
De Chinese gemeenschap in verstarring

Frank N. Pieke

1. Inleiding

De Chinese gemeenschap in Nederland is in het nieuws. Een groep mensen, die altijd stond voor zelfredzaamheid en onopvallendheid, wordt plotseling door wetenschapsbeoefenaren, journalisten en welzijnswerkers naar voren geschoven. De Chinese restaurantsector bevindt zich in een crisis: conflicten tussen werkgevers en werknemers komen in de openbaarheid; er wordt gerapporteerd over een golf van afpersingen van restauranthouders door Chinese misdadigersbendes; hun onvoldoende kennis van het Nederlands en de Nederlandse maatschappij wordt ook door henzelf meer en meer als een probleem ervaren; aan de andere kant vernederlandst de opgroeiende tweede generatie in de ogen van hun ouders juist te veel. Het centrale thema in de discussie is dat de Chinezen in het minderhedenbeleid van de overheid betrokken dienen te worden. Het doel van dit artikel is het plotseling de kop opsteken van deze problemen beter begrijpelijk te maken. Hiertoe is het noodzakelijk de structuur en ontwikkeling van de Chinese migratie en gemeenschap van na de tweede wereldoorlog te beschrijven en te analyseren. In het afsluitende deel van het artikel zal ik weer op de bovengenoemde recente ontwikkelingen terugkomen. De gegevens waar ik mij op baseer, zijn verzameld tijdens veldwerk dat ik van oktober 1981 tot maart 1982 heb gedaan¹.

2. Geschiedenis en gebieden van herkomst

De geschiedenis van de Chinese gemeenschap in Nederland kent een duidelijke breuk omstreeks 1950. Van de Chinezen die vóór de tweede wereldoorlog in ons land woonden, waren er nog maar enkele honderden overgebleven, van wie velen met Nederlandse vrouwen getrouwd waren. Zij waren afkomstig uit de Chinese provincies Guangdong (Kwangtung), Zhejiang (Chekiang) en Shandong (Shantung). Hoewel het er in die tijd naar uitzag dat dit groepje langzamerhand zou verdwijnen door sterfte, terwijl hun nakomelingen in de Nederlandse samenleving zouden assimileren, was het de kern van waaruit onze huidige, bloeiende gemeenschap ontstond².

Naar de achtergrond van hun migratie kunnen de Chinezen die na 1950 naar Nederland zijn gekomen, verdeeld worden in twee categorieën. Ten eerste degenen die om vooral politieke redenen hun land van herkomst hebben verlaten. Dit zijn drie groepen: de Indonesische Chinezen, die omstreeks de onafhankelijkheid van Indonesië gemigreerd zijn; de Surinaamse Chinezen, die met Surinaames onafhankelijkheid gekomen zijn; de Vietnamese Chinezen, die als bootvluchteling zijn opgenomen. Van deze drie groepen zijn alleen de Surinaamse Chinezen sociaal-wetenschappelijk onderzocht (Tseng 1983; Ames 1984), van beide andere groepen is nauwelijks iets bekend.

De tweede categorie bestaat uit migranten die door economische motieven worden gedreven. Door eerst in Chinese restaurants van anderen te werken en later door er zelf een te openen, hoopt men een welgestelde man of vrouw te worden. Zij komen voornamelijk uit de Volksrepubliek (Zhejiang en Guangdong), Hongkong, Maleisië, Singapore en een klein aantal uit Taiwan. Hoewel beide groepen in etnisch opzicht Chinezen zijn staan ze betrekkelijk los van elkaar. De tweede categorie is praktisch volledig gespecialiseerd in de restaurantsector, terwijl maar een kleine minderheid van de eerste categorie restaurants drijft. Ook de netwerken van beide categorieën zijn nauwelijks met elkaar verbonden, de Surinaamse Chinezen vermijden zelfs elk contact met wat zij 'Hongkong-Chinezen' noemen (Tseng 1983: 90-3).

Wat betreft de aantallen Chinezen in Nederland is er sprake van grote onzekerheid. Hun totale aantal ligt vermoedelijk tussen de 35.000 en 50.000 en dit bestaat uit 20.000 tot 30.000 'restaurant-Chinezen' en 15.000 tot 20.000 Chinezen die tot de eerste categorie behoren³. In de onderstaande beschrijvingen analyse zal ik mij verder uitsluitend beperken tot de Chinezen die met economische motieven naar Nederland zijn gekomen. Omdat zij praktisch allemaal in Chinees-Indische restaurants werken, is het noodzakelijk onze aandacht eerst op de economie van deze restaurants te richten.

3. Het Chinese restaurant

Binnen het Chinese restaurant bestaat een duidelijke arbeidsdeling tussen de bediening en de keuken. Hieruit volgt dat het absolute minimum aan mensen in een restaurant twee is: één voor de bediening, één voor de keuken. Een dergelijke situatie is uitzonderlijk, het gebruikelijke minimum is vier. Zowel in de keuken als voor de bediening is er een persoon die de leiding heeft. Vaak zijn dit de eigenaars van het restaurant of anders ervaren krachten. Het overige personeel is pas een of enkele jaren in Nederland en betrekkelijk onervaren.

De eigenaars (of pachters) van het restaurant zijn bijna altijd een echtpaar, maar ook compagnonschappen tussen vrienden of familieleden komen voor. De vrouw heeft de leiding over de bediening, de man zwaait de scepter in de keuken.

Het werk in de keuken wordt als mannenwerk beschouwd, in de bediening werken zowel mannen als vrouwen. Dit laatste is ten dele het gevolg van het feit dat de Chinese gemeenschap nog steeds meer mannen dan vrouwen telt⁴.

De grootte van de restaurants varieert sterk, van minimaal twee tot soms wel dertig personeelsleden. Het gemiddelde ligt op tenminste zeven of acht personen. Deze acht bestaan dan meestal uit de twee eigenaars en hun twee kinderen, twee obers en twee koks. Hiernaast is er vaak nog een aantal personen die weliswaar niet in het restaurant werken, maar er wel nauw bij betrokken zijn: gepensioneerden die in de buurt wonen, echtgenoten of echtgenotes van het personeel en nieuwe immigranten die op zoek zijn naar werk.

Het loon van relatief onervaren krachten, die pas in Nederland gearriveerd zijn, ligt rond de 800 gulden schoon per maand. Voor ervaren obers en koks kan dit oplopen tot meer dan het dubbele van dit bedrag. Illegalen verdienen minder, oplopend vanaf 600 gulden. Naast het loon krijgt het personeel gratis maaltijden in het restaurant. Het inkomen van de eigenaars is uiteraard geheel afhankelijk van de omzet. In kleinere, niet bijzonder goedlopende restaurants verdienen de eigenaars vaak minder dan ze zouden krijgen door als ervaren krachten in loondienst te gaan werken. Eigenaars van één of meerdere goedlopende restaurants kunnen een aanzienlijke welstand bereiken. Uit cijfermateriaal, verzameld door het Bedrijfschap Horeca, blijkt dat vooral de grotere Chinees-Indische restaurants een aanzienlijk beter 'bedrijfsresultaat inclusief ondernemersinkomen', dat wil zeggen datgene wat er overblijft na aftrek van de kosten, hebben dan Nederlandse restaurants. De verklaring hiervoor moet gezocht worden in de lagere loonkosten en rentelasten in de Chinees-Indische restaurants. Het personeel verdient minder en geld kan renteloos van vrienden of familie geleend worden (Bedrijfschap Horeca: 23). Hoewel het moeilijk is om uitsluitend op basis van deze cijfers uitspraken te doen, laten ze toch zien dat het inkomen van de Chinese eigenaars op zijn minst vergelijkbaar is met dat van zijn Nederlandse collega's.

Het loon van vooral het onervaren personeel is betrekkelijk laag, zeker als men kijkt naar de lange werktijden. Meestal begint men om een uur of tien met het schoonmaken van het restaurant en de keuken. Het aantal klanten tussen de middag is gering, zodat er dan niet hard gewerkt hoeft te worden. Van ongeveer half drie tot vier uur heeft men vrij. In deze periode wordt er geluncht. Vanaf ongeveer vijf uur begint men zich voor te bereiden op de drukke periode die van ongeveer half zes tot half negen duurt. Hierna ruimt men op en eet men. Om tien uur is men vrij. De restaurantwerkers werken dus elf of twaalf uur per dag, maar gedurende het grootste deel van de tijd niet erg hard. Alleen tijdens de drukke periode moeten de handen werkelijk uit de mouwen gestoken worden.

Het restaurant is zeven dagen per week open. De personeelsleden krijgen een dag per week vrij, ieder op een andere dag. De eigenaars werken meestal de hele

week door. Betaalde vakantie wordt over het algemeen niet gegeven. De lonen en arbeidsvoorwaarden worden niet in schriftelijke contracten vastgelegd, alles gaat met mondelinge afspraken op basis van wederzijds vertrouwen.

Kenmerkend voor het Chinese restaurant is dat het personeel vaak bestaat uit vrienden of verwanten van de eigenaar. Dit geldt in het bijzonder voor onervaren krachten, de eigenaar heeft hen vaak zelf over laten komen. Ook in het geval van ervaren personeelsleden neemt men liever geen volslagen vreemde in dienst. Men zoekt via vrienden of er iemand vrij is, zodat men toch een beetje weet 'wat voor vlees je in de kuip hebt'.

Dat men met bekenden werkt is geen absolute garantie dat er geen problemen tussen eigenaars en personeel zullen ontstaan. Voor ervaren personeel is dit betrekkelijk makkelijk op te lossen, een nieuwe baan is zo gevonden. Onervaren personeelsleden en dan vooral zij die door hun werkgevers zijn geholpen met hun migratie naar Nederland, bevinden zich in een moeilijker positie. Het is voor hen slechts dragelijk, omdat ze de hoop hebben zich in de toekomst te kunnen verbeteren. Van de kant van het personeel wordt in de relatie met de eigenaars sterk de nadruk gelegd op de bescherming en hulp die zij hun verwanten en vrienden moeten bieden, terwijl de eigenaars meer de nadruk op de economische zijde van de relatie leggen. Hoewel aanwezig ontlaadt de spanning tussen beide partijen zich zelden. Voor personeel met ervaring is een nieuwe baan een gemakkelijker uitweg, terwijl de troeven in de handen van het onervaren, pas kort in Nederland wonende personeel, gering zijn. Als zij de bescherming van hun werkgever zouden verliezen, zouden ze een 'vreemdeling in een vreemd land' worden.

4. Sociale structuur en organisaties

De Chinees-Indische restaurantsector is een bijna volledig door de Chinezen gemonopoliseerde *niche* in de Nederlandse economie. Deze economische onafhankelijkheid heeft er in belangrijke mate toe bijgedragen dat de Chinese gemeenschap ook sociaal sterk van de omringende Nederlandse maatschappij is afgesloten. Nederlandse en Chinese organisaties en individuen hebben nauwelijks contact met elkaar. Als er al contacten zijn, vinden die meestal op initiatief van de betrokken Nederlanders plaats. Deze Nederlanders vervullen vaak de rol van tussenpersoon, ze helpen als contacten met Nederlanders of Nederlandse instellingen noodzakelijk zijn. Er zijn zelfs Nederlanders en Chinesen die hiervan hun broodwinning hebben gemaakt (Kagie 1983: 27-32).

De belangrijkste eenheden in de sociale structuur, naast de Chinese gemeenschap als geheel, zijn het restaurant en het gezin, de verwanten en de thuisgemeenschap.

Voor de eigenaars en het inwonend, onervaren personeel dat de eigenaar heeft

laten overkomen uit zijn geboortedorp, lopen gezin en restaurant door elkaar heen. Zij vormen met elkaar een groep die veel lijkt op een *jointfamily*. Een op het Chinese platteland zeer veel voorkomende en in de Chinese cultuur als ideaal beschouwde institutie vinden we in aangepaste vorm in de Chinese restaurants terug. De relatie van eigenaars en inwonend personeel is die van familiehoofd en jongere broers of zoons.

Het personeel dat hier in Nederland is aangenomen, wordt veel meer als buitenstaander beschouwd. De relatie is meer zakelijk, die van werkgever en werknemer. De werknemer woont vaak in zijn eigen huis, zeker als hij al een aantal jaren in Nederland is en een verblijfsvergunning heeft. Voor hen zijn gezin en restaurant twee duidelijk gescheiden eenheden, man en vrouw werken ook vaak in een ander restaurant.

Bijna altijd bevinden zich een aantal verwanten in Nederland. Dit is uiteraard een gevolg van het op grote schaal voorkomen van kettingmigratie, iets waarop verderop in dit stuk nog teruggekomen zal worden. Uit de literatuur is tenminste één geval bekend van een *lineage*, waarvan een groot aantal leden in West-Europa woont en hier nog steeds een hechte, georganiseerde groep vormt (Watson 1975; Blom & Romeijn 1979, 1981). Een dergelijke situatie is echter een uitzondering. Verwantschap onder de Chinezen in Nederland is een betrekkelijk flexibel principe op basis waarvan relaties vorm wordt gegeven. Een persoon kan wel verwant zijn, maar de feitelijke invulling van de relatie is voor een groot deel een kwestie van vrije keus van de betrokken individuen. Aan de andere kant spelen verwanten van de vrouw, die in de Chinese verwantschapsideologie geen deel van de verwantengroep van een echtpaar uitmaken, vaak een belangrijke rol in het sociale netwerk van dat echtpaar. De situatie kan het beste omschreven worden als het bestaan van een patrilineaire verwantschapsideologie zonder patrilineages. De oorzaken hiervan zijn tweërlei. Ten eerste is vaak slechts een betrekkelijk gering aantal verwanten naar Nederland gemigreerd, flexibiliteit is een noodzaak wil men een uitgebreid netwerk van persoonlijke relaties opbouwen op basis van verwantschap. Ten tweede leent de situatie waarin de Chinezen zich hier bevinden, zich niet voor het ontstaan van hecht georganiseerde groepen. Hierop kom ik verderop, als ik de zwakte van de Chinese organisaties bespreek, nog terug.

De thuisgemeenschap is een belangrijke eenheid in de sociale structuur. Voor de meeste migranten is dit gelijk aan degenen die uit hetzelfde dorp komen als zijzelf, met daarnaast mensen die weliswaar uit een ander dorp komen, maar toch min of meer tot de directe sociale omgeving behoorden (bijvoorbeeld klasgenoten, zij die lid zijn geweest van dezelfde comités of verenigingen op commune- of brigadeniveau). Voor migranten die afkomstig zijn uit de stad, beperkt de thuisgemeenschap zich tot vrienden en verwanten, vrienden van vrienden etcetera. Ook het belang van de thuisgemeenschap wordt verklaard door kettingmigra-

tie. Als kettingmigrant leert men het grootste deel van zijn vrienden en kennissen hier kennen via de *sponsor*, degene die de migrant heeft laten overkomen en in wiens restaurant hij of zij werkt. Men komt in een van tevoren gereserveerd plaatsje in een al bestaande sociale structuur terecht.

Opvallend is dat het land van herkomst nauwelijks een rol van betekenis speelt in de sociale structuur. De meeste vrienden zijn of afkomstig uit dezelfde thuisgemeenschap of ze zijn Chinees zonder meer, waarbij nauwelijks onderscheid wordt gemaakt tussen hen die uit dezelfde provincie of hetzelfde land komen, en anderen.

Het persoonlijke netwerk van een individu is een zaak van groot belang. Het gebrek aan sterke formele organisaties en de onbekendheid met de Nederlandse maatschappij leidt ertoe dat men voor tal van zaken een beroep doet op vrienden en verwanten. De functies van dit persoonlijke netwerk zijn de volgende:

(1) Personeelswerving en sollicitatie. Als men personeel nodig heeft laat men dit of zelf uit de thuisgemeenschap overkomen of men informeert via vrienden of er hier in Nederland niet een geschikt iemand vrij is. Werkzoekenden volgen een zelfde procedure, zodat werknemers en werkgevers al gauw met elkaar in contact komen.

(2) Het verwerven van startkapitaal. Bij alle restauranteigenaars hebben een hypotheek bij een Nederlandse bank. Omdat een eigen aanbetaling van meestal 30 procent wordt geëist, moet men vaak toch van vrienden en verwanten lenen om het eigen spaargeld aan te vullen.

(3) Reciproke hulpverlening. Men helpt elkaar in elkanders restaurant of leent personeel uit. De verwachting is dat men later op de ander een soortgelijk beroep kan doen.

(4) Hulp bij het zoeken van een eigen restaurant. Speciaal de sponsor is actief in het helpen zoeken naar een geschikte locatie, het krijgen van een lening en het vinden van personeel.

(5) Informatieoverdracht. De georganiseerde kanalen van informatieoverdracht zijn schaars, hoewel de situatie nu aanzienlijk beter is dan een aantal jaren geleden. Dit wordt in ruime mate gecompenseerd door wat er via-via doorkomt. Vooral de telefoon is voor de verspreid levende Chinezen van groot belang.

(6) Partners voor het eigen restaurant. Dit is vooral belangrijk voor hen die nog niet getrouwd zijn en die weinig spaargeld hebben. Een compagnonschap spreidt het risico en vermeerderd de hoeveelheid spaargeld.

(7) Voor Chinezen zijn de speciaal op hen gerichte amusementsgelegenheden schaars en vooral in de grote steden geconcentreerd. Vaak gaat men daarom na sluitingstijd naar een bevriend restaurant in de buurt om te mahjongen, te kaarten, feestdagen te vieren of om alleen maar wat te babbelen.

In het voorgaande is al ter sprake gekomen dat de organisatiegraad van de Chinese gemeenschap laag is. Dit gaat echter alleen maar op in vergelijking met

Chinese gemeenschappen in andere landen, vooral die in Zuidoost-Azië en Noord-Amerika. Wong noemt Newyorks Chinatown zelfs overgeorganiseerd (Wong 1982: 25). Vergeleken echter met andere etnische minderheden in Nederland zijn de Chinezen nog redelijk georganiseerd. Naast de *Algemene Chinese Vereniging in Nederland* zijn er *Fa Yin* (vereniging van Kantonezen, vooral Hongkong-Chinezen), twee Chinese missiekerken (de *Chinese Kerk* en de *Stichting Evangelische Missie*), de *Restauranthoudersbond* en de begin dit jaar opgerichte *Contactvereniging voor Chinese Cultuur, Recreatie en Maatschappelijk Werk*. Belangrijker dan het aantal is de betrekkelijk geringe reikwijdte van de organisaties. Het aantal leden is gering en zij zijn voornamelijk de oudere, rijkere restauranthouders, vooral binnen de Algemene Chinese Vereniging in Nederland en Fa Yin.

De geringe invloed van de organisaties wordt begrijpelijk als we ons realiseren welke functies dergelijke organisaties gewoonlijk in Chinese gemeenschappen vervullen. Ten eerste sociaal werk: hulpverlening, opvang van nieuwe immigranten en welzijnszorg (ziekenhuizen, scholen). Ten tweede politiek: het vertegenwoordigen van de gemeenschap naar buiten, het behartigen van haar belangen en het besturen van de gemeenschap zelf. De organisaties zijn een manifestatie van de macht die de rijken in de gemeenschap over de minder bedeelden uitoefenen (zie bijvoorbeeld Freedman 1960: 29). De situatie waarin de naoorlogse Chinese gemeenschap in Nederland zich bevindt, is zodanig dat zij de organisatiegraad niet stimuleert. Ten eerste betekenen de snelle groei van de economie en de aanwezigheid van een bijna volledig braakliggende *niche* daarin dat er voor de Chinezen betrekkelijk weinig te winnen valt bij actieve belangenbehartiging. Het overheersende belang is ongestoord zijn gang te kunnen gaan in de eigen economische sector. Toen de directe belangen van de restauranthouders wel geraakt werden door de immigratiestop voor Hongkong-Chinezen in 1966, ontstond er dan ook onmiddellijk een organisatie (de *Restauranthoudersbond*) om zich hier tegen te weer te stellen. De potentiële betekenis van organisaties wordt nog verder verkleind door de afwezigheid van discriminatie tegen Chinezen en de snelle groei van het staatsapparaat, dat vele functies overnam die elders door organisaties vervuld moesten worden⁵. In de tweede plaats zijn organisaties een belangrijk platform waar macht en afhankelijkheidsrelaties binnen een Chinese gemeenschap tot uitdrukking gebracht worden. De gestage groei van het aantal restaurants heeft tot gevolg dat deze afhankelijkheidsrelaties maar zeer ten dele tot ontwikkeling konden komen. Voor een beetje ervaren kracht was een nieuwe baas zo gevonden en bovendien begonnen velen zo snel als maar mogelijk wastoch voor zichzelf. Het meeste geld dat voor een restaurant nodig is kan men bij een Nederlandse bank lenen, zodat men hiervoor niet van een rijker lid van de gemeenschap afhankelijk hoeft te zijn. Met uitzondering van met hun onervaren, pas geïmmigreerde personeelsleden is het rijkere restauranthouders dus onmogelijk

lijk een netwerk van afhankelijke personeelsleden, schuldenaren, vrienden en verwanten op te bouwen. Het door de specialisatie in de restaurantsector gedwongen verspreide vestigingspatroon versterkt dit nog: men moet goeddeels op eigen kracht zich in een volledig vreemde omgeving zien te redden.

5. Kettingmigratie en de groei van de Chinese gemeenschap

De bovenstaande analyse van de economie van het Chinese restaurant en de sociale structuur van de gemeenschap geeft een in hoofdzaak statisch beeld. De laatste paar jaar begint dit echter te veranderen. Om deze veranderingen en de problemen die dit met zich meebrengt te begrijpen is het noodzakelijk de Chinese migratie en de groei van de gemeenschap na ongeveer 1950 nader onder de loep te nemen.

De Chinese migratie naar Nederland is een bijna volmaakt geval van kettingmigratie, zoals dat door Price beschreven is (Price 1963). Deze kettingmigratie en haar consequenties voor de ontwikkeling van de Chinese gemeenschap worden het beste geïllustreerd door de loopbaan van een doorsnee Chinese migrant.

Wong is een jongeman van ongeveer twintig jaar oud. Hij woont in een dorp in de New Territories van Hongkong, waarvan al verscheidene bewoners naar Nederland zijn gegaan. Eén van hen is een familielid van Wong en is er net in geslaagd een eigen restaurant te openen. Omdat hij personeel nodig heeft, vraagt hij Wong over te komen om in zijn restaurant te werken. Wong ziet hier wel wat in en van andere, voor vakantie teruggekomen familieleden en vrienden, weet hij dat je in Nederland al na een paar jaar voor jezelf kunt beginnen en veel geld verdienen. Wong gaat in op het aanbod in de overtuiging in tien of twintig jaar fortuin te maken en dan als welgesteld man naar zijn geboortedorp terug te keren.

De eerste tijd in Nederland is een bittere teleurstelling. Het blijkt dat hij lang en hard moet werken voor weinig loon. Wat hem op de been houdt is dat hij relatief veel geld op kan sturen naar zijn ouders, broers en zusters en vooral dat hij in een paar jaar misschien genoeg spaargeld heeft om zelf een restaurant te openen.

Voordat het zover is gaat Wong na een paar jaar eerst terug naar zijn dorp voor een langdurige vakantie, beladen met cadeaus en met geld. Dit bezoek is een keerpunt in zijn carrière. Voor zijn vrienden, verwanten en voor zichzelf toont hij met dit bezoek aan dat zijn emigratie geslaagd is en dat hij na terugkeer een goede toekomst in Nederland zal opbouwen. Een belangrijk aspect hiervan is dat hij zich nu kan veroorloven een vrouw in zijn geboortedorp te trouwen en haar mee naar Nederland te nemen.

Terug in Nederland staan er voor Wong twee wegen open. De eerste is het openen van het felbegeerde eigen restaurant. Dit is alleen mogelijk als hij nog wat geld heeft overgehouden na zijn vakantie en voor de rest genoeg van vrienden en

familie kan lenen om een hypotheek te krijgen. Een eigen restaurant betekent in de beginfase vaak harder werken en een achteruitgang van het inkomen. Als men de stap ondanks alles toch neemt, dan bestaat de mogelijkheid geleidelijk een zekere welstand te bereiken. Eigenaars van kleine en middelgrote restaurants werken bijna altijd zelf mee. De vrouw is degene die zich het eerste geleidelijk uit het restaurantwerk terugtrekt en zich meer met het gezin en het huishouden gaat bezighouden, als na verloop van tijd het restaurant beter gaat lopen en vergroot kan worden. Dit hangt ook samen met het feit dat velen nu kinderen gekregen hebben voor wie men zorgen moet. Ook bij gezinnen van ervaren restaurantwerkers ziet men dan ook veelal dat de vrouw ophoudt met werken en huisvrouw wordt. De man blijft langer in het restaurant werken, maar zijn bezigheden worden meer en meer die van een bedrijfsleider. Net als voor de bediening toen de vrouw zich terugtrok, zoekt men nu een ervaren kracht die het werk van de man in de keuken kan overnemen. Tegen de tijd dat men een tweede restaurant opent, verrichten de eigenaars definitief geen handenarbeid meer. Deze situatie is het ideaal waar elke Chinees naar streeft: zoveel geld verdienen dat hij zelf niet meer hoeft te werken. Deze rijkere restauranthouders hebben nu meer tijd en geld om zich bijvoorbeeld een leidende positie te verwerven in de gemeenschap en haar organisaties.

De meeste Chinezen zal het niet lukken het zover te schoppen. Velen zullen er niet toe komen een eigen restaurant te openen, maar als ervaren personeelslid voor anderen blijven werken. Over het algemeen vindt het openen van een eigen restaurant niet later plaats dan zes of zeven jaar na aankomst in Nederland, daarna krijgt het meer en meer het karakter van een niet-realiseerbare droom.

Uiteraard zijn niet alle Chinezen door middel van kettingmigratie naar Nederland gekomen. Ook directe werving door restauranthouders in dorpen en zelfs landen waar ze zelf niet vandaan komen, komt voor, vaak met behulp van vrienden of verwanten daar. Daarnaast zijn er migranten die volledig op eigen initiatief, zonder verwant of zelfs maar vage vriend hier, naar Nederland zijn gekomen. Beide typen migranten kunnen kettingpioniers genoemd worden: als ze erin slagen hier vaste voet aan de grond te krijgen, zullen ze verwanten en vrienden laten overkomen en zo het begin van een nieuwe migratieketting naar Nederland vormen. De carrière van dergelijke pioniers verloopt meestal enigszins anders dan van normale kettingmigrant. Omdat ze niet door vriendschap of verwantschap met hun werkgever verbonden zijn, veranderen ze veel gemakkelijker van baan. Hun verblijf kent dan ook niet de twee duidelijke fasen.

Geleidelijk krijgen ze meer ervaring, geleidelijk gaan ze met elke volgende baan meer verdienen, totdat sommigen de stap nemen en voor zichzelf beginnen.

De kettingmigratie, aangevuld met pioniers, is de drijvende kracht die de groei van de Chinese gemeenschap van 1950 mogelijk heeft gemaakt. Er zijn een groot aantal oorzaken aan te wijzen die verklaren waarom het de restaurants zijn

geweest die uiteindelijk zo succesvol bleken. Voor het geval van de Chinezen in Nederland zijn er een aantal specifieke oorzaken: de repatriëring van de Indische Nederlanders, die een voorkeur voor gekruid voedsel in Nederland introduceerden; de economische groei die de Nederlanders geleidelijk meer geld voor luxe verschaften; de afwezigheid van een restauranttraditie, wat voor de Chinezen een gat in de markt betekende. Naast deze zijn er ook een aantal meer algemene oorzaken, die verklaren waarom Horecabedrijven bij uitstek geschikt zijn voor ondernemers uit etnische minderheden. Ik noem hiervan de volgende:

(1) De vaardigheden voor het drijven van een restaurant, café of ijssalon zijn in korte tijd te leren en vereisen geen lange opleidingen.

(2) Het etnisch-specifieke karakter maakt het mogelijk de bedrijfstak als etnische groep te monopoliseren.

(3) De horeca kent minder regulering door de overheid dan andere sectoren van de economie, vraagt dus minder kennis van het migratieland en maakt het mogelijk met bepaalde aspecten van de arbeidswetgeving de hand te lichten (lage lonen, lange uren, geen vakantie) (zie ook Bovenkerk en anderen 1983: 178).

(4) Een groot deel van de migranten zijn keuterboeren. Een horecabedrijf en een boerenbedrijf kunnen voor een deel op dezelfde voet gedreven worden (Palmer 1977: 251).

(5) Het benodigde kapitaal is niet erg groot. Tegenwoordig kost een klein restaurant rond de 100.000 gulden.

Vanuit de eerste paar restaurants in het begin van de jaren vijftig is het aantal gestaag toegenomen. Via 225 in 1960, 339 in 1965, 618 in 1970, 1.077 in 1975, was het aantal in 1982 gestegen tot 1.916 (Bedrijfschap Horeca 1983: 13)⁶.

Aanvankelijk was het niet moeilijk personeel te vinden, de hier wonende Chinezen en afmonsterende Chinese zeelieden zorgden voor een voldoende aanbod. In de tweede helft van de jaren vijftig ontstaan er problemen, omdat immigratie uit de Volksrepubliek China na de communistische overwinning in 1949 zeer moeilijk was geworden en omdat de zeelieden alléén niet meer aan de vraag naar arbeidskrachten konden voldoen. Het recruterende van personeel in Hongkong was de voor de hand liggende oplossing, speciaal voor de Chinezen afkomstig uit Guangdong, die vaak familie en vrienden in Hongkong hadden wonen. Ook via het moederland van Hongkong, Groot-Brittannië, zijn velen uiteindelijk in Nederland terechtgekomen. In de tegenwoordige Chinese gemeenschap zijn de Guangdongers dan ook niet meer als een aparte groep te herkennen. Zij zijn opgenomen in de grote stroom Hongkong-Chinezen, van wie velen trouwens vluchtelingen uit Guangdong zijn. Van de Zhejiangers lag dit anders. Het Hongkongse personeel, dat ze noodgedwongen in dienst moesten nemen, bleef altijd vreemd voor hen.

In de tweede helft van de jaren zestig is het punt bereikt waarop het aantal Hongkongers groter is geworden dan het aantal Chinezen dat direct van het

vasteland van China afkomstig is. Omdat de groei en daarmee de schaarste aan personeel nog steeds aanhielden, verschenen nu ook Chinezen uit Maleisië en Singapore.

Vanaf 1978 verschijnt een nieuwe groep immigranten, ditmaal uit Zhejiang. De emigratiepolitiek van de Volksrepubliek China, die vanaf 1949 emigratie erg moeilijk en vanaf 1966 (Culturele Revolutie) onmogelijk maakte, wordt andermaal gewijzigd. Zij die kunnen aantonen werk en opvang (dat wil zeggen: familie of vrienden) in het land waar ze naar toe willen te hebben, mogen het land verlaten. Men laat nu grote aantallen verwanten en vrienden overkomen, waarvoor men vaak het Hongkongse, Maleisische of Singaporese personeel ontslaat. Ook is er een groot aantal gevallen van gezinshereniging, eerst nu kan men vrouw, kinderen en ouders naar Nederland halen (zie voor een vergelijkbaar geval Price 1963: 121-2). Er is duidelijk sprake van een inhaaleffect: ook ouderen van vijftendertig tot veertig jaar komen hun geluk beproeven.

6. De crisis

De huidige Chinese gemeenschap bevindt zich op een keerpunt in haar geschiedenis. De immigratie van de Zhejiangers in de afgelopen paar jaar kan niet verhullen dat er een einde is gekomen aan dertig jaar onafgebroken groei. Als er tegenwoordig een restaurant in een buurt of stad geopend wordt, betekent dit vaak het bankroet van een van de gevestigde restaurants. Uit een analyse van het Bedrijfschap Horeca blijkt dat er in heel Nederland nog maximaal plaats is voor 140 Chinees-Indische restaurants méér (Bedrijfschap Horeca 1983: 27).

In deze situatie zou men verwachten dat de Chinezen nieuwe mogelijkheden buiten de restaurantsector zouden zoeken. Dit is tot op heden nog niet gebeurd. Een van de redenen is de taalbarrière en de geringe kennis van de Nederlandse maatschappij. In dit licht is het een teken aan de wand dat de belangstelling voor onderwijs van het Nederlands de laatste tijd sterk toeneemt. Ten tweede is het tegenwoordig ook voor autochtone Nederlanders moeilijk iets nieuws te bedenken om brood op de plank te krijgen. Een derde reden is dat kettingmigratie een sterk conserverende kracht vormt. Kettingmigratie is voor de migrant niet zozeer een kwestie van een individuele keuze en avontuur, maar een aanvaarde wijze om in het levensonderhoud te voorzien. Kettingmigratie betekent dat men, via degene die met de overtocht geholpen heeft en in wiens restaurant men werkt, in een pasklare sociale omgeving terechtkomt, waarin werk, vriendschaps- en verwantschapsrelaties, ontspanningspatroon, levenswijze en toekomstverwachting al voor een groot deel vastliggen. In een situatie waarin de recrutering van de nieuwe leden van een gemeenschap via de oude leden verloopt, zijn er weinig stimulansen die iemand aanzetten tot het zoeken van nieuwe paden. Alleen een werkelijk desastreuze ontwikkeling, als de al bestaande restaurants met grote

aantallen tegelijk failliet zouden gaan, zou de Chinezen aanzetten andere mogelijkheden serieus in overweging te nemen.

De crisis in het Chinese restaurantwezen heeft een aantal belangrijke gevolgen, die zich de laatste tijd beginnen af te tekenen.

Ten eerste heeft openlijke werkloosheid haar intrede gedaan. Al in 1980 stonden enkele honderden Chinezen ingeschreven bij de arbeidsbureaus (Schumacher 1980: 42). Dit is uiteraard slechts het topje van de ijsberg, maar veel belangrijker is nog dat het aangeeft dat de problemen kennelijk niet meer binnen de gemeenschap zelf kunnen worden opgelost.

Een tweede gevolg is dat de inkomens- en machtsverschillen binnen de gemeenschap zullen toenemen en een permanenter karakter zullen krijgen. Een nieuwe immigrant zal minder vanzelfsprekend eindigen als eigen baas, terwijl ervaren krachten minder gemakkelijk van baan zullen kunnen veranderen. Met deze veranderingen zal het voor de rijkere binnen de gemeenschap steeds beter mogelijk zijn patronagerelaties op te bouwen met een groep minder fortuinlijken die van hen afhankelijk raken. Een wijze waarop dit al tot uitdrukking komt is de toename van de organisatiegraad. Zowel het aantal organisaties, als hun ledental en activiteit nemen toe. Aan de ene kant is er meer behoefte aan voorzieningen en steun, aan de andere kant zijn er de rijkere die via een leidende rol in de organisaties hun geld in invloed kunnen omzetten. Een patroon, zoals dat bijvoorbeeld in de Chinatowns van Noord-Amerika wordt gevonden, zal ook in de Nederlandse Chinese gemeenschap geleidelijk zichtbaar worden (zie Wong 1982).

Een laatste gevolg dat ik wil aanstippen is dat de Chinese gemeenschap meer zichtbaar zal worden voor het Nederlandse publiek en de overheid. Nu de nood aan de man dreigt te komen begint men zich te realiseren dat de Nederlandse verzorgingsstaat wellicht meer kan betekenen dan hoge belastingen. In dit licht moeten de eerste voorzichtige stemmen, die eisen als minderheid erkend te worden, ook gezien worden. Deze pressie heeft haar eerste succes al geboekt. In Amsterdam worden de Chinezen sinds mei van dit jaar in het minderhedenbeleid opgenomen. Toch is het merendeel van de Chinezen binnen de meer traditionele verenigingen (de Algemene Chinese Vereniging in Nederland en Fa Yin) nog steeds argwanend. Niet geheel ten onrechte vrezen met name deze leiders dat hun macht, die de laatste tijd aan het toenemen is, wel eens beknot zou kunnen worden door een al te bemoeizuchtige overheid.

De ontwikkeling van de Chinese restaurantsector is ook van belang voor de theorievorming aangaande etnische minderheden. Bovenkerk en anderen gaan nader in op wat zij de 'sociologie van de etnische onderneming' noemen (Bovenkerk en anderen 1983: 176-197). Het etnisch ondernemerschap wordt door de auteurs beschouwd als de eerste stap op de weg van succesvolle integratie in het migratieland. Men wijst erop dat minderheden in Nederland over het algemeen

geassocieerd worden met achterstandssituaties. Het voorbeeld van het etnische ondernemerschap laat zien dat dit een te zwartgallige benadering is, hun succes kan vaak aanzienlijk zijn ondanks de vertrouwde problemen van de taalbarrière, de onbekendheid met het migratieland, de armoede ten tijde van de migratie en discriminatie.

Hoewel het voorbeeld van de Chinezen laat zien dat deze analyse voor een belangrijk deel hout snijdt, is zij ook de aanleiding voor enkele kanttekeningen. Bij de Chinezen is hun opmerkelijke succes mede het gevolg geweest van bijzondere omstandigheden: de combinatie van een snelle economische groei en een braakliggende *niche* in de economie. De exploitatie van deze *niche* is voor hen niet de eerste stap op weg naar succesvolle integratie geweest, maar heeft juist in tegendeel de mogelijkheid gegeven een geheel eigen wereld te creëren zonder contacten met de omringende maatschappij. Het resultaat is verstarring en inflexibiliteit, iets wat in de nabije toekomst heel wel tot een serieuze crisis binnen de gemeenschap kan leiden. Hun voorsprong van vandaag kan hun achterstand van morgen worden.

Noten

1. Dit onderzoek vormde mijn doctoraal leeronderzoek voor de studie culturele antropologie aan de Universiteit van Amsterdam. Ik heb hier verslag van gedaan in mijn doctoraalscriptie, die aansluitend op het veldwerk is geschreven (Pieke 1982). Het onderzoek maakte deel uit van het onderzoeksproject „Etnische Identiteit”, dat geleid werd door Hans Vermeulen en waar een subsidie ontvangen werd van het ministerie van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur. Voor het verslag van dit project verwijs ik naar Vermeulen 1984. Naast Vermeulen heb ik bij het onderzoek en het schrijven van de scriptie en dit artikel hulp en advies gekregen van Gregor Benton, Frank Bovenkerk, Michel Korzec, Koos Kuijper, Klaas Pieke en Tan Pei (Sosha Korzec-Tan).

2. Uitgebreidere beschrijvingen van de vooroorlogse Chinese gemeenschap zijn te vinden in Van Heek 1936 en 1937, Onderzoeksgroep 1980, Vellinga & Wolters 1966 en 1971 en Wubben 1981.

3. Met behulp van mijn eigen materiaal heb ik een minimumschatting gemaakt van het aantal Chinezen dat werkzaam is in de restaurants van 14.000 (Pieke 1982: 60-1), maar vermoedelijk ligt dit veel hoger. Het aantal Surinaamse, Indonesische en Vietnamese Chinezen is nog moeilijker te schatten, maar ligt zeker niet onder de 15.000 tot 20.000.

4. De sex-ratio van mijn informanten is ongeveer 2 mannen voor 1 vrouw.

5. Dat dit op een aantal terreinen toch minder is dan men zou verwachten blijkt uit Vriezen 1983.

6. Deze door het Bedrijfschap samengestelde cijfers laten een enigszins ander beeld zien dan in mijn scriptie wordt gegeven. Uit mijn gegevens bleek dat de grootste groei van de Chinees-Indische restaurantsector na ongeveer 1975 over was (Pieke 1982 blz. 37). Het Bedrijfschap schetst een beeld van continue groei die eerst nu (1983) haar plafond bereikt. Een verklaring hiervoor is dat de twee onderzoeken van verschillende methoden gebruik hebben gemaakt. In mijn eigen onderzoek was dat participerende observatie en interviews. In de ogen van mijn informanten was het na 1975 inderdaad steeds moeilijker geworden een

restaurant te openen, maar dit leidde, zoals uit het onderzoek van het Bedrijfschap blijkt, niet onmiddellijk tot een objectieve daling van de groei van het aantal restaurants. Waarschijnlijk heeft dit veel te maken met de traagheid waarmee de Chinese gemeenschap op veranderende omstandigheden reageert. De pas naar Nederland geïmmigreerden willen ondanks alles toch hun eigen restaurant en pas nadat ook de immigratie zelf is afgenomen door de verminderde vraag naar arbeid, neemt ook het aantal nieuwe restaurants af. Een andere factor die de afname van de groei tegenhoudt, is de immigratie van de Zhejiangers, die door het inhaaleffect en de gezinshereniging minder gevoelig is voor de economische conjunctuur. Ook zij vormen een contingent nieuwe immigranten die na een aantal jaren een eigen restaurant proberen te openen, ondanks de verminderde economische haalbaarheid hiervan.

Geraadpleegde literatuur

- Amesz, I., *Chinese jongeren uit Paramaribo in Amsterdam. Etnische Identiteit van Surinaams-Chinese jongeren*. Amsterdam: Antropologisch-Sociologisch Centrum (doctoraalscriptie), 1984.
- Bedrijfschap Horeca, *Chinees-Indische restaurants*. Den Haag: Bedrijfschap Horeca Brochures no. 129, 1983.
- Blom, E., en T. Romeijn, De kracht van traditie: Hoe Chinezen succesvol opereren in het restaurantwezen. *Sociologische Gids*, 28 (1981): 228-238.
- Bovenkerk, F., A. Eijken en W. Bovenkerk-Teerink, *Italiaans ijs. De opmerkelijke historie van de Italiaanse ijsbereiders in Nederland*. Meppel: Boom, 1983.
- Freedman, M., Immigrants and associations: Chinese in nineteenth century Singapore. *Comparative Studies in Society and History*, 3 (1960): 25-48.
- Heek, F. van, *Chineesche immigranten in Nederland*. Amsterdam. Gedeeltelijk herdrukt in F. Bovenkerk en L. Brunt, *De Rafelrand van Amsterdam. Jordaners, Pinda-Chinezen, ateliermeisjes en venters in de jaren dertig*. Meppel: Boom (1936/1977): 81-118.
- Heek, F. van, De ontwikkeling van het Chinese immigrantenprobleem in Nederland. *Mens en Maatschappij* 13 (1937): 409-430.
- Kagie, R., Eten bij de Chinees. *Vrij Nederland Bijlage*, 10 september 1983: 16-40.
- Onderzoeksgroep 'Chinezen in Nederland', De Chinezen in Nederland. *China Visie* 2 (1980): 62-75.
- Palmer, R., The Italians: Patterns of migration to London. In: J. L. Watson (ed.), *Between two cultures. Migrants and minorities in Britain*. Oxford: Basil Blackwell, 1977.
- Pieke, F. N., *De Chinese gemeenschap in Nederland*. Amsterdam: Antropologisch-Sociologisch Centrum (doctoraalscriptie), 1982.
- Price, Ch. A., *Southern Europeans in Australia*. Melbourne: Oxford University Press, 1963.
- Schumacher, P., *De minderheden. 600.000 vreemdelingen in Nederland*. Amsterdam: Van Gennep, 1980.
- Tseng, F., *Van minderheid tot minderheid. Etniciteit en verandering onder Surinaamse Chinezen in Nederland*. Amsterdam: Antropologisch-Sociologisch Centrum (doctoraalscriptie), 1983.
- Vellinga, M. L., en W. G. Wolters, *De Chinezen van Amsterdam. De integratie van een etnische minderheidsgroep in de Nederlandse samenleving*. Amsterdam: Antropologisch-Sociologisch Centrum (doctoraalscriptie), 1966.
- Vellinga, M. L., en W. G. Wolters, De Chinezen. In: H. Verwey-Jonker (ed.), *Alloctonen in Nederland*: 214-228. 's-Gravenhage: Staatsuitgeverij, 1971.

- Vermeulen, H., *Etnische groepen en grenzen. Surinamers, Chinezen en Turken*. Weesp: Het Wereldvenster, 1984.
- Watson, J. L., *Emigration and the Chinese lineage. The Mans in Hongkong and London*. Berkeley: University of California Press, 1975.
- Wong, B. P., *Chinatown. Economic adaptation and ethnic identity of the Chinese*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1982.
- Wubben, H., *Minderheden in Nederland. De kwestie van de Chinese zeelieden en vakbonden, 1911-1940*. Amsterdam: Antropologisch-Sociologisch Centrum (doctoraalscriptie), 1981.