat ik iets gedaan had. Werken, dat is toch met je handen denk ik. Vaak zat ik dan hier ’s avonds, na het werk, de boekhouding te doen, omdat dat naar mijn gevoel ook niet echt werk was. Nu zit ik hier in de wintermaanden regelmatig een aantal middagen om het allemaal op een rij te zetten. Ik weet hoe belangrijk dat is om een seizoen goed te laten verlopen.’

Hoewel vooral jongere tuinders wat meer voordelen lijken te hebben – ze zijn vaak beter opgeleid en hebben meer talenkennis (dit kan relevant zijn wanneer gewerkt wordt met allochtonen) – zijn benaderingen die meer zakelijkheid uitstralen, ook bij oudere tuinders te vinden. Overigens kan een meer zakelijke benadering goed samengaan met de informele barbecue aan het einde van het seizoen.

Rendabele redematies ten voeten uit. De trendbreuk van een meer zakelijke benadering zoals hierboven beschreven, wordt met name goed zichtbaar bij tuinders die grootschalig (willen) opereren. Grotere tuinders zien kleinschaligheid als een vruchteloze weg en stellen dat je tegenwoordig groot en op langere termijn moet durven denken, wil je een tuinbouwbedrijf ook echt laten overleven. Vooral in de gesprekken met tuinders die ook internationaal actief zijn, kwamen hierover scherpe visies naar voren. Er viel dan de nodige scepsis te bespeuren over tuinders die kleinschalig bezig zijn en eigenlijk niet aan uitbreiding (willen) denken. Een grote tuinder spreekt zich vrijmoedig uit over aspergetelers die minder dan twee hectaren hebben en volgens hem eigenlijk niet levensvatbaar zijn:

‘Ze drijven op de hulp die ze krijgen van de kinderen en noem maar op, van de buurvrouw die nog komt steken en zo. Maar ja, als je vandaag een bedrijf hebt als zelfstandige, dan zit je toch al gauw op een miljoenenbedrijf en je moet gewoon groot zijn, wil je wat kunnen omzetten. Als je daar zelf nog die asperges uit de grond zit te wroeten, met die miljoeneninvestering die je hebt gedaan, en je moet dan bij wijze van spreken voor f 20,- daar in die bedden gaan zitten wroeten, dan zeg ik “dan ben je toch al bij voorbaat verkeerd bezig”. (...) Je mag er niet meer van uitgaan “als ik maar een ton verdienen, dan zit ik goed”, want dat is niet zo, daar heb je te veel kosten voor en geen reserveringsmogelijkheden meer.’

De ontwikkeling van grootschaligheid, ziet deze tuinder tevens bevestigd in de fusies die momenteel plaatsvinden in de veiling. Waar de ‘grote jongens’ zich hebben geseteld tellen de ‘kleine jongens’ steeds minder mee.

De financieel-economische denkwijze die bij sommige, grootschalig denkende tuinders tot in de verste consequenties wordt doorgevoerd, houdt bijvoorbeeld in dat bij de oogst van een bepaalde teelt ook steeds berekend moet worden of alles binnenhalen wel winstgevend is. Het kan daarom soms, in verband met de moeite en alle arbeidskosten die ermee verbonden zijn, verstandiger zijn een perceel aardbeien of asperges maar te laten gaan en af te schrijven. Wanneer namelijk de kosten voor het plukken of steken hoog zijn en de veilingprijs op dat moment laag, loop je als tuinder achter de feiten aan en werk je eigenlijk voor niks. Tuinders die niet gewend of bereid zijn puur economisch te denken en voor wie het binnenhalen van de *volledige* oogst altijd vooropstaat, is het een gruwel om (een deel van de) geplante aardbeien of asperges te laten verrotten of doorgroeien. Bij het niet louter denken in termen van investeringen, arbeidskosten en veilingprijzen bestaat de – ik

zou haast zeggen: natuurlijke – neiging dit te zien als verlies en verspilling. Er is ook een bepaalde economische mentaliteit voor nodig om zo iets te kunnen aanzien. Kleinere gezinsbedrijven, die deze mentaliteit wellicht niet kunnen opbrengen, zullen misschien de eigen arbeid tot het uiterste drijven om die laatste aardbei of asperge uit de grond te krijgen, mede gedreven door de trots dat men het niet wil afleggen tegen de natuur en het warme weer.

In het verlengde hiervan, en misschien wel het meest illustratief, liggen de opvattingen die sommige grotere telers hadden over de behandeling van aspergeplanten en hun omgang met de traditionele laatste oogstdag. Alle aspergetelers weten dat de laatste oogstdag van asperges valt op vierentwintig juni, de dag van Sint-Jan, en voor de meeste tuinders is dit ook het gebruikelijke einde van het oogstseizoen, gezien de natuurlijke gesteldheid van de plant. Voor tuinders die meer marktgericht (hebben leren) denken, is deze dag echter niet (meer) heilig.

Een oudere tuinder, die al jarenlang asperges teelt en ook internationaal opereert, doet ook niet mee aan de traditionele laatste oogstdag. Soms wordt zelfs tot half juli gestoken. Hij legt in dit verband uit dat zijn omgang met de aspergeplanten verschilt van die van veel andere aspergetelers. Hij vat het als volgt samen: 'We verwennen ze en we martelen ze.' Hiermee doelt hij op een zeer intensief gebruik van de aspergeplanten (die qua aanschaf vrij prijzig zijn). Deze worden goed bemest, vrijgehouden van onkruid, gespoten, bewaterd en wanneer ze zo ver zijn, worden ze lang gestoken. Als aspergeplanten niet te lange tijd gestoken worden en voldoende tijd krijgen om te herstellen van de oogst, kunnen ze wel tien jaar mee. Omdat op het bedrijf van deze tuinders de asperges zo intensief gestoken worden, zijn de planten echter na vijf jaar op. Volgens hem is dit 'martelen van asperges' veel winstgevender dan wanneer wordt vastgehouden aan een levensduur van tien jaar.

De wijze waarop tuinders economisch denken, hoe ze tegen hun natuurlijke producten aankijken, is verre van uniform en eenduidig. Zo er al een duidelijke scheidslijn te trekken valt, loopt die tussen kleine tuinders die kleinschalig willen (blijven) werken en daartegenover grote tuinders met internationale ambities. Bij deze polaire posities treden de verschillende mentaliteiten en oriëntaties op het vlak van bedrijfsvoering, nog het meest duidelijk naar voren. In de praktijk komen deze doorgaans in allerlei mogelijke mengvormen voor. Zoals gezegd, de wereld der tuinbouw is er een van diversiteit en eenvoudige empirische typeringen zijn simpelweg niet mogelijk.

5 Slotbeschouwing en conclusie

Net zoals voor de melkveehouderij in de Italiaanse Povlakte verschillende calculi zijn aan te duiden, die horen bij specifieke bedrijfsstijlen, zo zijn bij aspergetelende tuinders en boeren in Limburg en Brabant verschillen te onderscheiden op het vlak

van economische en sociale oriëntaties. De omgang met seizoenarbeid maakt duidelijk dat een calculus van *cura* ('zorg') of *scala* ('schaal') niet alleen van toepassing is op de dagelijkse werkzaamheden van de agrariër zelf of zijn omgang met nieuwe technologieën.¹⁰ Vergelijkbare calculi treden ook naar voren bij zijn opstelling als werkgever bij de inzet van gelegenheidskrachten tijdens de oogsttijd. De aspergeteelt is illustratief voor de verschillende benaderingen en visies die tuinders en boeren in dit verband kunnen hebben.

In het verlengde van het begrip calculus, dat is toegespitst op agrarische bedrijfstijlen, wil ik twee ideaaltypen introduceren die mede aangeven hoe tuinders zich als werkgever oriënteren bij kortstondige, marginale arbeidsrelaties. In de praktijk van de tuinbouw hebben ondernemers beide handelingsoriëntaties in meer of mindere mate in zich en zijn tal van varianten mogelijk. De uiteenlopende vormen van bedrijfsvoering die in werkelijkheid kunnen worden aangetroffen, zijn hiervan de empirische neerslag. Men zou de hieronder beschreven ideaaltypen kunnen beschouwen als twee primaire 'beroepsopvattingen' die binnen de tuinbouw waarneembaar zijn.

1. Aan de ene kant zien we een tuinder die bestaansgericht is, geen uitbreidingsplannen heeft en zijn bedrijf wil houden zoals het is, die zaken tussen hem en zijn arbeidskrachten eventueel onderhands regelt en bij het met elkaar werken motivatie en loyaliteit verwacht. Zijn omgang met tijdelijk personeel is persoonlijk, doch ook berekenend van aard. Zijn omgang met plantaardige gewassen is zorgzaam, gericht op behoud van krachten en het zo mogelijk sparen van 'natuurlijk' verlies. Hij is pas echt in zijn element wanneer hij met zijn handen werkt en voelt zich niet op zijn gemak achter een bureau met papierwerk. Laten we deze tuinder, die zich vandaag de dag vaak zorgen maakt over zijn voortbestaan, *Existeros* noemen.
2. Aan de andere kant zien we een tuinder die zijn bestaan primair ziet in het kader van uitbreiding en kapitaalvermeerdering voor nieuwe investeringen, waarbij het buitenland niet is uitgesloten. De aandacht voor personeelsbeleid is professioneel opgezet en zakelijk van aard. Zijn omgang met tijdelijk personeel is gericht op productiviteit en kostenbesparing en dit personeel is in principe vervangbaar door goedkopere arbeidskrachten. Zijn omgang met plantaardige gewassen is gericht op maximale exploitatie van het natuurlijk materiaal. Hij is gewend op zijn kantoor te zitten en zich bezig te houden met denkwerk op het vlak van organisatie en management. Laten we deze tuinder, die zich ernstig zorgen kan maken of hij nieuwe kansen op de markt niet heeft laten schieten, *Accumulus* noemen.

Benadrukt zij dat het hier gaat om ideaaltypen van sociale handelingsoriëntaties,

die niet de intentie hebben morele stereotypen in het leven te roepen. Geen van beide ideaaltypen heeft het patent op 'goedheid' of 'slechtheid'. *Existeros* straalt misschien de vriendelijkheid uit van kleinschaligheid, maar een vervelende kant van hem kan zijn een (schijnbare) willekeur en onduidelijkheid, voortkomend uit persoonlijke opvattingen van loyaliteit en werken, die ertoe kan leiden dat bepaalde arbeidsvoorwaarden bij gelegenheidsarbeid onbespreekbaar zijn. En hoewel *Accumulus* op het eerste gezicht wellicht overkomt als een onsympathieke, koele rekenaar, is het niet onmogelijk dat hij zakelijke duidelijkheid verschaft, die tijdelijke arbeidskrachten hooglijk weten te waarderen.

Tevens zou het van kortzichtigheid getuigen het ene ideaaltypen simpelweg als traditioneel en vasthoudend te bestempelen en het andere als modern en rationeel. De geschiedenis van de zuidelijke zandgronden in Noord-Brabant en Limburg laat zien dat traditie en moderniteit, kerkelijkheid en rationaliteit, goed samen kunnen gaan en zeker niet tegengesteld aan elkaar hoeven te zijn.¹¹ Dat *Existeros* en *Accumulus* gezien hun karakter met elkaar wringen en in botsing kunnen komen, moge duidelijk zijn, maar net zo goed als de eerste kan samengaan met een moderne attitude kan de laatste traditioneel geworteld zijn.

De hamvraag in het kader van dit themanummer is in hoeverre deze ideaaltypische handelingsoriëntaties verwijzen naar een beroepscultuur of beroepsgebonden identiteiten. Ik wil deze vraag beantwoorden met een kleine 'ja' en een grote 'nee'.

Een kleine 'ja' kan verdedigd worden door te wijzen op bepaalde specialistische vaardigheden en extreme of ongebruikelijke arbeidsomstandigheden die aspergetelende tuinders en boeren maar ook ervaren stekers met elkaar gemeenschappelijk hebben. Voor buitenstaanders is het wellicht moeilijk te begrijpen welke broodnodige verlichting enkele koele oogstdagen kunnen brengen en hoe belangrijk de extra ademruimte is die kan worden verworven door het afdekken van aspergebedden met zwarte folie (een nieuwe teelttechniek). Niet zonder trots zullen veel aspergetelers wijzen op de lange werkdagen en het doorzettingsvermogen dat nodig is voor het binnenhalen van de 'koningin der groente'. Ook 'vaste' aspergestekers, die kunnen bogen op jarenlange ervaring, zullen fier wijzen op de fysieke krachtsinspanning die geleverd moet worden en op de pijnlijke rug die zich elk oogstjaar opnieuw, vooral tijdens de eerste weken, zal doen gelden. Degenen die diep gebogen in de stofdroge of modderige aarde hebben moeten wroeten en ploeteren, weten wat voorafgaat aan de schappen in de supermarkt gevuld met liebleke stengels. Zowel tuinders als (ervaren) stekers kunnen hier een beroepsmatige trots ontwikkelen. Hierbij hoort een identiteit die zich bij tijd en wijle cynisch kan uitspreken over (hogeropgeleide) mensen die ver afstaan van dergelijke handmatige werkzaamheden. Denk bijvoorbeeld aan het sarcasme dat tuinders wel eens ten toon spreiden over debatterende politici 'die schijnen te geloven dat asperges aan bomen groeien en geplukt moeten worden.'

Een grote 'nee' kan worden onderbouwd door te wijzen naar de handelingsruimte en zelfstandigheid van agrariërs die in vergelijking tot vroeger sterk is ingeperkt. Een eigen beroeps cultuur of een beroepsgebonden identiteit kan alleen ontstaan, wanneer de betreffende groep een sociale handelingsruimte ter beschikking heeft waarbinnen een eigen belevingswereld kan worden gecreëerd. Deze (beroeps)wereld is weliswaar via allerlei bruggen verbonden met de maatschappelijke wereld daaromheen, maar blijft voor buitenstaanders desalniettemin een apart domein. De vraag die in dit verband kan worden gesteld, is of de relatieve autonomie die bij elke (sub)cultuur wordt voorondersteld – anders zou een bepaalde (sub)cultuur zich nooit kunnen onderscheiden van andere (sub)culturen – in de agrarische sector niet grotendeels teniet is gedaan. In de laatste decennia hebben boeren en tuinders te maken gekregen met steeds meer regelgeving, waaraan zij hun bedrijfsvoering moesten aanpassen. De modernisering van de land- en tuinbouw, van buitenaf gestimuleerd en gepropageerd, is zelfs niet zonder invloed gebleven op de beroepsopvatting van agrariërs. Het zelfbeeld dat boeren en tuinders hebben, is niet alleen afkomstig van henzelf. Dit laatste kan worden verduidelijkt met het begrip 'agrarisch ondernemerschap', dat tegenwoordig min of meer vanzelfsprekend wordt gehanteerd, ook door boeren en tuinders. Zo vanzelfsprekend is dat echter niet. In zijn studie over de Noordbrabantse Christelijke Boerenbond (NCB) wijst Duffhues op het feit dat boeren en tuinders aanvankelijk niet wegliepen met de betiteling agrarisch ondernemer. De term 'agrarisch ondernemerschap' werd in de sector aanvankelijk verbonden met het 'moderniseringsgeloof', dat in de jaren vijftig werd gepredikt door mensen in de politiek, de ambtenarij en de voorlichting. Dit waren buitenstaanders waar boeren en tuinders niet veel mee ophadden. Binnen de NCB werd het begrip agrarisch ondernemer na een tijd van aarzelen anno 1965 in het vocabulaire opgenomen (Duffhues 1996, 319). Door het beeld van een rationeel-economische ondernemer te verbinden met eigenschappen zoals onafhankelijkheid, zelfstandigheid en vrijheid, vond het begrip agrarisch ondernemer op den duur toch ingang binnen de beroepsklasse. Het zichtbare resultaat van welvaartsstijging leidde er zelfs toe, dat de sector gaandeweg het 'moderne' begrip ging omarmen: het voeren van een goed agrarisch bedrijf werd automatisch verbonden met schaalvergroting en specialisatie. De medaille van stijgende opbrengsten en productiviteit had echter een keerzijde. Het moderne ondernemerschap kende aanzienlijke financiële risico's en de economische oriëntatie van voortdurende groei en productiestijging maakte boeren en tuinders meer dan ooit afhankelijk van allerlei wet- en regelgeving die in dit verband werd ontworpen.

Boeren en tuinders die vandaag de dag gedwongen worden op te houden met hun bedrijf, ervaren dit dikwijls als verlies van vrijheid en zelfstandigheid, terwijl het voeren van een boerderij of tuinderij meer dan ooit afhankelijk is van externe economische en juridische factoren. Deze paradox komt voort uit de succesvolle internalisering van het begrip agrarisch ondernemer, waarin schaalvergroting en

groei gekoppeld werden met vrijheid en zelfstandigheid. Zo bezien is het agrarische ondernemerschap een 'eigen' beroepscode geworden, nadat deze van buitenaf was ingeplant. Neemt men bij het begrip beroeps cultuur als uitgangspunt dat de betrokkenen beschikken over een sociale handelingsruimte waarbinnen ze op zelfstandige wijze (relatief autonoom) een beroepsrol ontwikkelen, dan is in de agrarische sector slechts bij uitzondering (en steeds minder) sprake van een *eigen* beroeps cultuur.¹² Overigens is het volstrekt legitiem om deze vraag ook te stellen bij andere bedrijfstakken die kampen met de druk van schaalvergroting en specialisatie. Misschien is de land- en tuinbouw nog niet eens zo uniek en herbergen ook andere beroepen 'eigen' codes die van buitenaf zijn ingeplant.

In het geval van gelegenheidsarbeid bestaat in de tuinbouw op het vlak van werkgeverschap geen duidelijke beroepscode, behalve dan dat tuinders en boeren de autonomie op dit vlak van elkaar respecteren en zich niet snel openlijk zullen uitspreken over andermans personeelsbeleid. Een volledige wettige controle van seizoenarbeid blijkt moeilijk. Het inwerken en belonen van aspergestekers gaat voor een deel nog steeds zijn eigen informele weg.¹³ Dit zijn geen uitingen van een relatief autonome beroeps cultuur, maar veeleer culturele restanten van een periode waarin de wetgever weinig lette op dergelijke flexibele, marginale arbeidsrelaties. De spanning en ambivalentie die in het begrip agrarisch ondernemerschap zitten ingebakken, keert terug bij de verschillende bedrijfstijlen die kunnen worden waargenomen en die verbonden zijn met bepaalde handelingsoriëntaties. Aan de hand van de ideaaltypen *existeros* en *accumulus* heb ik beschreven tussen welke polen van oriëntatie het 'agrarisch ondernemen' plaatsvindt. Meer dan dat deze twee ideaaltypen zouden verwijzen naar een beroeps cultuur (of beroepsgebonden identiteiten), wijzen ze naar een beroepsgroep die onder druk staat zich snel en flexibel aan te passen aan een voortrollende internationale economie, waarop ze zelf nog maar weinig directe invloed kan uitoefenen. Binnen het raamwerk van een moderne verzorgingsstaat wordt ze bovendien in toenemende mate geconfronteerd met juridisch-administratieve verplichtingen. Ook seizoenarbeid ontkwam niet aan de druk van wettelijke regulering; de informele vrijheid van vroeger is niet helemaal verdwenen, maar wel voor een groot deel heen.

Noten

1. Marktplan Adviesgroep 1998, 120. In deze uitvoerige evaluatie van de aspergeoogst wordt tevens vastgesteld dat het werken met illegale Polen nog steeds voorkomt. In dit verband wordt gesproken van een harde kern van overtreders, die hardnekkig lijkt te zijn.

2. Voor een empirische studie die hieraan meer systematisch aandacht schenkt, moeten we tien jaar terug in de tijd naar een onderzoek van Buijs (1988), dat zich richtte op de verhouding tussen glastuinders en allochtone werknemers. Zie in dit verband meer recent Havinga en De Bakker 1998.

3. Deze gesprekken vonden plaats in het kader van een vergelijkende studie tussen Nederland en Duitsland waarbij vooral de problemen omtrent de regelgeving bij seizoenarbeid centraal staan. Het merendeel daarvan vond plaats in de winter van 1997/1998. Bij de selectie is de aandacht vooral uitgegaan naar tuinders die asperges teelden. Vier ondernemers die zijn benaderd, hadden echter geen asperges. Vijf tuinders hielden zich, in meer of mindere mate, (tevens) bezig met het kweken en verkopen van aspergeplanten. Eén tuinder was gepensioneerd en had zijn bedrijf beëindigd. De duur van interviews varieerde van circa vijftientwintig minuten (het enige telefonische interview) tot bijna vijf uur. Een tuinder werd reeds in 1995 geïnterviewd, in het kader van een oriënterende onderzoeksfase, waarbij tevens directe (participerende) observaties werden verworven door tijdens de aspergeoogst twee weken mee te helpen. Drie interviews vonden plaats in de winter van 1996-1997.

4. Juist gegevens over de omzet van bedrijven die asperges telen, alsmede over de (bruto en netto) verdiensten die men overhoudt van andere economische activiteiten, blijken moeilijk te verwerven.

5. Het overgrote deel van het areaal asperges in Nederland, circa 90%, bevindt zich in Midden- en Noord-Limburg en Noordoost-Brabant. De zandgronden in deze regio zijn een geschikte voedingsbodem voor asperges.

6. Medio 1994 trad de Wet op de Identificatieplicht in werking.

7. Volledigheidshalve: heel sporadisch worden gepensioneerde AOW-ers of werkloze uitkeringsgerechtigden bij de oogst ingeschakeld, maar dit is eerder uitzondering dan regel.

8. Voor de uitgebreide evaluatie van Marktplan Adviesgroep (1998), was de aspergeoogst al verschillende keren aanleiding voor evaluerend onderzoek: Arbeidsvoorziening Noord- en Midden-Limburg 1994, Algemene Rekenkamer 1996. De inzet van inheemse werklozen is, ondanks de vele moeite die door bemiddelende instanties is ondernomen, niet meer dan marginaal gebleken. Het inschakelen van uitkeringsgerechtigden, uitzendkrachten of werknemers uit andere EU-lidstaten bij seizoenarbeid, is in de tuinbouw zeker niet algemeen gangbaar geworden.

9. Voor vakbonden is het aanspreken en/of organiseren van deze uiteenlopende categorieën van arbeiders (met kortdurende of marginale dienstverbanden) een uiterst moeilijke aangelegenheid en in het licht van ledenwerving weinig aantrekkelijk.

10. Bij een onderzoek naar bedrijfsstijlen in de glastuinbouw wordt door Spaan en Van der Ploeg onderscheiden tussen 'toppers' en 'echte tuinders', tussen ondernemers die de ontwikkeling van nieuwe technologieën op de voet volgen en ondernemers die daartegenover hun arbeid en vakmanschap voorop blijven stellen (1992, m.n. 5-15). De kenmerken die worden opgesomd bij elk type, lijken op het eerste gezicht overeenkomsten te tonen met de calculi van *scala* en *cura*. Tegenover 'grootschalig' staat 'arbeidsintensief', tegenover 'enorme kosten' staat 'stopt er weinig geld in', tegenover 'dure arbeid' staat 'familiearbeid', tegenover 'een snelle tuinder' staat 'een voorzichtige tuinder', tegenover 'wil bijblijven' staat 'geloof het wel' enzovoort (Spaan en Van der Ploeg 1992, 8).

11. Dat de Katholieke Kerk in het zuiden als hoeder van traditie fel gekant zou zijn tegen elke vorm van modernisering, is een misvatting. Integendeel, van modern georganiseerde samenwerkingsverbanden zoals zuivelcoöperaties, veilingen en boerenleenbanken was zij dikwijls een belangrijke initiator. Zie in dit verband de historische studies van Korsten 1996, Duffhues 1996 en Dekkers 1996.

12. Zo men al wil spreken van een gedeelde cultuur dan is vandaag de dag eerder sprake van een wanhoopscultuur, omdat het groeiconcept van agrarisch ondernemerschap op natuurlijke, economische en politieke grenzen is gestuit.

13. Het is op het eerste gezicht misschien verleidelijk om de praktijk van het creatieve

boekhouden en de betaling in stukloon, te verbinden met een archaïsche plattelandscultuur en niet-modern ondernemen. Wanneer men dit doet, zal men toch ook de informele praktijken bij de werving en betaling van personeel binnen de grootstedelijke horecasector als verouderd en 'niet meer van deze tijd' moeten bestempelen. Met de tuinbouw behoort de horeca tot de top drie van sectoren die veel werken met gelegenheidskrachten. De problematiek van seizoenarbeid in de tuinbouw kan niet gereduceerd worden tot een probleem van verouderde tradities.

Geraadpleegde literatuur

- Algemene Rekenkamer (1996) *Aspergesteken: Seizoenarbeid in de tuinbouw*. (Tweede Kamer, 1995-1996, 24685, nrs. 1-2) 's-Gravenhage: Sdu.
- Arbeidsvoorziening Noord- en Midden-Limburg (1994) *Evaluatie project Arbeidsbureau seizoenbemiddeling agrarische sector (ASA) 1994*. Venlo: Stafbureau.
- Buijs, F. (1988) *Oordeel en vooroordeel onder glas: Opvattingen van tuinders over selectie van personeel en over buitenlandse werknemers*. Leiden: Centrum voor Onderzoek van Maatschappelijke Tegenstellingen.
- Dekker, J.C. (1996) *Zuivelcoöperaties op de zandgronden in Noord-Brabant en Limburg, 1892-1950: Overleven door samenwerking en modernisering*. (diss. Tilburg), Middelburg (Tilburg: Gianotten).
- Duffhues, T. (1996) *Voor een betere toekomst: Het werk van de Noordbrabantse Christelijke Boerenbond voor bedrijf en gezin, 1896-1996*. (diss. Nijmegen), Nijmegen: Valkhof.
- Havinga, T. en E. de Bakker (1998) Arbeidsrelaties in het Westland: De moeizame verhouding tussen Turkse en Marokkaanse werknemers en glastuinders. *Migrantenstudies* 3 (14) 172-190.
- Horlings, I. (1996) *Duurzaam boeren met beleid: Innovatiegroepen in de Nederlandse landbouw*. (diss. Nijmegen), Nijmegen.
- Jansen, J.C.G.M. en W.J.M.J. Rutten (1992) *Geschiedenis van de landbouw in Limburg in de twintigste eeuw*. Leeuwarden/Mechelen: Eisma.
- Korsten, J. (1996) *Standhouden door veranderingen: De Limburgse Land- en Tuinbouwbond als behartiger van agrarische belangen, 1896-1996*. (diss. Nijmegen), 's-Hertogenbosch: Biblo.
- Marktplan Adviesgroep (1998) *Inschakeling uitkeringsgerechtigden asperge-oogst: Eindrapport*. 's-Gravenhage: VUGA.
- Ploeg, van der, J.D. (1991) *Landbouw als mensenwerk: Arbeid en technologie in de agrarische ontwikkeling*. Muiderberg: Coutinho.
- Spaan, J.H. en J.D. van der Ploeg (1992) *Toppers en tuinders. Bedrijfsstijlen in de glastuinbouw: een verkenning*. Landbouwniversiteit Wageningen: Vakgroep Agrarische Ontwikkelingssociologie.