

ARBEIDSBELEVING ALLOCHTONEN IN DE WESTLANDSE GLASTUINBOUW

Juli 1998



SIGN: L27-613
EX. NO: C
MLV:

Afdeling Structuuronderzoek
Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO)

REFERAAT

ARBEIDSBELEVING ALLOCHTONEN IN DE WESTLANDSE GLASTUINBOUW

Rijk, P.J. en B.M. Somers

Den Haag, Landbouw-Economisch instituut (LEI-DLO), 1998

Mededeling 613

ISBN 90-5242-447-0

37 p.

Verkenkend onderzoek naar de arbeidsbeleving van in de glastuinbouw werkzame allochtonen in het Westland.

Naast een literatuurstudie zijn diepte-interviews gehouden onder allochtone werknemers in de Westlandse glastuinbouw. Hierbij stonden de arbeidsomstandigheden, arbeidsbeleving en perspectieven van de geïnterviewde centraal.

De helft van de geïnterviewden is redelijk tot goed tevreden met het werk op zich in de glastuinbouw. De andere helft is niet tevreden. De arbeidsomstandigheden (werksfeer, werkomstandigheden) zijn zeer divers. De betrokkenheid bij het bedrijf is doorgaans groot en de arbeidsmotivatie goed. Velen voelen zich in een kwetsbare positie. De relatie met de werkgever is sterk wisselend: zowel zeer slecht als uitstekend komt voor.

Ook komen onder meer ambities, scholing, vroegere werkervaringen, maatschappelijke positie en toekomstperspectieven aan de orde in deze publicatie.

Allochtonen/Glastuinbouw/Westland/Arbeidsbeleving

Overname van de inhoud toegestaan, mits met duidelijke bronvermelding.

INHOUD

| | Blz. |
|--|------|
| WOORD VOORAF | 5 |
| SAMENVATTING | 7 |
| 1. INLEIDING | 11 |
| 1.1 Probleemstelling | 11 |
| 1.2 Doel van het onderzoek | 12 |
| 1.3 Onderzoeksvragen | 12 |
| 1.4 Organisatie van het onderzoek | 13 |
| 2. LITERATUURVERKENNING | 14 |
| 3. DIEPTE-INTERVIEWS | 19 |
| 3.1 Inleiding | 19 |
| 3.2 Aanpak | 19 |
| 3.3 Type werk | 20 |
| 3.4 Kenmerken allochtone medewerkers | 22 |
| 3.5 Arbeidsbeleving | 24 |
| 3.6 Kwaliteit van het werk en ambities | 26 |
| 3.7 Personeelsbeleid | 28 |
| 3.8 Keuze werk voor de tuinbouw | 28 |
| 3.9 Wijze van werk vinden | 29 |
| 3.10 Belang huidige woonplaats | 29 |
| 3.11 Eigen functioneren en positie | 30 |
| 3.12 Toekomstmogelijkheden | 31 |
| 3.13 Andere zaken | 31 |
| TOT BESLUIT | 34 |
| LITERATUUR | 36 |

WOORD VOORAF

In de glastuinbouwsector is de behoefte aan personeel groot. Er is zowel behoefte aan vaste arbeidskrachten als aan personeel dat kan inspringen bij piekwerkzaamheden. Op allerlei manieren wordt hierin voorzien: er is een combinatie van vaste en losse arbeidskrachten, scholieren, huisvrouwen, enzovoort. In de sector zijn relatief veel allochtonen werkzaam. Soms doen zich hierbij problemen voor.

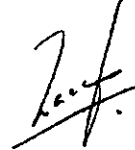
De werkloosheid onder de allochtonen in de grote steden in ons land is relatief hoog en de arbeidsparticipatie is laag. De glastuinbouw bevindt zich veelal nabij deze steden, en kan daardoor een rol spelen bij de verbetering van de positie van de allochtonen.

Om een antwoord te geven op de vraag of de tuinbouw perspectieven kan bieden om allochtonen te integreren in het arbeidsproces zijn verschillende invalshoeken mogelijk. Eén daarvan is meer inzicht te geven in de arbeidsomstandigheden, arbeidsbeleving en perspectieven van de allochtonen. Hierdoor kan een beeld verkregen worden van de positieve en negatieve ervaringen die allochtone werknemers in de glastuinbouw hebben opgedaan. Deze studie is een eerste verkenning op dit terrein. Naast een literatuurverkenning vertellen allochtone werknemers uit de Haagse woonwijken over hun ervaringen in de Westlandse glastuinbouw.

De studie is uitgevoerd op verzoek van het Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij. De resultaten van het onderzoek zijn besproken met Ir. J.E.M. Lint van de Directie DWK en Ir. L.J. Brand van de Directie Zuidwest van het Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij.

De literatuurstudie is verricht door Dr. B.M. Somers. De gesprekken met de allochtone werknemers zijn gevoerd door Ir. P.J. Rijk van de afdeling Structuuronderzoek van LEI-DLO. In het bijzonder bedank ik alle geïnterviewden voor hun medewerking.

De directeur,



L.C. Zachariasse

Den Haag, juli 1998

SAMENVATTING

Achtergrond en doel

In de glastuinbouwsector is de behoefte aan personeel groot. Er is zowel behoefte aan vaste arbeidskrachten als aan personeel dat kan inspringen bij piekwerkzaamheden. Op allerlei manieren wordt hierin voorzien: er is een combinatie van vaste en losse arbeidskrachten, scholieren, huisvrouwen, enzovoort. Dit kan zijn voor veel of voor weinig uren per week. Dit varieert per teelt, tijd van het jaar, grootte van het bedrijf en per ondernemer.

De werkloosheid onder de allochtonen in de grote steden in ons land is relatief hoog en de arbeidsparticipatie laag. De glastuinbouw bevindt zich veelal nabij deze steden en heeft behoefte aan personeel. In de glastuinbouwsector zijn relatief veel allochtonen werkzaam, waarbij zich soms problemen voordoen.

Voor een antwoord op de vraag of de tuinbouw perspectieven kan bieden om allochtonen te integreren in het arbeidsproces zijn verschillende invalshoeken mogelijk. Eén daarvan is meer inzicht te geven in de arbeidsomstandigheden, arbeidsbeleving en perspectieven van de allochtonen. Deze studie is een eerste verkenning op dit terrein. De studie is uitgevoerd op verzoek van het Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij.

Aanpak

Het onderzoek is begonnen met een literatuurstudie. Hierbij wordt een indruk verkregen van de aantallen en omstandigheden waarin allochtonen werken in de glastuinbouwsector. Vervolgens zijn tien diepte-interviews onder allochtone medewerkers in de Westlandse glastuinbouw gehouden, waarin de arbeidsomstandigheden, arbeidsbeleving en perspectieven van de geïnterviewde centraal stonden. De interviews hebben in de woning of in de directe woonomgeving van de geïnterviewde plaatsgevonden.

Type werk

Het merendeel van de geïnterviewden heeft vast werk in de tuinbouw en werkt daar al langere tijd. Men verdient doorgaans redelijk (volgens CAO-loon, waarvan men zegt: "Het is niet goed, het is niet slecht."). De meesten werken voltijds. In veel gevallen zelfs meer dan dat, als er tenminste werk is. Op de bedrijven komt ook dikwijls veel los personeel voor, waarvan een deel allochtoon is.

Kenmerken

De meeste geïnterviewden zijn relatief jong en laag opgeleid. De meesten hebben een gezin met jonge kinderen. Sommigen hebben in het land van oorsprong (Marokko of Turkije) nog enkele jaren middelbare school met soms een beroepsopleiding gevolgd, maar konden in Nederland gekomen in dit beroep geen werk vinden. De helft van de geïnterviewden is in het kader van gezinshereniging naar Nederland gekomen. De andere helft heeft eerst illegaal gewerkt.

Arbeidsomstandigheden wisselend

De helft van de geïnterviewden is redelijk tot goed tevreden met het werk op zich in de glastuinbouw: het werk is wel zwaar, maar dit vindt men doorgaans geen bezwaar. Een aantrekkelijk aspect vindt men ook de mogelijkheid om overuren te maken: gemiddeld komt men zo aan een goed salaris. De onderlinge sfeer met collega's op het werk is dikwijls goed. Het werken in de kas in najaar, winter en voorjaar wordt als een voordeel gezien (lekkere temperatuur). Het werken in de zomer wordt op warme dagen als onaangenaam ervaren. Prettig vindt men dat men in de zomer veelal vroeg kan beginnen en in het begin van de middag weg kan. Soms zijn er ook problemen op het werk. Zo is de relatie met de tuinder soms niet goed, maar in andere gevallen weer uitstekend.

De andere helft van de geïnterviewden is niet tevreden over het werken in de glastuinbouw: men vindt het zwaar werk en de arbeidsomstandigheden zijn soms slecht. Werken met bestrijdings- en grondontsmettingsmiddelen wordt meestal als het ongezondste werk gezien. De relatie met de tuinder is dikwijls niet goed. Velen zouden wel weg willen om elders te gaan werken maar hebben daar geen mogelijkheden toe. Elders verdient men vaak ook minder.

Betrokkenheid groot

De arbeidsmotivatie en betrokkenheid van de allochtone werknemer en de inzet voor het bedrijf is doorgaans goed: men leeft mee met het wel en wee van de tuin, is blij met goede prijzen en vindt lage prijzen ook vervelend. De geïnterviewden hebben overwegend een duidelijk verantwoordelijkheidsgevoel voor het hun opgedragen werk in de kas: ze doen het werk naar hun zeggen goed en in een goed tempo. Bij verplaatsing van het bedrijf naar elders zou het merendeel van de geïnterviewden mee willen verhuizen.

Positie kwetsbaar

Uit het onderzoek komt naar voren dat veel allochtone werknemers in vaste dienst de eigen positie als kwetsbaar ervaren. Concurrentie op de werkvloer is er van aanneemploegen, scholieren in de zomer en parttime-werkers (huisvrouwen). In vergelijking met deze groepen wordt de eigen positie als

gunstig ervaren. De kwaliteit van het werk van de aanneemploegen wordt door de allochtonen als minder bestempeld. Ook als de relatie met de glastuinder goed is kan deze op termijn veranderen (ongunstiger rentabiliteit, opvolger). De relatie met andere Nederlandse werknemers op de werkplek is doorgaans goed, maar soms kan dit ineens veranderen.

Maatschappelijke status

Veel van de geïnterviewde allochtone werknemers betreuren de relatief lage maatschappelijke status die het werken in de tuinbouw heeft: er zijn bijvoorbeeld weinig promotiemogelijkheden (veel gezinsbedrijven). Voor hun kinderen zien de meesten liever een toekomst in een andere sector. Sommigen betreuren het evenwel dat er niet meer allochtonen in de glastuinbouw werkzaam zijn: het zou een oplossing kunnen zijn voor de grote werkloosheid onder allochtonen in de grote steden.

Tot slot

Uit dit onderzoek komt naar voren dat er soms problemen zijn rond de arbeidsomstandigheden en -beleving en het werken van de allochtonen in de glastuinbouw. Voorlichting, onderwijs en regelgeving zouden mee kunnen helpen om de problemen rond het werken in de glastuinbouw te verminderen. Van groot belang is verder een stuk bewustwording en oog voor een aantal zaken zoals die in dit rapport aan de orde zijn gekomen. Dit geldt zowel voor de allochtone werknemer als de tuinder zelf: een betere verstandhouding over en weer is in beider belang. De in dit onderzoek geïnterviewden waren praktisch allemaal in vaste dienst. De andere categorieën werknemers zijn in dit onderzoek niet betrokken. Om een goed en vollediger beeld te krijgen van alle werkzame allochtone werknemers in de glastuinbouw zouden ook deze categorieën werknemers in een vervolgonderzoek betrokken moeten worden.

1. INLEIDING

1.1 Probleemstelling

De problematiek van waaruit deze verkenning start, is complex. De positie van minderheden in de grote steden en hun arbeidsmarktperspectieven vormen een constante zorg, zoals bijvoorbeeld blijkt uit het "Jaaroverzicht Integratiebeleid Etnische Groepen 1996" (Minderhedenbeleid 1996). Ook de ruimtelijke segregatie in de grote steden en doorstroming in het onderwijs van allochtonen zijn belangrijke items. Wonen, weten en werken vormen drie speerpunten voor de verbetering van de positie van etnische minderheden.

Tegelijkertijd bestaat in de Zuid-Hollandse glastuinbouw een grote vraag naar personeel. De tuinbouwcentra zijn gelegen nabij de grote steden, waar met name onder laaggeschoolden en allochtonen de werkloosheid groot is. De indruk bestaat dat een aanzienlijk aantal allochtonen in de glastuinbouw werkzaam is, alhoewel exacte gegevens hierover ontbreken. Tegelijkertijd komt uit de programmeringsstudie "Arbeidsvoorziening Land- en Tuinbouw" (LNV, 1994) naar voren dat er minder allochtonen in de land- en tuinbouw werken dan op grond van hun aanbod verwacht mag worden. Wat hiervan de achtergronden zijn en welke stappen genomen kunnen worden om het percentage allochtone werknemers/sters te vergroten, is niet duidelijk. Er is behoefte aan studies die een duidelijker beeld geven van instroom/uitstroom en de motivatie van allochtonen om in de sector te gaan werken.

Voor de tuinbouwbedrijven geldt dat zij, naarmate zij complexer en groter worden, in toenemende mate behoefte hebben aan kwalitatief goede arbeid. Tevens neemt het belang toe om arbeid vast te houden. Deze constatering wijzen naar het belang van (cursus)onderwijs, personeelsmanagement en organisaties belast met bemiddeling en begeleiding van allochtonen. Praktijkervaringen wijzen uit dat allochtonen nauwelijks deelnemen aan het reguliere landbouwonderwijs en dat hun deelname aan het cursusonderwijs een laagdrempelige en intensieve benadering vergt. Ook in het personeelsbeleid zou de aandacht meer dan in het algemeen het geval is, gericht moeten zijn op de specifieke problemen die het werken met allochtone werknemers met zich meebrengt. Bijvoorbeeld, op welke wijze kunnen ondernemers het beste omgaan met verschillen in taal en cultuur tussen henzelf en de allochtone werknemers en/of met de verschillen die voorkomen tussen etnische groepen binnen het personeelsbestand?

De werkloosheid en arbeidsparticipatie onder de allochtonen in de grote steden in ons land is relatief hoog. De glastuinbouw bevindt zich veelal nabij deze steden. De glastuinbouw kan een rol spelen om de positie van de allochtonen te verbeteren; aan de andere kant heeft de sector belang bij gemotiveerde werknemers.

Om een antwoord te geven op de vraag of de tuinbouw perspectieven kan bieden om allochtonen te integreren in het arbeidsproces zijn verschillende invalshoeken mogelijk. Eén daarvan is meer inzicht te geven in de arbeidsomstandigheden, arbeidsbeleving en perspectieven van de allochtonen. Deze studie is een eerste verkenning op dit terrein.

1.2 Doel van het onderzoek

Het doel van het onderzoek is het inzicht in de arbeidsperspectieven van allochtone werknemers/sters in de Zuid-Hollandse glastuinbouw te verdiepen. Het onderzoek geeft inzicht in de betekenis van de glastuinbouw als bron van werkgelegenheid voor mensen van allochtone afkomst. Het vormt een concrete uitwerking van een deel van de studie "Arbeidsvoorziening Land- en Tuinbouw" (LNV 1994). Tevens sluit het voorgestelde onderzoek aan bij het project "Kanshebbers" van het SOLLT en APS. Waar mogelijk wordt ingespeeld op de vraagstellingen die relevant zijn voor de Interdepartementale Commissie Minderheden (BiZa).

Om een antwoord te geven op de vraag of de tuinbouw perspectieven biedt om allochtonen te integreren in het arbeidsproces, zijn verschillende invalshoeken mogelijk:

1. omstandigheden, arbeidsbeleving en perspectieven van allochtonen;
2. capaciteiten van de werkgever om met allochtonen om te gaan;
3. de verhoudingen tussen allochtone en autochtone werknemers, en
4. de effectiviteit van organisaties met betrekking tot bemiddeling en scholing.

In dit onderzoek zal worden uitgegaan van de arbeidsbeleving van allochtonen die op de bedrijven werkzaam zijn (1). De overige drie invalshoeken fungeren als de context waarin allochtonen werkzaam zijn. Deze context is niet het centrale onderwerp van de studie, maar wordt beschouwd vanuit het gezichtspunt van de allochtone werknemers.

1.3 Onderzoeksvragen

In overeenstemming met het beschikbare budget is het onderzoek naar plaats en vraagstelling verder afgebakend. Het geografische gebied is beperkt tot het Westland. Ten tweede worden de onderstaande onderzoeksvragen kwalitatief benaderd. Door middel van diepte-interviews wordt de benodigde informatie verkregen. Het onderzoek beoogt het inzicht in de volgende vragen te vergroten:

- a. in welk type banen zijn allochtonen in het Westland werkzaam;
- b. wat zijn kenmerken van allochtone medewerkers/sters waar het betreft hun inpassing in arbeidsorganisatie;
- c. wat zijn kenmerken van allochtone medewerkers/sters waar het betreft hun arbeidsbeleving;

- d. hoe beoordelen zij de kwaliteit van de arbeid op het tuinbedrijf in vergelijking tot andere functies die zij vervuld hebben of mogelijk zouden kunnen vervullen;
- e. hoe beoordelen zij het personeelsbeleid;
- f. waarom hebben zij gekozen voor werk in de tuinbouw;
- g. op welke wijze hebben zij werk gevonden;
- h. hoe belangrijk is de huidige woonplaats voor hen;
- i. hoe beoordelen zij hun eigen functioneren en positie ten opzichte van de werkgever en andere werknemers;
- j. welke toekomstmogelijkheden zien zij voor zichzelf en voor hun kinderen?

1.4 Organisatie van het onderzoek

Het Ministerie van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij, directie DWK, is voor dit onderzoek de opdrachtgever. Begonnen is met een literatuurverkenning door B.M. Somers. Daarna zijn tien diepte-interviews uitgevoerd door P.J. Rijk. Deze werden afgenomen in het najaar van 1996. Hiervan wordt respectievelijk in hoofdstuk 2 en 3 verslag gedaan.

2. LITERATUURVERKENNING

Factoren die de arbeidsmarktperspectieven van allochtonen beïnvloeden

De arbeidsmarktperspectieven van allochtone Nederlanders zijn uitermate somber. Uit een interim-evaluatie van de Stichting van de Arbeid blijkt dat de doelstellingen van het in 1990 gesloten minderhedenakkoord bij lange na niet gehaald zijn. Onder Surinamers daalde de afgelopen 5 jaar de werkloosheid licht van 23 naar 19%; onder de Turkse bevolkingsgroep steeg het werkloosheidspercentage van 29 naar 33. Marokkanen bleven stabiel op 33%. Ter vergelijking: de werkloosheid onder autochtone Nederlanders bedraagt 7%. Ook uit de notitie Minderhedenbeleid 1996 spreekt zorg over de arbeidsmarktpositie van allochtonen. Zij bevinden zich nog steeds aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Ondanks alle inspanningen die op het vlak van onderwijs zijn gedaan, zijn veel leden van etnische minderheden niet voldoende gekwalificeerd om zich een perspectiefvolle plaats op de arbeidsmarkt te verwerven.

De achterblijvende schoolprestaties van allochtone jongeren worden vaak genoemd als een grote belemmering voor een verbetering van de arbeidsmarktperspectieven. Tal van onderzoeken richten zich dan ook op de schoolprestaties van leden van de vijf grootste groepen minderheden (zie bijvoorbeeld het ruime aanbod van papers tijdens de 6e sociaal-wetenschappelijke studiedagen in april 1994, en studies van het Instituut voor Migratie- en Etnische Studies te Amsterdam). Het belang van scholing en training staat ook voorop bij het APS/SOLLT-project Kanshebbers.

Nu is formele opleiding slechts één van de factoren die bijdragen aan de relatieve achterstandssituatie van allochtonen. In de SMO-publicatie "Multi-culturele arbeid" (Van der Zwaan, 1992) wordt een aantal factoren op een rij gezet die samenhangen met de slechte arbeidsmarktperspectieven van allochtonen. Er wordt geconstateerd dat allochtonen relatief vaker werkzaam zijn in part-time en tijdelijke banen en dat zij posities op de arbeidsmarkt innemen die sterk conjunctuurgevoelig zijn. Zowel aan de aanbod- als de vraagzijde worden factoren genoemd die van invloed zijn op hun arbeidsmarktperspectieven:

aan de aanbodzijde:

- ontbreken van basiskwalificaties;
- sterke toename van het allochtone aanbod op de arbeidsmarkt;
- juridische en praktische problemen;

aan de vraagzijde:

- cultureel ethnocentrisme/vooroordeel/discriminatie;
- procedures met betrekking tot werving en selectie;
- bemiddeling.

Over het ontbreken van basiskwalificaties (formele onderwijsniveau) is al eerder gesproken. De toename van het allochtone aanbod op de arbeidsmarkt hangt samen met het toenemende aandeel mensen van allochtone afkomst in de Nederlandse samenleving. Juridische en praktische problemen kunnen zich voordoen als er bijvoorbeeld onduidelijkheid bestaat over in het buitenland behaalde diploma's. Ook andere factoren vormen een zeker risico voor de werkgever: taalbarrières, lange vakanties om familie in het land van herkomst op te zoeken, eventueel verminderde arbeidsprestaties tijdens de Ramadan. Risicomidend gedrag van werkgevers kan een belemmering zijn om allochtonen aan te nemen.

Veel werkgevers vinden het bovendien moeilijk om allochtonen op hun waarde te schatten. Ook discriminatie en vooroordelen in bedrijven komen voor. Deze vooroordelen kunnen gebaseerd zijn op ervaringen met eerste-generatiemigranten, die wellicht de Nederlandse taal niet machtig waren en sterk hingen aan gebruiken van hun eigen etnische groep. De tweede generatie, die over het algemeen veel "Hollandser" is, kan daar de nadelige gevolgen van ondervinden. Voor wat betreft de factoren werving en selectie en arbeidsbemiddeling geldt dat allochtonen relatief moeilijk bereikt worden of moeilijk met goed gevolg een selectieprocedure doorkomen. Arbeidsbureaus of arbeidsvoorzieningsorganisaties bemiddelen niet altijd naar evenredigheid omdat men anticipeert op vermeende voorkeuren van werkgevers of laag ingeschatte slagingskansen van allochtonen.

Opvallend is dat in de literatuur relatief veel aandacht is voor factoren op mesoniveau. Er zijn echter niet te veronachtzamen factoren op het macroniveau (bijvoorbeeld ruimtelijke concentratie en segregatie) en microniveau (oriëntatie, etniciteit). In het SCP-cahier 123 wordt geschetst wat de risico's zijn van ruimtelijke concentratie en segregatie van allochtonen. De ruimtelijke concentratie brengt een aantal risico's voor allochtonen met zich mee zoals: werkloosheid, dalende niveaus van basisscholen, slachtoffer worden van criminaliteit. Zo ontstaat er een vicieuze cirkel tussen woonplaats en onderwijskwalificaties. Ook de afstand tussen de gebieden waar allochtonen wonen en gebieden waar economische bedrijvigheid is, kan een rol spelen.

Voor wat betreft de oriëntatie van individuele allochtonen valt te denken aan de al dan niet sterke voorkeur van de allochtoon voor het handhaven van zijn culturele identiteit (kijkt hij weinig of veel buiten de eigen groep?). Culturele inhouden spelen een grote rol in het vaststellen en beoordelen van wenselijk of ongewenst gedrag op de werkvloer. Ook geven referentiekaders inzicht in de voorkeuren van allochtonen voor bepaalde types werk of juist voor eigen ondernemerschap. Antropologische onderzoeken wijzen uit dat dergelijke culturele inhouden kunnen verschuiven onder invloed van referentiegroepen, woonplek, generatiewisseling, enzovoort. Naast de "traditionele" opsomming van vraag- en aanbodfactoren op de arbeidsmarkt, lijkt het goed om meer aandacht te schenken aan de culturele achtergronden van individuele leden van minderheidsgroepen, zoals:

- waardenpatronen in het gezin die conflicteren met die in onderwijs of op de werkplek;
- taal die thuis gesproken wordt, huwelijkspartner;

- binding met andere leden van de etnische groep, invloed van "peer groups".

Allochtone arbeid in de agrarische sector

In 1992 heeft het BEA - als onderdeel van een landelijk onderzoek - een inventarisatie gemaakt van de inzet van allochtonen op 40 glasgroente- en glasbloemenbedrijven. Dertien procent van het werknemersbestand op deze bedrijven dat meer dan 15 uur per week werkzaam is, werd door allochtonen gevormd. Een jaar later meldt Legato Consultancy dat van het werknemersbestand op 27 geënquêteerde bedrijven 43,5% van allochtone afkomst is. Driekwart van hen heeft een vast werkverband. In vergelijking met het totale werknemersbestand hebben allochtone werknemers minder vaak een vast dienstverband, stelt Legato Consultancy. Dit komt overeen met de bevindingen van BEA die stelt dat allochtonen sterk zijn ondervertegenwoordigd in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd komen relatief vaak voor.

Opvallend is dat bovengenoemde onderzoeksbureaus met sterk uiteenlopende getallen komen waar het aandeel allochtonen in het totale werknemersbestand betreft. Een oorzaak van dit verschil kan gelegen zijn in het feit dat BEA alleen die werknemers heeft geteld die minstens 15 uur per week werkzaam zijn. Een tweede oorzaak kan zijn dat vertekening is opgetreden doordat werkgevers sociaal wenselijke antwoorden hebben gegeven. Vos heeft gewezen op het zwartgeldcircuit in relatie tot het aannemen van illegaal in Nederland verblijvend personeel en de consequenties hiervan voor de validiteit van de antwoorden van werkgevers (Vos in Entzinger et al., 1994). Hij ziet weinig mogelijkheden voor een betrouwbare telling van het aantal werknemers, de arbeidstijden en betaalde lonen.

Wanneer BEA ook de werknemers met minder dan 15 uur per week in het onderzoek betreft, komt zij tot de conclusie dat relatief veel allochtonen banen van 15 uur en meer bezetten. Bovendien hebben allochtonen relatief vaak andere arbeidscontracten dan die voor bepaalde of onbepaalde tijd en oproepcontract. (vraag: gaat het om gelegenhedswerk?) Verder meldt BEA dat allochtonen in het algemeen in andere soorten banen werken dan autochtonen. Zij zijn oververtegenwoordigd in lager geschoolde en ongeschoolde functies. De glastuinbouw wordt gekenmerkt door een groot aantal arbeidsplaatsen op deze niveaus. Volgens BEA verklaart dit in belangrijke mate de grote vertegenwoordiging van allochtonen in het personeelsbestand van glastuinbouwbedrijven, in vergelijking met andere sectoren. Ook de aard van de banen verschilt: BEA constateert dat allochtonen in de glastuinbouw relatief vaak in productiefuncties werkzaam zijn. Een ander punt is dat de door de allochtonen vervulde vacatures vaak als moeilijk vervulbaar te kenschetsen zijn.

Alhoewel de verwachting wordt uitgesproken dat in de toekomst het percentage allochtonen zal toenemen vanwege een verminderd aanbod van autochtonen (de arbeidsmarkt verandert van kleur) lijkt de motivatie van werkgevers om specifieke activiteiten te ontplooiën ten behoeve van werving en

behoud van allochtone arbeidskrachten gering. Ook is er weinig belangstelling voor intercultureel management of het organiseren van taalcurricula. Opvallend vaak noemen werkgevers de volgende motieven voor hun geringe belangstelling: allochtonen zijn te weinig gemotiveerd en het ontbreekt aan allochtoon aanbod. In de genoemde rapporten van BEA en Legato Consultancy - die gebaseerd zijn op gestructureerde vragenlijsten met te kwantificeren variabelen - is niet dieper ingegaan op achtergronden van het vermeende gebrek aan motivatie en gebrek aan aanbod. In een meer kwalitatief onderzoek zou aandacht besteed kunnen worden aan:

- de betekenis van oordelen van werkgevers over het gedrag van allochtone werknemers, en
- de motivatie van allochtonen om al dan niet in de glastuinbouw werkzaam te zijn.

Onderzoek naar arbeidsperspectieven van allochtonen wordt gehinderd door het ontbreken van onderbouwd cijfermateriaal over het geheel van de arbeidsinzet in de tuinbouw. Met name de omvang van de inzet van Gelegenheidsarbeid is niet bekend. Alhoewel geen cijfermateriaal beschikbaar is over in-uitstroom, wordt over het algemeen een hoge uitstroom als probleem ervaren. Vos constateert tevens de situatie dat het aanbod van legaal verblijvende allochtonen blijkbaar onvoldoende is om aan de vraag naar arbeid tegemoet te komen (Vos in Entzinger et al., 1994).

In de tuinbouw is sprake van een tendens naar minder, maar grootschaliger bedrijven met meer personeel. De programmeringsstudie uit 1994 noemt het aantal van 46.000 voltijdse banen in de gehele tuinbouwsector. De werkgelegenheid is:

1. geconcentreerd in enkele sectoren (13% van alle bedrijven nemen 68% van het aantal voltijdse banen voor hun rekening: glasbloemen, glasgroente, opengrondsbloemen, boomkwekerij en champignonteelt);
2. regionaal geconcentreerd in 7 van de 28 RBA-gebieden, met Den Haag/Delft op kop (12.972 voltijdse banen = 22%);
3. de regelmatig werkzame personeelsleden zijn relatief jong en relatief weinig van hen zijn vrouw;
4. ongeveer 15% van het totale arbeidsvolume komt voor rekening van niet-regelmatig werkzamen (losse arbeid en Gelegenheidswerkers). Een schatting van 100.000 personen lijkt aan de lage kant.

Als knelpunten om genoeg arbeid te rekruteren en te behouden noemt de programmeringsstudie:

- a. veel ondernemers hebben nog weinig oog voor arbeid: arbeid wordt nog onvoldoende als een strategische factor gezien in het bedrijfsbeleid;
- b. arbeidsbehoefte afhankelijk van het seizoen;
- c. gebrek aan wervend en bindend vermogen van de sector;
- d. aansluiting op arbeidsmarkt niet optimaal;
- e. invloed wet- en regelgeving onduidelijk. Wat is de invloed van wet- en regelgeving op de samenstelling (kleur, leeftijd, sekse, duur en aard van arbeidscontracten) van het arbeidsvolume?

Een aandachtspunt dat onderbelicht blijft in de programmeringsstudie is het perspectief van werknemers in het algemeen en allochtonen in het bijzonder. In dit verband is onthullend een in 1991/92 uitgevoerd onderzoek onder 300 jonge Turken in Rotterdam. De jongeren variëren in leeftijd tussen 19-24 jaar. Van hen zit 10% nog op school en 40% heeft een baan, waarvan 8% in de tuinbouw. Agrarisch werk staat in de top-5 van de meest voorkomende banen, maar agrarisch werk komt niet voor in de top-5 van de "most preferred" banen. Ergo: werk in de tuinbouw staat vermeld in de top-5 van de "most disliked occupational groups" (Veraart in Entzinger et al., 1994). Veraart gaat in op de oriëntatie van deze jongeren op werk. Zijn conclusie is dat de oriëntatie op werk niet alleen te verklaren valt vanuit de sociaal-economische positie, maar dat tevens etnische (culturele) factoren een rol spelen. Bij deze jongeren werd geen fatalistische houding gevonden, wel een realistisch ambitieniveau en de ambitie om als zelfstandige economisch onafhankelijk te zijn. De uitdaging ligt in het vergelijken van dergelijke onderzoeken met onderzoeken onder andere groepen minderheden.

3. DIEPTE-INTERVIEWS

3.1 Inleiding

In de interviews wordt gefocust op het perspectief van de allochtone werknemer. Om een eenzijdige en geladen discussie te voorkomen wordt gekozen voor het inventariseren van factoren die als knelpunt en factoren die als kansen uitgelegd kunnen worden. Daarbij is het mogelijk dat het perspectief van de werknemer botst met het perspectief van de werkgever, bijvoorbeeld wanneer sprake is van bedrijfsverplaatsing naar het noorden van het land. Aan de andere kant kan voor de werknemer een afweging plaatsvinden tussen mogelijkheden en beperkingen van het werknemer zijn enerzijds en zelfstandig ondernemer zijn anderzijds.

In paragraaf 1.3 zijn de vragen geformuleerd waarop het onderzoek zich richt. Hieronder worden deze nogmaals vermeld:

- a. In welk type banen zijn allochtonen in het Westland werkzaam (aard van het dienstverband- vast/los-deeltijd/voltime-productie/organisatorisch)?
- b. Wat zijn de kenmerken van allochtone medewerkers/sters waar het betreft hun inpassing in de arbeidsorganisatie (leeftijd, opleiding, arbeidsverleden, gezinsomstandigheden, taal, cultuur/religie)?
- c. wat zijn de kenmerken van allochtone medewerkers/sters waar het betreft hun arbeidsbeleving (cultuur/religie, betrokkenheid bij het bedrijf, ambities)?
- d. hoe beoordelen zij de kwaliteit van de arbeid op het tuinbouwbedrijf in vergelijking tot andere functies die zij vervuld hebben of mogelijk zouden kunnen vervullen?
- e. hoe beoordelen zij het personeelsbeleid?
- f. waarom hebben zij gekozen voor werk in de tuinbouw?
- g. op welke wijze hebben zij werk gevonden?
- h. hoe belangrijk is de huidige woonplaats voor hen?
- i. hoe beoordelen zij hun eigen functioneren en positie ten opzichte van de werkgever en andere werknemers?
- j. welke toekomstmogelijkheden zien zij voor zichzelf en voor hun kinderen?

3.2 Aanpak

Om enig inzicht in de in de inleiding omschreven vragen te krijgen, zijn met tien allochtone werknemers in de glastuinbouw gesprekken gevoerd. Het was een zeer moeizaam proces om namen en adressen van allochtone werknemers te krijgen. De adressen verkrijgen via de werkgevers was niet mogelijk

omdat dit de positie van de werknemers op het werk kan schaden. Ook via andere officiële kanalen (vakbonden, GUO) verliep dit moeizaam. Uiteindelijk is het via via gelukt om met 12 allochtone werknemers afspraken te maken. Vervolgens hebben er met tien gesprekken plaatsgevonden. Twee personen weigerden alsnog nadat al een afspraak met hen gemaakt was. De gesprekken geven een beeld van het werken van de allochtone werknemer in de Westlandse glastuinbouw, maar geen volledig. Dit komt door het beperkte aantal gesprekken dat heeft plaatsgevonden. Ook alle categorieën allochtone werknemers zijn niet vertegenwoordigd in dit beperkte vooronderzoek. Zo waren de meesten in vaste dienst. Losse werknemers of werknemers in dienst van een koppelbaas of uitzendbureau waren sterk ondervertegenwoordigd in het onderzoek.

De vraaggesprekken hebben plaatsgevonden in de vorm van open interviews. Hierbij is wel gekeken of alle vragen onder a t/m j aan bod zijn gekomen. Bij het houden van de interviews kwamen ook nog tal van andere zaken naar voren. Ook hiervan wordt verslag gedaan. Onder de interviews was één groeps gesprek/interview (met 4 allochtone werknemers, 1 FNV-kaderlid en twee FNV-medewerkers). De andere gesprekken vonden op persoonlijke basis plaats. De gesprekken werden gevonden in de woning of directe woonomgeving van de geïnterviewde.

Omwille van de privacy van de geïnterviewden is in de uitwerking van de gesprekken gekozen voor de vraagvolgorde a t/m j. Hierbij zullen soms letterlijk uitspraken van de geïnterviewden worden weergegeven.

3.3 Type werk

Het merendeel van de geïnterviewden heeft nu vast werk in de glastuinbouw of heeft dit in het verleden gehad. In vroegere jaren is men meestal als losse werknemer begonnen.

Uit de gesprekken rijst het beeld dat een groot deel van de losse arbeid en seizoensarbeid van de Westlandse glastuinbouw verricht wordt door allochtone werknemers. Veel van de losse allochtone werknemers werken via aanneemploegen (koppelbazen). Op sommige bedrijven evenwel wordt nooit gebruik gemaakt van deze aanneemploegen.

"Wij werken hier met 3 vaste medewerkers, waarvan er 2 Turks zijn en 1 losse kracht. Bij de burens ben ik ook eens tijdelijk te werk gesteld: er werken daar 1 vaste kracht en 4 semi-illegalen in losse dienst; ze hebben daar allemaal een vals paspoort."

"Er werken 4 mensen in vaste dienst, waarvan 2 allochtonen. In het seizoen werken er ook nog scholieren en vrouwen."

"Ik was bij deze baas nu ruim 2 jaar in vaste dienst samen met 2 losse arbeidskrachten (Nederlanders). Omdat er een nieuwe machine uitgevon-

den is en gezamenlijk gekocht is ben ik nu recent ontslagen. M'n baas is nu wel voor mij aan het zoeken voor ander werk bij andere tuinders."

"Ik werk al 17 jaar bij dezelfde baas in vaste dienst. Naast mij werkt ook z'n zoon vast mee. In de zomer zijn er wat scholieren die meewerken."

"We werken met 6 vaste medewerkers op het bedrijf, alleen allochtonen. Ook zijn er nog 2 soms 4 illegalen aan het werk. In de zomer werken er ook nog scholieren."

"Naast mij werkt er nog een allochtone arbeidskracht in vaste dienst. In de zomer werken er nog scholieren. Zo nu en dan werkt er ook nog een losse arbeidskracht."

"Enkele jaren geleden werkten we met 8 vaste arbeidskrachten, waarvan er 7 van Turkse afkomst waren. Er zijn de afgelopen tijd 3 Turkse mannen ontslagen. In de plaats daarvan werken er nu 9 Nederlandse vrouwen part-time."

"Eerst was ik de enigste vaste medewerker. Nu is het bedrijf flink gegroeid. Tussen 1979 en 1990 werd er soms gewerkt met 3 tot 4 illegalen soms in combinatie met een loonbedrijf. De afgelopen 5 jaren wordt er alleen maar met loonbedrijven gewerkt."

Het meeste werk in de glastuinbouw dat door allochtonen gedaan wordt is voltijds. In veel gevallen zelfs meer dan dat, als er tenminste werk is. Het werk wordt in de piekperiodes gedaan door het maken van overuren door de vaste medewerkers en het meer inzetten van scholieren, huisvrouwen en los personeel, waarvan een groot deel allochtoon is (legaal, semi-legaal en illegaal). Het inzetten van los personeel gebeurt soms al of niet in combinatie met een agrarisch loonbedrijf, uitzendbureau of koppelbaas. Er zijn ook bedrijven evenwel die hiervan nooit gebruik maken.

Door sommige allochtonen wordt het veel uren kunnen maken in de glastuinbouw als een aantrekkelijkheid gezien. Dit geldt vooral voor de jongeren zonder gezin of voor degenen die elders familie of een gezin moeten onderhouden. Ook ouderen met wat oudere kinderen waarvan hun familie inmiddels in Nederland zit, vinden dit aantrekkelijk.

"De uurlonen liggen in de glastuinbouw doorgaans niet hoog. Door de vele uren kom ik op een redelijk inkomen."

Het omgekeerde komt overigens ook voor:

"Het is in de tuinbouw wel zwaarder werk dan het werken dat ik hiervoor deed in het koffiehuis. Nu werk ik gewoon 8 uur per dag: in het koffiehuis was ik de hele dag en dat 12 uur per dag aan het lopen. De totale

dagverdiensten liggen op hetzelfde niveau. Uiteindelijk werk ik liever in de tuinbouw dan in een koffiehuis."

Doorgaans betreft het meeste werk dat de allochtonen doen productiewerk. Leidinggevend werk komt zelden voor. Wel wordt soms leiding gegeven aan een groepje scholieren in de zomer.

3.4 Kenmerken allochtone medewerkers

Leeftijd

De allochtone werknemers zijn relatief jong. Allochtone werknemers in de glastuinbouw boven de 45 jaar zijn een zeldzaamheid.

Opleiding en ervaring

De meeste allochtonen zijn laag opgeleid. Sommigen hebben na de lagere school in het land van herkomst nog een paar jaar middelbare school gevolgd. Dit soms aangevuld met een specifieke vakcursus.

Bijna niemand heeft in Nederland nog (aanvullend) volwaardig onderwijs gevolgd. Sommigen hebben gewerkt en ervaring opgedaan in de land- en tuinbouw in het land van oorsprong (meestal Turkije en in mindere mate Marokko).

Wijze van in Nederland binnenkomen

Globaal zijn er twee groepen te onderscheiden: ongeveer de helft is via gezinshereniging het land binnengekomen. De andere helft heeft eerst illegaal gewerkt. Na een aantal jaren is men meestal gelegaliseerd op grond van het feit dat men aan kon tonen dat men al minimaal vijf jaar in Nederland gewoond en gewerkt had. Van de geïnterviewden werkte vrijwel iedereen legaal.

Arbeidsverleden

Het arbeidsverleden van de diverse allochtone werknemers is zeer divers. Soms heeft men al ervaring opgedaan elders in de land- of tuinbouw. Soms heeft men eerst nog in andere sectoren gewerkt:

"Ik werk al vanaf 1979 bij één en dezelfde baas. Daarvóór woonde ik nog in Turkije. In het kader van de gezinshereniging ben ik samen met m'n moeder en andere gezinsleden naar Nederland gekomen. Ik had in Turkije ook al in de land- en tuinbouw gewerkt. Ik heb wel gevoel om in de land- en tuinbouw te werken."

"Ik pak alles aan, ik vind alle werk leuk. In Turkije had ik geen ervaring met werken in de tuinbouw. Ik ben via Duitsland in Nederland terechtge-

komen. Ik heb eerst twee jaar in een koffiehuis gewerkt. Daarna heb ik 1½ jaar bij een (Nederlandse koppelbaas) gewerkt op verschillende bedrijven. Daarvandaan kon ik bij een tuinder vast komen werken. Ik werk daar nu zo'n 2½ jaar."

"Ik ben al ruim 25 jaar in Nederland. Daarvóór ben ik vanuit Marokko eerst naar Frankrijk gegaan. Ik heb in Frankrijk nog een tijdje in de landbouw gewerkt. Toen ik daar om loonsverhoging vroeg ben ik met een geweer bedreigd. Ik ben toen maar naar Nederland gegaan. Na eerst vijf jaar illegaal in Nederland gewerkt te hebben bij twee tuinders ben ik legaal in vaste dienst bij een andere tuinder gekomen. Daarnaast werkte ik soms ook in piekperiodes over bij andere tuinders. Ik heb ook nog tussendoor samen met twee Nederlanders een eigen aanneembedrijf gehad. We hadden toen ook nog een vaste medewerker in dienst."

"Vanuit Marokko heb ik eerst vijf jaar in de bouw gewerkt in Duitsland. Daarna ben ik via een vriend die in de Westlandse tuinbouw werkte naar Nederland gegaan. Ik heb toen eerst bijna vijf jaar bij diverse tuinders als losse werknemer gewerkt; nu werk ik sinds 1979 in vaste dienst bij dezelfde tuinder."

"In Turkije heb ik na de lagere school nog een technische opleiding gevolgd. Ik heb ook een lasdiploma. Ik ben toen ik 19 was hier als illegaal begonnen. Ik kon op dezelfde tuin komen werken waar ook m'n zwager al werkte."

"In Turkije heb ik nog een soort Mavo doorlopen. Daarna nog een dakbedekkerscursus. Na gezinshereniging in Nederland heb ik nog zes maanden op school gezeten. Na drie jaar ingeschreven te hebben gestaan bij een arbeidsbureau ben ik via een kennis in de tuinbouw gaan werken."

"In Marokko heb ik nog een verplegersopleiding gevolgd. In Nederland heb ik na gezinshereniging nog geprobeerd om in de verpleging te gaan werken. Maar de diploma's werden toen niet erkend. Na eerst drie maanden zonder werk gezeten te hebben ben ik met kennissen meegegaan die al in de tuinbouw werkten."

"Ik heb in Marokko na de lagere school ook nog in de vollegrondstuinbouw gewerkt. Ik ben hier via m'n broer als illegaal begonnen."

Gezinsomstandigheden

Veel van de geïnterviewden hebben een gezin met jonge kinderen. Een enkeling heeft (nog) geen kinderen maar is wel getrouwd of heeft oudere kinderen. Hierbij moet wel opgemerkt worden dat onder de geïnterviewden veel mensen in vaste dienst werken bij een tuinder. Onder de losse arbeidskrachten

kan dit mogelijk anders liggen (misschien meer vrijgezellen of mensen zonder kinderen).

Taal

De meeste geïnterviewden spraken redelijk goed Nederlands. Sommigen hebben ook cursussen Nederlands gevolgd. Velen vinden wel dat ze eigenlijk nog beter Nederlands moeten leren spreken en schrijven. Er was over het algemeen duidelijk een wens om meer te integreren in Nederland. Beter Nederlands spreken en schrijven vindt men een voorwaarde hiervoor. Op de werkplek zegt men over het algemeen weinig moeite of problemen te hebben met de taal. Niettemin waren er onder de geïnterviewden ook enkelen die zeer slecht Nederlands spraken.

Cultuur/religie

De geïnterviewden waren allemaal oorspronkelijk afkomstig uit Marokko of Turkije. Vrijwel allemaal waren ze belijdend Moslim. Op de arbeidsplek leverde dit voor de meesten geen problemen op. Wel hadden enkelen problemen met het vragen van vrije dagen op Moslim-feestdagen.

3.5 Arbeidsbeleving

Vrijwel alle geïnterviewden zeggen dat het hard werken is in de tuinbouw. Velen beschouwen dit als een gegeven. Het merendeel vindt dit niet zo erg. Het is nu eenmaal zo. Voor velen geldt, zoals werd gezegd: "Werk is werk, en dat maakt niks uit waar of wat dat is." Het werk is gemiddeld genomen de afgelopen jaren wel minder zwaar geworden. Er is nu meer geautomatiseerd.

Er is ook een groep die het werk eigenlijk te zwaar vindt. Deze mensen zijn duidelijk ontevredener over het werken in de tuinbouw. Opvallend is wel dat deze mensen relatief vaker in hun geboorteland een opleiding na de lagere school hebben gehad en weinig ervaring in het verleden hebben met andersoortig werk buitenom het werken in de tuinbouw dat ze nu doen. Deze mensen zijn ook relatief vaker lid van een vakbond.

De sfeer op de werkplek tussen het personeel onderling (autochtonen samen met allochtonen) wordt meestal als plezierig en goed ervaren. Ook het werk op zich vindt men doorgaans prettig. Soms werd gezegd: "Ik hou van m'n werk."

Niettemin zijn er ook geïnterviewden die zeiden dat de relatie tussen de allochtonen en de autochtonen juist niet goed was (bijvoorbeeld een groep Turken tegenover een groep Nederlandse vrouwen: "We zijn eigenlijk bang voor die vrouwen: ze kletsen ook zo veel tegen de baas."). Ook voelt men zich soms gediscrimineerd ten opzichte van Nederlanders. Zo was er een benoeming van een Nederlandse chef op een bedrijf, die daarvoor ontslagen was als vrachtwagenchauffeur; een allochtoon met al veel jaren ervaring op dit bedrijf had gedacht hier wel voor in aanmerking te kunnen komen.

De relatie met de tuinder is in een aantal gevallen niet goed:

"Tot 1990 had ik weinig problemen met m'n baas. De sfeer was doorgaans goed. Ik kreeg ook elk jaar meer salaris, zonder problemen. In 1990 kwam ook z'n zoon op het bedrijf meewerken; hij heeft nu elders een bedrijf en ik heb gelukkig weinig met hem te maken.

Ik zit nu aan het eind van de CAO-loonschaal en verdien best redelijk (circa f 2.400,- per maand netto). De laatste jaren zit hij echt veel te zieken. Hij moppert heel wat af en geeft ons (alle personeel) zelfs de schuld van de slechte prijzen. Hij zegt steeds dat hij failliet gaat. Hij verziekt steeds de sfeer en maakt vervelende opmerkingen tegen ons. Hij doet moeilijk als ik vrije dagen of vakantie op wil nemen, eens een keer naar de dokter moet en doet moeilijk met de ziekenfondspapieren. Ook is het nu niet meer mogelijk om in de zomer vroeger te gaan beginnen om zo de hitte in de kas op warme dagen 's middags te ontlopen. Ik ben wel erg blij dat ook de Nederlandse medewerkers aan mijn kant staan en de baas van weerwoord dienen. Eigenlijk zou ik wel weg willen vanwege de slechte sfeer met m'n baas, maar ik heb geen zin om elders tegen veel minder salaris te gaan werken. Eigenlijk ben ik daarvoor al te oud. Als ik elders maar f 1.700,- tot f 1.800,- per maand netto zou gaan verdienen dan ben ik eigenlijk net zo slecht of goed af als iemand die niks doet: in Nederland is het heel slecht geregeld. Ik zie het elke dag rondom me hier in de straat: tezamen met huursubsidies en gemeentelijke vrijstellingen van belastingen heeft hier iedereen die niet werkt het met een uitkering van de sociale dienst net zo goed of slecht als iemand die hele dagen werkt net boven het minimumloon. Dus ik ga ondanks alle problemen met m'n baas niet weg. We zeggen op het werk vaak tegen elkaar: daar komt hij weer: laat hem maar even mopperen. Over een kwartiertje zijn we weer onder elkaar. Het is niet zo dat ik m'n werk niet goed doe hoor: ik werk heel hard en ik zal ook altijd tegen m'n baas zeggen dat er op die en die plek ziekten in het gewas zitten, zodat er daar voor gespoten kan worden." 1)

Ook andere geïnterviewden vertelden dat de relatie met de tuinder soms veel te wensen over laat:

"Hij moppert nogal eens tegen ons. Hij geeft ons de schuld dat we slecht werk afleveren. Dit terwijl de schuld dan bij die scholieren ligt."

-
- 1) De relatief slechte bedrijfsresultaten in de glastuinbouw in de jaren na 1991 zullen er waarschijnlijk ook toe hebben bijgedragen dat deze relatie tuinder-medewerker minder werd; de arbeidskosten werden voor het bedrijf na 1991 relatief veel hoger.

"Hij laat ons het zwaarste en eentonigste werk opknappen, omdat wij in vaste dienst zijn. Het wat lichtere werk wordt gedaan door part-time werkende vrouwen en scholieren. Ik vind dat eigenlijk niet eerlijk."

"Waarom spuit hij zo dicht die bestrijdingsmiddelen bij ons in de buurt. Kan dat nu niet wachten tot zaterdag als wij er niet zijn?"

Ondanks de slechte relaties tussen tuinder en medewerkers is men over het algemeen toch redelijk positief gestemd over de relatie met de tuinder. Bij sommigen is deze zelfs uitstekend te noemen. (Een tuinder hielp bijvoorbeeld mee met een recente verhuizing; de vrouw van de tuinder had zelfs het huis schoon gemaakt).

De arbeidsmotivatie en betrokkenheid van de allochtone werknemer en de inzet voor het bedrijf is doorgaans goed: men leeft mee met het wel en wee van de tuin, is blij met goede prijzen en vindt lage prijzen ook vervelend.

3.6 Kwaliteit van het werk en ambities

Kwaliteit van het werk en arbeidsomstandigheden

Over het algemeen vindt men het werken op zich redelijk plezierig: de sfeer onderling is door elkaar genomen goed. Wel is het dikwijls relatief zwaar werk. Het verdiende loon wordt door velen als redelijk beschouwd. Het beste kan het loonniveau omschreven worden zoals een geïnterviewde het zei: "Het is niet zo goed, het is niet zo slecht." Daarbij komt het grote voordeel dat degenen die echt veel uren willen werken (overuren en in de weekenden) daar ook op de meeste bedrijven in piekperioden de kans voor krijgen. Anders zit men wel in een omgeving van naburige bedrijven waar dit kan. Voor beide partijen zijn hier voordelen: de glastuinder heeft gemotiveerde werknemers en de werknemers kunnen wat extra's verdienen.

Het werken in de kas direct in dienst bij een glastuinder wordt als veel positiever gezien dan het werken bij een koppelbaas. Degenen die (meestal vroeger) in de glastuinbouw onder een koppelbaas gewerkt hebben klagen over de te grote werkdruk (stukloon), erg lage uurlonen en veeleisende en onvriendelijke koppelbazen.

In de winter vindt men het werken in de kas lekker wat temperatuur betreft. Ook in het voor- en najaar is dit dikwijls aangenaam. In de zomer is de temperatuur in de kas dikwijls zodanig dat het niet meer aangenaam is (vooral midden op de dag): "Je moet dan gewoon doorgaan, het is warm en vochtig, de ramen moeten dicht blijven; de arbeidsomstandigheden zijn dan zeer slecht."

Velen hebben echter wel de mogelijkheid om in de zomer op warme dagen zeer vroeg (5 uur) te beginnen en dan in het begin van de middag te stoppen. Meestal doet men dat dan.

Bij anderen is dat niet mogelijk. Men is juist verplicht om zowel vroeg te beginnen en langer door te gaan in de zomer. Deze verplichte overuren worden vanwege het te hete klimaat in de kas niet op prijs gesteld.

Het werken met bestrijdingsmiddelen en grondontsmettingsmiddelen wordt meestal als het ongezondste werk gezien. Ook het werken in de kas waar net een middel gespoten is, wordt als slecht en ongezond ervaren. Soms worden hier wel en soms niet de nodige en wettelijke gebruiksvoorschriften in acht genomen. Er mankeert hier wel eens wat aan: "Alle bestrijdingsmiddelen staan in de gifkast, maar een paar staan er elders."

Ook het strooien van zwavel (voor bijvoorbeeld ziektebestrijding in rozen) in de paden van de kas, wat tot gevolg heeft dat het veel stuift als je er loopt, wordt als ongezond ervaren.

Niettemin wordt er ook op bedrijven gewerkt waar relatief weinig bestrijdingsmiddelen gebruikt worden: "We gebruiken de laatste jaren veel minder bestrijdingsmiddelen; we maken nu gebruik van natuurlijke vijanden (sluipwespen, kevers)." Op deze bedrijven wordt weer wel door sommigen geklaagd over te veel beestjes die kunnen steken en dit soms ook doen (de roofwants *orius* bijvoorbeeld die in de tripsbestrijding ingezet wordt). Klachten zijn er soms ook over de kwaliteit van toiletvoorzieningen ("het is er vies") en de mogelijkheid om zich te wassen of om te kleden.

Enkele geïnterviewden vinden ook de lage maatschappelijke waardering van werk in de tuinbouw vervelend: "Het werk heeft een lage maatschappelijke status voor je omgeving."

Over de kwaliteit van het geleverde werk op zich en of het geleverde product goed is (dat wil zeggen de producten liggen netjes in de kistjes, liggen op kleur en maat, de verpakking voldoet aan de eisen, de stengels van de bloemen zijn voldoende lang) werd onder meer het volgende opgemerkt: "Door de vaste medewerkers gebeurt dit vrij goed. Als er een aanneemploeg komt dan moet het vlug, vlug en dit gaat ten koste van de kwaliteit. Het gevolg is dat de producten tweede kwaliteit of doordraai worden en dus bijna niks opleveren op de veiling: zo wordt goedkoop wel erg duurkoop." Door vele geïnterviewden wordt aangegeven dat de kwaliteit van het geleverde werk door scholieren en aanneemploegen en dergelijke meestal veel minder is dan het geleverde werk door de vaste arbeidskrachten.

Ambities

Velen zouden soms best ergens anders willen werken maar het aanbod van ander werk is er niet of alleen maar tegen een veel lagere beloning. Daarom wil men als het even kan in de tuinbouw blijven werken, ook al heeft men het toch niet altijd even goed naar de zin. Sommigen hebben het juist helemaal niet naar hun zin en zouden ook graag wat meer willen leren: cursussen Nederlands, teelt- en productcursussen van tuinbouwgewassen en cursussen arbeidsrecht bijvoorbeeld. Velen vinden het jammer dat ze vroeger niet meer geleerd hebben: het had de mogelijkheden op de arbeidsmarkt kunnen verbeteren. Aan de andere kant geeft men ook aan dat men daar nu dikwijls te weinig tijd voor heeft. Soms heeft men er ook echt geen zin in. Men ziet er het nut

niet van in ("Een tuinbouw cursus zie ik echt niet zitten: ik weet echt alles van de geteelde planten bij ons in de kas; ook op kunstmestgebied, watergiften, bestrijdingsmiddelen, kasklimaat").

Niettemin heeft een voormalige glastuinbouwmedewerker (als illegaal 30 jaar geleden begonnen) toch kans gezien om via cursussen, middelbare avondschool, deelcertificaten en de sociale academie de "maatschappelijke ladder" verder te betreden.

Sommigen hebben het ook prima naar hun zin, vinden het goed zo en hebben ook geen verdere ambitie om wat anders te gaan doen: "Waar ik nu werk is goed. Ik ga geen andere baas zoeken."

3.7 Personeelsbeleid

In de meeste gevallen worden de allochtone werknemers op dezelfde manier behandeld als de Nederlandse werknemers. Dit neemt niet weg dat er wel degelijk verschillen zijn geconstateerd. Dit gebeurt veelal bij allochtonen die nog niet zo lang in Nederland zijn: soms wordt de CAO niet nageleefd. Ook wordt er soms bij het aanvragen van een vrije dag of vakantie bij allochtone medewerkers binnen hetzelfde bedrijf moeilijker gedaan dan bij Nederlandse medewerkers.

Binnen het glastuinbouwbedrijf zijn de individuele promotiemogelijkheden voor de allochtoon beperkt. Deze zijn ook voor Nederlanders beperkt: alleen op grote bedrijven zijn er mogelijkheden om chef of bedrijfsleider te worden. In een enkel geval was er sprake van een vreemde benoeming van een chef; deze had in ieder geval hier vlak aan voorafgaand geen tuinbouw ervaring. Van de geïnterviewden was een enkeling chef/voorman.

3.8 Keuze werk voor de tuinbouw

In veel gevallen is het kiezen voor het werken in de tuinbouw niet een echt positieve keuze geweest. Het gegeven dat er werk was en dat men relatief makkelijk aan de slag kon komen, speelde een grote rol. Ook het feit dat de verdiensten per uur redelijk waren en dat men meer uren kon maken dan een normale werkweek, speelt een rol. Als men eenmaal in de glastuinbouw werkzaam is, is het moeilijk om iets anders te gaan doen: de arbeidsmarkt is niet zo ruim en de verdiensten elders zijn meestal lager zonder mogelijkheden om meer uren per week te werken. Als men elders gaat werken komt men in de CAO van een andere beroepsgroep terecht: men moet veelal weer van voren af aan beginnen in een bepaalde loonschaal en met het opbouwen van periodieken. Dit weerhoudt bijna iedereen ervan ook daadwerkelijk deze stap te zetten.

Ook het werken op zich in de tuin wordt door velen doorgaans positief gewaardeerd. Het werken met planten in een gemiddeld goed kasklimaat in een prettige collegiale werksfeer wordt op prijs gesteld. Dit neemt niet weg dat er ook veel problemen zijn. Daar is hiervoor al op ingegaan.

3.9 Wijze van werk vinden

Het eigen initiatief en het horen zeggen dat daar en daar werk is hebben de grootste rol gespeeld bij de eerste aanvang van de werkzaamheden in de glastuinbouw.

"Nadat ik met m'n moeder en andere broers en zussen uit Turkije meegekomen was in het kader van de gezinshereniging met m'n vader, die toen al hier zat, ben ik op zoek gegaan naar werk. Nadat ik vier maanden ingeschreven stond bij het arbeidsbureau en toen nog geen werk had heb ik de fiets maar gepakt en heb bij een paar tuinders aangebeld of ze geen werk hadden. Binnen een dag had ik werk gevonden."

"Toen ik (toen illegaal, nu legaal) in Nederland aankwam heb ik een paar dagen daarna de bus gepakt naar het Westland; vervolgens heb ik bij de eerste de beste tuinder aangebeld of hij werk had; bij die eerste tuinder heb ik drie jaar gewerkt: hij blij en ik blij."

"Ik zocht ander werk: een koppelbaas vroeg me of ik bij hem wilde komen werken in de tuinbouw. Ik heb toen bij veel verschillende tuinbouwbedrijven gewerkt (1½ jaar). Op een gegeven moment vroeg een tuinder bij wie ik werkte via die koppelbaas of ik bij hen vast wilde komen werken."

"Ik ben eerst met een vriend meegegaan naar een tuinder. Ik kon toen ook een tijdje blijven."

"M'n broer werkte al in de tuinbouw. Ik ben toen met hem meegegaan."

3.10 Belang huidige woonplaats

De vraag is gesteld: wat zou u doen als het bedrijf waar u nu werkt naar een andere plek zou gaan? Afhankelijk van waar men nu woont en de gezins-situatie hecht men meer of minder belang aan z'n huidige woonplaats. In de meeste gevallen gaat men wel mee naar elders: "Er moet brood op de plank komen."

"Ik zou meegaan naar de plek waar werk is: ik woon het liefst in een kleine stad of in een dorp." (Getrouwd, zonder kinderen).

"Ik ga eerst kijken naar de mogelijkheid om van het werken in de tuinbouw af te komen: anders ga ik mee: ik moet om m'n gezin denken."

"Het ligt aan de afstand tot waar ik nu woon. Naar andere plaatsen die heel ver weg liggen: weet ik niets van. In de buurt van Rotterdam zou ik

wel meegaan: de huizen in Rotterdam zijn goedkoper dan die in Den Haag." (Gezin met jonge kinderen).

"Ik blijf wonen waar ik nu woon; ik woon er goed en ben hier goed ingeburgerd." (Gezin met oudere kinderen).

"Ik ga met hem mee. Ik heb het prima naar m'n zin." (Gezin met oudere kinderen).

"Ik ga met het bedrijf mee. Het zal wel moeten. Ik heb geen andere mogelijkheid."

3.11 Eigen functioneren en positie

Positie ten opzichte van de werkgever

De geïnterviewden hebben overwegend een duidelijk verantwoordelijkheidsgevoel voor het hun opgedragen werk in de kas: ze doen het opgedragen werk naar eigen zeggen goed en in een goed tempo. Ook maken ze de tuinder attent op tekortkomingen in de gewasgroei (ziekten, slechte groei, en dergelijke) zodat er eventueel maatregelen getroffen kunnen worden. De werkrelatie met de tuinder is doorgaans goed. Soms is deze echter uitgesproken slecht. Het maken van overuren vindt men doorgaans geen bezwaar.

Anders ligt het als het over zaken rondom salariering en aanvragen van vrije dagen gaat: dan doen zich nogal eens wrijvingen voor. De positie van de allochtone werknemer is dan een kwetsbare. Er wordt in die gevallen soms bedreigd met ontslag of de arbeidsomstandigheden worden slechter zodat de werknemer op termijn alsnog zelf vertrekt of zelf soms in de W.A.O. terechtkomt. Men bevindt zich dan in een vrij kwetsbare positie ten opzichte van de werkgever.

Soms zijn er ook absoluut geen problemen over vakantie of vrije dagen: "Ik kan altijd vrij krijgen aan het eind van Ramadan en bij het schapenfeest. Ook het opnemen van de vakantie is geen probleem."

Positie ten opzichte van de andere werknemers

Doorgaans is de onderlinge sfeer op de werkplek goed. Wel zeggen sommigen dat ze vroeger minder verdienden dan hun Nederlandse collega's. Meestal werd dit daarna rechtgetrokken (soms speelt ook de onbekendheid met het systeem van periodieken in de loonschaal een rol). Het aanvragen en opnemen van vrije dagen en vakantie levert in veel gevallen nogal eens problemen op: Nederlandse werknemers lijken hier minder problemen mee te hebben.

3.12 Toekomstmogelijkheden

Ondanks de redelijk positieve houding van de meeste geïnterviewden ten opzichte van het werk op zich zouden de meeste geïnterviewden die nu in de tuinbouw werken eigenlijk best elders aan de slag willen. Sommigen zouden graag een eigen bedrijf willen beginnen of bij een groter bedrijf willen werken waar ook wat meer mogelijkheden zijn voor promotie. Op het tuinbouwbedrijf waar men nu werkt zijn meestal geen promotiemogelijkheden.

Het ontbreken van voldoende banen in andere sectoren en de kans op een financiële stap terug bij verandering van werkgever weerhoudt de meesten ervan om deze stap te zetten.

De meesten zien duidelijk in dat hun tekort aan vroegere scholing dergelijke overstappen belemmert. Voor het volgen van cursussen of aanvullende scholing nu heeft men meestal geen tijd of de zin ontbreekt. Een enkeling overigens doet dit wel (soms met veel succes!).

De meesten hopen dat ze kunnen blijven werken op het bedrijf waar ze nu werken en dat dit bedrijf ook zal blijven bestaan. Als het met het bedrijf goed gaat, dan gaat het ook met hen goed. Andersom geldt dit ook: in een failliet bedrijf kun je niet meer werken.

Voor hun kinderen hopen de meesten op een andere (buiten de tuinbouw gelegen) toekomst: een goede scholing wordt belangrijk gevonden. De meesten vinden dit een voorwaarde om hoger te komen op de Nederlandse maatschappelijk ladder.

3.13 Andere zaken

Naast de hiervoor besproken vragen zijn er bij de interviews nog tal van andere zaken naar voren gekomen waar men graag een mening over gaf. Hierna wordt daar verslag van gedaan.

Mening over illegalen en koppelbazen

Veel allochtonen in vaste dienst, die vroeger zelf niet als illegaal gewerkt hebben en die hier bijvoorbeeld via gezinshereniging of met een werkvergunning gekomen zijn, zien de koppelbazen en de illegalen als een directe concurrent op het werk. Het beperkt hun mogelijkheden om over te werken en voor de tuinder zijn deze mensen veel goedkopere arbeidskrachten dan de vaste werknemers. Deze groep allochtonen vindt het beleid en de controle op dit circuit beneden de maat. Een mening:

"Het is gewoon een zootje. Waarschijnlijk werkt 50% van de koppelbazen met illegalen. Sommige koppelbazen draaien een jaartje, gaan dan failliet en beginnen na een tijdje weer opnieuw."

Degenen die vroeger illegaal geweest zijn of nu nog zijn uiteraard veel milder:

"Ik wilde werken en de tuinder had werk. Dus dit was en is ter wederzijds voordeel. We waren beiden blij. We waren ons beide van de gevaren bewust. Ook was het wel eens moeilijk met betalingen van rekeningen voor dokters en zo: de tuinder betaalde deze dan."

Ook is er soms duidelijk begrip voor de positie van de glastuinder:

"Sommige tuinders kunnen ook niet anders; de prijzen zijn de laatste jaren zo omlaag gegaan; ik denk wel dat zo'n één op de vijf bedrijven al noodgedwongen gestopt is."

Mening over het sociale stelsel

De meeste geïnterviewden zijn erg gemotiveerd om te werken en doen dit ook en zo goed mogelijk. Velen vinden dat het sociale stelsel in ons land te ver doorgesloten is:

"De wetten zijn slecht voor de werkende mensen, maar goed voor de werklozen. Er is te weinig verschil tussen werken en werklozen. Voor een paar honderd gulden meer per maand ben je wel altijd in touw. Bovendien wordt van de werklozen geen tegenprestatie geëist. Je moet eens kijken hoe vies het hier bijvoorbeeld op straat is. Laat ze toch ook eens wat doen. Er is werk genoeg. In deze buurt zijn er meer mensen die niet werken dan mensen die wel werken."

Mening over subsidies voor tewerkstelling in de tuinbouw

"Als er subsidies gegeven worden om het werken in de glastuinbouw te stimuleren, moet er wel een vast contract aan vast zitten op termijn. Nu is het mogelijk om na 9 maanden weer iemand anders een tijdelijk contract aan te bieden."

Mening over de werkstelling van meer migranten in de tuinbouw

Sommigen vinden het jammer dat er niet meer migranten in de tuinbouw werken.

"Er zijn in de steden grote problemen met werkloze allochtonen en in de tuinbouw werken kan een van de oplossingen hiervoor zijn. Ik vind het jammer dat er nu niet meer migranten in de tuinbouw werken."

Van de andere kant bestaat de indruk dat de afgelopen jaren juist minder allochtonen in de tuinbouw zijn gaan werken dan vroeger: "Er werken nu relatief meer Nederlanders. Ook de moeilijker positie van de tuinbouw speelt hierbij een rol: er is ook meer concurrentie uit het buitenland".

Rol arbeidsinspectie en Arbo dienst

Enkele geïnterviewden hadden enkele klachten gedeponereerd over de arbeidsomstandigheden bij deze diensten. Men vond het optreden van deze diensten ten opzichte van de tuinder te vrijblijvend en te weinig resultaat hebben op de daadwerkelijke arbeidsplek. Men was ook bang om weer deze diensten in te schakelen in verband met gevreesde gevolgen voor de eigen werkplek.

Wie werkt waar

De indruk bestaat dat onder degenen die in vaste dienst bij een tuinder zijn relatief veel Marokkanen zitten. Onder de Marokkanen zitten relatief veel mensen die uit het Rif-gebied komen (Noordoost-Marokko). Dit geldt trouwens voor alle Marokkanen in ons land.

Veel losse arbeid en werk via aanneemploegen met koppelbazen wordt waarschijnlijk relatief vaak door Turken gedaan. De meesten komen uit Oost-Turkije. De meesten van hen zijn Koerden.

TOT BESLUIT

In dit onderzoek is verslag gedaan van een aantal aspecten rondom de arbeidsbeleving van allochtone werknemers in de glastuinbouw. De mogelijkheden en middelen voor het onderzoek waren beperkt. Daarom is er bij de verslaglegging ook van afgezien om de persoonlijk getinte en soms zeer gekleurde verhalen in het rapport meer integraal op te nemen.

In de glastuinbouwsector werken vele allochtone werknemers. Ze zijn zowel in vaste dienst bij tuinders werkzaam als in losse dienstverbanden. Ook werken er velen via koppelbazen, aanneemploegen of uitzendbureaus. In dit (beperkte) onderzoek waren de tien geïnterviewde allochtone werknemers vrijwel allen in vaste dienst bij tuinders en zij werden doorgaans volgens CAO loon betaald. Doorgaans werkte men al langere tijd in de tuinbouw en verdiende men redelijk.

De meeste geïnterviewden zijn laag opgeleid. Sommigen hebben in het land van oorsprong nog enkele jaren school met soms een beroepsopleiding gevolgd, maar konden in Nederland gekomen in dit beroep geen werk vinden.

De helft van de geïnterviewden is redelijk tot goed tevreden met het werk op zich in de glastuinbouw: het werk is wel zwaar, maar dat vindt men doorgaans geen bezwaar. Er zijn aanwijzingen dat dit te maken heeft met arbeidservaringen buiten de tuinbouwsector. Deze groep geïnterviewden heeft veelal al elders gewerkt en kan daardoor het werken in de glastuinbouw vergelijken met ander werk. Meestal heeft deze categorie allochtonen weinig vervolgonderwijs gevolgd. Een aantrekkelijk aspect vindt men ook de mogelijkheid om overuren te maken: gemiddeld genomen komt men zo aan een goed salaris. Ook de onderlinge sfeer met collega's op het werk is dikwijls goed. Het werken in de kas in najaar, winter en voorjaar wordt als een voordeel gezien (lekkere temperatuur). Het werken in de zomer wordt op warme dagen als onaangenaam ervaren. Prettig vindt men dat men in de zomer veelal vroeg kan beginnen. Soms zijn er ook problemen op het werk. Zo is de relatie met de tuinder soms zeker niet goed. Soms is deze relatie echter uitstekend.

De andere helft van de geïnterviewden is niet tevreden over het werken in de glastuinbouw: men vindt het werken te zwaar en de arbeidsomstandigheden soms slecht. De relatie met de tuinder is dikwijls niet goed. Velen zouden wel weg willen om elders te gaan werken maar hebben daar geen mogelijkheden toe. Elders verdient men ook vaak minder: in een ander beroep moet men weer van voren af aan beginnen, begint weer in een lagere loonklasse of krijgt daarin geen werk. Opvallend in dit (beperkte) onderzoek is dat deze categorie allochtone medewerkers doorgaans meer geschoold is en vroeger praktisch geen werkervaring heeft opgedaan buiten de glastuinbouw.

Het mag duidelijk zijn dat er nogal wat problemen zijn rond de arbeidsbeleving, arbeidsomstandigheden en het werken van de allochtonen in de glastuinbouw. Onderzoek zoals het onderhavige kan deze problemen verder in kaart brengen. Dit kan er toe bijdragen dat problemen beter bespreekbaar gemaakt worden, zodat er mogelijk ook wat aan gedaan kan worden.

Voorlichting, onderwijs en regelgeving zouden mee kunnen helpen om de problemen rond het werken in de glastuinbouw te verminderen. Van groot belang is verder een stuk bewustwording en oog voor een aantal zaken zoals in dit rapport aan de orde zijn gekomen. Dit geldt zowel voor de allochtone werknemer in de glastuinbouw als de tuinder zelf: een betere verstandhouding over en weer is in beider belang.

De in dit onderzoek geïnterviewden waren praktisch allemaal in vaste dienst bij een tuinder. De andere categorieën werknemers zijn in dit onderzoek niet betrokken. Om een goed en vollediger beeld te krijgen van alle werkzame allochtone werknemers in de glastuinbouw zouden ook deze categorieën werknemers in een vervolgonderzoek betrokken moeten worden.

De werkloosheid en arbeidsparticipatie onder de allochtonen in de grote steden in ons land is relatief hoog. De glastuinbouw bevindt zich veelal nabij deze steden. De vraag naar personeel is veelal groot. De glastuinbouw zou meer dan tot nu toe een rol kunnen spelen om de positie van de allochtonen te verbeteren. Een betere verstandhouding over en weer en meer inzicht in de achtergronden van de allochtone werknemers is hiervoor noodzakelijk. Dit rapport levert hieraan mogelijk een bijdrage.

LITERATUUR

- Alleblas, J.T.W. (1994)
De betekenis van informatie bij het personeelsbeheer in de glastuinbouw; Den Haag; Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO)
- BEA (1992)
Inschakeling van allochtonen in de glastuinbouw; Hoofddorp, Bureau voor Economische Argumentatie B.V.
- Buys, F. (1988)
Oordeel en vooroordeel over glas; Opvattingen van tuinders over selectie van personeel en over buitenlandse werknemers; Leiden, Centrum voor onderzoek van maatschappelijke tegenstellingen. Rijksuniversiteit. ISBN 90-71042-23-5
- Commissie Personeelsvoorziening Tuinbouw (1992)
De oogst van een gecoördineerde aanpak; Rijswijk, CBA
- D'Havé, C. (1993)
Resultaten vacature-inventarisatie tuinbouw Noord-Brabant; Tilburg, Gewestelijke Raad Landbouwschap Noord-Brabant/RBA's Noord-Brabant
- Entzinger, H., J. Siegers en F. Tazelaar (eds.) (1994)
Immigrant Ethnic Minorities in the Dutch Labour Market; Amsterdam, Thesis Publishers
- Goudswaard, A., H. Hillebrand, H. Oude Vrielink en G. Overbeek (1994)
Programmeringsstudie arbeidsvoorziening land- en tuinbouw; LEI-DLO, IMAG-DLO, TNO-PG
- Hulshof, M., L. de Ridder en P. Krooneman (1992)
Asielzoekers in Nederland; Universiteit van Amsterdam, Instituut voor Sociale Geografie
- Legato Consultancy (1993)
Behoeftebepaling onder de werkgevers in de glastuinbouwsector; Rotterdam, Legato Consultancy
- Lof, E. (1996)
Immigranten als ondernemers: de onderdrukte dynamiek van de Nederlandse economie; *Intermediair* (32)11: pp. 21-25

Minderhedenbeleid 1996 (1995)

Jaaroverzicht integratiebeleid Etnische Groepen 1996; Den Haag, SDU/Ministerie van Binnenlandse Zaken

Overbeek, M.M.M. en J.H.A. Hillebrand (1993)

De agrarische arbeidsmarkt een verhaal apart? Den Haag, Landbouw-Economisch Instituut (LEI-DLO), Afdeling Structuuronderzoek; Mededeling 496

Tesser, P.T.M. (1993)

Rapportage minderheden 1993; Rijswijk, Sociaal en Cultureel Planbureau; Den Haag, VUGA

Waldinger, R., H. Aldrich en R. Ward (eds.)(1990)

Ethnic Entrepreneurs, Immigrant Business in Industrial Societies; Sage Series on Race and Ethnic Relations. Newbury Park, London, New Delhi

Zaan, J.C. van der (1992)

Multi-culturele arbeid: allochtonen in de Nederlandse economie; Den Haag, Stichting Maatschappij en Onderneming